

STUDIE ÜBER DEN EINFLUSS DER ARBEITSZEIT: KURZFASSUNG (VT/2005/052)

Schlussbericht
EUROPÄISCHE KOMMISSION
BESCHÄFTIGUNG, SOZIALES & CHANCENGLEICHHEIT
Beschäftigung und Koordination der ESF-Politik, Beschäftigungsstrategie

Februar 2007

WARWICK INSTITUTE *for*
EMPLOYMENT RESEARCH



RAMBOLL

management

DANKSAGUNGEN

Die Studie wurde von Ramboll Management in Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsmarktforschung der Universität Warwick (IER) im Auftrag für die Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission durchgeführt. Die Studie wurde von Rasmus Conradsen und Christian Bason von Ramboll, und Terence Hogarth, W.W. Daniel, und Professor Derek Bosworth vom IER geleitet.

Für die Unterstützung des Lenkungsausschusses der Kommission möchte das Forschungsteam danken. Der Lenkungsausschuss bestand aus:

Esteban Lozano (Vorsitzender)
Fernando Pereira
Sverre Try
Ioannis Drymoussis
Guido Vanderseypen
Klaus Kaeding

Ein Sachverständigenrat wurde von Ramboll und dem IER zur Unterstützung bei der Interpretation der verschiedenen Datenquellen und zum Abfassen des Berichts einberufen. Der Sachverständigenrat bestand aus:

Gilbert Cette, Université d'Aix-Marseille II
François Michon, Université de Paris 1
Kurt Vogler-Ludwig, Economix, München
Anna Ilsoe, FAOS, Copenhagen
Bernard H. Casey, City University, London
Jaap de Koning, SEOR, Erasmus University

Die einzelnen Länderberichte und Fallstudien wurden durchgeführt von:

Land	Name	Organisation
Dänemark	Rasmus Conradsen	Ramboll Management
Deutschland	Kurt Vogler-Ludwig	Economix, München
Estland	Raul Eamets	City University, London
Frankreich	Sandrine Gineste	Bernard Brunhes Consultants
Griechenland	Marianna Sigala	University of the Aegean
Niederlande	Jaap de Koning	SEOR
Polen	Jacek Liwinski	CASE/University of Warsaw
Romänien	Aurora Trif	University College Dublin
Spanien	Inmaculada Cebrián Gloria Moreno	University of Alcalá
Schweden		Ramboll Management
Vereinigtes Königreich	Terence Hogarth W. W. Daniel Derek Bosworth	University of Warwick

Wir sind allen genannten involvierten Personen für ihre wichtigen und substantiellen Beiträge zur Studie zu Dank verpflichtet. Des Weiteren leistete Jo Ciriani vom IER unschätzbare administrative Unterstützung.

Terence Hogarth
Rasmus Conradsen
Christian Bason
Contact: t.hogarth@warwick.ac.uk

Die Studie

Die Arbeitszeiten in Europa sind über einen langen Zeitraum hinweg gesunken. Ursprünglich wurden Arbeitszeitverkürzungen aus dem Grund der Ermüdung der Arbeiter bei längerer Arbeitszeit und dem damit einhergehenden Produktivitätsverlusts durchgeführt. In letzter Zeit jedoch lag der Hauptgrund für die Arbeitszeitverkürzung nicht nur in der Steigerung der Produktivität, sondern auch in dem Versuch die Arbeitszeitstrukturen angemessener zu gestalten und herauszufinden inwiefern sich dadurch die Qualität des Arbeitslebens verbessert.

Bei der Frühjahrsversammlung des Europäischen Rates 2005 legten die EU Vorsitzenden Beschäftigung und Wachstum als höchste Priorität der europäischen Politik fest. Angesichts der Agenda von Lissabon betrachtet diese Studie die Beziehung zwischen Dauer und Organisation von Arbeitszeit und deren Einfluss auf:

- Arbeitsplatzbeschaffung und -erhalt;
- Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit; und
- Qualität des Arbeitsplatzes.

Die Studie enthält:

- eine vergleichende Literaturstudie zur sozialwissenschaftlichen Theorie bezüglich Arbeitszeit, Beschäftigung, Produktivität und Arbeitsqualität;
- einen Überblick zu Auswirkungen nationaler Arbeitszeitreformen;
- 25 Fallstudien über Arbeitszeitpraktiken, welche relevante Regelungen und Vereinbarungen berücksichtigen.

Die betrachteten Länder der Studie sind:

- Dänemark;
- Deutschland;
- Estland;
- Frankreich;
- Griechenland;
- Niederlande;
- Polen;
- Rumänien;
- Spanien;
- Schweden;
- Vereinigtes Königreich.

Tabelle A liefert stilisierte Fakten über Arbeitszeit in jedem der elf Länder.

Begriffliche Fassung von Arbeitszeit

Die Studie behandelt:

- i. die Dauer der Arbeitszeit; und
- ii. die Organisation der Arbeitszeit.

Die Dauer von Arbeitszeit ist schlichtweg die Zeitspanne in der Leute arbeiten. Die Organisation von Arbeitszeit meint wann die Leute arbeiten, wie oft sie arbeiten, welche Flexibilität sie bezüglich Anfangs- und Endzeiten haben, und den Zeitraum über den ihre durchschnittliche Stundenzahl berechnet wird.

Treibende Kräfte des Wandels

Die Arbeitszeit der Angestellten ist abhängig von einer Vielzahl von Faktoren, zu denen folgende gehören:

- das Ausmaß, in dem das makroökonomische Klima ausreichend Nachfrage für Arbeit erzeugt;
- die Bedürfnisse der Arbeitnehmer das Arbeitsangebot mit der Produktionsnachfrage und den Bedürfnissen der Konsumenten abzugleichen;
- von der Regierung und/oder den Sozialpartnern eingeführte Regelungen (z.B. zu Gesundheit und Sicherheit, Arbeits-Freizeit-Balance und angemessene Arbeitsaufteilung);
- die Präferenzen der Arbeitgeber.

Das Konzept der "flexiblen Sicherheit" (auf Englisch auch flexicurity genannt) hat im Laufe der letzten Jahre einen hohen Bekanntheitsgrad erworben. Es wurde versucht sich den Wandel zu Eigen zu machen, Beschäftigungsmöglichkeiten zu bewahren und die potentiellen negativen Effekte des Wandels für den Einzelnen abzuschwächen, so etwa zu garantieren, dass Arbeitsbedingungen nicht missbräuchlich sind oder Leute die arbeiten wollen nicht ausgeschlossen werden.

Im Bezug auf die Arbeitszeitpolitik bedeutete dies, dass man erkannte wie notwendig und wünschenswert neue Arbeitszeitmodelle sind, und darauf geachtet werden müsse, die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht zu beeinträchtigen, deren soziales Leben nicht zu zerstören oder ihnen untragbare Lasten aufzuerlegen.

Tabelle A Übersicht zur Arbeitszeit, Beschäftigung und Produktivität in ausgewählten Ländern

	Gewöhnliche Vollarbeitszeit	% Teilzeit	Beschäftigungsrate	Beschäftigungsrate der Frauen*	Arbeitslosenrate*	Produktivität pro Beschäftigten (EU-25=100)*	Produktivität pro Arbeitsstunde (EU 15 = 100)**
Dänemark	40.5	23.6	75.9	71.9	4.8	106.5	101.6
Estland	41.5	8.1	64.4	62.1	7.9	58.6	40.2
Frankreich	41.0	17.3	63.1	57.6	9.9	119.0	117.7 ^(f)
Deutschland	41.7	25.9	65.4	59.6	9.5	101.4	105.2
Griechenland	44.1	5.9	60.1	46.1	9.8	98.4 ^(e)	71.0
Niederlande	40.8	46.3	73.1	66.4	4.7	107.8	116.8
Polen	42.9	9.9	52.8	46.8	17.7	63.3	47.7 ^(e)
Rumänien	41.3	9.7	57.6	51.5	7.9	39.2	-
Spanien	42.2	12.2	63.3	51.2	9.2	97.3	83.3 ^(f)
Schweden	41.1	25.1	72.5	70.4	7.8	104.3	101.8
Vereinigtes Königreich	43.1	25.5	71.7	65.9	4.8	106.6	97.7
EU-25	41.9	18.9	63.8	56.3	8.8	100.0	-
EU-15	41.9	20.9	65.9	57.4	7.9	106.0	100.0

Quelle: Europäischer Bericht zur Erwerbstätigkeit; Eurostat; jährlicher Bericht

Anmerkungen: Die Daten beziehen sich auf das Frühjahr 2006 außer * 2005, ** 2004

(e) – Schätzung; (f) Prognose

Neuere Entwicklungen

Rückblickend auf die letzten eineinhalb Jahrzehnte zeigt der European Working Conditions Survey (EWCS), dass aus Sicht der Arbeitnehmer:

- die Arbeitszeit sank. Dies ist vor allem auf den Rückgang von Überstunden bei Männern und dem Anstieg der Teilzeitarbeit zurück zu führen;
- sich die Reduktion der Arbeitszeit in den letzten fünf Jahren verlangsamt hat, vor allem auf Grund der Aufnahme neuer Mitgliedstaaten in die EU;
- der Anteil der Arbeitnehmer, die zu atypischen Arbeitszeiten beschäftigt sind, in den letzten fünf Jahren konstant geblieben ist;
- das Arbeitstempo in den letzten Jahren intensiviert wurde.

Der European Establishment Survey zeigt, dass 2004/5 aus Sicht der Arbeitgeber:

- ungefähr die Hälfte der Arbeitgeber von flexiblen Arbeitszeitformen berichten;
- diese flexiblen Arbeitszeitmodelle zum Ziel haben, die Bedürfnisse der Angestellten mit den Anforderungen des Produktionsprozesses zu vereinbaren;
- flexible Arbeitszeitvereinbarungen zum größten Teil die Erwartungen des Führungspersonals erfüllten, da die Arbeitszufriedenheit unter den Mitarbeitern anstieg, eine bessere Anpassung der Arbeitszeit an die Arbeitserfordernisse erreicht wurde und Fehlzeiten sowie Überstunden reduziert werden konnten;
- Teilzeitarbeit eingeführt wurde, um den Bedürfnissen der Unternehmensführung und den Bedürfnissen der Arbeitnehmer gerecht zu werden.

Aktuelle politische Entwicklungen

Es gibt verschiedene Verhandlungsprozesse bezüglich Arbeitszeiten zwischen den Mitgliedsstaaten. Zu diesen gehören:

- Tarifverhandlungen, die zunehmend auf betrieblicher Ebene, normalerweise jedoch auf höherer Ebene stattfinden: z.B. in Spanien, Deutschland, Dänemark, Schweden, und der Niederlande;
- die starke Hand des Staates bei Arbeitszeitregelungen: in Frankreich intervenierte der Staat um die Tarifvereinbarungen am Arbeitsplatz zu stärken, in Ländern wie Griechenland, Estland, Rumänien und Polen führte der Staat viele effektive Regelungen ein;
- Vertrauen auf die Märkte unter Einführung eines Mindeststandards (z.B. im Vereinigten Königreich).

Es gibt außerdem substantielle Unterschiede zwischen den Regionen:

- nördliche europäischen Staaten diskutieren hauptsächlich über die Organisation nicht aber über die Dauer der Arbeitszeit (d.h. über die Einführung von flexiblen Arbeitszeitvereinbarungen);
- südliche und östliche Länder diskutieren viel über die Reduzierung von Arbeitszeit und/oder die Schaffung von Teilzeitarbeitsmöglichkeiten.

Indizien der Fallstudien

Aus den 25 Arbeitgeber-Fallstudien können folgende Punkte abgeleitet werden:

Anstoß des Wandels:

- im Handelssektor gerieten die Arbeitgeber wegen der starken internationalen Konkurrenz unter Druck, Effizienzgewinne zu erzielen. In Verhandlung wirkte die

implizite Drohung, im Falle von zu geringen Effizienzgewinnen die Produktion an andere Standorte zu verlegen;

- potentielle Jobverlusten wurden hauptsächlich durch Anpassung der Arbeitsstunden an die Anforderungen des Produktionsprozesses abzuwehren versucht.

Arbeitgeber bemerkten:

- um Arbeitnehmer zu halten und/ oder eine gute Versorgung von neuen Mitarbeitern zu erreichen mussten sie Arbeitszeitvereinbarungen finden, die den Beschäftigten eine bessere Balance zwischen Arbeits- und Freizeitleben gewährten.

Wandel verhandeln:

- die Arten der eingeführten Veränderungen wurden tendenziell nicht von nationalen Satzungen zur maximalen Arbeitszeit beeinträchtigt – es ging viel mehr um die Reorganisation von bestehenden Stunden;
- Verhandlungen über die Einführung von flexiblen Arbeitszeitvereinbarungen fanden auf der Ebene der Geschäftsleitung statt;
- die Verhandlungskultur variierte, im Allgemeinen bestand jedoch ein hoher Grad an Arbeitgeberinitiative, dem die Arbeitnehmer bestenfalls ihre Zustimmung gaben.

Ergebnisse:

- die Ausführung von Veränderungen in Arbeitszeitmodellen ist ein fortlaufender Prozess und nicht eine Reihe von Einzelaktionen;
- bei den Verhandlungen standen Löhne zwar nicht im Vordergrund, die Veränderungen hatten jedoch häufig Lohneffekte;
- obwohl die Arbeitgeber häufig über positive Ergebnissen der Umstrukturierungen von Arbeitssystemen berichteten, wurde ebenfalls angedeutet, dass die positiven Effekte nicht von Dauer sein würden;
- Flexibilität wirkte am positivsten wenn zweiseitige Lösungen gefunden wurden, die sowohl im Interesse der Arbeitgeber als auch im Interesse der Arbeitnehmer standen.

Zusammenfassung

Arbeitsbeschaffung oder Arbeitserhaltung: vieles weist darauf hin, dass unter bestimmten Umständen kürzere Arbeitszeiten zur Schaffung von Arbeitsplätzen, zumindest jedoch zu ihrer Erhaltung beitragen. Es ist jedoch fraglich inwiefern die Reduzierung der Arbeitszeit allein einen substantiellen Beitrag liefert und komplementäre Maßnahmen notwendig sind.

Effizienzgewinne: die Veränderung von Arbeitszeiten kann helfen Kosten zu reduzieren, auf Kundenbedürfnisse besser einzugehen, und gleichzeitig den Bedürfnissen der Arbeitnehmer ohne zusätzliche Kosten oder Verlust an Wettbewerbsfähigkeit zu entsprechen.

Qualität des Arbeitsplatzes: wo beidseitig akzeptierte Flexibilitätsvereinbarungen ausgehandelt wurden, führte dies nicht nur zu wesentlichen Verbesserungen der Qualität des Arbeitsplatzes - da Arbeitnehmer ihre Arbeit besser mit Freizeitaktivitäten abstimmen konnten - sondern auch zu besser qualifizierten Bewerbern und einem generellen Anstieg des Arbeitsangebots, da Leuten mit größeren Barrieren der Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert wurde.

Arbeitnehmerrechte: obwohl die meisten radikalen Initiativen, die mit einer Restrukturierung der Arbeitszeit verbunden waren, auf Arbeitsplatzebene stattfinden, untergräbt diese Art und Weise der Einführung nicht die bestehenden Verhandlungsstrukturen, sondern zeigt vielmehr die Vor- und Nachteile kollektiver und individueller Mitbestimmungsrechte auf.