



ARBEITSZEITPRÄFERENZEN IN EUROPA NACH BESCHÄFTIGUNGSFORM UND GESCHLECHT

Im Jahr 1998 hat die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen eine umfassende Studie zu den Beschäftigungsmöglichkeiten der Zukunft in sämtlichen 15 EU-Mitgliedstaaten und Norwegen durchgeführt. Wer will arbeiten? Wann? Und warum? In der Studie wurde zu diesen Kernfragen die Meinung von Menschen untersucht, die in einem bezahlten Beschäftigungsverhältnis stehen oder in den nächsten fünf Jahren in den Arbeitsmarkt eintreten werden. Diese Broschüre zeigt die wichtigsten Ergebnisse der Studie zu der Frage auf, ob Männer und Frauen ihre Wochenarbeitszeit steigern oder reduzieren möchten.

Die wichtigsten Ergebnisse

- Bei der Mehrheit der erwerbstätigen Bevölkerung in Europa stimmt die effektive Wochenarbeitszeit nicht mit ihren eigentlichen Wünschen überein. Die Hälfte (51 %) der Beschäftigten würde eine geringere Arbeitszeit bevorzugen und ein niedrigeres Einkommen in Kauf nehmen, 12 % würden gern mehr arbeiten.
- Bei Männern und Frauen zeichnet sich der allgemeine Trend ab, von den Extremen der sehr geringen Teilzeit (unter 20 Stunden) und der langen Vollzeit abzurücken: Die meisten bevorzugen längere Teilzeit (20–34 Stunden) oder geringere Vollzeit (35–39 Stunden).
- Im Durchschnitt ziehen männliche Beschäftigte eine 37-Stunden-Woche und weibliche Beschäftigte eine 30-Stunden-Woche vor. „Arbeitssuchende“ haben ähnliche Arbeitszeitwünsche wie die Beschäftigten.
- 22 % der Männer und 37 % der Frauen, die derzeit einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, würden eine Teilzeitbeschäftigung bevorzugen. 26 % der männlichen Beschäftigten und 53 % der weiblichen Beschäftigten würden es vorziehen, weiterhin Teilzeit zu arbeiten oder eine Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen.
- Insbesondere Frauen mit kleinen Kindern streben eine Teilzeitbeschäftigung an. Mütter mit größeren Kindern wünschen sich eine etwas längere Wochenarbeitszeit.
- Die bevorzugte Wochenarbeitszeit der Männer ändert sich kaum, wenn sie Kinder haben. Allerdings würde mehr als einer von fünf Vätern Teilzeitarbeit vorziehen.
- Der Vollzeitbeschäftigung wird eindeutig der Vorzug gegeben, auch von den Teilzeitbeschäftigten (24 % der Männer und 18 % der Frauen, die derzeit teilzeitbeschäftigt sind).
- Das Leisten von Überstunden ist bei den Vollzeitbeschäftigten weit verbreitet; auch viele Teilzeitbeschäftigte bieten ihren Arbeitgebern diese Flexibilität. Nur knapp über die Hälfte der Beschäftigten, die Überstunden leisten, können diese mit Freizeitausgleich über eine Art „Stundenkonto“ oder Gleitzeit abgelten.
- 23 % aller Beschäftigten gaben an, dass sie unbezahlten Urlaub in Anspruch nehmen würden, wenn es diese Möglichkeit gäbe; würde der Urlaub mit der Hälfte des Einkommens bezahlt, stiege die Zahl auf 30 % der Beschäftigten.



Einleitung

„Arbeitszeit“ und „Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben“ sind häufige Themen der öffentlichen Diskussion. In dieser Diskussion kommen auch die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden im Beschäftigtenverhältnis und damit zusammenhängend die Arbeitszeitorganisation und -planung zur Sprache. In dieser Broschüre liegt der Schwerpunkt auf der aktuellen bzw. bevorzugten wöchentlichen Arbeitszeit von Männern und Frauen. Wünschen sie sich eher eine Verringerung oder eine Zunahme der Anzahl der im Beschäftigtenverhältnis geleisteten Arbeitsstunden? Welche Wochenarbeitszeit bevorzugen sie? Weichen die Arbeitszeitwünsche von Eltern von denen der Männer und Frauen ohne Kinder ab? Gibt es Unterschiede zwischen Selbständigen und Angestellten und zwischen Angestellten in unterschiedlichen Positionen?

Arbeitszeitpräferenzen sind keine „harten Fakten“ und ebenso wenig ein perfekter Maßstab für das Verhalten der Zukunft, denn die Ergebnisse unterliegen nicht nur Zwängen, sie sind auch prioritätenabhängig. Zum Beispiel würde nicht jeder, der angibt, dass er Teilzeit vorzieht, sofort eine Teilzeitarbeit annehmen, wenn er die Möglichkeit dazu hätte. Dennoch haben die Präferenzen von Männern und Frauen einen Einfluss auf ihre Pläne, Entscheidungen und ihr Verhalten. Präferenzen sind auch ein Indikator für die Qualität der Arbeitsbedingungen, denn sowohl das „Überarbeitet-Sein“ als auch das „Unterbeschäftigt-Sein“ sind wenig optimale Bedingungen und gleichzeitig eine potenzielle Ursache für Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz.

Präferenzen passen sich auch an veränderte Lebensumstände und politische Maßnahmen an. Zum Beispiel hängt der Wunsch der Frauen nach einer kürzeren Arbeitszeit davon ab, ob sie kleine Kinder zu versorgen haben oder ob eine geeignete Kinderbetreuung zu ihrer zeitlichen Entlastung verfügbar ist. Die Präferenz der Frauen in Bezug auf eine höhere Arbeitszeit ändert sich entsprechend, wenn ihre Kinder älter sind oder wenn es aufgrund neuer

politischer Maßnahmen mehr Kinderbetreuungsplätze gibt, die es einfacher machen, Arbeit und Kindererziehung zu vereinbaren.

Daher können Informationen über die Präferenzen von Männern und Frauen und deren Ursachen Aufschluss darüber geben, welche politischen Maßnahmen die Europäer begrüßen würden. Auf der anderen Seite können auf der Grundlage einer Analyse der Abhängigkeit der Präferenzen von privaten und beruflichen Umständen Überlegungen dazu angestellt werden, unter welchen Bedingungen und in welcher politischen Umgebung bestimmten Arbeitszeitmodellen tendenziell gegenüber anderen Modellen der Vorzug gegeben wird.

Tabelle 1: Bevorzugte Wochenarbeitszeit von Männern und Frauen

Bevorzugt	Männer (%)	Frauen (%)	Alle (%)
Aktuelle Wochenarbeitszeit beibehalten	34	40	37
Wochenarbeitszeit reduzieren	57	44	51
Wochenarbeitszeit erhöhen	9	16	12
Insgesamt	100	100	100

Quelle: Die erwerbstätige Bevölkerung im Alter von 16–64 Jahren in EU-15 + NO, 1998.

Anpassung der Wochenarbeitszeit

Beinahe zwei von drei Arbeitnehmern würden die Anzahl ihrer Wochenarbeitsstunden gern ändern (Tabelle 1). Die Hälfte (51 %) gibt einer geringeren Arbeitszeit den Vorzug (darunter nur 2 %, die ihre Beschäftigung gern aufgeben würden) und würde im Gegenzug ein niedrigeres Einkommen in Kauf nehmen, 12 % wünschen sich eine längere Arbeitszeit. Männliche Beschäftigte ziehen es sogar eher vor, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, als weibliche Beschäftigte.

Tabelle 2: Bevorzugter Umfang der Arbeitszeitanpassung

Bevorzugt	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit					Alle (%)
	Unter 20 (%)	20-34 (%)	35-39 (%)	40-49 (%)	Über 50 (%)	
Wochenarbeitszeit um 15 Std. oder mehr reduzieren	1	2	9	10	56	16
Wochenarbeitszeit um 5–15 Std. reduzieren	5	10	22	43	25	27
Wochenarbeitszeit um 4 Std. oder weniger reduzieren	1	4	15	9	(*)	8
Insgesamt möchten ihre Wochenarbeitszeit reduzieren	7	16	46	62	81	51
Insgesamt möchten ihre aktuelle Wochenarbeitszeit beibehalten	40	54	46	34	18	37
Wochenarbeitszeit um 4 Std. oder weniger erhöhen	7	3	4	1	(*)	2
Wochenarbeitszeit um 5–15 Std. erhöhen	20	17	4	3	1	6
Wochenarbeitszeit um 15 Std. oder mehr erhöhen	26	10	(*)	(*)	(*)	4
Insgesamt möchten ihre Wochenarbeitszeit erhöhen	53	30	8	4	1	12
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

(*) Unter 0,5 %.

Quelle: Die erwerbstätige Bevölkerung im Alter von 16–64 Jahren in EU-15 + NO, 1998.

Im Gegensatz dazu ist ein höherer Prozentsatz der weiblichen Beschäftigten unterbeschäftigt und wünscht sich längere Arbeitszeiten (16 %). Insgesamt streben männliche Beschäftigte eher nach einer Änderung ihrer Wochenarbeitszeit als weibliche Beschäftigte, sie konnten also ihre bevorzugte Wochenarbeitszeit auf dem Arbeitsmarkt weniger umsetzen. Eine weitere Erklärung dafür, dass Frauen eine weniger zeitintensive Beschäftigung suchen, liegt jedoch darin, dass sie den Arbeitsmarkt eher verlassen als Männer, um ihre Kinder zu erziehen oder andere Pflegeaufgaben zu übernehmen, aber keine Arbeitsplätze mit kürzeren Arbeitszeiten finden.

Der Wunsch nach Anpassung der Wochenarbeitszeit hängt direkt mit der aktuellen Wochenarbeitszeit zusammen (Tabelle 2). Der Anteil der Beschäftigten, die eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit wünschen, steigt mit der Anzahl der aktuell geleisteten Arbeitsstunden, insbesondere bei den Vollzeitbeschäftigten. Über 80 % der Beschäftigten mit einer sehr hohen Wochenarbeitszeit (50 und mehr Stunden) wünschen sich eine kürzere Arbeitswoche. Gerade die Teilzeitbeschäftigten, und insbesondere jene in geringer Teilzeit (20 Stunden und weniger), würden gern mehr arbeiten. Über die Hälfte der in geringer Teilzeit Beschäftigten und beinahe einer von drei in längerer Teilzeit (20–34 Stunden) würde gern mehr arbeiten.

Die Veränderungspräferenzen aller Männer und Frauen in geringer Teilzeit oder sehr langer Vollzeit spiegeln die existierenden geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Arbeitszeiten wider. Weibliche Beschäftigte haben zurzeit im Durchschnitt eine geringere Wochenarbeitszeit als Männer, weil sie in der Vollzeit eine geringere Zahl an Wochenstunden leisten und eher einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen als Männer. Wenn Frauen vollzeitbeschäftigt sind, streben sie eher als die Männer mit einer vergleichbaren

Wochenarbeitszeit eine Verringerung der langen Arbeitszeiten an. Die kleine Gruppe der Männer in Teilzeitbeschäftigungen möchte sogar eher mehr arbeiten als Frauen in Teilzeit.

Gegenwärtig entspricht die Wochenarbeitszeit vieler Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigter in Europa augenscheinlich nicht ihren Wünschen. Am wenigsten beliebt sind Modelle mit extrem langer oder kurzer Wochenarbeitszeit. Mit anderen Worten streben die Männer und Frauen, die in längerer Teilzeit (20–34 Stunden) oder geringerer Vollzeit (35–39 Stunden) beschäftigt sind, am wenigsten Veränderungen an. Dennoch streben auch einige der Beschäftigten, die derzeit diese Mitte bilden, eine Veränderung an, meist im Sinne einer Umwandlung von geringer Vollzeit in Teilzeit.

Tabelle 4: Familienpflichten der erwerbstätigen Bevölkerung

- 33 % leben mit einem Kind im Alter von 14 Jahren oder darunter in einem Haushalt;
- 9 % leben mit einem Kind im Alter von unter 3 Jahren in einem Haushalt;
- 14 % der Mütter und 3 % der Väter sind allein erziehend und leben allein;
- 11 % pflegen ältere Verwandte oder andere pflegebedürftige Erwachsene; bei den Erwerbstätigen im Alter von 50 Jahren und darüber sind es beinahe 20 %.

Quelle: Die erwerbstätige Bevölkerung im Alter von 16–64 Jahren in EU-15 + NO, 1998.

Die meisten Beschäftigten streben eine recht beträchtliche Anpassung ihrer Wochenarbeitszeit, insbesondere im Verhältnis zu ihrer aktuellen Wochenarbeitszeit an. Wie Tabelle 3 zeigt, bevorzugen männliche Beschäftigte im Durchschnitt eine 37-Stunden-Woche und weibliche Beschäftigte eine 30-Stunden-Woche. Dies bedeutet eine durchschnittliche gewünschte Verringerung um sechs

Tabelle 3: Verteilung der aktuellen und der bevorzugten Wochenarbeitszeit

Wochenarbeitszeit (Stunden)	Männliche Beschäftigte		Männliche Arbeitssuchende	Weibliche Beschäftigte		Weibliche Arbeitssuchende
	Aktuell (%)	Bevorzugt (%)		Aktuell (%)	Bevorzugt (%)	
Unter 20	3	4	5	14	11	9
20-34	6	19	21	25	44	44
35-39	22	34	26	26	26	19
40-49	44	34	43	28	17	27
Über 50	25	9	5	7	2	1
Insgesamt	100	100	100	100	100	100
Durchschnitt	43	37	35	34	30	30

NB: Die Analyse bezieht sich auf die Befragten, von denen Angaben zur aktuellen und/oder bevorzugten Arbeitszeit vorlagen. „Arbeitssuchende“ sind diejenigen, die sofort oder innerhalb der nächsten fünf Jahre einen Arbeitsplatz suchen.

Quelle: Die erwerbstätige Bevölkerung im Alter von 16–64 Jahren in EU-15 + NO, 1998.

Wochenarbeitsstunden für männliche Beschäftigte und vier Wochenarbeitsstunden für weibliche Beschäftigte. Würde diese Anpassung durchgeführt, hätte dies unter anderem die Abnahme des geschlechtsspezifischen Unterschiedes in der Anzahl der im bezahlten Beschäftigtenverhältnis geleisteten Arbeitsstunden zur Folge. Das Spektrum der Wünsche ist groß, doch als allgemeiner Eindruck zeichnet sich im Gegensatz zu derzeitigen Arbeitszeitmodellen das Streben der Mehrzahl der Männer und Frauen nach einem Mittelwert von 20–39 Wochenarbeitsstunden ab. Im Durchschnitt sind die Wünsche der „Arbeitssuchenden“ mit denen der Beschäftigten vergleichbar.

Kinder und Pflegeaufgaben

Ein Großteil der erwerbstätigen Bevölkerung widmet sich irgendwann in ihrem Leben der Kindererziehung oder anderen Pflegeaufgaben, die Zeit beanspruchen. Die meisten Menschen übernehmen diese Pflichten mindestens einmal in ihrem Leben (Tabelle 4). Diese Pflegeaufgaben werden in der Mehrheit von Frauen übernommen, doch aufgrund der sich ändernden wirtschaftlichen Bedingungen und Sozialeinstellungen und der damit einhergehenden Modernisierung der Geschlechterrollen nimmt der Beitrag der Männer langsam zu. Allein erziehende Eltern, in den meisten Fällen Frauen, sehen sich bei der Vereinbarung von Arbeit und Kindererziehung mit besonders großen Schwierigkeiten konfrontiert. Die Zeit, die für die Kindererziehung aufgewendet wird, nimmt mit zunehmendem Alter der Kinder ab, doch häufig werden zu diesem Zeitpunkt andere Pflegeaufgaben für ältere oder behinderte Eltern in stärkerem Maße übernommen. Daher sind politische Maßnahmen zur Verbesserung des Gleichgewichtes zwischen Arbeit und Privatleben nicht nur für einen Großteil der Bevölkerung im Erwerbstätigenalter, sondern insbesondere auch für deren Kinder und pflegebedürftige Verwandte wichtig.

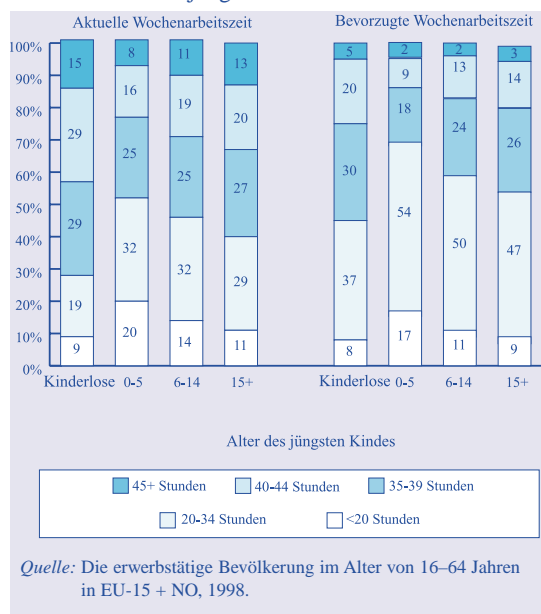
Tabelle 5: Bevorzugte Wochenarbeitszeiten von erwerbstätigen und arbeitssuchenden Frauen

	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit		
	Weibliche Beschäftigte		Weibliche Arbeitssuchende
	Aktuell	Bevorzugt	Bevorzugt
Kinderlos	36	33	32
Kind unter 6	30	27	28
Kind 6–14	32	29	28
Kind über 15	34	31	30

Quelle: Die erwerbstätige und arbeitssuchende Bevölkerung im Alter von 16–64 Jahren in EU-15 + NO, 1998.

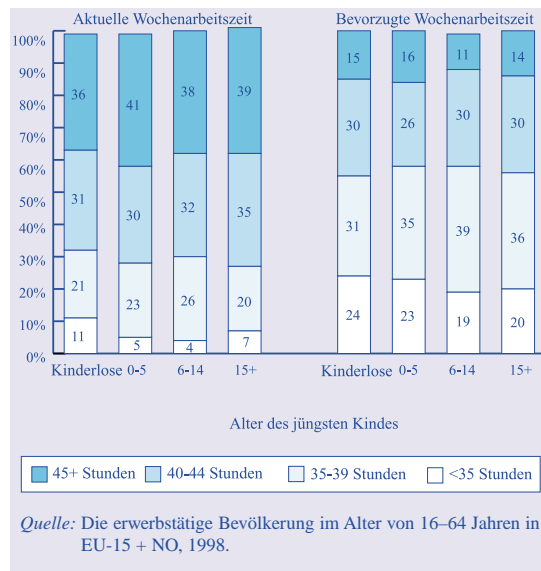
Es wird gemeinhin akzeptiert, dass Mütter von kleinen Kindern weniger häufig einer Erwerbstätigkeit nachgehen und dass sie eher teilzeitbeschäftigt sind oder eine geringere Vollzeitbeschäftigung haben als Männer und kinderlose Frauen. Normalerweise steigt

Abbildung 1: Aktuelle Wochenarbeitszeit und bevorzugte Wochenarbeitszeit der weiblichen Beschäftigten nach dem Alter des jüngsten Kindes



die Wochenarbeitszeit der Frauen mit zunehmendem Alter ihrer Kinder, da diese ihre Mütter nun zeitlich weniger beanspruchen (siehe Abbildung 1). Im Vergleich zu kinderlosen Frauen sind erwerbstätige Mütter häufiger teilzeitbeschäftigt (unter 35 Stunden)

Abbildung 2: Aktuelle und bevorzugte Wochenarbeitszeit der männlichen Beschäftigten nach Alter des jüngsten Kindes



und arbeiten eher selten in langen oder sehr langen Vollzeitstellen. Beschäftigte Frauen mit kleinen Kindern im Alter von unter 6 Jahren haben die geringste Wochenarbeitszeit.

Die von Frauen angegebenen Präferenzen zeigen, inwieweit ihre Arbeitszeit vom Alter des jüngsten

Kindes abhängt. Gerade Frauen mit kleinen Kindern geben Teilzeitbeschäftigungen den Vorzug. Sie wünschen sich längere Arbeitszeiten, wenn ihre Kinder größer sind, und insbesondere kinderlose Frauen streben Wochenarbeitszeiten von 40 Stunden und mehr an. Auch fällt auf, dass mehr Frauen eine längere Teilzeitbeschäftigung wünschen, als sie tatsächlich haben, unabhängig davon, ob sie Kinder haben und wie alt das jüngste Kind ist. Im Gegensatz dazu ist der Anteil der Frauen, die 40 Wochenarbeitsstunden und mehr bevorzugen würden, geringer als der Anteil der Frauen, die gegenwärtig 40 Stunden pro Woche arbeiten. Dies trifft sogar auf kinderlose Frauen zu. Daraus ergibt sich, dass die meisten Frauen unabhängig von ihren Mutterpflichten längere Teilzeit oder geringe Vollzeit bevorzugen. Die Präferenzen von Frauen mit Kindern, die derzeit nicht erwerbstätig sind, dies aber innerhalb der nächsten fünf Jahre anstreben, sind vergleichbar mit den Arbeitszeitpräferenzen der erwerbstätigen Mütter (Tabelle 5).

Väter haben eine etwas längere Wochenarbeitszeit als kinderlose Männer. Wenn Männer Kinder haben, hat das insgesamt wenig Einfluss auf ihre aktuelle oder bevorzugte Wochenarbeitszeit (Abbildung 2). Bei den Männern zeichnet sich ganz klar das Bild ab, dass sie die lange Vollzeit aufgeben möchten, unabhängig davon, ob sie Kinder haben. Doch würde eine relativ hohe Minderheit der Väter gern Teilzeit arbeiten – viel mehr als in der Realität der Fall – und hätte dann mehr Zeit, die Kindererziehung mit den Frauen zu teilen.

Länderunterschiede

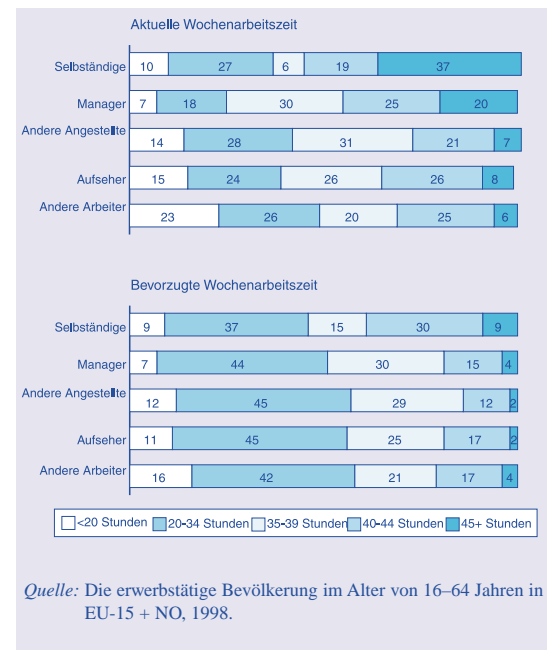
Innerhalb des Gesamtbildes, das sich in den 15 EU-Mitgliedstaaten und Norwegen abzeichnet, gibt es

Abbildung 3: Aktuelle und bevorzugte Wochenarbeitszeiten der männlichen Beschäftigten, aufgeschlüsselt nach selbständiger bzw. nicht selbständiger Tätigkeit



nationale Unterschiede zwischen den Arbeitszeitmodellen oder „Arbeitszeitsystemen“. Sie entstehen durch unterschiedliche politische Vorgaben durch die Arbeitszeitregelungen, Einkommensstrukturen, steuerlichen Anreize und Kinderbetreuungssysteme, die eine besonders entscheidende Rolle spielen. Die Wochenarbeitszeit der

Abbildung 4: Aktuelle und bevorzugte Wochenarbeitszeit der weiblichen Beschäftigten, aufgeschlüsselt nach selbständiger bzw. nicht selbständiger Tätigkeit



weiblichen und männlichen Beschäftigten in Vollzeit und Teilzeit ist unterschiedlich. Eine weitere wesentliche Differenz besteht im Grad und in der Form der Beschäftigung von Frauen in den Jahren der Kindererziehung. Zum Beispiel findet man die höchsten Beschäftigungsraten von Frauen mit kleinen Kindern generell in Skandinavien, wo die Vorkehrungen für Erziehungsurlaub und Beurlaubung aus familiären Gründen am weitesten entwickelt sind. In den Niederlanden und im Vereinigten Königreich sind erwerbstätige Mütter typischerweise in geringer Teilzeit beschäftigt, in Schweden in längerer Teilzeit und in einer Vielzahl anderer Länder, darunter Finnland und Portugal, in Vollzeit.

Variieren Arbeitszeitpräferenzen nach Ländern? Dem Gesamteindruck nach gibt es weniger nationale Unterschiede hinsichtlich der bevorzugten Wochenarbeitszeit als bei den aktuellen Arbeitszeitmodellen. In allen Ländern liegt die Mehrheit der Präferenzen bei einem Mittelwert aus längerer Teilzeit oder geringer Vollzeit, und die durchschnittlich bevorzugte Wochenarbeitszeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten sowie der Arbeitssuchenden liegt niedriger als der aktuelle Durchschnitt. In Dänemark streben Männer eine

Tabelle 6: Aktuelle und bevorzugte Wochenarbeitszeit nach Berufsstand

Berufsstand	Männliche Beschäftigte		Weibliche Beschäftigte	
	Aktuell	Bevorzugt	Aktuell	Bevorzugt
Selbständige	52	39	39	33
Manager	45	37	37	32
Andere Angestellte	39	35	32	30
Aufseher	42	38	32	30
Andere Arbeiter	38	36	30	29

Quelle: Die erwerbstätige Bevölkerung im Alter von 16–64 Jahren in EU-15 + NO, 1998.

durchschnittliche Wochenarbeitszeit von knapp über 34 Stunden an, in Portugal und Österreich liegt der Durchschnitt bei 38 Stunden. In 12 Ländern liegt der bevorzugte Durchschnitt für Frauen zwischen 29 und 34 Stunden. Frauen in Griechenland streben eine 35-Stunden-Woche an, und auch im Vereinigten Königreich (28 Stunden) und den Niederlanden (25 Stunden) wünschen sich die Frauen im Durchschnitt kürzere Arbeitszeiten.

Beschäftigungs- und Berufsstand

Selbständige haben durchschnittlich die höchste Wochenarbeitszeit, gefolgt von Angestellten mit Führungsaufgaben oder Aufsichtsfunktionen (Abbildungen 3 and 4). Im Vergleich zu den Unterschieden bei der aktuellen Wochenarbeitszeit treten weniger Abweichungen bei den Präferenzen auf (Tabelle 6). Folglich arbeitet der männliche Selbständige im Durchschnitt 52 Stunden pro Woche, würde jedoch eine 39-Stunden-Woche bevorzugen. Die Männer mit der niedrigsten Wochenarbeitszeit sind Arbeiter; sie arbeiten im Durchschnitt 38 Stunden pro Woche und würden eine 36-Stunden-Woche bevorzugen. In allen Berufskategorien ist die Wochenarbeitszeit der Frauen niedriger als die der Männer, doch wie bei den Männern arbeiten weibliche Selbständige oder Managerinnen mehr als andere Frauen. Im Durchschnitt wünschen sich weibliche Selbständige längere Wochenarbeitszeiten als andere

weibliche Beschäftigte, doch mit 33 Stunden liegt der Wert nur 4 Stunden höher als die durchschnittlich bevorzugte Wochenarbeitszeit von Arbeiterinnen mit 29 Stunden.

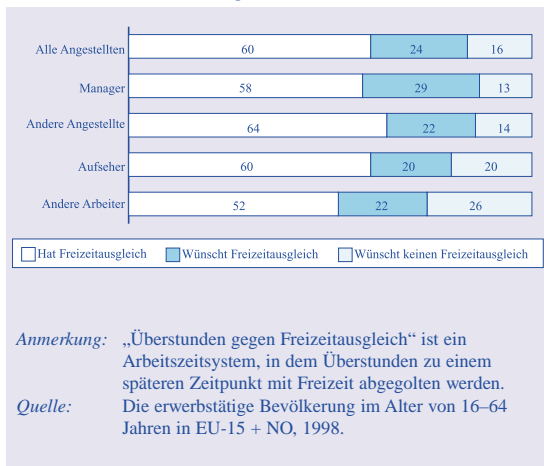
Wie aus der Analyse in Tabelle 6 (oben) hervorgeht, möchten im Vergleich zu Beschäftigten in anderen Positionen mehr Selbständige und Manager ihre Wochenarbeitszeit reduzieren. Ihre aktuelle Arbeitszeit liegt im Durchschnitt höher als die der anderen. Im Gegensatz dazu bevorzugten Arbeiter in den meisten Fällen eine Steigerung ihrer Wochenarbeitszeit. Die Ursache dafür sind finanziellen Erwägungen, denn manuelle Arbeit wird normalerweise am schlechtesten bezahlt, und diejenigen mit dem geringsten Einkommen oder mit finanziellen Schwierigkeiten sind am wenigsten bereit, ein niedrigeres Einkommen im Gegenzug zu einer kürzeren Arbeitszeit in Kauf zu nehmen.

Überstunden, unbezahlter Urlaub und Teilzeitarbeit

Viele Arbeitnehmer leisten Überstunden: 67 % der männlichen Beschäftigten und 58 % der weiblichen Beschäftigten machen Überstunden, wobei einer von fünf regelmäßig einmal pro Woche Überstunden leistet. Ein großer Anteil der Beschäftigten mit einer langen Wochenarbeitszeit macht regelmäßig Überstunden. Bei der Teilzeit sind Überstunden weniger verbreitet, sie kommen dennoch relativ häufig vor, was zeigt, dass auch Teilzeitbeschäftigte ihren Arbeitgebern diese Flexibilität bieten. Knapp über 10 % der Teilzeitbeschäftigten leisten mindestens einmal pro Woche Überstunden, und mehr als einer von drei Teilzeitbeschäftigten machen weniger regelmäßig Überstunden.

Nur knapp über die Hälfte der Beschäftigten, die Überstunden leisten, können sie mit Hilfe eines „Stundenkontos“ oder durch Gleitzeit in Form von Freizeit ausgleichen (57 % der männlichen Beschäftigten und 60 % der weiblichen Beschäftigten). Überstunden werden am häufigsten im öffentlichen Dienst und in großen Privatunternehmen mit Freizeit ausgeglichen. Bei manueller Arbeit (Arbeitern) kommt dies am seltensten vor. Ein Viertel der Arbeitnehmer, die Überstunden ohne diese Form des Ausgleichs leisten, würden dieses Modell bevorzugen, insbesondere Manager (Abbildung 5). Die manuell

Abbildung 5: Überstunden gegen Freizeitausgleich bei Beschäftigten, die Überstunden leisten



Arbeitenden (Arbeiter) geben dem Freizeitausgleich für Überstunden den geringsten Vorzug, wahrscheinlich weil viele von ihnen einen Überstundenzuschlag erhalten, auf den sie im Tausch gegen Freizeit nicht verzichten können.

Die Idee des unbezahlten Urlaubs (ausgedehnte Beurlaubung mit dem Recht, an seinen aktuellen Arbeitsplatz zurückkehren zu können) erwies sich als beliebt, und in diesem Punkt gab es wenig geschlechtsspezifische Unterschiede. Über die Hälfte (58 %) der Arbeitnehmer findet unbezahlten Urlaub sinnvoll, insbesondere über einen Zeitraum von 3–12 Monaten. 23 % aller Arbeitnehmer gaben an, dass sie unbezahlten Urlaub in Anspruch nehmen würden; der Prozentsatz stieg auf 30 %, wenn während der Auszeit die Hälfte des Nettoeinkommens gezahlt würde.

Letztendlich entspricht das Angebot des Arbeitsmarktes nicht den Wünschen der erwerbstätigen Bevölkerung. Mehr als einer von fünf Männern in Vollzeit (22 %) und 37 % der Frauen in Vollzeit würden Teilzeitarbeit vorziehen. Sie geben einer eher zeitlich begrenzten als unbegrenzten Teilzeitarbeit den Vorzug, weil sie dadurch mehr Zeit für sich selbst und ihre Familien hätten. Als Hauptgrund dafür, dass diese Vollzeitbeschäftigten nicht auf Teilzeit übergegangen sind, wurde angegeben, dass sie glauben, ihr derzeitiger Arbeitgeber würde einen solchen Schritt nicht akzeptieren oder dass es nicht möglich wäre, ihre Arbeit in eine Teilzeitstelle umzuwandeln. Weniger häufig wurde das geringere Einkommen und die Angst vor einer schlechteren Behandlung im Arbeitsrecht und bei der Sozialversicherung genannt. Zählt man die bereits Teilzeitbeschäftigten, die angeben, dass sie aus ganz unterschiedlichen Gründen nicht in Vollzeit arbeiten möchten, dazu, dann ergibt sich, dass insgesamt 26 % der männlichen Beschäftigten und 53 % der weiblichen Beschäftigten sowie 38 % der Arbeitssuchenden Teilzeitarbeit bevorzugen.

Diese Ergebnisse zeigen, dass Männer und Frauen ein erweitertes Angebot an Teilzeitarbeit in Europa begrüßen würden. Dennoch sollten die Wünsche anderer Beschäftigter auch in Betracht gezogen werden. Die Mehrzahl der Vollzeitbeschäftigten möchten weiter Vollzeit arbeiten, tendenziell jedoch weniger Wochenstunden. Ebenso ist die Teilzeitbeschäftigung in manchen Fällen eine „unfreiwillige“ Antwort auf die begrenzten Möglichkeiten des Arbeitsmarktes: 24 % der Männer und 18 % der Frauen in Teilzeitbeschäftigungen gaben an, diese Arbeitsstellen angenommen zu haben, weil keine Vollzeitstellen verfügbar waren.

Schlussfolgerung

Diese Studie zeigt, dass viele Vollzeitbeschäftigte wesentlich kürzeren Arbeitszeiten bei gleichzeitiger Anpassung ihrer Einkommen den Vorzug geben. Dazu

gehört auch ein beachtlicher Anteil an Vollzeitbeschäftigten, die gerne mehr Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit hätten. Gleichzeitig streben viele Teilzeitbeschäftigte nach einer Erhöhung ihrer Arbeitszeit, und einer Reihe von ihnen ist es nicht gelungen, eine Vollzeitstelle zu finden. Die allgemein bevorzugte Arbeitszeit besteht in längerer Teilzeit (20–34 Stunden) oder kürzerer Vollzeit (35–39 Stunden); kürzere Teilzeit und lange Vollzeit werden eher nicht gewünscht. Beliebt sind auch flexible Arbeitszeiten über einen längeren Zeitraum – zum Beispiel mit Freizeitausgleich oder unbezahltem Urlaub.

Diese Ergebnisse werfen eine Reihe beschäftigungspolitischer Fragen auf, wie etwa die einer reduzierten Vollzeit für alle Erwerbstätigen, einer höheren Qualität und Verfügbarkeit von Teilzeitarbeitsplätzen sowie die Frage nach weiteren Maßnahmen zur Unterstützung von Eltern, damit sie Arbeit und Familienpflichten besser miteinander vereinbaren können. Durch die Gesamtheit dieser Entwicklungen könnte das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben der erwerbstätigen Bevölkerung verbessert werden, weil jeder Arbeitnehmer über die Dauer seines gesamten Lebens das bevorzugte Arbeitszeitmodell für seine sich ändernden Lebensumstände wählen könnte.

Es werden weitere Forschungsarbeiten zu einer Reihe damit zusammenhängender Fragen notwendig sein, um eine bessere Kenntnis der Präferenzen und Kompromisse zu erlangen, zu denen die erwerbstätige Bevölkerung zur Erreichung einer kürzeren Vollzeit bereit ist, wie die Frage, ob sie in der nächsten Tarifrunde Senkungen gegenüber Lohnerhöhungen den Vorzug geben würde und welche Art von Arbeitsumstrukturierung sie für kürzere Arbeitszeiten in Kauf nehmen würde. Darüber hinaus wäre es wichtig, die Arbeitszeitpräferenzen in Kombination mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen zu untersuchen.

Es ist schwer für die einzelnen Arbeitnehmer, ihren Wunsch nach tatsächlich reduzierter Arbeitszeit durch individuelle Verhandlungen mit ihren aktuellen oder potenziellen Arbeitgebern durchzusetzen. Die öffentliche Diskussion, das gemeinsame Handeln der Sozialpartner und Bürgerinitiativen sind notwendig, um das Spektrum der Zeitenregelungen zu erweitern. Eine derartige Politik findet in einigen Gesellschaften statt, die eine fundierte Tradition der Arbeitszeitregulierung haben. Zum Beispiel hat der französische Staat eingegriffen und mit Hilfe des Aubry-Gesetzes ein Regulativ für eine reduzierte Vollzeit eingeführt, und in den Niederlanden haben Regierungspolitik und Tarifverhandlungen dazu geführt, dass es weniger Vollzeitbeschäftigung und mehr Teilzeitbeschäftigung gibt. Doch in manchen Ländern, wie zum Beispiel im Vereinigten Königreich, hat die Diskussion eben erst begonnen, und gerade dort besteht die größte Gefahr, dass das Ungleichgewicht zwischen einer sehr langen Vollzeit und minimalen Teilzeitbeschäftigungen zunimmt.

Über die Umfrage „Erwerbswünsche für die Zukunft“

Diese Studie wurde von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Zusammenarbeit mit dem Norwegischen Arbeitsministerium in Auftrag gegeben. Im Rahmen der Studie wurden über 30 000 Menschen im Alter von 16 bis 64 Jahren in den EU-Mitgliedstaaten und Norwegen befragt. Im Jahr 1998 wurden in jedem Land computerunterstützte telefonische Befragungen anhand eines Standardfragebogens durchgeführt. Die Telefonnummern zum Anrufen bei den Haushalten wurden nach einem Zufallsverfahren ausgewählt, desgleichen erfolgte eine Zufallsauswahl der Befragten innerhalb des jeweiligen Haushalts. Die Koordinierung der Feldarbeit sowie die Vorbereitung des Datensatzes lag in der Verantwortung von Infratest Burke Sozialforschung.

Verwendete Begriffe

Die Angaben zur aktuellen und bevorzugten Wochenarbeitszeit stammen aus Antworten auf die

folgenden zwei Fragen: „Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie derzeit im Durchschnitt?“ (Frage 55) und „Nehmen Sie bitte einmal an, dass Sie (und Ihr Partner) die freie Wahl hätten, was Ihre Arbeitszeit angeht, und denken Sie bitte dabei auch an das notwendige Geldverdienen: Wie viele Stunden pro Woche würden Sie selbst derzeit am liebsten arbeiten?“ (Frage 56).

Arbeitsstunden sind in durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden einschließlich Überstunden angegeben. Beschäftigung wurde in folgende Kategorien unterteilt: „geringe Teilzeit“ (unter 20 Stunden) „längere Teilzeit“ (20–34 Stunden) „geringe Vollzeit“ (35–39 Stunden), „lange Vollzeit“ (40–49 Stunden) und „sehr lange Vollzeit“ (über 50 Stunden).

„Arbeitssuchende“ sind diejenigen, die angaben, dass sie sofort oder innerhalb der nächsten fünf Jahre einen Arbeitsplatz suchen. Ein „Aufseher“ ist ein Arbeiter mit Aufsichtsaufgaben.

Diese Broschüre wurde von Dr. Colette Fagan, Universität Manchester, und Dr. Tracey Warren, Universität Nottingham, verfasst. Grundlage war ihr von der Stiftung im Jahr 2001 veröffentlichter Bericht *Gender, employment and working time preferences in Europe*. Die Autorinnen danken den Forschungsleiterinnen Mia Latta und Agnès Parent-Thirion für ihre hilfreichen Kommentare.

WEITERE INFORMATIONEN

Informationen zu den Veröffentlichungen der Stiftung finden Sie auf der Homepage der Stiftung unter www.eurofound.ie. Wenn sie Auskünfte zu anderen Veröffentlichungen aus der Reihe *Erwerbswünsche für die Zukunft* benötigen, wenden Sie sich bitte an

Dimitrios Politis

Information Liaison Officer

Telefon: (353-1) 204 41 40 Fax (353-1) 282 64 56 E-Mail: dmp@eurofound.ie

Copyright: 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.

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland.

Tel. (353-1) 204 31 00

Fax (353-1) 282 64 56/282 42 09

E-Mail: postmaster@eurofound.ie

EF/01/49/DE



AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-897-0115-3



9 789289 701150