



best

2|2000

EUROPÄISCHE ZEITSTUDIEN

Die Arbeitszeit im Einzelhandelssektor S. 1 | Öffnungszeiten in der EU S. 1 |
Wirtschaftliche und soziale Veränderungen S. 2 | Gesetzliche Bestimmungen S. 3 |
Personalverwaltungssysteme S. 9 | Die Auswirkungen der neuen
Öffnungszeiten S. 11 | Die Zunahme der Teilzeitarbeit in Europa: positiv oder
negativ? S. 17 | Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt und Arbeitszeitpräferenzen
S. 25 | **on time** S. 31



EUROPÄISCHE STIFTUNG
zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen



2|2000

best

EUROPÄISCHE ZEITSTUDIEN

Die Arbeitszeit im Einzelhandelssektor S.1 | **Öffnungszeiten in der EU** S. 1 |
Wirtschaftliche und soziale Veränderungen S. 2 | **Gesetzliche Bestimmungen** S. 3 |
Personalverwaltungssysteme S.9 | Die Auswirkungen der neuen
Öffnungszeiten S.11 | **Die Zunahme der Teilzeitarbeit in Europa: positiv oder
negativ?** S. 17 | **Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt und Arbeitszeitpräferenzen**
S. 25 | **on time** S. 31



EUROPÄISCHE STIFTUNG
zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2001

ISSN 1017-4893

BEST Bulletin für europäische Zeitstudien

BEST wird von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen herausgegeben.

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen ist eine eigenständige Einrichtung der Europäischen Union, deren Aufgabe es ist, die Formulierung der künftigen Politik in sozialen und beschäftigungsbezogenen Fragen zu unterstützen. Weitere Informationen sind der Website der Stiftung zu entnehmen: <http://www.eurofound.ie/>

BEST stellt bedeutende Entwicklungen auf dem Gebiet der zeitlichen Regelungen vor. Die Veröffentlichungen sind insbesondere für alle jene bestimmt, die in den Einrichtungen der Europäischen Kommission, den Regierungen der Staaten bzw. als Sozialpartner an der Erarbeitung der politischen Richtlinien auf diesem Gebiet in der Europäischen Union beteiligt sind. BEST wird zweimal pro Jahr in deutscher, englischer und französischer Sprache herausgegeben.

Koordinator des
Redaktionsausschusses:

Dimitrios Politis
Europäische Stiftung zur Verbesserung der
Lebens- und Arbeitsbedingungen
Wyattville Road, Loughlinstown
Dublin 18, Irland
Tel. (353-1) 204 31 40
Fax (353-1) 282 64 56/ 282 42 09
E-Mail: dimitrios.politis@eurofound.ie

BEST ist kostenlos über die Webseite der Stiftung
(<http://www.eurofound.ie>) zu beziehen.

© Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Außer für kommerzielle Zwecke ist der Nachdruck unter Angabe der Quelle gestattet, jedoch ist der Stiftung eine Kopie zuzusenden.

Printed in Ireland

Diese Veröffentlichung wurde auf chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt, das aus nordeuropäischem Wirtschaftswald stammt. Für jeden gefälltten Baum wird mindestens ein neuer Baum nachgepflanzt.

Editorial

Die Arbeitszeiten im Einzelhandelssektor haben sich in den letzten vier Jahren stark verändert. In vielen Ländern sind die Ladenöffnungszeiten nach wie vor ein wichtiges Thema. Die Ausweitung der „24-Stunden-Gesellschaft“ hat zu einer erneuten Überprüfung der Regelungen im Hinblick auf eine Erweiterung der Ladenöffnungszeiten in den Abend- und Nachtstunden sowie an Sonntagen geführt.

Tatsächlich ist der Einzelhandelssektor ein gutes Beispiel für die Entwicklung von flexiblen Arbeitszeiten als Reaktion auf die Kundennachfrage „rund um die Uhr“. Zudem veranschaulicht er die Interessenkonflikte, die manchmal zwischen Angestellten, die möglicherweise zu sozial unverträglichen Zeiten arbeiten müssen, und Bürgern bestehen können, die vielleicht auch berufstätig sind, und Bedarf an angemessenen, erweiterten Ladenöffnungszeiten haben.

Das vorliegende Bulletin gibt einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen in Bezug auf die Arbeitszeit im Einzelhandelssektor in Europa. Zudem werden anstehende Probleme näher betrachtet und praktische Informationen hinsichtlich der Organisation der Zeit angeboten.

Zwei zusätzliche Artikel geben erstens einen Überblick über die Folgen der Zunahme von Teilzeitarbeit in Europa und zweitens darüber, welche Aussichten auf den Arbeitsmärkten und welche Präferenzen diejenigen haben, die gegenwärtig keiner bezahlten Beschäftigung nachgehen.

Ende des Jahres 2000 beschloss der Verwaltungsrat der Stiftung ein neues Vierjahresturnusprogramm für den Zeitraum 2001-2004. Ein wichtiges Element dieses Programms wird die Entwicklung einer neuen Kommunikationsstrategie sein. Derzeit wird eine Überprüfung der aktuellen Serviceleistungen und Produkte, einschließlich BEST, vorgenommen. Eine neue Politik in Bezug auf Publikationen, einschließlich Zeitschriften, wird Bestandteil der künftigen Kommunikationsstrategie sein.

Daher möchten wir die BEST-Leser darüber informieren, dass diese Ausgabe die letzte der aktuellen Reihe sein wird. Die Themen Arbeitszeit und Organisation der Zeit in der Gesellschaft werden jedoch auch weiterhin prioritäre Themen im Rahmen des neuen Vierjahresturnusprogramms sein. Das Ziel der Stiftung besteht nach wie vor darin, die Leser über neue Entwicklungen in diesem Bereich auf dem Laufenden zu halten.

Mitarbeiter

Der Hauptartikel „Die Arbeitszeit im Einzelhandelssektor“ wurde von **Alexander Wedderburn** geschrieben und redigiert, der bis Ende 2000 dem Department of Business Organisation, School of Management, Heriot-Watt University, Edinburgh, Schottland angehörte. Der Bericht basiert auf vier Studien von:

- **Giovanni Costa**, Istituto di Medicina del Lavoro, Università degli studi di Verona, Italien;
- **Mechtild de Groof, Martin Bos** and **Ben Jansen**, Atos Beleidsavies en-onderzoek bv, Amsterdam, Niederlande;
- **Peter Knauth**, Institut für Industriebetriebslehre und Industrielle Produktion, Abteilung Arbeitswissenschaft, Universität Karlsruhe, Deutschland;
- **Robert Léonard**, NV Lammeken, Ergolam, Department of Ergonomics, Knokke-Heist, Belgien.

Elektronische Exemplare dieser Studien sind auf Anfrage erhältlich bei:

Dimitrios Politis

Information Liaison Officer

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Wyattville Road, Loughlinstown

Dublin 18, Ireland

Tel. (353-1) 204 31 40

Fax (353-1) 282 64 56

E-Mail: dmp@eurofound.ie

„Die Zunahme der Teilzeitarbeit in Europa: positiv oder negativ?“ wurde von **John M. Evans** und **Douglas C. Lippoldt** (OECD) geschrieben.

Mia Latta (Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen) ist Autorin des Artikels „Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt und Arbeitszeitpräferenzen“.

Inhaltsverzeichnis

Editorial	iii
Mitarbeiter	iv
Die Arbeitszeit im Einzelhandelssektor <i>Alexander Wedderburn</i>	1
Die Zunahme der Teilzeitarbeit in Europa: positiv oder negativ? <i>John M. Evans und Douglas C. Lippoldt</i>	17
Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt und Arbeitszeitpräferenzen <i>Mia Latta</i>	25
on time	31



Die Arbeitszeit im Einzelhandelssektor

Alexander Wedderburn

Öffnungszeiten in der EU

Veränderung der Lebensstile

Das Phänomen der „24 Stunden/sieben Tage die Woche“-Gesellschaft hat sich in erster Linie in der zweiten Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts entwickelt. Eines der sichtbarsten Zeichen dafür ist die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten, sowohl was die Zahl der Stunden pro Tag als auch der Tage pro Woche betrifft. Dies gilt für die meisten Länder der Europäischen Union und hat den Lebensstil der Bürger enorm verändert.

Die sich schnell verändernden Lebensstile und Arbeitsbedingungen in ganz Europa in der Zeit des wirtschaftlichen Aufschwungs nach dem Krieg mussten mit Versorgungs- und Freizeitmöglichkeiten in Einklang gebracht werden. Das Einkaufen musste auf flexible Weise daran angepasst werden. Zudem wurde der Verbraucher immer emanzipierter und verlangte in verschiedenen Bereichen ein höheres Maß an Service. Kurz gesagt, die Verbraucher mussten und wollten selbst entscheiden, wann sie was machen möchten. Folglich gab es Druck, die restriktive Politik in Bezug auf die Ladenöffnungszeiten zu ändern, um diesen Entwicklungen besser Rechnung tragen zu können.

Um ein Beispiel für eine sich verändernde Situation zu nennen: 1945 hatten die Geschäfte in Edinburgh normalerweise Montag bis Freitag von 9.00 bis 17.00 Uhr geöffnet und mittwochs und samstags einen halben Tag (ab Mittag) geschlossen. Nun, im Jahr 2000, sind die größten Geschäfte von Montag bis Samstag jeweils den ganzen Tag, sowie sonntags von 12.00 bis 18.00 Uhr geöffnet. Donnerstags haben viele Geschäfte bis 20.00 Uhr geöffnet. Supermärkte und große Einkaufszentren sind montags bis samstags in der Regel von 8.00 bis 22.00 Uhr geöffnet sowie sonntags von 9.00 bis 20.00 Uhr. Einige Supermärkte haben zudem begonnen, die ganze Nacht zu öff-

nen, sieben Nächte die Woche. Mit anderen Worten, sie schließen nie.

Der unmittelbare Grund für diese Veränderung besteht darin, dass fast alle Einschränkungen in Bezug auf die Ladenöffnungszeiten im Vereinigten Königreich im Jahr 1994 aufgehoben wurden, so dass es den Inhabern nun freisteht, die Marktnachfrage jederzeit und an jedem Wochentag zu testen. (Die einzige Ausnahme betrifft den Verkauf von Alkohol, der an Sonntagen erst ab 12.00 mittags gestattet ist.) In einem kürzlich erstellten Bericht über die Verbrauchernachfrage wurde festgestellt, dass jüngere Leute eher geneigt sind, die Geschäfte außerhalb der traditionellen Öffnungszeiten aufzusuchen. Dies könnte bedeuten, dass der Trend zu erweiterten Öffnungszeiten weiter anhalten wird, obwohl er sich auch schlicht und einfach stabilisieren könnte, wenn er lediglich in Zusammenhang mit Jugendlichkeit steht und nicht eine allmähliche Veränderung der Kultur darstellt.

Rotationssysteme

Für die Handelsangestellten hat dies, ebenso wie für ihre Kollegen in der weiterverarbeitenden Industrie, zur Folge, dass sie nun flexible Arbeitszeiten haben. Da nicht von allen Angestellten erwartet werden kann, dass sie während der gesamten Öffnungszeit arbeiten, müssen die Ladenöffnungszeiten und die individuellen Arbeitszeiten mit Hilfe von Rotationssystemen geplant und koordiniert werden. Da die Gewerkschaften im Einzelhandel in der Regel nicht so stark vertreten sind, wurden die gesetzlich auferlegten Einschränkungen oftmals als die beste Möglichkeit angesehen, um die Angestellten in Bezug auf die Arbeitszeiten zu schützen. Heute stimmen die Öffnungszeiten nicht mit der Arbeitszeit überein: mehrere unterschiedliche Rotationssysteme für die Angestellten ermöglichen die Öffnungszeiten. Einschränkungen in Bezug auf die Arbeitszeit, wie z. B. die

Arbeitszeitrichtlinie der EU, sind der Hauptschutz gegen zu lange Arbeitszeiten. Flexible Arbeitszeiten und die Zunahme von Teilzeitarbeit haben dazu geführt, dass Arbeitszeiten und Öffnungszeiten losgelöst voneinander betrachtet werden müssen. Die Anwendung von Rotationsystemen im Einzelhandel wird durch den hohen Anteil weiblicher Mitarbeiter, die Beschäftigung von Teilzeitkräften und, in einigen Fällen, durch die Beschäftigung von Aushilfs- und Gelegenheitspersonal vereinfacht. Studenten und ältere Schüler können intelligentes, attraktives und flexibles Personal darstellen, um dem Bedarf aufgrund der neuen flexiblen Öffnungszeiten gerecht zu werden.

Einzelhandelsriesen

Eine treibende Kraft hinter diesen Veränderungen im Einzelhandel war die Notwendigkeit auf Seiten der Geschäftsinhaber, die Kapitalkosten von Gebäuden, Grundstücken und Ausstattung über einen möglichst langen Zeitraum zu verteilen. Dies ist eine sehr gängige Praxis in der weiterverarbeitenden Industrie, doch aus irgendeinem Grund hat sie im Einzelhandel langsamer um sich gegriffen. Dort hat sich die Situation jedoch durch den ständigen Anstieg der Zahl der Autobesitzer, das Entstehen riesiger Einkaufszentren außerhalb der Städte und die Kosten für deren Bau sowie durch die Wertsteigerung der Immobilien in den Stadtzentren und die damit verbundenen hohen Mieten verschärft.

Gleichzeitig ist die Zahl der kleinen lokalen Geschäfte im Vereinigten Königreich und in vielen anderen Ländern ständig zurückgegangen, da einzelne Inhaber, die ihre Geschäfte mit Hilfe von Verwandten und wenigen Angestellten führen, viel größere Schwierigkeiten mit einer Erweiterung der Ladenöffnungszeiten haben. Die Schließung kleiner Geschäfte hat auch viel damit zu tun, dass sie mit den Preisen der großen Einzelhandelsketten nicht konkurrieren können. Ihre Reaktion bestand oft darin, noch flexiblere Öffnungszeiten zu bieten (z. B. asiatische Geschäfte im Vereinigten Königreich). Der Rückgang der kleinen Geschäfte hat Auswirkungen auf das gesamte kulturelle Lebensmuster. Für ältere Menschen oder für diejenigen ohne Auto wird es beispielsweise erheblich schwieriger ihre Einkäufe zu erledigen. Somit ist ein „Teufelskreis“ entstanden, und dieser Trend wird

wahrscheinlich anhalten und sich in Zukunft sogar noch verstärken.

Wirtschaftliche und soziale Veränderungen

Globalisierung und Expansion

Die Entwicklung in Richtung Globalisierung und der zunehmende Wettbewerb im Einzelhandelssektor haben großen Einfluss in den europäischen Städten. Die Waren werden zunehmend weltweit eingekauft. Die großen Geschäfte bieten Blumen und Früchte nicht nur dann an, wenn sie vor Ort gerade Saison haben oder aus der unmittelbaren Umgebung stammen, sondern auch außerhalb der Saison, wenn sie oftmals aus den entlegentesten Winkeln der Erde importiert werden müssen.

Die Supermarktketten haben expandiert, und zwar gewöhnlich auf Kosten der kleinen lokalen Geschäfte und zugunsten der motorisierten Kunden. Diesem Trend wurde durch Planungskontrollen Einhalt geboten. Von dieser Entwicklung sind allerdings nicht alle Länder gleichermaßen betroffen. Sobald eine große Einzelhandelskette ihre Einkaufs- und Verkaufsstrukturen in einem Land aufgebaut hat, wird sie jedoch versuchen, auch in den Nachbarländern Fuß zu fassen.

De Groof, Bos und Jansen stellen fest, dass es in den Niederlanden eine stetige Entwicklung von kleinen hin zu großen Geschäften und zu einem integrierten Einzelhandel gibt (De Groof u. a., 1997). Dies geschieht auf unterschiedliche Weise: Intensivierung der Geschäftstätigkeit durch wirtschaftliches Wachstum sowie integrierte Serviceleistungen und Verkaufsstellen, Aufbau eines werbewirksamen Images mit Hilfe eines erfolgreichen Slogans und Franchise-Filialen sowie durch die Erweiterung bestehender Strukturen. Die Autoren stellen fest, dass „... der (Einzelhandels-)Sektor zunehmend professioneller wird und der Wettbewerb enorme Ausmaße annimmt.“ Ihre Analyse lässt darauf schließen, dass jedoch die Ausgaben in diesem Sektor nicht so schnell steigen wie das Waren- und Dienstleistungsangebot insgesamt, und dies bei zunehmendem Kostendruck. Die Menschen wollen nicht ständig mehr essen: Die Größe des Kochens ist begrenzt. Die kleinen Geschäfte haben auf diesen Druck reagiert, indem sie verstärkt Partnerschaften eingegangen sind: mit

Ketten, Franchise-Unternehmen und Händlerorganisationen. Infolgedessen fiel der Marktanteil der eigenständigen kleinen und mittleren Unternehmen von 24 % im Jahr 1990 auf unter 16 % im Jahr 1996. Dieser Trend wird voraussichtlich anhalten. (Hoofbedrijfschap Detailhandel, 1996a).

Neue Technologie

In den meisten Ländern gibt es große Supermärkte, bei denen die Menschen ihre Lebensmittel via Internet bestellen können. Normalerweise wird dafür eine geringe Liefergebühr erhoben. Das System kann den Standardwarenkorb des Kunden für die folgende Woche speichern. (Dies ist natürlich für Artikel wie frisches Obst und Gemüse weniger interessant, da der Einkäufer die Qualität prüfen möchte.) Zudem weisen De Groof, Bos und Jansen darauf hin, dass „es möglich ist, einen Artikel aus einem anderen Land innerhalb von 24 Stunden zu bestellen und zu erhalten. Experten auf diesem Gebiet sagen voraus, dass infolge dieser Entwicklung vor allem im Einzelhandelssektor in naher Zukunft mehrere tausend Arbeitsplätze verloren gehen werden.“ (De Groof u. a., 1997)

Die Verwendung von Kreditkarten und die zunehmende Verbreitung von geschäftseigenen Kundenkarten ermöglichen es, die Details des Einkaufsverhaltens der einzelnen Kunden zu analysieren und Kundenprofile zu erstellen. Darüber hinaus werden wichtige Kontrollsysteme durch optische Strichcodes und das Einscannen der Kundeneinkäufe verbessert, wobei der elektronische Datenaustausch (Electronic Data Interchange – EDI) die automatische Nachbestellung und zentrale Planung veranlasst. Somit kann die Logistik effektiver gestaltet werden und „Just-in-time“-Lieferungen werden zur Routine. All dies hat offensichtlich sowohl auf die Lieferung als auch auf die Auslieferung Auswirkungen.

Die neue Technologie spielte eine Rolle bei der steigenden Kundennachfrage nach längeren Öffnungszeiten, könnte jedoch auch die Notwendigkeit von Öffnungszeiten rund um die Uhr verringern. Seit vielen Jahren ist es nun möglich, jederzeit Bargeld an Geldautomaten zu bekommen. Gleichzeitig haben sich das Telefon-Banking und andere Telefondienste auf breiter Ebene durchgesetzt. Die bis vor kurzem geltenden Öffnungszeiten würden heute in Bezug auf viel

beschäftigte berufstätige Menschen als überaus restriktiv angesehen.

Die Entwicklung von Maßnahmen

Die Herausforderungen in Zusammenhang mit diesem Prozess müssen von staatlichen Behörden auf nationaler und lokaler Ebene bewältigt werden, indem die Gesetzgebung angepasst wird, um den Veränderungen Rechnung zu tragen. Einige Bereiche, beispielsweise die gesetzlichen Einschränkungen der Ladenöffnungszeiten oder Planungsmaßnahmen, die den Bau von großen Einkaufszentren außerhalb der Städte gestatten oder nicht gestatten (oder Kompromisslösungen erfordern), fallen in die direkte Zuständigkeit staatlicher Behörden. Andere Aspekte des Veränderungsprozesses, wie internationale Trends bei Einkauf und Logistik oder die Entwicklung kommerzieller Internetdienste, entziehen sich der Kontrolle der Regierungen und müssen bei der Entwicklung von Maßnahmen berücksichtigt werden. Das nächste Kapitel beschäftigt sich mit Veränderungen bei den gesetzlichen Bestimmungen und untersucht die Situation in fünf EU-Mitgliedstaaten.

Gesetzliche Bestimmungen

In den meisten EU-Staaten werden die Ladenöffnungszeiten gesetzlich geregelt. Diese Gesetze bestehen aus vielerlei Gründen:

- zur Schaffung einer einheitlichen Ausgangsbasis für einen fairen Wettbewerb;
- zum Schutz der Angestellten;
- zur Bewahrung kultureller Werte (zum Beispiel die Tradition, dass Sportveranstaltungen am Samstag stattfinden oder dass der Sonntag ein Tag des gemeinsamen Ausspannens, für den Kirchgang usw. ist);
- zur Bereitstellung von Attraktionen für Touristen.

Zudem werden die Öffnungszeiten durch Tarifverträge geregelt.

In vielen Ländern haben sich diese Gesetze in den letzten Jahren geändert. Wir werden die gegenwärtige Situation in Bezug auf die Ladenöffnungszeiten in fünf EU-Mitgliedstaaten untersuchen: in Belgien, Deutschland, Italien, den Niederlanden und im Vereinigten Königreich.

Belgien

Vorbehaltlich der obligatorischen Sonntagsruhe können Arbeitgeber die Angestellten weder zwingen, sonntags gegen ihren Willen zu arbeiten, noch ihnen empfehlen, dies zu tun. Eine Weigerung zur Verrichtung von Sonntagsarbeit kann keinen ernsthaften Grund für die Entlassung eines Angestellten darstellen. (Für rechtliche Zwecke bezieht sich „Sonntag“ hier auf den gesamten astronomischen 24-Stunden Tag – Artikel 11, Gesetz vom 16. März 1971.) Darüber hinaus kann ein Arbeitgeber den Angestellten nicht einmal gestatten, auf eigene Initiative hin sonntags zu arbeiten. Vielmehr müssen die Arbeitgeber alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Angestellte keinen Zugang zu den Räumlichkeiten des Unternehmens haben, um dort ihre normale Tätigkeit auszuführen, und dass die Sonntagsruhe respektiert wird.

Gesetzliche Ausnahmeregelungen

Da die Bestimmungen in Bezug auf das Verbot von Sonntagsarbeit rechtsverbindlich sind, können die Parteien – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – sie nicht einmal durch wechselseitige Vereinbarung umgehen. Es gibt jedoch bestimmte Ausnahmeregelungen. Personen, die in einem Familienunternehmen beschäftigt sind, sind nicht zur Einhaltung der Sonntagsruhe verpflichtet. Dies betrifft Unternehmen, in denen die einzigen Personen, die normalerweise arbeiten, Eltern, Partner oder Jugendliche sind, die zum Haushalt gehören.

In seiner Studie über die Arbeitszeit in Belgien legt Léonard Einzelheiten über eine Reihe von gesetzlichen Ausnahmeregelungen in Belgien dar, die keiner vorherigen Genehmigung bedürfen: Reinigungsarbeiten, Einzelhandelsgeschäfte von 8.00 Uhr bis mittags, Geschäfte in Ferienorten und touristischen Zentren während der Sommermonate, die Weihnachtszeit und alle Einzelhandelsgeschäfte, deren Öffnungszeiten durch bestimmte gemeinsame Ausschüsse festgelegt werden. Zudem beschreibt er die komplexen Vereinbarungen für Ausgleichzeiten (Léonard, 1997).

Deutschland

Die Kontrolle der Ladenöffnungszeiten hat in Deutschland eine lange Tradition. Im Jahr 1891 wurden im *Arbeiterschutzgesetz* Regelungen

festgelegt. Nach dem zweiten Weltkrieg verabschiedete der Bundestag ein Gesetz zur Regelung der Ladenöffnungszeiten, das so genannte *Ladenschlussgesetz (LSchlG)*, mit Öffnungszeiten, die bis November 1996 unverändert blieben. Dieses Gesetz wurde zunehmend als überholt und den Wettbewerb behindernd kritisiert. Viele Geschäfte, vor allem in großen Städten, handelten dem Gesetz bewusst zuwider, indem sie z. B. Kunden eine Minute vor Ladenschluss noch einließen. Darüber hinaus war es durch zahlreiche Sonderbestimmungen ergänzt und somit reichlich verwirrend geworden.

Die wichtigsten Bestimmungen des Gesetzes

Nach langen politischen Auseinandersetzungen trat schließlich am 1. November 1996 in Deutschland ein neues Gesetz in Kraft, welches das 40 Jahre alte Gesetz ablöste und die Ladenöffnungszeiten abends und samstags erweiterte. Die Geschäfte können nun montags bis freitags von 6.00 bis 20.00 Uhr und samstags bis 16.00 Uhr öffnen. An Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen müssen sie jedoch wie bisher geschlossen bleiben. Dasselbe Gesetz gestattet es Bäckereien, bereits um 5.30 Uhr morgens zu öffnen. Zudem dürfen sie ihre Waren drei Stunden an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen verkaufen. Die Bestimmungen sehen bestimmte Ausnahmen vor, z. B. für Apotheken, Zeitungsläden, Tankstellen, Geschäfte auf Bahnhöfen, in Häfen und auf Flughäfen. Knauth und Hornberger legen in ihrer Studie über den Einzelhandelssektor in Deutschland Einzelheiten in Bezug auf die Veränderungen dar (Knauth & Hornberger, 1997).

Es sollte zur Kenntnis genommen werden, dass die in dem Gesetz vorgesehenen Öffnungszeiten den *maximal* möglichen Spielraum darstellen: jedes Geschäft kann selbst über seine Öffnungszeiten entscheiden. In der Tat werden die Möglichkeiten, die das neue Gesetz bietet, nicht von allen Unternehmen genutzt. Im Durchschnitt haben sie ihre Öffnungszeiten verglichen mit dem maximal Möglichen nur geringfügig geändert. Das Institut für Handelsforschung der Universität Köln führte bei 730 Einzelhandelsfachgeschäften eine repräsentative Umfrage durch. Diese ergab, dass sich die gegenwärtigen durchschnittlichen Öffnungszeiten pro Woche lediglich um zwei Stunden und 26 Minuten verlängert haben, obwohl das neue Gesetz den Einzelhandels-

unternehmen ermöglicht, ihre Öffnungszeiten um 12 Stunden und 30 Minuten zu erweitern. Diesen Durchschnittswerten liegt jedoch ein komplexeres Bild zugrunde, das Unterschiede je nach Größe des Unternehmens, dem Standort und der jeweiligen Sparte des Einzelhandels zeigt.

HDE-Umfrage

Insgesamt wurden von dem HDE (*Hauptverband des Deutschen Einzelhandels*) bei seiner Umfrage im Jahr 1997 2 500 Unternehmen befragt. Die Analyse dieser Daten zeigte, dass die Motivation, die Möglichkeiten des neuen Gesetzes auszunutzen, mit der Größe der Unternehmen zunimmt. 73 % der Unternehmen mit mehr als 100 Angestellten beabsichtigten, die neuen Öffnungszeiten beizubehalten. Dagegen war dies nur bei 25 Prozent der Unternehmen mit weniger als 15 Angestellten der Fall.

Was den Standort betrifft, so sind Unternehmen in Industriegebieten und Einkaufszentren in größeren Städten stärker motiviert, die neuen Öffnungszeiten beizubehalten als kleinere Unternehmen in kleineren Städten. Im Hinblick auf die Einzelhandelsbranche haben viele Kaufhäuser, Selbstbedienungsläden, Apotheken, Parfümerien, Textil-/Bekleidungs-/Schuhgeschäfte, Möbelhäuser und Baumärkte ihre Öffnungszeiten geändert. Lebensmittelgeschäfte haben dagegen fast überhaupt nicht auf das neue Gesetz reagiert.

Die HDE-Studie klassifizierte die unterschiedlichen Öffnungszeiten in Übereinstimmung mit folgenden Modellen:

1. Das optimistische Modell: Das Geschäft ist montags bis freitags bis 20.00 Uhr und samstags bis 16.00 Uhr geöffnet. Hierfür entschieden sich 32 % der Unternehmen.
2. Das vorsichtige Modell: Das Geschäft schließt montags bis freitags zwischen 18.30 Uhr und 19.30 Uhr und samstags zwischen 14.00 und 15.00 Uhr. Dieses Modell praktizieren 22 % der Geschäfte.
3. Das Kompromissmodell: Von Montag bis Mittwoch bleibt der Ladenschluss unverändert, d. h. um 18.30 Uhr. Donnerstags und freitags schließt das Geschäft zwischen 18.30 und 20.00 Uhr, und samstags um 16.00 Uhr. Für dieses Modell entschieden sich 10 % der Einzelhändler.

4. Die übrigen 36 % der Unternehmen haben komplexere Modelle mit verlängerten Öffnungszeiten.

Italien

In den letzten zehn Jahren gab es in Italien eine heftige Debatte über die Öffnungszeiten im Einzelhandelssektor an Sonntagen. Das Problem kann von verschiedenen Standpunkten aus betrachtet werden: vom ethischen („Ist es richtig?“), wirtschaftlichen („Ist es profitabel?“) und rechtlichen („Ist es rechtmäßig?“). Es beschäftigt nicht nur Arbeitgeber und Arbeitnehmer sondern auch Ökonomen, Politiker, Juristen, Soziologen, Philosophen und Vertreter der Kirche, die alle gegensätzliche Meinungen vertreten (Costa, 1997). Einerseits gibt es die Befürworter einer vollständigen „Liberalisierung“ der Gesellschaft, die der Ansicht sind, dass das Verbot von geschäftlichen Aktivitäten an Sonntagen im Widerspruch zu den Bedürfnissen der Bürger/Verbraucher sowie den Rechten und Interessen der Unternehmer steht. Andererseits gibt es diejenigen, die glauben, dass der Sonntag das Aushängeschild einer humaneren Gesellschaft sein sollte, die auf mehr als bloß materiellen Werten basiert – ein Tag, der der Familie sowie kulturellen, sozialen und religiösen Aktivitäten gewidmet sein sollte.

Zuständigkeit der Regionen

Das nationale Gesetz Nr. 558 aus dem Jahr 1971 über „die Kontrolle der Öffnungszeiten von Geschäften und der Praktiken im Einzelhandelssektor“ überträgt den Regionen die Aufgabe, die Ladenöffnungszeiten unter Berücksichtigung „des Verbraucherbedarfes und der Freizeit der Arbeitnehmer“ zu definieren. Es sieht jedoch die obligatorische Schließung an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen vor, mit einigen Ausnahmen in der Weihnachtszeit, für lokale Feierlichkeiten und in touristischen Orten. Die einzelnen Regionen verabschiedeten nacheinander spezifische Gesetze zur Erweiterung oder Einschränkung der Öffnungszeiten, oder um in Übereinstimmung mit den besonderen lokalen Gegebenheiten Änderungen vorzunehmen. Im Allgemeinen blieb jedoch der Mehrheit der Städte die endgültige Regelung der Geschäftszeiten überlassen. Bei einem nationalen Referendum im Jahr 1995 stimmte eine Mehrheit gegen die wahllose Deregulierung der Geschäftszeiten. Eine Entscheidung des Europäischen

Gerichtshofes in Luxemburg vom 12. November 1996 bestätigte, dass das italienische Gesetz nicht im Widerspruch zu der Gemeinschaftsrichtlinie 93/104/EG steht. Er wies die Klage einiger italienischer Einkaufszentren ab, die anführten, dass die italienische Regelung den internationalen Handel einschränkt und gegen die Grundsätze des „Binnenmarktes“ verstößt.

In der Praxis ist die gegenwärtige Situation ziemlich umstritten. Einerseits begannen viele Geschäfte, hauptsächlich Supermärkte oder große Einkaufszentren (in denen es große und kleine Geschäfte gibt), sonntags zu öffnen. Zunächst an den Sonntagen vor Weihnachten und dann auch an den anderen lokalen Feiertagen während des Jahres oder anlässlich besonderer Veranstaltungen (Messen, Sportveranstaltungen, besondere Feiern usw.). Andererseits entschieden sich die meisten kleineren Geschäfte dafür, an Sonntagen geschlossen zu bleiben. Die einzige Ausnahme (und dies auch nicht in allen Fällen) sind die zwei oder drei Sonntage vor Weihnachten.

Die katholische Kirche hat sich aus religiösen Gründen stets offiziell gegen die Öffnung der Geschäfte an Sonntagen ausgesprochen und sowohl auf nationaler Ebene durch einige ihrer wichtigen Vertreter (z. B. die italienische Bischofskonferenz) als auch auf lokaler Ebene in der Sonntagspredigt ihrer Priester offiziell Stellung bezogen.

Konflikte wegen der Öffnungszeiten an Sonntagen

In vielen italienischen Städten gab es zudem Auseinandersetzungen und Konflikte zwischen den öffentlichen Verwaltungsbehörden, die im Allgemeinen die Öffnung an Sonntagen zur Förderung des Tourismus befürworten, und vielen Organisationen der Geschäftsinhaber. Letztere sind dagegen wegen der höheren Kosten, die durch die Einnahmen nicht ausreichend kompensiert werden, sowie wegen der Schwierigkeit oder Unmöglichkeit für Familienbetriebe, die Arbeitszeiten zu verlängern oder andere Mitarbeiter einzustellen. Zudem behaupten diese Organisationen im Einklang mit den Gewerkschaften, dass eine eventuelle Öffnung der Geschäfte an Sonntagen in einem größeren Kontext gesehen und durch die parallele Bereitstellung von Serviceleistungen unterstützt

werden sollte (Postämter, Banken, Transportunternehmen). Ansonsten, so führen sie an, profitieren lediglich die großen Unternehmen von der Öffnung an Sonntagen und die kleineren Geschäfte haben mit weiteren negativen Auswirkungen zu kämpfen. Andererseits erklären sie sich eher bereit, eine Verlängerung der Öffnungszeiten an den Wochentagen abends in Betracht zu ziehen.

Die Oppositionskampagne „Nico“

Im letzten Jahr begannen einige große Supermärkte damit, die Zahl der Sonntage, an denen gearbeitet wird, einzuschränken. Einige starteten sogar eine Kampagne gegen die Öffnung an Sonntagen. Vor allem das Management von Nico, einem bekannten internationalen Unternehmen, das Bekleidung und Schuhe verkauft, mit 700 Angestellten und 22 Geschäften in Italien, Österreich, Polen, Ungarn und der Tschechischen Republik, führte in Absprache mit seinen Angestellten im Herbst 1996 eine sehr aggressive Kampagne durch, damit die Geschäfte an Sonntagen geschlossen bleiben (Gruppo Nico, 1997). Das Unternehmen führte sowohl ethische und soziale als auch wirtschaftliche Gründe an und richtete sich mit Hilfe von Flug- und Informationsblättern, Anzeigen in regionalen und überregionalen Zeitungen sowie über Radio und Fernsehen an Unternehmer und Kunden. Folgende wichtige Argumente wurden zugunsten der Schließung von Einkaufszentren an Sonntagen vorgebracht und in den Anzeigen betont:

„Der Sonntag war schon immer der wöchentliche Ruhetag, an dem wir uns ausruhen können, den wir unseren Freizeitaktivitäten und vor allem unseren Familien widmen sollten.“

„Das Öffnen der Geschäfte an Sonntagen erfordert auf Seiten der Inhaber wirtschaftliche und professionelle Anstrengungen, die durch die Profite nicht gerechtfertigt sind (sonntags schauen die Kunden eher, als etwas zu kaufen).“

„Das Öffnen der Geschäfte an Sonntagen gefährdet das Vertrauensverhältnis zu den Kunden, da die Preise erhöht werden müssen (weniger kundenfreundlich) oder die Anzahl der Mitarbeiter verringert werden muss (schlechterer Service), um die höheren Managementkosten aufzufangen.“

„Ungeachtet dessen, was einige uns glauben machen möchten, ist es nicht zutreffend, dass die Regelungen im Hinblick auf die Öffnungszeiten an Sonntagen in anderen europäischen Ländern weniger streng sind. Im Gegenteil, in Österreich und Deutschland dürfen die Geschäfte sonntags überhaupt nicht öffnen. Lediglich an einem Samstag pro Monat dürfen sie bis abends geöffnet bleiben. An den übrigen Samstagen gelten die Öffnungszeiten für die so genannten ‚kurzen Samstage‘.“

Die Kampagne hatte zwei Slogans. Der Erste („Kauft nicht den Sonntag anderer“) richtete sich an die Kunden, der Zweite („Verkauft nicht unseren Sonntag“) richtete sich an die Arbeitgeber. Ein Informationsblatt erläuterte, „diese beiden Botschaften verdeutlichen, dass das Öffnen der Geschäfte an Sonntagen eine ‚Fessel‘ für die Arbeitnehmer ist, die darüber hinaus die Kunden ohne eigenes Verschulden zwingt, eine schlechte Gewohnheit anzunehmen.“

Das Unternehmen förderte sowohl die Beteiligung der Geschäftsinhaber als auch der Kunden an der Kampagne, indem es Meinungen und Vorschläge mit Hilfe einer kostenlosen Telefon-Hotline, einer Faxnummer und einer Webseite einholte. Innerhalb von drei Monaten (Oktober bis Dezember 1996) gingen 7 000 Antworten ein: 4 496 Telefonanrufe, 2 329 Faxnachrichten und 128 E-Mails. Die Auswertung ergab folgendes Resultat: 92,5 % befürworteten die Kampagne, 5,5 % waren dagegen und 1,9 % waren unentschlossen. Unterstützung kam von Seiten einzelner Arbeitgeber und von Mitarbeitern im Einzelhandel, von Arbeitnehmern in anderen Sektoren, Gewerkschaften, Privatpersonen und kulturellen Vereinigungen (z. B. der „Kulturellen Vereinigung zum Schutz des Sonntags“ und der Vereinigung „Bäume für das Leben“). Innerhalb des Unternehmens Nico selbst registrierte das Management einen Rückgang der Abwesenheitsquote und eine größere Motivation infolge der arbeitsfreien Sonntage.

Die Niederlande

Vorläufer des aktuellen Ladenschlussgesetzes war das Ladenschlussgesetz aus dem Jahr 1976. Es sah vor, dass die Geschäfte an Wochentagen um 18.00 Uhr und an Samstagen um 17.00 Uhr schließen müssen. Sonntags waren die Geschäfte mit

Ausnahme von sechs Sonntagen pro Jahr im Allgemeinen nicht geöffnet. Insgesamt durfte die Öffnungszeit nicht mehr als 52 Stunden pro Woche betragen. Dadurch waren Geschäfte, die einen Abend pro Woche länger öffnen wollten, gezwungen, mindestens einen halben Tag pro Woche zu schließen. In den späten Abendstunden waren die kleinen Läden, die eine Sondergenehmigung für erweiterte Öffnungszeiten hatten, die einzige Alternative für die Kunden. Dies war jedoch keine Lösung für die Bewohner kleinerer Orte, da diese Art von Läden fast ausschließlich in Stadtgebieten angesiedelt ist.

Die Veränderung der Gesellschaft

Seit Mitte der siebziger Jahre veränderte sich die niederländische Gesellschaft aufgrund einer Reihe von Faktoren rapide: das Aufkommen der 24-Stunden-Wirtschaft, die Globalisierung, der zunehmende Wettbewerb, die Überalterung der Bevölkerung, die multikulturelle Gesellschaft, die Veränderungen hinsichtlich der Arbeitnehmermitbestimmung, der zunehmende Anteil weiblicher Arbeitskräfte und die wachsende Zahl der Einpersonenhaushalte. Beispielsweise ist der Anteil der Frauen an der Erwerbsbevölkerung zwischen 1988 und 1998 von 36 % auf 49 % gestiegen (Centraal Bureau voor de Statistiek, 1995). In diesem Zeitraum ist die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten ebenfalls von 24 % auf 30 % gestiegen.

In den Jahren nach 1976 wurde häufig über eine Erweiterung der Ladenöffnungszeiten diskutiert. 1992 beschloss die Regierung, dass die Öffnungszeiten um eine halbe Stunde pro Tag verlängert werden könnten, wodurch sich die maximalen Öffnungszeiten pro Woche auf insgesamt 55 Stunden beliefen (van der Linde, 1996). Auf diese Weise erhielten Geschäfte die Möglichkeit, an Wochentagen bis 18.30 Uhr zu öffnen. Eine Reihe von Geschäften, meistens Supermärkte, machte jedoch erst ab 1994 Gebrauch davon. De Groof, Bos und Jansen geben in ihrer Studie über den Einzelhandelssektor in den Niederlanden eine ausgezeichnete Darstellung der Entwicklung des neuen Ladenschlussgesetzes (De Groof u. a., 1997).

Das neue Ladenschlussgesetz

Am 1. Juni 1996 trat das neue Ladenschlussgesetz mit den folgenden Regelungen in Kraft:

- Die Geschäfte müssen nachts von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr am nächsten Morgen geschlossen bleiben.
- An Sonn- und Feiertagen sollten die Geschäfte prinzipiell geschlossen sein.
- Eine Einschränkung des Handels in Form einer Begrenzung der maximalen Ladenöffnungszeiten ist nicht länger gegeben.
- Die Stadt- bzw. Gemeindeverwaltung kann Sondergenehmigungen erteilen und Ausnahmeregelungen gewähren.
- Die Stadt- bzw. Gemeindeverwaltung kann Sondergenehmigungen für Öffnungszeiten in den späten Abendstunden und an Sonntagen erteilen.
- Die Stadt- bzw. Gemeindeverwaltung kann Sondergenehmigungen für die Öffnung an Feiertagen erteilen.
- Die Stadt- bzw. Gemeindeverwaltung kann touristischen Orten Sondergenehmigungen für die Öffnung der Geschäfte an Sonntagen gewähren, sofern dieser Tourismus nicht auf die Einkaufsmöglichkeiten infolge dieser Ausnahmeregelungen zurückzuführen ist.

Bei der Betrachtung dieses neuen Gesetzes darf nicht übersehen werden, dass es die obligatorischen Öffnungszeiten betrifft. Die Einzelhändler können nun frei entscheiden, welche Öffnungszeiten für sie günstig sind. Zudem wurde die Rolle der lokalen Behörden durch das Gesetz erheblich gestärkt. Die Städte und Gemeinden sind für die Gewährung von Sondergenehmigungen verantwortlich. Die Zentralregierung hingegen ist für die Bereiche öffentliche Ordnung und Sicherheit zuständig.

Die Standpunkte der Regierung, Beschäftigten und Gewerkschaften

Der Entscheidungsprozess der Regierung in Bezug auf das neue Ladenschlussgesetz wurde hauptsächlich von den modernen Lebensgewohnheiten und Arbeitsbedingungen, die berücksichtigt werden mussten, beeinflusst. Zudem war das Kabinett der Ansicht, dass das neue Gesetz positive Auswirkungen auf die Beschäftigung haben würde und dass insbesondere Personen, die keine etablierte Position auf dem Arbeitsmarkt haben, wie beispielsweise Frauen

und ethnische Minderheiten, (Teilzeit-) Beschäftigungen finden könnten. Darüber hinaus sollte das neue Gesetz Möglichkeiten für die Gründung von Unternehmen schaffen (Emancipatieraad, 1995). Das Ladenschlussgesetz basierte somit weitgehend auf denselben Voraussetzungen wie das Arbeitszeitgesetz. Die Regierung wollte mit diesem Gesetz auch den sozioökonomischen und kulturellen Veränderungen Rechnung tragen, die nach Ansicht des Kabinetts „flexiblere Arbeitsbeziehungen und Geschäftszeiten“ erforderten (Tjeenk Willink, 1996).

Hinsichtlich der zusätzlichen Öffnungszeiten seitens der Einzelhändler erwartete das zentrale Planungsamt zu Beginn eine durchschnittliche Steigerung um fünf Stunden, und zwar in erster Linie bei größeren Unternehmen. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes schien es bei kleinen und mittleren Unternehmen nur wenige Befürworter einer Ausweitung der Ladenöffnungszeiten zu geben.

Für die größten Arbeitgeber im Einzelhandelssektor war die kurzfristig und langfristig zu erwartende Umsatzsteigerung ein wichtiges Ziel im Zusammenhang mit dem neuen Ladenschlussgesetz. Vor allem große Unternehmen wie Ahold (Albert Heijn) und Vendex argumentierten mit den Marktanteilen, die sie innerhalb der nächsten fünf bis zehn Jahre erobern wollten. Sie waren fest davon überzeugt, dass andere Unternehmen bei den Öffnungszeiten denselben Weg einschlagen müssen. Diejenigen, die sich dieser Entwicklung widersetzen, würden zu Beginn allmählich Marktanteile verlieren und auf lange Sicht möglicherweise ganz aus dem Wettbewerb ausscheiden (Baltesen, 1997). Von großer Bedeutung für die Arbeitgeber war auch die Notwendigkeit, die Personalkosten so niedrig wie möglich zu halten. Daher war es wichtig, dass Arbeitszeitregelungen, die die Zahlung von Prämien für Überstunden vorsahen, abgeschafft werden sollten. Man hoffte und erwartete, auf diese Überstundenzuschläge verzichten zu können, wenn die Arbeit in den Abendstunden und am Wochenende allgemein üblich sein würde.

Die Gewerkschaften waren im Allgemeinen keine Befürworter einer Erweiterung der Ladenschlusszeiten. Sie sahen hauptsächlich negative Folgen für die Angestellten, insbesondere bei kleinen

und mittleren Unternehmen, voraus. Sie waren der Ansicht, dass die Kosten im Zusammenhang mit den erweiterten Öffnungszeiten die Gewinne möglicherweise übersteigen würden. Andererseits wäre dagegen mit großen Umsatzeinbußen zu rechnen, wenn man die Entwicklungen ignorieren würde. Zudem würden die Selbständigen eine wichtige Form des Schutzes (wie ihn das Arbeitszeitgesetz geboten hatte) gegen unverhältnismäßig lange und ungünstige Arbeitszeiten verlieren, wenn das neue Gesetz in Kraft treten würde. Die Gewerkschaften erkannten, dass eine echte Gefahr bestand, dass viele Arbeitsstunden von den Händlern selbst geleistet werden müssten, um die Kosten niedrig zu halten, wenn diese Gruppe gezwungen wäre, sich an den neuen Entwicklungen zu beteiligen.

Durch das neue Gesetz waren viele Angestellte gezwungen, unbequeme Arbeitszeiten in Kauf zu nehmen. Dies war nach Ansicht der Gewerkschaften eines der Hauptprobleme. Es darf nicht übersehen werden, dass sich diese Gruppe von Angestellten im Allgemeinen in einer äußerst schwachen Verhandlungsposition befindet, da es sich oftmals um junge Personen mit geringer Ausbildung handelt, die nur ungern für ihre eigenen Rechte eintreten. Für die Gewerkschaften war es wichtig, dass die Angestellten nur auf freiwilliger Basis in den Abendstunden und am Wochenende eingesetzt werden dürfen. Des Weiteren war es überaus wichtig, dass sie als Entschädigung für diese Unannehmlichkeiten auch weiterhin Sondervergütungen erhalten.

Die Gewerkschaften erkannten, dass das neue Ladenschlussgesetz und die Erweiterung der Ladenöffnungszeiten unumkehrbar sind. Sie hielten es jedoch nicht für eine kluge Entscheidung. Da es jedoch von staatlicher Seite beschlossen worden war, musste man sich damit arrangieren. Sie beschlossen daher, sich darauf zu konzentrieren, wie das Gesetz in der Praxis umgesetzt wird. Dabei erhielt der Schutz der Arbeitnehmerinteressen oberste Priorität. Es sollte sichergestellt werden, dass die Überstunden so effizient wie möglich ausgefüllt und die Überstundenzuschläge um jeden Preis beibehalten werden.

Vereinigtes Königreich

Im Vereinigten Königreich wurden alle Einschränkungen in Bezug auf die Ladenöffnungszeiten im Jahr 1994 nach einer langen Debatte aufgehoben. Im Laufe dieser Debatte forderten einige große Ketten das Gesetz absicht-

lich heraus, indem sie sonntags öffneten, ohne sich jedoch, nach bisherigem Kenntnisstand, vor Gericht dafür verantworten zu müssen. Die weiter bestehenden geringfügigeren Einschränkungen in Bezug auf den Verkauf von Alkohol sowie die Einstellung von Jugendlichen unter 18 Jahren werden durch andere Gesetze geregelt. Dies hat nicht dazu geführt, dass alle Geschäfte ständig geöffnet haben. Vielmehr wurde mit den neuen Öffnungszeiten im Rahmen des freien Marktes experimentiert, und man probierte verschiedene Varianten aus.

Schlussfolgerungen

Die Länder der Europäischen Union wachsen kulturell immer weiter zusammen und sehen sich aufgrund moderner technologischer Entwicklungen und eines verschärften Wettbewerbs mit einem ähnlichen Druck konfrontiert. Sie haben jedoch unterschiedliche Traditionen, und ihre jeweiligen Versuche, das Gesetz in Bezug auf die Ladenöffnungszeiten an diese Gegebenheiten anzupassen, spiegeln diese Unterschiede wider. Das Problem lässt sich nicht so leicht lösen, wie es den Anschein hat. In den großen Städten Deutschlands, in denen herkömmliche Geschäfte sonntags nicht geöffnet haben dürfen, gibt es beispielsweise große Märkte mit Hunderten von Händlern und Tausenden von Einkaufenden, die sich auf den Straßen drängen, und offensichtlich nicht gegen das generelle Einkaufsverbot an Sonntagen verstoßen.

Schließlich sollte auch bedacht werden, dass, abgesehen von den gesetzlichen Bestimmungen, Löhne und Gehälter/Sozialleistungen für die Arbeitnehmer in vielen Ländern weitgehend durch Tarifvereinbarungen festgelegt werden.

Personalverwaltungssysteme

Der zyklische und teilweise unvorhersehbare Kundenstrom stellt eine große Herausforderung für die Personalverwaltungssysteme im Einzelhandelssektor dar. In der heutigen Zeit, in der Flexibilität immer wichtiger wird, können andere Sektoren möglicherweise von den Erfahrungen im Einzelhandel profitieren. In diesem Abschnitt werden einige neuartige und interessante Beispiele aus den Studien herausgegriffen, die diesen Punkt veranschaulichen.

Mitarbeiter-Rotationssysteme

Knauth und Hornberger beschäftigen sich ausführlich mit den Personalverwaltungssystemen in Deutschland (Knauth & Hornberger 1997). Eines der interessantesten ist ein System, bei dem die Anforderungen an die Mitarbeiter sorgfältig analysiert und dann an die Mitarbeiter weitergegeben werden. Diese wiederum teilen die Arbeit mit Hilfe von verschiedenen Systemen mittelfristig untereinander auf, und zwar in Übereinstimmung mit der in ihren Verträgen dargelegten Arbeitszeit.

Ein wichtiger Punkt ist stets, dass die Mitarbeiter im Voraus über ihre Arbeitszeiten informiert werden. De Groof, Bos und Jansen stellen in ihrer Studie fest, dass in den Niederlanden folgendermaßen vorgegangen wird:

„Die Dienstpläne der Supermärkte müssen in Übereinstimmung mit dem Tarifvertrag eine Woche im Voraus bekannt gegeben werden. Die Mehrzahl der Supermärkte hält sich jedoch anscheinend nicht an diese Regelung. Oftmals werden die Dienstpläne erst am Freitag vor der Woche, für die sie gelten, oder sogar erst am Montag der betreffenden Woche ausgehängt. Dasselbe Problem gibt es im Hinblick auf die arbeitsfreien Tage, die eigentlich zwei Wochen im Voraus bekannt gegeben werden sollten.“ (De Groof u. a., 1997)

Eine Studie von Prunier-Poulmaire und Gadbois über flexible Arbeitszeiten in großen Einzelhandelsgeschäften in Frankreich gibt ebenfalls Aufschluss darüber, wie die vorherige Bekanntgabe der Dienstpläne gehandhabt wird. Sie berichten in ihrer Studie darüber, dass die Flexibilität bei der Besetzung der Ausgangskassen von dem Einsatz von Teilzeitbeschäftigten abzuhängen scheint, die 51 % des gesamten Personalbestandes ausmachen. Davon waren im Jahr 1995 93 % weiblich. Eine Erhebung in fünf Geschäften, die zu verschiedenen Ketten im Großraum Paris gehören, bestätigte, dass es sich bei dem überwiegenden Teil des Personals um Teilzeitbeschäftigte handelte. Zudem wurden im Rahmen dieser Erhebung Erkenntnisse darüber gewonnen, inwiefern Teilzeitbeschäftigte, und insbesondere das Personal an den Ausgangskassen, von der Möglichkeit variabler Arbeitswochen Gebrauch machen. In einem der Geschäfte war nur ein Drittel des Personals an den

Ausgangskassen vollzeitbeschäftigt, in zwei anderen Geschäften war es ein Achtel und in den letzten beiden Geschäften sogar nur ein Zehntel. In zwei Geschäften hatten die Angestellten hauptsächlich Verträge für eine Arbeitszeit von 30-33 Stunden pro Woche (54 % und 58 %) und in zwei anderen Geschäften über eine Wochenarbeitszeit von 25 Stunden oder weniger (62 % und 68 %). In drei Geschäften hatten 20 % des Personals an den Ausgangskassen Verträge für lediglich 8-16 Stunden und in einem anderen Geschäft waren es sogar 34 % (Prunier-Poulmaire & Gadbois, 1997).

Abgesehen davon, dass er umfassende Einzelheiten über die Dienstpläne von Geschäften in Belgien darlegt, weist Léonard darauf hin, dass eine gewisse interne Flexibilität auch dadurch erreicht werden kann, dass das Personal je nach Bedarf entweder Regale auffüllt oder an der Kasse arbeitet (Léonard, 1997). Diese Praxis ist in einigen Supermärkten in Großbritannien, wo das Personal entsprechend in mehreren Bereichen ausgebildet und einsatzfähig ist, weit verbreitet.

KMU und kleine Händler

De Groof, Bos und Jansen beschreiben die Situation für kleine und mittlere Geschäfte:

„Dies ist die Gruppe, in der sich infolge des neuen Ladenschlussgesetzes (in den Niederlanden) nichts geändert hat. Wir haben es hier mit kleineren Geschäften zu tun, die von selbständigen Inhabern mit nur wenigen Angestellten betrieben werden. Die Öffnungszeiten des Geschäftes bestimmen oftmals, wann die Verkaufsmitarbeiter anwesend sein müssen. Es kann vorkommen, dass die Anzahl der *Geschäftsstunden* möglicherweise weitaus höher ist als die Anzahl der Stunden, in denen das Geschäft geöffnet hat. Dies ist zunächst einmal auf Tätigkeiten wie das Bestellen von Waren und Auffüllen der Regale zurückzuführen, aber auch darauf, dass die Waren möglicherweise in den eigenen Räumlichkeiten hergestellt werden (z. B. in Bäckereien).“

„Im Allgemeinen kann gesagt werden, dass die Dienstpläne auf einer Ad-hoc-Basis ausgearbeitet werden, sofern es überhaupt Dienstpläne gibt. In den meisten Fällen gibt es ein paar Vollzeit-

beschäftigte (darunter die Geschäftsinhaber selbst) sowie eine Reihe von Teilzeitbeschäftigten oder Personal auf Abruf, die in Spitzenzeiten eingesetzt werden. Viele Geschäfte dieses Typs haben fünf oder fünfeinhalb Tage pro Woche geöffnet, einschließlich in den späten Abendstunden und samstags. In den späten Abendstunden und samstags werden meistens Teilzeitbeschäftigte oder flexible Arbeitnehmer eingesetzt. Sie werden ‚doza-Arbeitnehmer‘ genannt (donderdag-zaterdag: Donnerstag-Samstag). Diese Ladenöffnungszeiten sind seit Jahren bekannt und das neue Ladenschlussgesetz hatte keinen Einfluss darauf.“

(De Groof u. a., 1997)

Zudem nennt Léonard einige Beispiele von kleinen Händlern sowie von vielen größeren Unternehmen (Léonard, 1997). Costa führt in seiner Studie über den Einzelhandelssektor in Italien viele Beispiele von kleinen Geschäften in diesem Land an (Costa, 1997).

Abschließend kann gesagt werden, dass aufgrund der Beiträge aus verschiedenen Ländern der allgemeine Eindruck entstanden ist, dass die Arbeitszeit im Einzelhandelssektor selten systematisch geplant wird. Oftmals müssen sich die Angestellten damit abfinden, dass sie erst sehr kurzfristig über die Arbeitszeiten informiert werden. In einigen Fällen gibt es jedoch auch ausgeklügelte Systeme, die vom Management geplant und kontrolliert werden, in anderen Fällen wird versucht, mittels Dialog oder Personalvertreter arbeitnehmerfreundliche Rotationssysteme zu entwickeln.

Die Auswirkungen der neuen Öffnungszeiten

Dieser Abschnitt enthält Beispiele aus zwei EU-Mitgliedstaaten, um die wahrscheinlichen Auswirkungen der erweiterten Öffnungszeiten und neuen Arbeitszeiten zu veranschaulichen.

Deutschland

Auswirkungen auf die Verbraucher

Knauth und Hornberger weisen in ihrer Untersuchung bezüglich der Situation in den Niederlanden auf den Umstand hin, dass bislang nur sehr wenige Berichte über die Auswirkungen der erweiterten Öffnungszeiten auf das Verbrau-

cherverhalten vorgelegt wurden. Diese Berichte gelangen zu der Schlussfolgerung, dass sich das Verhalten der Verbraucher nur allmählich ändert (Knauth & Hornberger, 1997).

Als das neue Ladenschlussgesetz im November 1996 in Deutschland in Kraft trat, wurde eine repräsentative Untersuchung hinsichtlich der Erwartungen der berufstätigen Kunden durchgeführt. 54 % der Befragten sagten, dass die neuen Ladenöffnungszeiten ihr Leben erleichtern. Vor allem Büroangestellte und öffentliche Bedienstete (53 %) sowie Selbständige (51 %) begrüßten die Liberalisierung (Allensbach-Archive, IfD-Umfrage 3283). Eine Woche nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes befragte das Marktforschungsinstitut EMNID Verbraucher, ob sie bereits von den erweiterten Öffnungszeiten Gebrauch gemacht hätten. Die Befragung wurde einen Monat später wiederholt. Das erste Mal gaben 68,8 % an, dass sie die neuen Öffnungszeiten noch nicht genutzt hätten. Einen Monat später dagegen ging diese Zahl auf 55 % zurück.

Ein großes Problem besteht darin, dass die Ladenschlusszeiten sehr unterschiedlich sind, d. h. die Kunden wissen nicht, ob die spezifischen Geschäfte, an denen sie interessiert sind, abends geöffnet sind oder nicht. Inzwischen haben die Ladenbesitzer befunden, dass am Abend nicht genügend Kunden einkaufen, und sie sind geneigt, ihre Geschäfte wieder früher zu schließen.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Angestellten

Eine der großen Hoffnungen, die an das neue Gesetz geknüpft wurden, bestand darin, dass sich die Zahl der Beschäftigten im Einzelhandel erhöht. In der Vergangenheit gingen viele Arbeitsplätze in dem Sektor verloren (30 000 im Jahr 1996). In den zehn Monaten vor Inkrafttreten des neuen Gesetzes im November 1996 sank die Zahl der Beschäftigten um 1,5 %. Das *Statistische Bundesamt* beobachtete jedoch in den Monaten November und Dezember dieses Jahres, dass die Zahl der Beschäftigten nicht weiter zurückging. Es gab in der Tat eine Zunahme von 1,2 bzw. 0,1 % in diesen beiden Monaten im Vergleich zu dem entsprechenden Zeitraum des Vorjahres. Es stellte sich heraus, dass die Zahl der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse im November um 5,8 % und im Dezember 1996 um 3,1 %

anstieg. Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten sank dagegen um 3,0 bzw. 2,6 %. (Im Vorjahr gab es noch einen Rückgang um 4 %.)

Bei der vom deutschen Einzelhandelsverband im Jahr 1997 durchgeführten Untersuchung wurde festgestellt, dass lediglich 15 % der Geschäfte aufgrund der neuen Öffnungszeiten zusätzliches Personal eingestellt hatten. Einer der Hauptgründe lag in den unveränderten oder gar rückläufigen Umsatzzahlen, während die Kosten (für Heizung, Strom und Zulagen) nach Einführung der erweiterten Öffnungszeiten angestiegen waren. 57 % der neu eingestellten Personen waren Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte, während die übrigen 43 % weniger als 610 DM pro Monat verdienen (Westdeutschland), d. h. ihr Gehalt liegt unter der Grenze, ab der Sozialabgaben entrichtet werden müssen.

Es gab kaum Untersuchungen über die Auswirkungen der neuen Arbeitszeiten auf die Beschäftigten. Ihre Meinungen sind geteilt: Einige finden die neuen Arbeitszeiten in den Abendstunden nachteilig für das Familienleben und ihre sozialen Kontakte. Andere wiederum finden sie positiv, da sie mehr Spielraum für persönliche Präferenzen bieten. In einem Augsburger Sportgeschäft beispielsweise wählten viele Mitarbeiter eine Arbeitszeit zwischen 17.00 und 20.00 Uhr, wenn die jeweiligen Partner von der Arbeit zurückgekehrt waren und die Beaufsichtigung der Kinder übernehmen konnten. Eine Umfrage der Gewerkschaften ergab, dass der unsichere Heimweg in den Abendstunden zunehmend ein Problem für die Beschäftigten darstellte. Zudem wurde eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen beklagt (einschließlich der Verbindungen mit öffentlichen Verkehrsmitteln). Ein Drittel der Befragten betonte, dass sie die verschlechterten Bedingungen lediglich aufgrund fehlender Alternativen auf dem Arbeitsmarkt in Kauf nehmen (Knauth & Hornberger, 1997).

Auswirkungen auf die Unternehmen

Etwa ein Drittel der Unternehmen verzeichnete keine Umsatzänderung aufgrund der längeren Öffnungszeiten. Für die übrigen zwei Drittel der Unternehmen war die Veränderung sehr stark von der Größe des Unternehmens abhängig. Bei den kleineren Unternehmen mit bis zu 15 Beschäftigten erzielten lediglich 11-15 % eine Umsatzsteigerung, während dies bei 37 % der

Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten der Fall war. Die Mehrzahl der Unternehmen beobachtete eine veränderte Umsatzverteilung im Tagesverlauf. Die Einkaufszentren in den Städten können bis zu 15 % ihres Umsatzes in der Zeit nach 18.00 Uhr erzielen. Das KaDeWe in Berlin, das größte Einkaufszentrum in Deutschland, erzielt an bestimmten Tagen bis zu 20 % seines Umsatzes in den Abendstunden. Dies gilt insbesondere für die serviceintensiven Bereiche des Einzelhandels (z. B. Sport und Hightech-Artikel) oder für kostspielige Waren und Luxusartikel. Diese neue Umsatzverteilung führte bei einigen Geschäften zu einer Verbesserung der Serviceleistungen, da das Verkaufspersonal mehr Zeit für die Kunden hat.

Die längeren Öffnungszeiten sind im Allgemeinen mit höheren Kosten, beispielsweise für Heizung, Beleuchtung und Personal verbunden. Einige größere Geschäfte mit mehr Personal sind auf der Suche nach innovativen Lösungen. Ein Sportgeschäft in Augsburg erzielte beispielsweise deutliche Einsparungen, indem die Qualifikationen der Mitarbeiter und die zeitliche Flexibilität verbessert wurden. Die Schulungen versetzten die Mitarbeiter in die Lage, die Kunden auch in anderen Abteilungen kompetent zu bedienen. Darüber hinaus wurden neue Arbeitszeiten eingeführt, die sich vollständig an den täglich, wöchentlich oder monatlich variierenden Umsatzzahlen und der unterschiedlich starken Nachfrage orientierten. Durch die Zunahme von Teilzeitarbeit, die insbesondere im Einzelhandel sehr populär ist, wurde ein hohes Maß an Flexibilität erreicht. In dem zuvor erwähnten Sportgeschäft waren 35 % der Angestellten Teilzeitbeschäftigte. Bei diesem Arbeitszeitmodell sind die Mitarbeiter-Teams in hohem Maße selbst für die Aufteilung der Stunden untereinander verantwortlich.

Niederlande

Nach Inkrafttreten des Ladenschlussgesetzes am 1. Juni 1996, erweiterten 43 % der Geschäfte im Einzelhandelssektor mit mehr als zehn Mitarbeitern ihre Öffnungszeiten (HBD, 1998). Bei den kleinen Läden waren dies lediglich 24 %. Lebensmittelgeschäfte haben häufiger von den erweiterten Öffnungszeiten Gebrauch gemacht als Geschäfte aus dem „Non-Food“-Bereich. Im Jahr 1998 hatte die Mehrzahl der Geschäfte 51 Stunden pro Woche geöffnet. Während diese

(durchschnittliche) Zahl im Vergleich zu der Situation vor dem Inkrafttreten der neuen Regelungen zunächst keine große Veränderung darzustellen scheint, wird die Tatsache leicht übersehen, dass in *einigen* Bereichen des Einzelhandels große Veränderungen stattgefunden haben. Dies gilt insbesondere für Supermärkte und Baumärkte.

Supermärkte und Baumärkte

Etwa 55 % der Supermärkte, darunter alle größeren Ketten, machen von der Möglichkeit Gebrauch, in den späten Abendstunden zu öffnen. In einigen Fällen wird die Entscheidung, welche Filiale in den Abendstunden geöffnet bleibt, in Abhängigkeit vom Standort getroffen. Andere (z. B. Albert Heijn) betrachten die späten Öffnungszeiten als Teil des Unternehmenskonzeptes. Die Supermärkte, die von den späten Öffnungszeiten Gebrauch machen, erweiterten ihre Geschäftszeiten um 30-35 %. In einigen Fällen haben sie auch an bestimmten Sonntagen geöffnet.

Der Baumarktsektor ist eine weitere wichtige Einzelhandelsbranche, die von den erweiterten Öffnungszeiten Gebrauch macht. Die Mehrzahl der Baumärkte hat von 8.00 bis 20.00 Uhr oder von 9.00 bis 21.00 Uhr geöffnet. Dieser Sektor führt gegenwärtig Werbekampagnen durch, um das Einkaufen in den Abendstunden populärer zu machen. Dies lässt darauf schließen, dass die Kundenzahlen in dieser Zeit noch nicht den Erwartungen entsprechen. Über die Auswirkungen dieser Maßnahmen liegen (noch) keine statistischen Angaben vor.

Wie erwartet, wurden die Ladenöffnungszeiten in erster Linie wochentags in der Zeit nach 18.00 Uhr verlängert. Von dieser Möglichkeit machten hauptsächlich Supermärkte und Baumärkte Gebrauch. Tabelle 2 zeigt den Prozentsatz der Geschäfte, die im Jahr 1998 in den Abendstunden geöffnet hatten.

Seit 1998 wurden die Öffnungszeiten der Supermärkte noch weiter ausgedehnt und die großen unter ihnen schließen inzwischen überwiegend erst um 22.00 Uhr. Die Erweiterung der Öffnungszeiten betrifft mittlerweile nicht mehr nur die (späten) Abendstunden: die meisten Supermärkte öffnen nun bereits um 8.00 Uhr und somit eine Stunde früher als noch vor einigen Jahren. Hinzu kommt, dass die meisten

Supermärkte auch am Montagmorgen geöffnet sind, d. h. zu einer Zeit, in der in den Niederlanden die Geschäfte normalerweise geschlossen bleiben. Und schließlich gestatten die meisten Städte und Gemeinden eine Öffnung der Geschäfte an zwölf festgelegten Sonntagen pro Jahr. Lediglich 22 % haben an all diesen Sonntagen geöffnet, während 53 % an Sonntagen überhaupt nicht öffnen. Die großen Geschäfte, insbesondere Möbelhäuser und andere Geschäfte aus dem „Non-Food“-Bereich (Vieregge, 2000), nutzen diese Möglichkeit häufiger als die kleinen (Hoofdbedrijfschap Detailhandel, 1998).

Tabelle 1 *Ladenöffnungszeiten, abends/spätabends*

	Öffnungszeiten länger als:			
	18 Uhr	19 Uhr	20 Uhr	21 Uhr
Nichtspezialisiert	44 %	34 %	5 %	0,5 %
Lebensmittel	11 %	6 %	1 %	0,7 %
Baumärkte	11 %	10 %	7 %	0,5 %
Möbelhäuser	4 %	0 %	0 %	0 %
Andere „Non-Food“-Sektoren	6 %	4 %	1 %	0 %

Quelle: Hoofdbedrijfschap Detailhandel, 1998.

Rückgang der kleinen lokalen Geschäfte

Für kleine und mittlere Unternehmen ist es oftmals schwierig zu entscheiden, inwieweit sie von der Erweiterung der Ladenöffnungszeiten Gebrauch machen sollen. Dies betrifft besonders diejenigen, deren Angebot teilweise mit dem der größeren Supermärkte übereinstimmt: Metzgereien, Gemüsehändler, Weinhändler, Apotheken und kleine Supermärkte. In diesen Fällen muss sich der Inhaber fragen, ob längere Öffnungszeiten sinnvoll sind oder nicht. Die Gegenüberstellung der anfallenden Kosten und der zu erwartenden zusätzlichen Einnahmen veranlasst die Ladeninhaber oftmals zu der Schlussfolgerung, dass während der erweiterten Geschäftszeiten nicht genügend Umsatz gemacht wird, um die zusätzlichen Personalkosten aufzufangen. Mit anderen Worten: Es ist zu teuer. Andererseits bedeutet die Beibehaltung der alten Ladenöffnungszeiten, dass die kleinen Läden einen gewissen Teil ihres Umsatzes an die großen Supermärkte verlieren.

Die Zahl der kleinen Geschäfte, die schließen mussten, stieg im ersten Jahr nach Inkrafttreten des neuen Gesetzes von durchschnittlich 15 auf 20 pro Monat an. Diese Zahl wird vermutlich in den nächsten Jahren noch weiter ansteigen. Heute gibt es noch etwa 10 000 kleine lokale Geschäfte in den Niederlanden. Vermutlich werden davon in zehn Jahren noch etwa 6 000 übrig geblieben sein. Dennoch wurde festgestellt, dass die Expansion der großen Unternehmen auf Kosten der kleinen und mittleren Unternehmen nun anscheinend langsamer voranschreitet (Vieregge, 2000).

Kaufgewohnheiten der Verbraucher

Inzwischen steht die 3 %ige Umsatzsteigerung der großen Supermärkte in krassem Gegensatz zu der Verlängerung der Ladenöffnungszeiten um 30-35 %. Die Verbraucher kaufen anscheinend nicht wesentlich mehr ein, sondern tätigen ihre Einkäufe lediglich zu anderen Tageszeiten oder an anderen Wochentagen. Die umsatzstarken Phasen an Samstagen und in den Abendstunden sind weniger ausgeprägt und der Umsatz verteilt sich nun gleichmäßiger auf die restlichen Wochentage, einschließlich der Abendstunden. Des Weiteren ist eine Umsatzverlagerung aufgrund des veränderten Angebotes der Supermärkte zu beobachten. Im Angebot befinden sich nun häufiger Fertiggerichte und andere Produkte des täglichen Bedarfes. Der Umstand, dass die Supermärkte in den Abendstunden geöffnet haben, wirkt sich auch auf andere Sektoren aus: Ein Teil des Umsatzes der Einzelhandelsketten wird beispielsweise auf Kosten einfacher Restaurants gemacht, d. h. Fast-Food-Restaurants, Chinarestaurants und Pizzerien. Möglicherweise wird es auch hier zu einer beträchtlichen Zahl von Geschäftsaufgaben kommen.

Die Verbraucher müssen nicht unbedingt Gebrauchsgüter oder ähnliche Produkte in den Abendstunden kaufen können. Ein Test mit verlängerten Öffnungszeiten in den Abendstunden zeigte im Falle des Kaufhauses Vroom & Dreesmann keinen Erfolg. Einkaufen scheint eine Beschäftigung mit „Spaßcharakter“ zu sein, die Zeit erfordert. Diese steht jedoch in den Abendstunden nur begrenzt zur Verfügung. Sonntage scheinen dagegen jedoch bestens geeignet zu sein, um Gebrauchsgüter und ähnliche Produkte einzukaufen. Dies wird im

Stadtzentrum von Amsterdam besonders deutlich, wo die Einkaufszentren an Sonntagen sehr gute Besucherzahlen verzeichnen. Da der Verbraucher Einkaufen als eine Freizeitaktivität betrachtet, muss das Einkaufszentrum zudem attraktiv gestaltet sein. Voraussetzung hierfür ist das Vorhandensein von Restaurants sowie ein ausreichendes Service- und Freizeitangebot. Im Allgemeinen erfüllen die großen Geschäfte wie *IKEA* und Einkaufszentren diese Bedingungen.

Auswirkungen auf die Beschäftigten

Wenden wir uns nun den Beschäftigten zu, um herauszufinden, welche Auswirkungen die neuen Ladenöffnungszeiten auf diesen Personenkreis haben. Die fest angestellten Mitarbeiter arbeiten in den Abendstunden lediglich auf freiwilliger Basis. Einer Untersuchung zufolge, die von dem niederländischen Gewerkschaftsverband FNV durchgeführt wurde (nachzulesen in *BondsUPER*, 27. November 1996), um die Einhaltung der Tarifvereinbarungen zu überprüfen, wurde jedoch häufig gegen diese Bestimmung verstoßen. Bei über 50% der 112 überprüften Filialen großer Unternehmen konnten sich die Angestellten nicht weigern, in den späten Abendstunden zu arbeiten. Wenn dies wirklich allgemein üblich ist, stellen die erweiterten Öffnungszeiten, was die Arbeit in Supermärkten betrifft, eine große Veränderung dar.

Die Beibehaltung der Überstundenzuschläge für ungünstige Arbeitszeiten ist für die Gewerkschaften von großer Bedeutung: zunächst als Anerkennung der Flexibilität der Beschäftigten und ihrer Bereitschaft, spät abends zu arbeiten und zweitens, weil dies für die Beschäftigten in Supermärkten die einzige Möglichkeit der Mitsprache darstellt, ob sie abends arbeiten möchten oder nicht. Die Zuschläge sind daher ein entscheidendes Kriterium in Bezug auf Verhandlungen über Änderungen der auf dem Rotationsprinzip basierenden Dienstpläne. In einem kürzlich veröffentlichten Bericht wird dargelegt, dass die Zuschläge für Überstunden zu unüblichen Zeiten in den vergangenen drei Jahren im Wesentlichen unverändert geblieben sind (Vieregge, 2000). Die Diskussionen zu diesem Thema sind noch nicht abgeschlossen.

Schlussfolgerungen

Die Änderungen der Ladenöffnungszeiten in Europa waren weitreichend und sind kaum rückgängig zu machen. Einige Supermarktketten in Großbritannien, einem Land, in dem unerbittlich um Marktanteile gerungen wird, haben Öffnungszeiten rund um die Uhr eingeführt, um die Konkurrenz zu „überflügeln“. Dahinter stand die Überlegung, dass der Verbraucher keine Öffnungszeiten mehr im Kopf haben muss, wenn der Supermarkt immer geöffnet ist. Ein Supermarkt hatte etwa ein Jahr lang an Freitagen die 24-Stunden-Öffnung erprobt, gab dies jedoch noch vor der Einführung der 24-Stunden-Öffnung an allen Tagen auf, als einer seiner Konkurrenten ein neues Einkaufszentrum eröffnete, das jeden Tag 24 Stunden geöffnet ist.

Die Änderungen der Öffnungszeiten an Sonntagen verliefen weniger einheitlich. Der Sonntag als generell arbeitsfreier Tag ist jedoch mehr und mehr in Gefahr. Dies wird beispielsweise bei den Terminen deutlich, an denen große Fußballspiele ausgetragen werden.

Der Druck von E-Commerce und Internet wird weiter zunehmen und dies wird ohne Rücksicht auf Wochentage oder Tageszeiten geschehen. Der Einkauf im Internet verspricht potenziell den perfekten universellen Markt, wo Preise verglichen werden können ohne das Haus zu verlassen. Dies wurde sicherlich noch nicht vollständig realisiert und die Verbraucher stehen dem Einkauf im Internet nach wie vor sehr skeptisch gegenüber. In bestimmten Bereichen des Einzelhandels, wie beispielsweise im Buchhandel, hat die Internetkonkurrenz zu einer Veränderung des Kaufverhaltens geführt.

Ein Thema, das in den Beiträgen des BEST-Netzwerkes zu diesem Bericht immer wieder auftaucht, ist die Tatsache, dass die Beschäftigten im Einzelhandel nur selten von den ausgeklügelten Arbeitszeitmodellen und der Eigenständigkeit profitieren, wie sie in der weiterverarbeitenden Industrie besteht. Die Mehrheit ist jung, weiblich und teilzeitbeschäftigt. Dies sind möglicherweise keine guten Voraussetzungen, um für die eigenen Rechte einzutreten. Überstundenzuschläge und die Bekanntgabe der Arbeitszeiten im Voraus sind nur zwei Beispiele von Bereichen, in denen die Möglichkeiten für eine Ausbeutung der

Arbeitskräfte bestehen.

Alexander Wedderburn war bis Dezember 2000 Professor am Department of Business Organisation, School of Management, Heriot-Watt Universität, Edinburgh.

Bibliografie

Baltesen, F. „Het brood & de dood“ (Brot und Tod), *HPI/De Tijd*, 20. Juni 1997.

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Statistisch jaarboek* (Statistisches Jahrbuch), Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag 1995.

Costa, G. *Arbeitszeitvereinbarungen im Einzelhandelssektor (Italien)*, von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Auftrag gegebener Bericht, Dublin 1997.

Emancipatieraad, *Geregeld werken, flexibel winkelen. Advies over de voorgenomen verruiming van de Winkelsluitingswet*. (Regelmäßige Arbeitszeiten, flexible Einkaufszeiten: Reaktion auf die Beratung des Gesetzesentwurfs in Bezug auf erweiterte Öffnungszeiten), Emancipatieraad, Den Haag 1995.

de Groof, M., Bos, M. und Jansen, B., *Arbeitszeitvereinbarungen im Einzelhandelssektor (Niederlande)*, von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Auftrag gegebener Bericht, Dublin 1997.

Gruppo Nico (Gruppe „Nico“), *Sviluppo e filosofia* (Entwicklung und Philosophie). Bassano del Grappa 1997.

Hoofdbedrijfschap Detailhandel, *Jaarboek detailhandel 1996-1997* (Jahrbuch „Einzelhandel“), HBD, Den Haag 1996-a.

Hoofdbedrijfschap Detailhandel, *Arbeidsmarkt in de detailhandel 1996/1997* (Der Arbeitsmarkt im Einzelhandel), HBD, Den Haag 1996-b.

Hoofdbedrijfschap Detailhandel, *Tendrapport detailhandel 1998* (Bericht über Trends im Einzelhandel), HBD, Den Haag 1998.

Knauth, P. und Hornberger S., *Arbeitszeitvereinbarungen im Einzelhandelssektor (Deutschland)*, von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Auftrag gegebener Bericht, Dublin 1997.

Léonard, R., *Arbeitszeitvereinbarungen im Einzelhandelssektor (Belgien)*, von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Auftrag gegebener Bericht, Dublin 1997.

Linde, E. C. van der, *Werktijden in de supermarkt. Een nulmeting naar de gevolgen van deregulering in de Winkelsluitingswet* (Arbeitszeiten in Supermärkten: eine Nullbewertung der Auswirkungen der Deregulierung der Laden-

öffnungszeiten), Universiteit van Utrecht, Utrecht 1996.

Prunier-Poulmaire, S. und Gadbois, C., *Les caissières d'hypermarchés: conditions d'emploi et gestion du temps de travail* (Kassierer/innen in Supermärkten: Beschäftigungsbedingungen und Organisation der Arbeitszeit), Bericht für das Laboratoire d'Ergonomie EPHE, Paris 1997.

Tjeenk Willink, W. E. J., *Winkeltijdenwet* (Der Gesetzesentwurf in Bezug auf die Ladenöffnungszeiten), Deventer 1996.

Vieregge, Mark, *Veränderungen im niederländischen Einzelhandelssektor seit dem neuen Ladenschlussgesetz*. ATOS-Bericht für die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2000.



Die Zunahme der Teilzeitarbeit in Europa: positiv oder negativ? ⁽¹⁾

John M. Evans and Douglas C. Lippoldt

Einführung

Die Zunahme von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen ist eines der Hauptmerkmale des Beschäftigungswachstums in Europa in den neunziger Jahren. Dieser Artikel möchte zwei wichtige Fragen klären:

1. Wie wichtig ist die Teilzeitarbeit für das Beschäftigungswachstum, und zwar sowohl für Frauen als auch für Männer?
2. Ist Teilzeitarbeit so „gut“ wie Vollzeitarbeit?

Die zweite Frage ist komplexer. In den jüngsten Untersuchungen der OECD wurden lediglich einige wichtige Faktoren beleuchtet. Hierzu gehören insbesondere:

- die Beschäftigungsdauer von Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigten;
- das relative Einkommen von Teilzeitbeschäftigten;
- der Umfang an Schulungsmaßnahmen für Teilzeitbeschäftigte;
- der Wechsel von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen in Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse;
- die Bevorzugung von Teilzeitbeschäftigung durch die Arbeitnehmer und die berufliche Zufriedenheit von Teilzeitbeschäftigten.

Dies sind zwar keineswegs die einzigen Themen, mit denen man sich in diesem Zusammenhang befassen könnte, doch sie sind für andere wichtige Fragen von Bedeutung. Informationen über die Beschäftigungsdauer sind beispielsweise wichtig, um die Frage zu klären, ob Teilzeitarbeit als „marginale Beschäftigung“ einzustufen ist oder

nicht. Kenntnisse über Schulungen und die Zahl der Teilzeitbeschäftigten, die in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis wechseln, sind hilfreich, um Klarheit über die beruflichen Aussichten von Teilzeitbeschäftigten zu gewinnen.

Zunahme der Teilzeitbeschäftigung

Ausgehend von der OECD-Definition der Teilzeitbeschäftigung als Tätigkeit, die nicht mehr als 30 Stunden pro Woche in Anspruch nehmen darf, zeigt die Erhebung der Europäischen Union in Bezug auf die Erwerbsbevölkerung (EULFS, European Union Labour Force Survey), dass von 1987 bis 1997 die Hälfte des Beschäftigungswachstums in zwölf EU-Staaten (unter Ausschluss der neuesten Mitgliedstaaten) auf Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse zurückzuführen ist. Das durchschnittliche Wachstum der Beschäftigungsrate lag bei 0,8 % pro Jahr, wobei 0,4 % auf Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse zurückzuführen waren. Sowohl im Bereich der Vollzeit- als auch der Teilzeitbeschäftigung entfielen 75 % der Zuwächse auf Arbeitsplätze von Frauen.

Diese Zahlen variieren von Land zu Land beträchtlich. In Irland und den Niederlanden, den Ländern mit dem höchsten Gesamtbeschäftigungswachstum, waren mehr Vollzeitarbeitsplätze als Teilzeitarbeitsplätze für diese Entwicklung verantwortlich. In Frankreich und Deutschland hingegen war der insgesamt geringere Beschäftigungszuwachs auf weibliche Teilzeitarbeitskräfte zurückzuführen. Außerhalb der Europäischen Union hatte die Teilzeitbeschäftigung den größten Anteil am Beschäftigungswachstum von durchschnittlich 1,1 % in Japan und so gut wie keinen Einfluss auf das Wachstum von 0,7 % in den Vereinigten Staaten.

(¹) Das Material in diesem Artikel basiert zum Teil auf Kapitel 1 des *Employment Outlook* (OECD, 1999). Er wurde von den Autoren in Zusammenarbeit mit den OECD-Kollegen Maxime Ladaïque und Pascal Marianna erstellt. Zudem enthält er unveröffentlichtes Material. Die darin geäußerten Ansichten stellen die Haltung der Autoren dar und entsprechen nicht unbedingt der Meinung der OECD oder der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Häufig geben die Arbeitsbedingungen und die Zukunftsperspektiven derjenigen, die einen „Teilzeitarbeitsplatz mit verkürzten Arbeitszeiten“ haben, Grund zur Besorgnis. Geht man davon aus, dass unter verkürzten Arbeitszeiten eine Wochenarbeitszeit von unter 20 Stunden zu verstehen ist, so bedeutet dies, dass die Anzahl der „Teilzeitarbeitsplätze mit verkürzten Arbeitszeiten“ ebenfalls zugenommen hat. Bei den Frauen entsprach der Zuwachs etwa der Quote bei den Teilzeitarbeitsplätzen insgesamt (abermals bezogen auf den Zeitraum von 1987 bis 1997). Bei den männlichen Arbeitskräften vollzog sich der Zuwachs geringfügig schneller.

Arbeitsplatzstabilität

Ein Vergleich der durchschnittlichen Dauer der Beschäftigungsverhältnisse von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten (ihre „Beschäftigungsdauer“) zeigt, dass die Teilzeitbeschäftigung weniger stabil zu sein scheint. In den meisten Ländern hat die Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten eine Beschäftigungsdauer von weniger als fünf Jahren, während die

Beschäftigungsdauer von Vollzeitbeschäftigten meistens über dieser Zahl liegt. Darüber hinaus bezeichnen Teilzeitbeschäftigte ihre Tätigkeit häufiger als vorübergehend. 1997 waren in den EU-Mitgliedstaaten 34 % der männlichen und 18 % der weiblichen Teilzeitbeschäftigten in zeitlich befristeten Positionen beschäftigt. Bei den Vollzeitbeschäftigten betrug der Anteil 7 % (Männer) und 10 % (Frauen). In Irland und Italien waren mehr als 50 % der männlichen Teilzeitbeschäftigten in zeitlich befristeten Positionen beschäftigt. Dies ist selbstverständlich teilweise auf den Umstand zurückzuführen, dass sich viele männliche Teilzeitbeschäftigte entweder am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn befinden oder sich dem Ende ihrer beruflichen Laufbahn nähern.

Einkommen

Ein Vergleich der Einkommen von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten ist nicht ohne weiteres möglich. Die von Eurostat 1995 koordinierte Erhebung in Bezug auf die Einkommensstruktur gibt einen guten Überblick über die Unterschiede, selbst dann, wenn kleine Unternehmen systema-

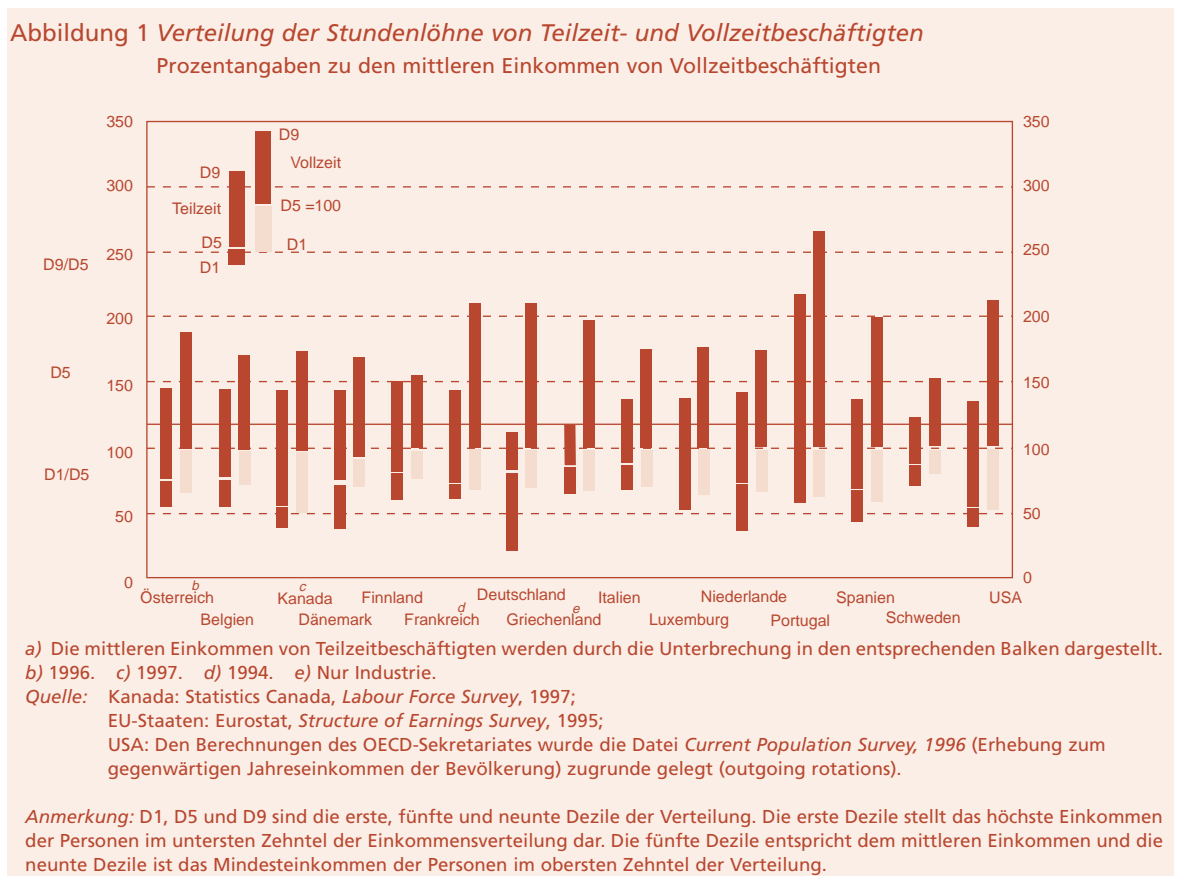


Tabelle 1 Häufigkeit der berufs- oder tätigkeitsbezogenen Schulungen für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Bildungsstand, 1994
 Prozentsatz der Lohn- und Gehaltsempfänger im Alter von 25 bis 54 Jahren

	Gesamt		Geschlecht				Bildungsstand					
	Teil-zeit	Voll-zeit	Männer		Frauen		keine höhere Schulbildung		höhere Schulbildung		Universität	
			Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit
Belgien (Flandern)	13	22	–	22	14	20	–	8 (*)	–	23	19 (*)	37
Deutschland	17 (*)	21	–	19	17 (*)	25	11 (*)	16	–	26 (*)	–	25
Irland	18 (*)	26	–	22	16 (*)	34	–	18 (*)	–	27	–	37
Kanada	42 (*)	37	–	39	43 (*)	34	–	–	28 (*)	30	56 (*)	50
Niederlande	24	38	33 (*)	39	23	36	16 (*)	27	28	40	31	49
Neuseeland	37	52	46 (*)	48	36	59	29	41	31 (*)	55	55	66
Polen	–	20	–	20	–	19	–	10	–	28	–	31
Schweden
Schweiz												
(französischsprachig)	28	30	–	32	28	25	–	–	30 (*)	30	42 (*)	40
Schweiz (deutschsprachig)	30 (*)	35	–	35	31 (*)	36	–	–	38 (*)	37	–	42
Vereinigtes Königreich	45	62	–	58	46	69	39	50	–	66	76	78
Vereinigte Staaten	41	50	–	49	41	51	–	20 (*)	37 (*)	38	56	67
Nicht gewogener Durchschnittswert⁽¹⁾	30	37	40	44	29	39	24	34	32	38	48	55

.. Keine Daten vorhanden

– Nicht signifikant: Stichprobengröße kleiner als 30 oder sehr hohe Fehlerquote in Bezug auf den Schätzwert (Koeffizient der Variation ist größer als 33,3 %)

(*) Hohe Fehlerquoten in Bezug auf den Schätzwert (Koeffizient der Variation zwischen 16,6 und 33,3 %).

(¹) Enthält lediglich Länder, in denen Daten sowohl für Teilzeitarbeit als auch für Vollzeitarbeit zur Verfügung stehen.

Quelle: Internationale Erhebung in Bezug auf den Bildungsstand von Erwachsenen, 1994-1995 und CD Employment Outlook, 1999.

tisch ausgeschlossen werden. Die Ergebnisse für einige Länder müssen besonders vorsichtig interpretiert werden. Abbildung 1 legt die unterschiedlichen Einkommen von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in der EU dar.

In den meisten Ländern, für die Daten zur Verfügung stehen, sind die durchschnittlichen Stundenlöhne von Teilzeitbeschäftigten in der Tat niedriger als die von Vollzeitbeschäftigten. Sie liegen je nach Land zwischen 55 und 90 %. Die Differenz ist bei Männern stets höher als bei Frauen und lässt sich nur teilweise auf die unterschiedlichen Tätigkeiten zurückführen, die Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte in der Regel verrichten. Vielmehr erhalten Teilzeitbeschäftigte für dieselbe Art von Arbeit einen niedrigeren Stundenlohn als Vollzeitbeschäftigte. Beispielsweise arbeitet ein großer Teil der Teilzeitbeschäftigten im Groß- und Einzelhandel, wo das Einkommen sowohl von Vollzeit- als auch von Teilzeitbeschäftigten relativ niedrig ist. Eine große Lücke klafft jedoch zwischen den Gehältern von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in der Immobilienbranche

und anderen Bereichen, in denen weibliche Teilzeitarbeitskräfte weniger als 75 % des Stundenlohns ihrer vollzeitbeschäftigten Kolleginnen verdienen. Bei Männern ist der Unterschied sogar noch größer.

Die Art der beruflichen Tätigkeit ist ebenfalls wichtig: Die Teilzeitbeschäftigten sind besonders häufig in relativ niedrig bezahlten Berufen vertreten (Dienstleistungsgewerbe, Verkauf und Büroarbeit) sowie in Berufen mit einem geringen Anforderungsprofil. Bei diesen Tätigkeiten beträgt die Differenz zwischen den durchschnittlichen Stundenlöhnen weiblicher Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigter weniger als 10 %.

Während die Stundenlöhne von Teilzeitbeschäftigten in der Regel relativ niedrig bleiben, wurden Fortschritte bezüglich der dazugehörigen Sozialleistungen erzielt, die im Allgemeinen nun anteilig den Sozialleistungen der Vollzeitbeschäftigten entsprechen. Es gibt jedoch Ausnahmen. In einigen Ländern ist Arbeit, die eine Mindeststundenzahl nicht übersteigt, mit

erheblich geringeren Sozialleistungen verbunden. Beispielsweise ist der Anspruch auf Krankenversicherung, Pensionsleistungen und Arbeitslosengeld in Deutschland, Irland, Japan und Schweden an eine Mindeststundenzahl oder ein Mindesteinkommen gekoppelt. In den Vereinigten Staaten, in denen es weniger Teilzeitbeschäftigte als in den meisten europäischen Ländern gibt, sind die Sozialleistungen relativ gering.

Schulungsmaßnahmen

Wenn wir davon ausgehen, dass die Beschäftigungsdauer von Teilzeitbeschäftigten in der Regel kürzer ist als diejenige von Vollzeitbeschäftigten, dass Teilzeitbeschäftigte meistens für ihre Arbeit schlechter bezahlt werden, dass sie über geringere Qualifikationen verfügen (Eurostat, 1997) und dass sie im Durchschnitt in kleineren Unternehmen beschäftigt sind als Vollzeitbeschäftigte, so ist es nicht überraschend, dass sie seltener an Schulungsmaßnahmen teilnehmen. All diese Faktoren sind zu ihrem Nachteil. Aus Sicht der Arbeitgeber nimmt die Schulung von Vollzeitbeschäftigten zudem dieselbe Zeit in Anspruch wie die von Teilzeitbeschäftigten. Die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten ist jedoch geringer, so dass sich die Schulungsmaßnahmen weniger auszahlen.

Um die Häufigkeit der Schulungsmaßnahmen bei Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten objektiv vergleichen zu können, erscheint es angebracht, nach Altersgruppen und Art der Schulungsmaßnahmen zu unterscheiden. Ein von jungen Leuten häufig genannter Grund für eine Teilzeitbeschäftigung ist die Möglichkeit, Zeit für Weiterbildungsmaßnahmen und Schulungen außerhalb des Arbeitsplatzes zu haben (OECD, 1998). Um die Relevanz für die Qualität der eigentlichen Arbeit zu gewährleisten, sollte der Arbeitgeber und nicht der Beschäftigte für die Bezahlung oder das Angebot der entsprechenden Schulungsmaßnahme Sorge tragen. Die Einweisung zu Beginn des Arbeitsverhältnisses sollte hiervon natürlich ausgenommen sein. Diese erfolgt häufiger bei Arbeitsverhältnissen von potenziell kurzer Dauer und hat möglicherweise langfristig wenig Relevanz für die berufliche Tätigkeit. Da Teilzeitbeschäftigte öfter eine neue Arbeitsstelle antreten als Vollzeitbeschäftigte, fin-

den diese anfänglichen Einweisungen möglicherweise häufiger statt. Die Berücksichtigung dieser Schulungen beeinflusst die vergleichenden Untersuchungen.

Eine nützliche Quelle für vergleichende Untersuchungen ist die *Internationale Erhebung in Bezug auf den Bildungsstand von Erwachsenen* (International Adult Literacy Survey/IALS), die von der OECD und Statistics Canada (1995) koordiniert wurde. Sie basiert auf einer weitgefassten Definition des Begriffs Schulung und betrifft die Erwachsenenbildung, Lehrgänge, Privatunterricht, Workshops, Schulungen am Arbeitsplatz und andere Formen des strukturierten Lernens während des Zeitraumes von zwölf Monaten vor der Erhebung. Zudem erleichtert sie die Identifikation von berufs- und tätigkeitsbezogenen Schulungen, die nicht zu Beginn des Arbeitsverhältnisses stattfinden. Eine weitere Quelle ist die EULFS. Im Rahmen dieser Erhebung werden „spezifische berufliche Bildungsmaßnahmen in einem Arbeitsumfeld“ beurteilt, die der Arbeitgeber der betreffenden Person bezahlt oder bereitgestellt hat, die in den vier Wochen vor Durchführung der Erhebung absolviert wurden und die für die gegenwärtige oder eine mögliche zukünftige Tätigkeit des Befragten relevant sind (siehe Eurostat, 1996). Kurse, die aus persönlichem Interesse, wegen Hobbys oder aus allgemeinen Gründen (z. B. Fahrstunden) absolviert wurden, sowie das „duale System“ oder die Ausbildung im Rahmen einer Lehrzeit wurden ausgeschlossen.

Die IALS zeigt, dass, abgesehen von der Einweisung zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, Teilzeitbeschäftigte in der Regel seltener vom Arbeitgeber angebotene berufs-/tätigkeitsbezogene Schulungsmaßnahmen absolvieren als Vollzeitbeschäftigte, und zwar in fast allen Ländern und Regionen, in denen die Erhebung durchgeführt wurde, einschließlich der sechs europäischen Länder für die Daten zur Verfügung stehen (siehe Tabelle 1). Darüber hinaus wird die Kluft in dieser Hinsicht zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten mit zunehmendem Bildungsstand nicht geringer.

Ein ähnliches Muster ergibt sich anhand der EULFS-Daten. In neun Ländern war die Häufigkeit von Schulungsmaßnahmen für Frauen bei Teilzeitbeschäftigten 25 % niedriger als bei

Vollzeitbeschäftigten. Dies war in sechs Ländern auch bei Männern der Fall. Selbst als eine Kontrollanalyse der EULFS-Daten durchgeführt wurde, um die Auswirkungen einer Reihe von relevanten Variablen zu berücksichtigen – Alter, Bildung, Beschäftigungsdauer, Größe des Unternehmens und die Branche im weiteren Sinn – waren die Unterschiede immer noch erheblich. (Zudem muss daran erinnert werden, dass Teilzeitbeschäftigte weniger Möglichkeiten bei der Wahl der Art ihrer Arbeit haben als Vollzeitbeschäftigte.)

Übergang von Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigung

Eine Untersuchung der Literatur in Bezug auf neuere umfassende Analysen der Teilzeitbeschäftigung zeigt, dass die Quote derjenigen, die von einem Teilzeit- in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis überwechseln, von Land zu Land sehr unterschiedlich ist. Dies bestätigt den Eindruck, dass Teilzeitbeschäftigte in verschiedenen Ländern unterschiedliche Rollen spielen.

In Spanien finden Smith u. a. (1999) Nachweise für die erhebliche Instabilität von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Durch ein länger andauerndes Teilzeitbeschäftigungsverhältnis schien die Wahrscheinlichkeit abzunehmen, eine Vollzeitbeschäftigung zu finden.

In den Niederlanden und Deutschland gibt es im Bereich der Teilzeitbeschäftigung nur ein geringes Maß an Fluktuation. Dekker u. a. (1999) stellen fest, dass die Teilzeitbeschäftigung von Frauen in den Niederlanden beinahe ebenso stabil ist wie die Vollzeitbeschäftigung. Bothfeld und O'Reilly (1999) stellen zudem fest, dass in Deutschland nur wenige Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse zugunsten von Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen aufgegeben werden.

In Frankreich und Großbritannien gibt es Belege dafür, dass eine geringe Anzahl von Arbeitnehmern ihre unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse zugunsten von Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen und freiwilligen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen aufgibt. In Frankreich, stellt Galtier (1998) fest, dass von den weiblichen Teilzeitbeschäftigten, die 1994 gesagt hatten, dass sie längere Arbeitszeiten

bevorzugen würden, zwei Jahre später nur knapp ein Viertel in Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse gewechselt hatte. Fast ebenso viele arbeiteten immer noch als Teilzeitbeschäftigte, waren nun jedoch mit ihren Arbeitszeiten zufrieden. Smith u. a. (1999) stellten fest, dass in Großbritannien von 1995 bis 1996 16 % der weiblichen Teilzeitbeschäftigten, die angaben, dass sie eine Vollzeitbeschäftigung bevorzugen würden, diesen Wechsel tatsächlich vollzogen hatten.

In Schweden ist Teilzeitbeschäftigung eine weitverbreitete Möglichkeit für Frauen, um während einer Unterbrechung ihrer Vollzeitbeschäftigung bezahlte Arbeit und familiäre Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren. Dazu gehört, dass zunächst der Übergang von Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigung und dann wieder zurück zur Vollzeitbeschäftigung vollzogen wird (Anxo u. a., 1999). Diese Feststellungen stimmen mit der Tatsache überein, dass Schweden bis vor kurzem das einzige Land war, in dem es ein Gesetz gibt, das es Eltern ermöglicht, vorübergehend von einem Vollzeit- in ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis zu wechseln (dies ist inzwischen auch in den Niederlanden möglich).

In den Vereinigten Staaten handelt es sich bei den Teilzeitbeschäftigten überwiegend um jüngere und ältere Arbeitnehmer. Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit wird hauptsächlich genutzt, um kurzfristige Arbeitsverhältnisse während der Ausbildung und des Überganges in den Ruhestand bereitzustellen. Der Wechsel von einer Teilzeitbeschäftigung zu einer Vollzeitbeschäftigung ist selten (Blank, 1994).

Arbeitszeitpräferenzen

Die 1994 von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebene *Ad-hoc*-Erhebung in Bezug auf den Arbeitsmarkt war bis vor kurzem die einzige Quelle von vergleichbaren Daten hinsichtlich der Bevorzugung einer Teilzeitbeschäftigung in Europa (1995). (Die Daten der EULFS sind nicht vergleichbar, da in den einzelnen Ländern nicht dieselben Fragen gestellt wurden.) Im Rahmen der *Ad-hoc*-Erhebung wurden folgende Fragen gestellt:

- a) Wenn Sie ein Vollzeitbeschäftigter sind, würden Sie lieber eine Teilzeitbeschäftigung mit einem niedrigeren Gehalt annehmen? (ja/nein)

Tabelle 2 *Berufliche Zufriedenheit der Beschäftigten in der Europäischen Union bezogen auf die Zahl der Arbeitsstunden, 1995/96*

in %

		Normale Zahl der Arbeitsstunden pro Woche im Rahmen der Haupttätigkeit				
		10-19 Stunden	20-29 Stunden	30-39 Stunden	40-44 Stunden	45-59 Stunden
Männer	sehr zufrieden	(29)	26	27	28	35
	ziemlich zufrieden	(51)	47	57	58	50
	nicht sehr zufrieden	(11)	24	12	11	11
	überhaupt nicht zufrieden	(9)	3	4	2	3
Frauen	sehr zufrieden	36	36	32	29	(28)
	ziemlich zufrieden	52	52	51	54	(62)
	nicht sehr zufrieden	8	10	11	12	(7)
	überhaupt nicht zufrieden	3	2	5	4	(2)

Anmerkungen: Die gestellte Frage lautete: „Sind Sie insgesamt mit Ihrer Haupttätigkeit zufrieden, ziemlich zufrieden, nicht sehr zufrieden oder überhaupt nicht zufrieden?“ Die Angaben in Klammern basieren auf kleineren Stichprobengrößen. Die Summe der Spalten ergibt nicht in allen Fällen 100 %, da einige Beschäftigte keine Angaben machen wollten („Ich weiß nicht“). Die Zahlen berücksichtigen nicht den landwirtschaftlichen Sektor.

Quelle: Die Berechnungen des Autors basieren auf der *Zweiten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen*, die im Jahr 1996 und den folgenden Jahren von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen durchgeführt wurde.

- b) Wenn Sie ein Teilzeitbeschäftigter sind, würden Sie lieber eine Vollzeitbeschäftigung annehmen? (ja/nein)

Die Befragung ergab Folgendes:

In vielen Ländern sagte eine große Zahl von Teilzeitbeschäftigten, dass Sie eine Vollzeitbeschäftigung bevorzugen würde. Der Anteil bleibt jedoch stets unter 50 % (die höchste Zahl erzielt Italien mit einem Anteil von 40 %).

Abgesehen von einem Land bevorzugen in allen Ländern deutlich mehr männliche als weibliche Teilzeitbeschäftigte eine Vollzeitbeschäftigung. Die Ausnahme ist Spanien, wo Teilzeitarbeit bei Männern sehr selten ist. Hinzu kommt, dass die Stichprobe in diesem Land sehr klein war.

Je höher der Anteil an Teilzeitbeschäftigtenverhältnissen in einem bestimmten Land ist, desto geringer fällt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten aus, die eine Vollzeitbeschäftigung annehmen möchten. In Italien, wo 40 % der Teilzeitbeschäftigten den Wunsch nach einer Vollzeitbeschäftigung äußerten, betrug beispielsweise der Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten nur 12 %. In den Niederlanden dagegen, wo 65 % der Frauen Teilzeitbeschäftigte

sind, äußerten lediglich 7 % den Wunsch, eine Vollzeitbeschäftigung annehmen zu können.

In allen Ländern, mit Ausnahme Großbritanniens, zeigen die Daten, dass es mehr Vollzeitbeschäftigte gibt, die angeben, dass sie eine Teilzeitbeschäftigung bevorzugen würden, als Teilzeitbeschäftigte, die angeben, dass sie eine Vollzeitbeschäftigung bevorzugen würden. In den zwölf europäischen Mitgliedstaaten, in denen die Erhebung durchgeführt wurde, sagten durchschnittlich 31 % der Teilzeitbeschäftigten, dass sie einer Vollzeitbeschäftigung den Vorzug geben würden, während 12 % der Vollzeitbeschäftigten angaben, dass sie eine Teilzeitbeschäftigung bevorzugen würden. Da die Teilzeitbeschäftigten lediglich 15 % aller Beschäftigten repräsentieren, war jedoch die Zahl der Vollzeitbeschäftigten, die angaben, dass sie eine Teilzeitbeschäftigung bevorzugen würden, etwa doppelt so groß wie die Zahl der Teilzeitbeschäftigten, die angaben, dass sie einer Vollzeitbeschäftigung den Vorzug geben würden.

Aufgrund der 1998 von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen durchgeführten Erhebung in Bezug auf die *Beschäftigungswünsche der Zukunft* stehen nun neuere Daten zur Verfügung. Sie bestäti-

gen ein deutliches Interesse an einer Verkürzung der Arbeitszeit sowie an mehr Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten. Darüber hinaus zeigen diese Daten, dass das Hauptinteresse an einer Teilzeitbeschäftigung mit einer nicht unerheblichen Stundenzahl besteht, d. h. zwischen 20 und 25 Wochenstunden. Bei einer Verwirklichung der geäußerten Präferenzen würden sowohl die sehr langen als auch die sehr kurzen Arbeitszeiten zurückgehen (Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2000).

Viele Frauen, die momentan nicht berufstätig sind, möchten einer bezahlten Beschäftigung nachgehen, und die Zahl der berufstätigen Frauen würde erheblich zunehmen, wenn ihre Präferenzen verwirklicht würden (Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2000). Durch ihren Eintritt in den Arbeitsmarkt würde die Zahl der Paare, bei denen einer von beiden oder beide Partner einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, aus zwei Gründen zunehmen. Erstens bevorzugt die Mehrzahl der beruflichen Wiedereinsteiger eine Teilzeitbeschäftigung, und zweitens würden, wie bereits dargelegt, einige Vollzeitbeschäftigte eine Teilzeitbeschäftigung bevorzugen. Würden die Präferenzen verwirklicht, so bliebe die Zahl der Paare, bei denen beide Partner einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, mehr oder weniger unverändert (Bielenski & Kauppinen, 1999, S. 67-77).

Berufliche Zufriedenheit von Teilzeitbeschäftigten

Die Mikrodaten der von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Auftrag gegebenen zweiten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen zeigen, dass es bei dem Grad der beruflichen Zufriedenheit von Teilzeitbeschäftigten Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt (siehe Tabelle 2). Frauen sind im Durchschnitt mit ihrer beruflichen Tätigkeit zufriedener, wenn die Arbeitszeit abnimmt, während bei Männern das Gegenteil der Fall ist. Trotz dieser einfachen Durchschnittsangaben sind natürlich auch viele Männer mit kürzeren Arbeitszeiten und viele Frauen mit längeren Arbeitszeiten zufrieden. Die Zahlen stehen jedoch im Einklang mit den zuvor erwähnten Daten in Bezug auf Präferenzen.

Schlussfolgerung

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse hat in Europa rapide zugenommen. Verglichen mit der Vollzeitbeschäftigung hat die Teilzeitbeschäftigung eine Reihe potenzieller Nachteile. Teilzeitbeschäftigte betrachten ihre Tätigkeit eher als vorübergehend. Sie erhalten in der Regel selbst auf Stundenbasis weniger Lohn. Zudem nehmen sie seltener an berufs- oder tätigkeitsbezogenen Schulungen teil, obwohl dies nicht bedeutet, dass sie überhaupt keine Schulungsmaßnahmen absolvieren. In den meisten Ländern (Schweden scheint eine Ausnahme zu sein) ist der Anteil der Beschäftigten, die von einer Teilzeitbeschäftigung zu einer Vollzeitbeschäftigung wechseln, gering.

Andererseits gibt es eine Reihe von Hinweisen darauf, dass eine Teilzeitbeschäftigung meistens mit den von Frauen geäußerten Präferenzen übereinstimmt. Dies ist jedoch bei männlichen Teilzeitbeschäftigten selten der Fall. Diese Ergebnisse werden von den Daten in Bezug auf die berufliche Zufriedenheit bestätigt. Sie belegen die Tatsache, dass im Durchschnitt Frauen eher mit einer Teilzeitbeschäftigung und Männer eher mit einer Vollzeitbeschäftigung zufrieden sind.

John M. Evans und Douglas C. Lippoldt sind Verwaltungsbeamte bei der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD).

Bibliografie

Anxo, D., Stancanelli, E. und Storrie, D., *Transitions between different working time arrangements: A comparison of Sweden and the Netherlands* (mimeo), Papier für die Konferenz zum Thema „Im Übergang befindliche Arbeitsmärkte“, 30. Januar 1999, Wissenschaftszentrum für Sozialforschung, Berlin 1999.

Bielenski, H. und Kauppinen, T., „Working time needs of Europeans“, in Peltola, P. (Hg.), *Working time in Europe: Towards a European working time policy*, Bericht über die internationale Konferenz, 11.-12. Oktober 1999, Arbeitsministerium, Helsinki 1999.

Blank, R. M., *The dynamics of part-time work*, Arbeitspapier Nr. 4911, National Bureau of Economic Research, Cambridge (Mass) 1994.

Bothfeld, S. und O'Reilly, J. *Moving up or moving out? Comparing transitions through part-time employment in Britain and Germany*, (mimeo), Papier für die Konferenz zum Thema „Im Übergang befindliche Arbeitsmärkte“, 30. Januar 1999, Wissenschaftszentrum für Sozialforschung, Berlin 1999.

Dekker, R., Muffels, R. und Stancanelli, E., „A longitudinal analysis of part-time work by women and men in the Netherlands“, in Gustaffson, S. und Meulders, D. (Hg.), *Gender and the Labour Market*, Macmillan, London 1999.

Europäische Kommission, *European Economy*, Berichte und Studien, Nr. 3, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg 1999.

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, *Employment options and labour market participation*, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg 2000.

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, *Combining family and work: the working arrangements of*

women and men (zusammenfassender Bericht), Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg 2000.

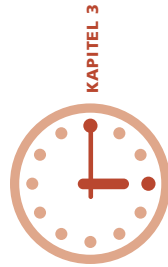
Galtier, B., *Les trajectoires d'emploi des salariés à temps partiel dans le secteur privé*, Document de travail 98-04, Conseil Supérieur de l'Emploi, des Revenus et des Coûts, Paris 1998.

OECD, *Employment Outlook*, Paris 1998.

OECD, *Employment Outlook*, Paris 1999.

OECD und Statistics Canada, *Literacy, economy and society: Results of the first international adult literacy survey*, Paris und Ottawa 1995.

Smith, M., Cebrián López I., Davia Rodríguez, M. A., Maol Ocaña, M. A. und Hernanz Martín, V., *Transitions through part-time work in Spain and the United Kingdom: A route into secure employment?* (mimeo), Arbeitsunterlage für die Konferenz zum Thema „Arbeitsmärkte im Übergang“, 30. Januar 1999, Wissenschaftszentrum für Sozialforschung, Berlin 1999.



Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt und Arbeitszeitpräferenzen

Mia Latta

Erhebung über die Erwerbswünsche für die Zukunft

Die 1998 von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen durchgeführte Erhebung in Bezug auf die *Erwerbswünsche für die Zukunft* konzentrierte sich auf das Angebot an Arbeitskräften. Die Erhebung wurde in 15 EU-Mitgliedstaaten sowie in Norwegen durchgeführt. 30 557 stichprobenartig ausgewählte Personen wurden telefonisch befragt. Die Befragten waren zwischen 16 und 64 Jahre alt, und die Gespräche fanden im Sommer/Herbst 1998 statt. Der Schwerpunkt lag auf denjenigen, die gegenwärtig einer bezahlten Beschäftigung nachgingen oder die den Wunsch zum Ausdruck brachten, innerhalb der nächsten fünf Jahre eine bezahlte Beschäftigung aufzunehmen. Die Erhebung gibt Aufschluss über die aktuelle Situation und die Präferenzen der Befragten.

Zum Zeitpunkt der Gespräche brachte mehr als eine von sechs nichtberufstätigen Personen zum Ausdruck, dass sie in den nächsten fünf Jahren keine Beschäftigung aufnehmen möchte. Diese Gruppe wurde bei der anschließenden weitergehenden Analyse nicht berücksichtigt. Der vorliegende Artikel beschäftigt sich mit den spezifischen Situationen und Präferenzen derjenigen, die zum Zeitpunkt der Gespräche keiner bezahlten Beschäftigung nachgingen, jedoch Interesse daran bekundeten, innerhalb der nächsten fünf Jahre in den Arbeitsmarkt einzutreten.

Auf der Seite des Arbeitskräfteangebotes gibt es zwei wichtige und sich überschneidende Perspektiven: die spezifischen und unmittelbaren Umstände der Zielgruppen (gegenwärtige und künftige Arbeitszeitpräferenzen) sowie die allgemeinen und langfristigen Faktoren, wie Alter, Geschlecht und familiäre Umstände. Diese Faktoren haben Einfluss darauf, in welchem Umfang der/die Betreffende einer bezahlten

Beschäftigung nachgeht und welcher Art diese Beschäftigung ist, und zwar unabhängig davon, ob der Eintritt in den Arbeitsmarkt bereits erfolgt ist, ob er kurz bevorsteht oder ob insgesamt bereits ein Rückzug vom Arbeitsmarkt stattgefunden hat (Arbeitszeitrealitäten und Präferenzen im Laufe des Lebens).

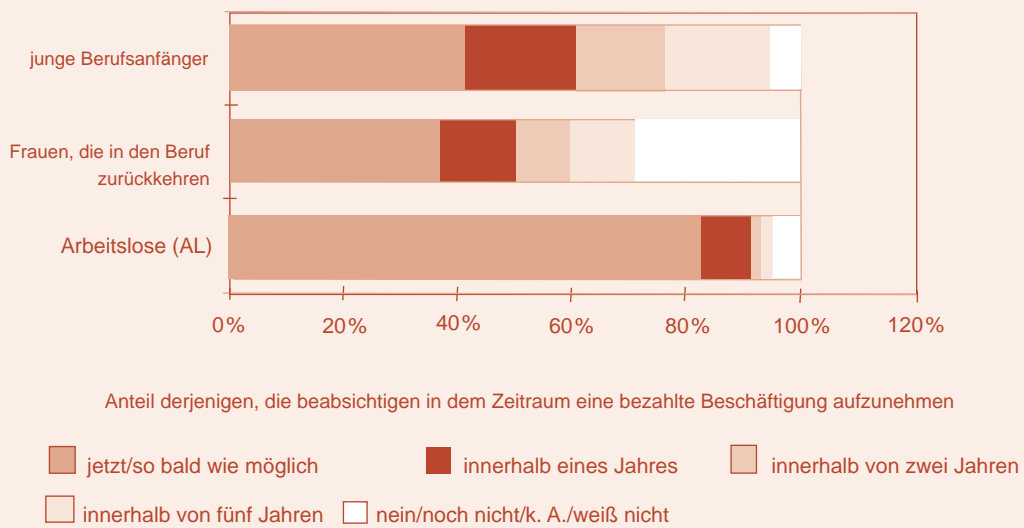
Bei dieser Analyse werden die folgenden drei Hauptzielgruppen der Erhebung berücksichtigt:

- *Junge Berufsanfänger:* Personen, die am Anfang ihres Arbeitslebens stehen und noch keine wesentliche Berufserfahrung haben (beispielsweise, weil sie studieren) sowie unter 30 Jahre alt sind (N = 2 713).
- *Berufsrückkehrerinnen:* Frauen, die nach einer Unterbrechung ihrer beruflichen Laufbahn wieder eine bezahlte Beschäftigung aufnehmen möchten. Sie verfügen bereits über Berufserfahrung und waren mindestens ein Jahr nicht berufstätig. Eine kürzere Pause wird nur dann akzeptiert, wenn die Befragte ihre letzte Stellung aufgegeben hat, weil sie ein Kind erwartete oder weil sie sich um ältere, kranke oder behinderte Personen kümmern musste (N = 3 087).
- *Arbeitslose Personen:* Personen, die sich selbst als arbeitslos bezeichnen (N = 2 537).

Beschäftigungspläne für die Erwerbslosen

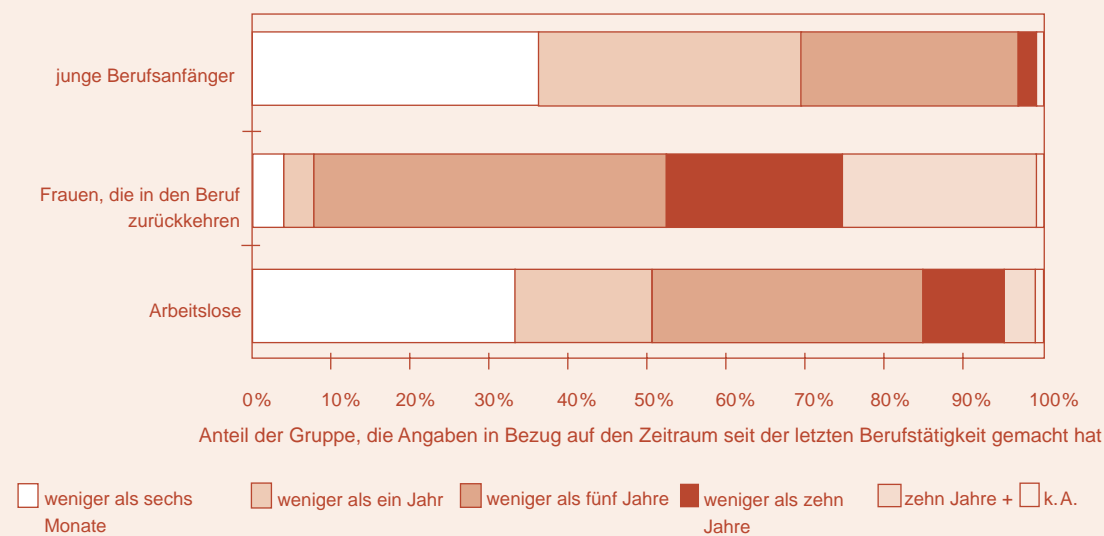
Die durchschnittliche Arbeitslosenquote liegt zwar bei 8 %, doch die Erhebung bestätigte, dass die Erwerbslosenquote viel höher ist: weit über ein Drittel (39 %) der Wohnbevölkerung im Erwerbsalter übt gegenwärtig keine bezahlte Beschäftigung aus. Die gegenwärtig „nichtbeschäftigte“ Bevölkerung in den EU-Mitgliedstaaten und in Norwegen variiert aufgrund mehrerer Faktoren (Regionen, Sektoren usw.). Vor allem Alter und Geschlecht scheinen hier jedoch eine große Rolle zu spielen. In der Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen gehen bei-

Abbildung 1 Näherungswert in Bezug auf den geplanten Eintritt/die geplante Rückkehr in den Beruf



Quelle: Erhebung über die Erwerbswünsche für die Zukunft, 1998.

Abbildung 2 Wie lange ist es her, seit Sie das letzte Mal berufstätig waren?



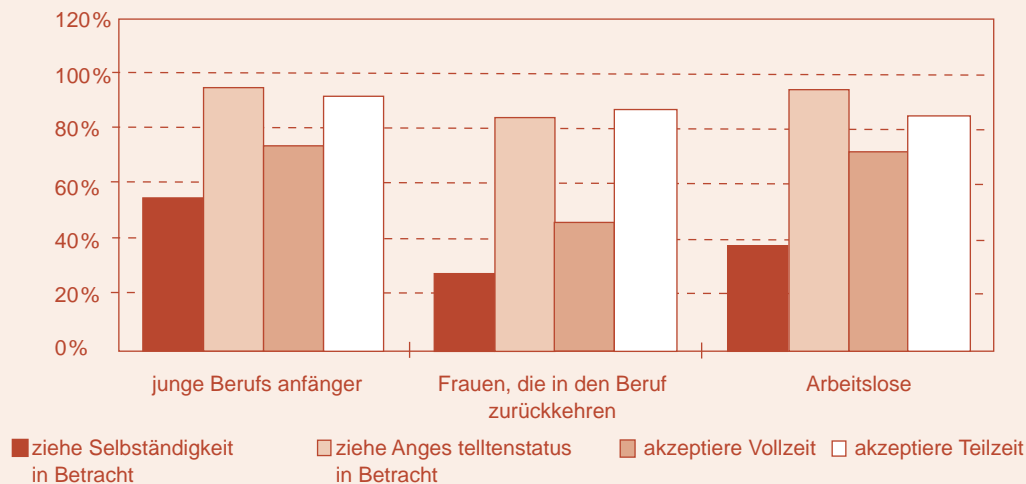
Quelle: Erhebung über die Beschäftigungswünsche für die Zukunft, 1998.

spielsweise nur 10 % der Männer keiner bezahlten Beschäftigung nach, im Vergleich dazu ist es bei den Frauen jede Dritte (35 %). Der Wille, innerhalb der nächsten fünf Jahre eine bezahlte Beschäftigung aufzunehmen, ist jedoch bei Frauen und Männern, die gegenwärtig keiner bezahlten Beschäftigung nachgehen, gleichermaßen vorhanden. Betrachtet man den Willen, einer bezahlten Beschäftigung nachzugehen, ist daher das Geschlecht kein ausschlaggebender Faktor.

Es scheint viele Möglichkeiten zur Förderung des Eintritts in den Arbeitsmarkt zu geben. In der Tat wäre dies so, als ob „eine offene Tür aufgestoßen wird“, da bei allen Zielgruppen auf breiter Ebene die erklärte Absicht besteht, innerhalb der nächsten fünf Jahre eine bezahlte Beschäftigung aufzunehmen (Abbildung 1).

Die Zielgruppen verfügen über ein hohes Maß an vorheriger Berufserfahrung. Dies gilt vor allem für

Abbildung 3 Präferenzen der Berufsanfänger/Wiedereinsteiger: Form und Dauer der Arbeit



Anmerkung: Vollzeitbeschäftigung wird hier definiert als 35 Stunden oder mehr pro Woche und Teilzeitbeschäftigung als weniger als 35 Stunden.

Quelle: Erhebung über die Erwerbswünsche für die Zukunft, 1998.

Frauen, die ins Berufsleben zurückkehren und für Arbeitslose. Eine von zwei Personen hat zehn Jahre oder mehr Berufserfahrung. Bei vielen ist jedoch einige Zeit verstrichen, seit sie zuletzt berufstätig waren (Abbildung 2).

Beschäftigungsstatus und Arbeitszeit

Die Sicherheit des Arbeitsplatzes ist nach wie vor ein wichtiger Faktor bei der Arbeitsplatzsuche. Doch auch die Möglichkeit unterschiedlicher Arbeitszeitvereinbarungen ist von großer Bedeutung. Berufsanfänger und Wiedereinsteiger weisen bei ihren Präferenzen in der Regel ein hohes Maß an Flexibilität auf, doch einige Arbeitszeitmuster und/oder Arten des Beschäftigungsstatus sind für manche Gruppen weitgehend inakzeptabel, selbst als zweite Wahl. Während junge Berufsanfänger bei ihren Präferenzen viel flexibler sind, haben Frauen, die in den Beruf zurückkehren, viel präzisere Vorstellungen davon, was sie möchten. So ist zum Beispiel die Selbständigkeit (und vermutlich die Unsicherheit und die langen Arbeitszeiten, die damit einhergehen) keine Option für diese Gruppe. Frauen, die in den Beruf zurückkehren, geben im Allgemeinen an, dass eine Teilzeitbeschäftigung für sie in hohem Maße akzeptabel ist. Bei den Arbeitslosen ist das Bild etwas differenzierter. Die Mehrzahl würde zwar eine abhängige, Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung akzeptieren, doch weniger als 40 % würden eine selbständige Beschäftigung in Betracht ziehen (Abbildung 3).

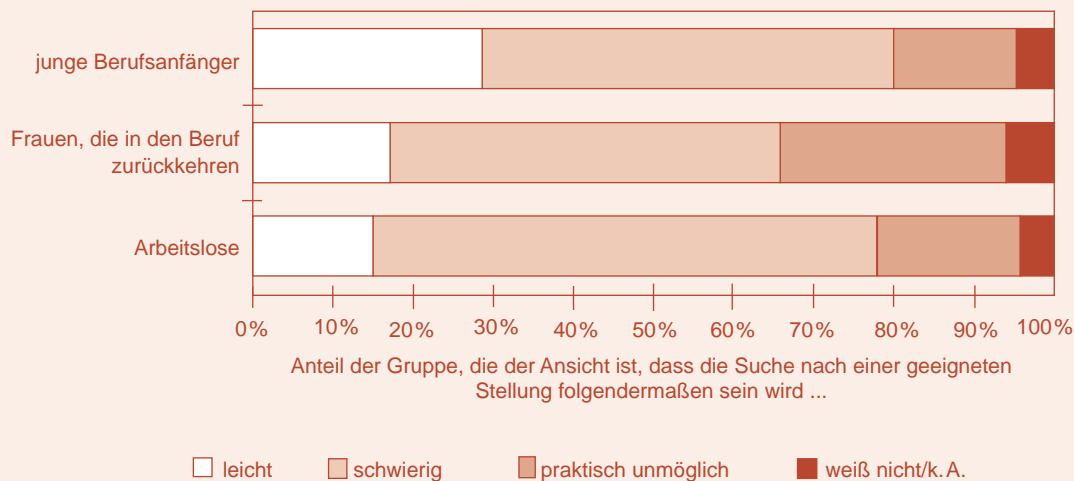
Junge Berufsanfänger und Frauen, die in den Beruf zurückkehren, haben es nicht besonders eilig, eine Stellung zu finden. Vier Fünftel der Arbeitslosen (80 %) suchen momentan jedoch irgendeine Art von Arbeit. Für sie ist der Wunsch, eine bezahlte Beschäftigung aufzunehmen sowohl real als auch eine unmittelbare Absicht. Betrachtet man jedoch die drei Gruppen, die davon ausgehen, in den nächsten fünf Jahren eine Beschäftigung aufzunehmen – die Arbeitslosen, Berufsanfänger und Wiedereinsteiger – so zeigt die Erhebung, dass allgemein keine große Zuversicht besteht, diese unterschiedlichen Intentionen zu verwirklichen. Die Inanspruchnahme von Hilfe, Informationen und Beratung in Bezug auf den Arbeitsmarkt ist im Allgemeinen gering (Abbildung 4). Alle Gruppen nehmen bei der Arbeitssuche verschiedene unterstützende Quellen in Anspruch, doch es gibt keine Stelle oder Quelle, die die Mehrzahl der Frauen, die in den Beruf zurückkehren, besonders anzieht oder sich um ihre Belange kümmert.

Schlussfolgerungen

Zwei Schlussfolgerungen können aus diesen Ergebnissen gezogen werden:

1. Im Allgemeinen besteht sowohl bei Frauen als auch bei Männern die momentan keiner Beschäftigung nachgehen, der starke Wunsch, in naher Zukunft eine bezahlte Beschäftigung aufzunehmen.

Abbildung 4 Zuversicht in Bezug darauf, eine Stellung zu finden



Quelle: Erhebung über die Erwerbswünsche für die Zukunft, 1998.

Die Erhebung zeigt, dass es einige offensichtliche Zwänge gibt, die dies verhindern könnten: die Diskrepanz zwischen dem gegenwärtigen dominanten Arbeitszeitmodell und dem starken Wunsch nach Teilzeitarbeit (der von Frauen, die in den Beruf zurückkehren, geäußert wird); das Nichtvorhandensein marktfähiger Kompetenzen bei den Arbeitslosen, insbesondere den Langzeitarbeitslosen. Abgesehen von diesen Zwängen bestehen jedoch auf breiter Ebene der Wunsch und die Absicht, eine bezahlte Beschäftigung aufzunehmen. Hier wäre es unbedingt erforderlich, sich mit diesen Zwängen, die einer potenziellen Zunahme des Arbeitskräfteangebotes im Wege stehen, zu beschäftigen und zu versuchen, sie auf ein Minimum zu beschränken. Dies würde drei Resultate zur Folge haben:

- es könnte ein differenzierterer Ansatz entwickelt werden, und zwar sowohl in Bezug auf die Möglichkeiten als auch in Bezug auf die Wünsche der Menschen im Hinblick darauf, was sie insgesamt in den verschiedenen Bereichen des Lebens mit ihrer Zeit machen möchten. Dies gilt für Männer und Frauen, junge und alte Menschen gleichermaßen. Zunächst einmal bedeutet dies, dass man sich insbesondere damit beschäftigt, wie die Wünsche der Frauen, die in den Beruf zurückkehren, und ihre effektive berufliche Verfügbarkeit (z. B. unter Berücksichtigung von Punkten, wie die Betreuung von Angehörigen, familiäre Pflichten usw.) mit

den Möglichkeiten des Arbeitsmarktes in Einklang gebracht werden können (z. B. entsprechende Arbeitszeitmuster);

- laufende Maßnahmen zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit durch Ausbildung, öffentliche Beschäftigungsmaßnahmen, engagierte Schulungs- und Qualifikationspläne und
 - Bereitstellung von leichter zugänglichen Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen für Berufsanfänger und berufliche Wiedereinsteiger, um ihnen zu helfen, ihre Wahl besser informiert zu treffen und eine geeignete Beschäftigung zu finden.
2. *Einige derjenigen, die momentan keiner Beschäftigung nachgehen, könnten in Betracht ziehen, weniger Stunden zu arbeiten, falls man es ihnen anbietet, auch wenn dies nicht immer ihre erste Wahl war.* Hier muss bei der Entwicklung von Maßnahmen möglicherweise an zwei Stellen angesetzt werden:
 - Erstens, die Notwendigkeit, Mechanismen zu finden, mit deren Hilfe diese Möglichkeit auf breiter Ebene realisiert werden könnte, ohne die Qualität der beruflichen Tätigkeiten und Karrieren zu unterminieren. Gegenwärtig scheinen diese Mechanismen nicht zu existieren. Gesetzliche Bestimmungen schränken im Allgemeinen nur ein Übermaß an Überstunden ein, Tarifvereinbarungen betreffen nicht

den gesamten Personalbestand und effektive bilaterale Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer scheinen das Vorrecht der am meisten geschätzten und etablierten Arbeitnehmer zu sein, und

- zweitens, die Notwendigkeit, die Arbeitszeit umzuverteilen und somit sicherzustellen, dass diejenigen, die momentan keiner Beschäftigung nachgehen, die direkt Begünstigten sind und bevorzugt behandelt werden. Auch hier existieren nur wenige effektive Mechanismen: Produktivitätszuwächse haben

oftmals Vorrang. Daher besteht Bedarf an weiteren neuen einfallsreichen Instrumenten für positive Interventionen auf dem Arbeitsmarkt, und zwar nicht nur, um ein Übermaß an Überstunden zu vermeiden, sondern um wirkliche individuelle Wahlmöglichkeiten für alle, nicht nur für „Insider“ zu schaffen.

Mia Latta ist Forschungsleiterin bei der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Dieser Artikel basiert auf dem von der Stiftung in Auftrag gegebenen Bericht über Erwerbswünsche und Erwerbsbeteiligung von John Atkinson, Institute for Employment Studies, University of Sussex, Vereinigtes Königreich. Der Bericht wurde auf DE, EN und FR veröffentlicht und kann von der Webseite der Stiftung (www.eurofound.ie) heruntergeladen werden.



on time 31

BERICHT DES EGB

Europäische Arbeitszeitpolitik im öffentlichen Dienst

Dieser Bericht stellt die Ergebnisse eines EPSU-Projektes (European Federation of Public Service Unions/Europäische Vereinigung der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes) über die Arbeitszeit vor. Auf der Grundlage dieser Ergebnisse wird ein einheitlicherer Ansatz in Bezug auf die Arbeitszeitpolitik für den öffentlichen Sektor in Europa empfohlen. Der Bericht legt dar, wie die momentan lebhaft geführte Debatte über die Frage der Arbeitszeit mit den sich verändernden Vorstellungen von Arbeit und Zeit auf Seiten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Zusammenhang steht. Noch einmal wird bekräftigt, dass die Gewerkschaften für den öffentlichen Dienst in ganz Europa bei dieser Debatte an vorderster Front stehen und stark daran interessiert sind, neue Initiativen zu entwickeln, um zu zeigen, dass sie der Reorganisation und Verkürzung der Arbeitszeit große Bedeutung beimessen.

Weitere Informationen sind erhältlich bei:
Alfons Grundheber
ETUI, Publications and Public Relations

Tel. (322-2) 24 04 86
Fax (322-2) 24 05 02
E-Mail: agrundhe@etuc.org
<http://www.etuc.org.etui>

NEUER BERICHT DER
EUROPÄISCHEN KOMMISSION

Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie durch die Mitgliedstaaten

Die Kommission legte am 1. Dezember 2000 einen Bericht über die Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993) durch die Mitgliedstaaten vor. Der Bericht, der sich an das Europäische Parlament, den Rat, den Wirtschafts- und Sozialausschuss sowie den Ausschuss der Regionen richtet, gibt einen allgemeinen Überblick über die rechtliche Situation im Hinblick auf die Umsetzung der Bestimmungen der Richtlinie durch die einzelnen Mitgliedstaaten.

Anna Diamantopoulou betonte die Bedeutung der ordnungsgemäßen Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit von Arbeitnehmern in der gesamten Europäischen Union. Das Mitglied der Kommission (Beschäftigung und Soziales) erinnerte an das grundlegende Ziel, den Schutz der Arbeitnehmer vor nachteiligen Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit aufgrund von übermäßig langen Arbeitszeiten, unzulänglichen Pausen oder störenden Arbeitsunterbrechungen, und forderte alle beteiligten Parteien auf sicherzustellen, dass die Richtlinie eingehalten wird.

Dreizehn Mitgliedstaaten haben Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie erlassen. Obwohl die meisten Mitgliedstaaten nach dem Ablauf der Frist für die Umsetzung (23. November 1996) auf nationaler Ebene Maßnahmen ergriffen haben, werden insgesamt nun viele Bestimmungen der Richtlinie von den Mitgliedstaaten in nationales Recht übertragen.

Es gibt jedoch eine Reihe von wichtigen Fragen, angesichts derer die Kommission besorgt ist. Erstens gehen die Rechtsvorschriften in einer Reihe von Mitgliedstaaten über die gemäß Artikel 1(3) der Richtlinie zulässigen Ausnahmeregelungen hinaus, indem

sie andere Kategorien von Arbeitnehmern von dem Geltungsbereich der Richtlinie ausschließen. Zweitens gibt es Probleme in bestimmten Mitgliedstaaten, die zwischen Arbeitszeit und Überstunden unterscheiden. Überstunden können nicht als Mittel zur Umgehung der maximalen Wochenarbeitszeit von 48 Stunden dienen.

Drittens haben einige Mitgliedstaaten Fristen festgelegt, bevor ein Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch geltend machen kann. Diese Einschränkungen kön-

nen vor allem für Arbeitnehmer mit kurzfristigen Verträgen oder Zeitverträgen nachteilig sein. Viertens gibt es in einer Reihe von Mitgliedstaaten Unzulänglichkeiten bezüglich der Art und Weise, wie die Nachtarbeit geregelt wird. Und schließlich ist es in einigen Mitgliedstaaten nicht ganz klar, ob die Umsetzung der Maßnahmen eine Garantie dafür ist, dass alle Arbeitnehmer in den Genuss all ihrer Rechte im Rahmen der Richtlinie kommen.

Die Kommission fährt nun damit

fort, in jedem Mitgliedstaat ausführlich zu untersuchen, ob die nationalen Umsetzungsmaßnahmen im Einklang mit der Richtlinie stehen. Abschließende Schlussfolgerungen dieser Evaluierung werden in naher Zukunft erwartet.

Weitere Informationen sind erhältlich bei:

Europäische Kommission
GD Beschäftigung und Soziales
E-Mail: empl-info@cec.eu.int.

Zu dieser Ausgabe

Die Arbeitszeiten im Einzelhandelssektor haben sich in den letzten vier Jahren stark verändert. In vielen Ländern sind die Ladenöffnungszeiten nach wie vor ein wichtiges Thema. Die Ausweitung der „24-Stunden-Gesellschaft“ hat zu einer erneuten Überprüfung der Regelungen im Hinblick auf eine Erweiterung der Ladenöffnungszeiten in den Abend- und Nachtstunden sowie an Sonntagen geführt.

Tatsächlich ist der Einzelhandelssektor ein gutes Beispiel für die Entwicklung von flexiblen Arbeitszeiten als Reaktion auf die Kundennachfrage „rund um die Uhr“. Zudem veranschaulicht er die Interessenkonflikte, die manchmal zwischen Angestellten, die möglicherweise zu sozial unverträglichen Zeiten arbeiten müssen, und Bürgern bestehen können, die vielleicht auch berufstätig sind, und Bedarf an angemessenen, erweiterten Ladenöffnungszeiten haben.

Das vorliegende Bulletin gibt einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen in Bezug auf die Arbeitszeit im Einzelhandelssektor in Europa. Zudem werden anstehende Probleme näher betrachtet und praktische Informationen hinsichtlich der Organisation der Zeit angeboten.

Zwei zusätzliche Artikel geben erstens einen Überblick über die Folgen der Zunahme von Teilzeitarbeit in Europa und zweitens darüber, welche Aussichten auf den Arbeitsmärkten und welche Präferenzen diejenigen haben, die gegenwärtig keiner bezahlten Beschäftigung nachgehen.

