



# **Arbeitszeitverkürzung zur Umverteilung von Arbeit – internationale Beispiele**

*Jörg Flecker  
Annika Schönauer  
Christoph Hermann  
Bernadette Allinger*

FORBA-Forschungsbericht 1/2010

*Bericht an das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz*

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt  
A-1020 WIEN, Aspernbrückengasse 4/5  
Tel.: +431 21 24 700  
Fax: +431 21 24 700-77  
office@forba.at  
<http://www.forba.at>

# INHALT

EINLEITUNG .....	1
1. KURZARBEIT ALS MAßNAHME IN DER KRISE .....	2
1.1. Kurzarbeit in Deutschland .....	4
1.2. Chômage temporaire in Belgien .....	6
1.3. Work sharing in Dänemark .....	8
1.4. Werktijdkortering in den Niederlanden .....	9
1.5. Bildungsmaßnahmen für freigesetzte Leiharbeitskräfte in Italien .....	11
1.6. Wirkung und Kritik .....	11
2. FLEXIBILISIERUNG DER LEBENSARBEITSZEIT .....	13
2.1. Recht auf Wechsel zwischen Teil- und Vollzeit in den Niederlanden und Dänemark .....	14
2.2. Vom Career-Break System zum Time-Credit Scheme in Belgien .....	16
2.3. Von der Verlaufssparregelung zur Lebenslaufregelung in den Niederlanden .....	18
2.4. Erfahrungen mit Freistellungen und Job Rotation in Dänemark .....	19
2.5. Bildungsurlaub und Bildungsteilzeit in Belgien, Schweden und Frankreich .....	22
2.6. Elternurlaub in Dänemark und Schweden .....	24
2.7. Altersteilzeit in Deutschland .....	25
2.8. Fazit .....	27
3. ARBEITSZEITVERKÜRZUNG UND BESCHRÄNKUNG VON ÜBERSTUNDEN .....	28
3.1. Ist die 35-Stunden-Woche in Frankreich gescheitert? .....	28
3.2. Regulierung der Höchstarbeitszeit und der Überstunden .....	32
3.3. Wandel betrieblicher Überstundenkulturen .....	34
3.4. Fazit .....	37

4.	<i>DIFFERENZIERUNG DER ARBEITSZEIT NACH BERUFSGRUPPEN UND ARBEITSBEDINGUNGEN</i> .....	38
4.1.	<i>Besondere Bedingungen für Sozial- und Pflegeberufe in Belgien</i> .....	39
4.2.	<i>Diskussion über Arbeitszeitverkürzung für Wechseldienste und 6-Stunden-Tag in Skandinavien</i> .....	40
4.3.	<i>Arbeitszeitdifferenzierung im öffentlichen Dienst und stufenweise Wiedereingliederung in Deutschland</i> .....	41
4.4.	<i>Fazit</i> .....	42
5.	<i>SCHLUSSFOLGERUNG</i> .....	43
	<i>LITERATUR</i> .....	45

## *EINLEITUNG*

Durch die Auswirkungen der gegenwärtigen Wirtschaftskrise auf den Arbeitsmarkt in Form stark steigender und vermutlich längere Zeit anhaltender Arbeitslosigkeit rückt die Sicherung von Beschäftigung durch eine Verkürzung und Umverteilung von Arbeitszeit wieder stärker in das öffentliche und politische Interesse. Innerhalb der Europäischen Union gibt es recht unterschiedliche nationale Traditionen und Erfahrungen, was die Verkürzung und Umverteilung von Arbeitszeit betrifft. Eine große Bandbreite an individuellen und kollektiven Maßnahmen wurde über viele Jahre mit unterschiedlichem Erfolg durchgeführt. Im Jahr 2001 legte FORBA einen vom Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Auftrag gegebenen Bericht vor, der eine Übersicht der arbeitszeitpolitischen Maßnahmen insbesondere des Staates in ausgewählten Mitgliedsstaaten in der Europäischen Union enthielt (Flecker et al. 2001). Es wurden darin insbesondere die Entstehungsbedingungen, die Umsetzung und die Wirkungen von Arbeitszeitverkürzung, -umverteilung und -flexibilisierung beschrieben.

In der aktuellen Diskussion in Österreich besteht großes Interesse an den Maßnahmen und Erfahrungen in anderen Ländern. Ziel des vorliegenden Papiers ist es, ausgewählte Teile des genannten Berichts zu aktualisieren und neuere Entwicklungen darzustellen. Der Bericht basiert auf einer Literaturrecherche, auf der Auswertung von Datenbanken, wie dem European Industrial Relations Observatory (EIRO), einer E-Mail-Umfrage unter Delegierten von EUROCADRES und ergänzenden Informationen von weiteren ExpertInnen in den ausgewählten Ländern.

Im ersten Abschnitt werden Reaktionen auf die Krise, insbesondere Kurzarbeit, beschrieben. Im zweiten Teil folgen Beispiele für die Verkürzung der Arbeitszeit durch Maßnahmen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit. Der dritte Teil behandelt die Verkürzung der Wochenarbeitszeit und die Begrenzung von Überstunden und der vierte Teil befasst sich mit der Differenzierung der Arbeitszeit, also der unterschiedlichen Regelung der Arbeitszeit für verschiedene Gruppen von Beschäftigten.

Die Expertisen zahlreicher nationaler und internationaler ExpertInnen flossen in diesen Bericht ein. Dank gilt insbesondere Gerald Musger (A), Janneke Plantenga & Chantal Remery (NL), Danièle Meulders, Síle O’Dorchai, Erwin De Deyn, Monique Ramioul & Guy van Gyes (BE), Rachel Silvera F. & Michel Patard (F), Ruth Emerek, Marianne Heide & Per K. Madsen (DK), Volker Telljohann (I), Steffen Lehndorff, Rolf Schmidt & Thorsten Schulten (D), Kea Tijdens & Hanneke de Geus (NL), Börje Sjöholm (S), John Morgan-Evans (UK), Hans Torvatn (NO), Helena Dias (PT) und Aristoteles Lakkas (GR).

## 1. *KURZARBEIT ALS MAßNAHME IN DER KRISE*

### Kurz gesagt ....

- Kurzarbeit ist die meistverbreitete Maßnahme zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit in der Krise – Adaptionen und Neueinführungen boomen.
- Verpflichtung zum Anbieten von Weiterbildung während der Kurzarbeit in den Niederlanden.
- Ausweitung der Kurzarbeit auf Angestellte in Belgien.
- Bandbreite für mögliche Dauer der Kurzarbeit groß: 6,5 Monate in Dänemark – 24 Monate in Deutschland und Österreich.
- Kurzarbeit geht auf Kosten der individuellen Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung - ein heißes Thema in Dänemark und den Niederlanden.
- Gewerkschaften fordern Pensionsansprüche in voller Höhe bei Kurzarbeit in den Niederlanden.
- Große Unterschiede bei Schwelle von wirtschaftlichen Einbußen für Inanspruchnahme von Kurzarbeit: 30% Produktionseinbruch in den Niederlanden, 20% Umsatzeinbruch in Belgien, 10% Verdiensteinbuße in Deutschland.
- Kurzarbeit auch bei Umstrukturierungen und saisonbedingten Einbrüchen im Baugewerbe in Deutschland.

Kurzarbeit als eine Maßnahme zur Bekämpfung der Folgen der Wirtschaftskrise, wie zum Beispiel die steigende Arbeitslosigkeit, hat im Laufe des letzten Monate in Europa und anderen industrialisierten Ländern große Verbreitung gefunden und kann als die umfassendste und bedeutendste Maßnahme zur Arbeitszeitverkürzung in Europa in den letzten 10 Jahren bezeichnet werden. Der große Anklang, den Kurzarbeit fand, hängt damit zusammen, dass sie die Personalkosten der Unternehmen reduziert, während gleichzeitig die Beschäftigten bei einem wirtschaftlichen Aufschwung weiterhin zur Verfügung stehen. Für die betroffenen ArbeitnehmerInnen bietet Kurzarbeit zumindest einen vorübergehenden Erhalt der Beschäftigung und Einkommen, auch wenn die Reduktion der Arbeitsstunden zu realen Einkommenseinbußen führt. Außerdem schützt Kurzarbeit vor den Problemen der sozialen Ausgrenzung, die oft bei Langzeitarbeitslosigkeit drohen. Begleitend wurden in vielen Ländern auch finanzielle Unterstützungen für Beschäftigte in Kurzarbeit oder für Unternehmen mit Kurzarbeitsmaßnahmen eingeführt. Einige der Instrumente wurden adaptiert, um den Bedürfnissen der Unternehmen und Beschäftigten in der Krise gerecht zu werden. Dies trifft zu auf Österreich, Belgien, Dänemark, Frankreich, Deutschland, Italien, Litauen, Luxemburg, die Niederlande, Norwegen und Schweden. Andere Länder, in denen es bisher keine derartigen Modelle gab, führten diese im Zuge der Wirtschaftskrise ein. Dazu zählen Bulgarien, Ungarn, Rumänien und Slowenien (European Foundation 2009a).

Auf den ersten Blick ähneln sich die Maßnahmen der Kurzarbeit, nichts desto trotz setzen die Länder unterschiedliche Akzente. Schon ein Blick auf die länderspezifischen Bezeichnungen der Modelle macht deutlich, dass Unterschiede bestehen. Österreich und die Niederlande sprechen beispielsweise von Kurzarbeit (*Werktijdverkorting*), Belgien und Frankreich nennen es temporäre bzw. partielle Arbeitslosigkeit (*chômage temporaire* und *chômage partiel*), und Dänemark bezeichnet es als *work sharing* (European Foundation 2009a).

Wesentliche Unterschiede zwischen den Modellen bestehen in folgenden Punkten:

- die Einschränkung der Berechtigtengruppe (welche Beschäftigten, welche Unternehmen)
- die Voraussetzungen auf betrieblicher Ebene (Umsatzentwicklung, Maßnahmen während der Kurzarbeit)
- die Art und das Ausmaß der finanziellen Unterstützungen durch die öffentliche Hand: In Belgien, Spanien, Italien, Portugal und Finnland werden die Lohnersatzleistungen in Form von Arbeitslosengeld für die ausgefallene Arbeitszeit direkt an die ArbeitnehmerInnen ausbezahlt. Hingegen wird das Kurzarbeitsgeld in Frankreich, Luxemburg, Deutschland und Österreich als Subvention an den Arbeitgeber bezahlt (Arbeitgeberverband Gesamtmetall 2009).
- die Dauer und der Zeitrahmen der möglichen Inanspruchnahme.

Die folgende Tabelle zeigt die wesentlichen Eckpunkte der Maßnahmen in Österreich, Deutschland, Belgien, Dänemark und den Niederlanden (Jørgensen 2009; European Foundation 2009a; Deeke 2009; Council of the European Union 2009; Arbeitgeberverband Gesamtmetall 2009). Bei allen dargestellten Maßnahmen handelt es sich um im Zuge der Krise vollzogene Adaptionen bestehender Gesetze. Im Anschluss an die Übersicht wird auf die vier ausländischen Beispiele im Detail eingegangen. Außerdem werden die speziellen Maßnahmen für LeiharbeiterInnen in Italien und die aktuelle Kritik zum Thema Kurzarbeit präsentiert.

## Kurzarbeitsmaßnahmen ausgewählter Länder im Vergleich

	Maßnahme	Berechtigte	Art und Ausmaß der Unterstützung	Zeitraumen, Dauer
AT	Kurzarbeit, Kurzarbeitsbeihilfe	Alle Beschäftigten, inkl. Leiharbeitskräfte <i>Ausgenommen:</i> Lehrlinge, Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder	Entschädigung mindestens auf Höhe des Arbeitslosengeldes (ca. 55% des Nettolohns) plus Kranken- und Pensionsversicherung und Familienzuschuss bei Berechtigung. Die Unterstützung wird um 15% erhöht, wenn der Arbeitgeber Training anbietet.	Maximale Dauer 24 Monate
DE	Kurzarbeit, Kurzarbeitergeld	Alle Beschäftigten, inkl. Leiharbeitskräfte und befristet Beschäftigte	Regierung zahlt bis zu 67% des Einkommensverlustes der Beschäftigten, sowie 50% der Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung für die nicht geleisteten Arbeitsstunden (100% der Sozialversicherungsbeiträge, wenn Weiterbildung angeboten wird) in den ersten 6 Monaten, danach vollständige Übernahme.	Maximal 24 Monate
BE	Urspr. Modell: zeitlich befristete Arbeitslosigkeit <i>Chômage temporaire</i>	Alle Beschäftigten, inkl. Leiharbeitskräfte und befristet Beschäftigte	Maximal 75% des letzten Einkommens, abhängig vom Familienstatus, höchstens 2.206 Euro im Monat.	Vollständige Freistellung über maximal 1 Monat, partielle Freistellung maximal 12 Monate
DK	<i>Work-sharing</i>	Alle Beschäftigten	Arbeitslosenversicherung	Maximale Dauer 6,5 Monate
NL	Kurzarbeit ( <i>Werk-tijdverkorting</i> ) (bis März 2009), dann partielle Arbeitslosigkeit	Alle Beschäftigten <i>Ausgenommen:</i> Leiharbeitskräfte Verpflichtende Weiterbildungsmaßnahmen	70% des Lohns für die nicht geleistete Arbeitszeit	Maximal 15 Monate

Quelle: (Jørgensen 2009; European Foundation 2009a; Deeke 2009; Council of the European Union 2009; Arbeitgeberverband Gesamtmetall 2009)

### 1.1. Kurzarbeit in Deutschland

In Deutschland haben Unternehmen in den Jahren 2009 und 2010 das Recht, für einen Zeitraum von maximal 24 Monaten Kurzarbeit zu beantragen (zuvor: 6 Monate) (European Foundation 2009a; Lehdorff 2009). Im Jänner 2009 wurden die Kurzarbeitsregeln überarbeitet, seither existieren 3 verschiedene Formen von Kurzarbeit, die der lokalen Agentur für Arbeit beantragt werden können (Vogel 2009; Crimmann/Wießner 2009):

- Kurzarbeit wegen vorübergehender Auftragseinbrüche (*Konjunktur-Kurzarbeitergeld*) kann von Unternehmen unabhängig von deren Größe und Branchenzugehörigkeit beantragt werden.

- Bei Kurzarbeit, die aufgrund von Umstrukturierungen oder Unternehmensschließungen beantragt wird (*Transfer-Kurzarbeitsgeld*) werden die ArbeitnehmerInnen bei einem Transitarbeitgeber beschäftigt und nehmen an Weiterbildungen teil.
- Außerdem besteht für Unternehmen im Baugewerbe für den Zeitraum von 1.12. bis 31.3. die Möglichkeit *Saison-Kurzarbeitergeld* zu beantragen. Als Grund sind sowohl widrige Wetterverhältnisse als auch Auftragseinbrüche akzeptiert.

Die Beschäftigten erhalten die entgangene Arbeitszeit zu 60% entlohnt (Personen mit Kindern zu 67%). Die Arbeitgeber bekamen ursprünglich die Hälfte der Sozialversicherungskosten rückerstattet. Wurden während der Kurzarbeit Trainingsmaßnahmen angeboten, konnte dieser Anteil auf bis zu 100% der Sozialversicherungsbeiträge angehoben werden. Seit Jahresmitte 2009 werden die Beiträge nach einem halben Jahr vollständig übernommen (Crimmann/Wießner 2009). Im Zuge der neuen Regelungen müssen auch Zeitguthaben der Beschäftigten nicht unbedingt aufgebraucht werden, bevor Kurzarbeit in Anspruch genommen werden kann. Außerdem wurden auch Leiharbeitskräfte in die Regelung aufgenommen (Vogel 2009; Bosch 2009).

Die Agentur für Arbeit kann Bezieher von Kurzarbeitergeld im Prinzip vorübergehend in eine andere Arbeit vermitteln (Zweitverhältnis). Die ArbeitnehmerInnen sind auch verpflichtet, sich auf Aufforderung bei der Arbeitsagentur zu melden und eine angebotene zumutbare Beschäftigung anzunehmen. Treten sie eine solche Beschäftigung ohne wichtigen Grund nicht an, wird das Kurzarbeitergeld in der Regel für die Dauer von drei Wochen entzogen (Sperrzeit). Der Verdienst aus dem Zweitverhältnis erhöht das Entgelt des Arbeitnehmers, so dass dieser weniger Kurzarbeitergeld erhält (Eichhorst/Marx 2009:4).

Dass in Deutschland zwar die Wirtschaft massiv eingebrochen, die Arbeitslosigkeit aber nur wenig angestiegen ist, lässt sich nicht nur auf die Kurzarbeit, sondern auf ein ganzes Bündel von Maßnahmen zurückführen (Lehndorff 2009). Laut WSI-Betriebsrätebefragung 2009 liegt die Bedeutung von Kurzarbeit für die Sicherung der Beschäftigung sogar hinter den Arbeitszeitkonten. Während 20% der Betriebe mit Betriebsrat Kurzarbeit einführten, wurden in 30% der Betriebe die zuvor recht üppigen Zeitguthaben abgetragen oder Zeitschulden aufgebaut (letzteres in 12% der Betriebe). 14% der Betriebe sicherten Beschäftigung durch Versetzungen der ArbeitnehmerInnen (BöcklerImpuls 18/2009:4; Bogedan et al. 2009). Allerdings war die Sicherung der Beschäftigung über die Arbeitszeitkonten im Jahr 2009 bald ausgereizt. Zusätzliche Möglichkeiten boten die Beschäftigungssicherungstarifverträge, welche die Wochenarbeitszeit auf bis zu 30 Stunden absenkten. Derzeit wird diskutiert, in diesen Beschäftigungssicherungstarifverträge Arbeitszeiten von nur 26 Stunden pro Woche vorzusehen, wofür die Gewerkschaften aber einen Lohnausgleich verlangen. Die Arbeitgeberseite fordert daher einen öffentlichen Beitrag in Form eines „kleinen Kurzarbeitergelds“ für diese weitergehende Arbeitszeitverkürzung als Antwort auf die Krise (Gesamtmetall 2009).

## 1.2. *Chômage temporaire in Belgien*

Belgien verfügte, wie die meisten europäischen Länder, bereits vor der Wirtschaftskrise über Modelle der Kurzarbeit für ArbeiterInnen, nämlich die „befristete Arbeitslosigkeit“. Als Reaktion auf die Krise wurden die staatliche Transferleistungen für ArbeiterInnen in befristeter Arbeitslosigkeit deutlich erhöht und neue Formen der Kurzarbeit eingeführt, womit diese insbesondere auf Angestellte ausgeweitet wurde. Diese Maßnahmen wurden im April 2009 beschlossen und waren zunächst für den Zeitraum zwischen 1.7.2009 und 31.12.2009 gültig. Eine Verlängerung bis 30.6.2010 wurde inzwischen beschlossen. Den Maßnahmen gingen Verhandlungen der Sozialpartner voraus, in denen es um eine Ausweitung der Modelle zur befristeten Arbeitslosigkeit der ArbeiterInnen auf Angestellte ging (Eichhorst/Marx 2009). Die Verhandlungen scheiterten, als Reaktion darauf wurden die neuen Modelle ausgearbeitet (van Gyes 2009a; European Foundation 2009a).

Seither besteht die Wahl zwischen

- einer zeitlich befristeten kollektiven Reduktion der Arbeitszeit,
- einer zeitlich befristeten individuellen Reduktion der Arbeitszeit und
- einer zeitlich befristeten oder ökonomisch bedingten Arbeitslosigkeit (European Foundation 2009a).

Erstere Maßnahme steht allen Unternehmen offen, die anderen beiden nur Unternehmen in finanziellen Schwierigkeiten. Damit ist ein Umsatzeinbruch von mindestens 20% oder ein Anteil von mindestens 20% der Beschäftigten in Kurzarbeit gemeint. Diese Einschränkung gilt für die teilweise oder befristete Arbeitslosigkeit von ArbeiterInnen nicht.

### Drei Modelle der chômage temporaire in Belgien

	Zeitlich befristete kollektive Reduktion der Arbeitszeit	Zeitlich befristete individuelle Reduktion der Arbeitszeit	Zeitlich befristete Arbeitslosigkeit
<b>Maßnahme</b>	Reduktion der Arbeitszeit um 1/5 oder ¼	Reduktion der Arbeitszeit im gegenseitigen Einverständnis	Kollektives, komplettes oder teilweises Aussetzen des Beschäftigungsverhältnisses
<b>Bedingungen</b>	Für alle Beschäftigten oder spezifische Beschäftigtengruppen	Unternehmen in finanziellen Schwierigkeiten. Reduktion der Arbeitszeit um 1/5 oder ½ für die Mindestdauer von einem Monat und maximal 6 Monaten. Kann nur bei Vollzeitbeschäftigten angewandt werden. Die Beschäftigten haben kein Anrecht auf diese Maßnahme.	Unternehmen in finanziellen Schwierigkeiten. Anwendbar für eine bestimmte Anzahl Beschäftigter, wenn deren Erholungszeiten aufgebraucht wurden. Zwei Möglichkeiten: 1. komplette Arbeitslosigkeit 2. mindestens zwei Tage Arbeitslosigkeit in der Woche. Mindestdauer 1 Woche, maximale Dauer 6,5 Monate im Jahr
<b>Vorgehen</b>	Betriebsvereinbarung	Konsens zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, sektoraler KV bis zum 1.6.2009. Sollte es diesen nicht geben, dann Betriebsvereinbarung oder ein von einer ad hoc Kommission beschlossener Unternehmensplan. Dieser muss Regeln für ein maximales Ausmaß an Beschäftigung beinhalten.	Sektoraler KV bis zum 1.6.2009. Sollte es diesen nicht geben, dann Betriebsvereinbarung oder ein von einer ad hoc Kommission beschlossener Unternehmensplan. Beide müssen Regeln für ein maximales Ausmaß an Beschäftigung, über die Dauer der Arbeitslosigkeit und das vom Unternehmen zu zahlende Entgelt beinhalten. Die Arbeitsmarktverwaltung und die Beschäftigten müssen mindestens 7 Tage im Voraus informiert werden.
<b>Entgeltkompensation</b>	Monatlich zu bezahlende Kompensation für die entfallende Arbeitszeit: bei 1/5 der Arbeitszeit: Minimum 150 Euro; bei ¼ der Arbeitszeit: Minimum 187,50 Euro. Summe des Lohns und der Kompensation muss unter dem letzten Vollzeitlohn des Beschäftigten liegen. Diese Grenze wird um 100 Euro angehoben, wenn eine 4-Tage-Woche eingeführt wird.	Die Arbeitsmarktverwaltung zahlt folgende Zuschüsse: Arbeitszeitreduktion um 1/5: 188 Euro (248 Euro, wenn Beschäftigte/r über 50J. alt ist); Arbeitszeitreduktion um 1/2: 442 Euro. Arbeitgeber kann zusätzliche Kompensationen auszahlen, ist aber nicht verpflichtet. Summe des Lohns und der Kompensation muss unter dem letzten Vollzeitlohn des Beschäftigten liegen.	Der <i>Auxiliary Unemployment Benefits Fund</i> bezahlt folgende Kompensationen: für jeden Tag der Freistellung 70 (für Beschäftigte in einem Haushalt mit mind. 2 Beschäftigten) bis 75% (bei Alleinstehenden und alleinigen FamilienerhalterInnen) des Durchschnittslohns des Beschäftigten. Maximal 2.206 Euro brutto monatlich.

Quelle: (van Gyes 2009b)

Die Angestelltengewerkschaften buchten die Einführung der neuen Modelle als Erfolg, da dadurch der Angestelltenstatus erfolgreich gewahrt werden konnte. Außerdem wurde eine Garantie vereinbart, dass die Maßnahmen längstens bis 2010 verlängert werden. Es wird aber erwartet, dass bis zum Jahr 2010 deutliche Fortschritte in der Harmonisierung des Beschäftigtenstatus von ArbeiterInnen und Angestellten gemacht sein werden (van Gyes 2009a).

### 1.3. *Work sharing in Dänemark*

Auch in Dänemark ist aufgrund der Wirtschaftskrise ein deutlicher Anstieg von Kurzarbeit, dem so genannten *work-sharing*, zu beobachten. In den ersten beiden Monaten des Jahres 2009 meldeten 500 Unternehmen *work-sharing* Maßnahmen an, 12.000 Beschäftigte waren davon betroffen (Jørgensen 2009). Im ersten Quartal waren es dann bereits mehr als 700 Unternehmen (im Vergleich zu 200 im Jahr 2008 und jährlich 30 in den Jahren 2006 und 2007) (European Foundation 2009a). Die Tabelle zeigt den rasanten Anstieg an *work-sharing* Maßnahmen in Dänemark in den letzten beiden Jahren (Jørgensen 2009).

Zahl der Unternehmen mit angemeldeten *work-sharing* Initiativen

2006	2007	2008	2009 (Jänner, Februar & März)
33	27	213	700+

Quelle: (Jørgensen 2009; European Foundation 2009a)

Im Frühjahr 2009 hat die dänische Regierung die Regelungen von *work-sharing* gelockert, um den ArbeitnehmerInnen Teilzeitbeschäftigung anbieten zu können, anstatt dass sie arbeitslos werden. Dies ist allerdings nur eine temporäre Maßnahme und es ist vorgesehen, dass sie mit Ende 2010 ausläuft. Im Falle einer Arbeitslosigkeit bzw. einer *work-sharing* Tätigkeit werden für den/die Einzelne/n Hilfestellungen bei der Suche einer neuen Arbeitsstelle bzw. einer Höherqualifizierung angeboten (Danish Government 2009).

Die Rahmenbedingungen für *work-sharing* sind in Dänemark in den jeweiligen Kollektivverträgen festgeschrieben. *Work-sharing* wird dabei explizit als Maßnahme für ökonomisch schwierige Zeiten gesehen. Die maximale Dauer solcher Arbeitsformen ist auf 13 Wochen beschränkt, kann in Ausnahmefällen aber auf 26 Wochen ausgeweitet werden, wenn alle Betroffenen einverstanden sind. Dieser Zeitraum ist im Vergleich mit Österreich und anderen europäischen Ländern relativ kurz. Für das Verhältnis von Arbeitszeit und Arbeitslosenzeit sind seit März 2009 zwei Modelle vorgesehen:

- In der ersten Variante steht einer oder mehreren Woche(n) Arbeit eine oder mehrere Woche(n) Arbeitslosenunterstützung gegenüber.
- In der zweiten Variante werden wöchentlich mindestens zwei Tage Arbeitslosenunterstützung in Anspruch genommen.

In der Praxis führen diese Modelle zu einer Rotierung von Arbeitslosigkeit unter den ArbeitnehmerInnen. Beide Modelle können auch in geblockter Form umgesetzt werden (Jørgensen 2009). Während der Phase der Arbeitslosigkeit sind die Beschäftigten beim Arbeitsmarktservice als aktiv Arbeit suchend gemeldet und verpflichtet, sich für eine andere Beschäftigung zu bewerben.

Die finanziellen Entschädigungen für die Phasen ohne Beschäftigung werden von der staatlichen Arbeitslosenversicherung übernommen. Aus Sicht der Gewerkschaften erweist es sich als problematisch, dass die Arbeitslosenunterstützung, wie sie bei *work-sharing* ausbezahlt wird, auf insgesamt 30 Monate begrenzt ist. Eine Ausweitung der *work-sharing* Phasen ginge somit auf Kosten einer möglichen späteren Inanspruchnahme.

Die Gewerkschaften weisen außerdem darauf hin, dass eine Investition in Qualifizierungsmaßnahmen bei aufrechter Dienstverhältnis sinnvoller wäre, als die Beschäftigten in Phasen der Arbeitslosigkeit zu schicken. Børge Frederiksen, Präsident der Gewerkschaft Industry Group 3F meint dazu:

„As long as the minister will not change the unemployment benefit rules, it does not make sense to prolong the period. Furthermore, it would be a demand from our side that work-sharing is combined with measures to upgrade qualifications.“ (zitiert nach Jørgensen 2009)

Im Zuge der Wirtschaftskrise und der hohen Inanspruchnahme dieses Modells, ist *work-sharing* jedoch immer wieder als mangelhaft und zu starr für die derzeitige Situation kritisiert worden. So wird von großen Unternehmen beispielsweise eine Ausweitung auf 72 Wochen (18 Monate) gefordert. Niels Bjørn Christiansen, Chief Executive Officer (CEO) von Danfoss, sagt dazu:

„We are sure that one and a half years of work-sharing would carry us through the crisis and let us come out in a strengthened position when conditions are better.“ (zitiert nach Jørgensen 2009)

#### 1.4. *Werktijdverkorting in den Niederlanden*

Die Niederlande verfügten bis zur Wirtschaftskrise über ein relativ einfaches Modell der Kurzarbeit. Kurzarbeitsmaßnahmen wurden für die Dauer von 6 Wochen bewilligt und konnten maximal drei Mal auf insgesamt 6 Monate verlängert werden (Grünell 2009a). Bedingung für die Inanspruchnahme war ein Verkaufsrückgang von 30% in zwei aufeinander folgenden Monaten (Council of the European Union 2009). Der Umfang der Arbeitszeitverkürzung, sowohl was das Stundenausmaß als auch die Anzahl betroffenen Personen betrifft, stand den Unternehmen frei. Die Beschäftigten bekamen für die reduzierten Arbeitsstunden eine Entschädigung aus der Arbeitslosenversicherung (Werkloosheidswet, WW). Zusätzlich wurde den Beschäftigten vier Wochen Kündigungsschutz im Anschluss an die Kurzarbeit garantiert (Council of the European Union 2009). Diese Maßnahme ging jedoch wie in Dänemark auf Kosten der allgemeinen

Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung im Fall einer Arbeitslosigkeit, was von den Gewerkschaften von jeher stark kritisiert wurde.

Als Reaktion auf die Wirtschaftskrise wurde im April 2009 ein neues Schema eingeführt (nun *partielle Arbeitslosigkeit* genannt), welches die frühere Kurzarbeit ablöste. Auch das neue Modell erlaubt es Unternehmen, für einen reduzierten Teil der Arbeitszeit um Arbeitslosenunterstützung für die Beschäftigten anzusuchen. Leiharbeitskräfte sind von dieser Möglichkeit ausgeschlossen. Die Arbeitszeiten der Beschäftigten können für maximal 15 Monate um maximal 50% reduziert werden. Als Entschädigung bekommen die Beschäftigten 70% des Lohnes der entfallenen Arbeitszeit. Die Beschäftigten büßen somit die verbleibenden 30% ein, das sind maximal 15% ihres Gesamtlohnes. Zusätzlich entfallen die Ansprüche an die Pensionsversicherung für die Zeiten der Freistellung. Außerdem geht auch das neue Modell auf Kosten der allgemeinen Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung (Grünell 2009b).

Bedingung für die Inanspruchnahme dieses Modells ist einer Reduktion der Produktion von 30% im vergangenen Quartal und das Glaubhaft-Machen, dass es sich bei diesem Einbruch um ein zeitlich begrenztes Phänomen handelt. Im Dezember 2008 wurde die Frist zur Beantragung auf Mitte Jänner 2009 festgelegt. Trotz der Maßnahme kam es im Dezember 2008 aber bereits zu großen Kündigungswellen (Grünell 2009a).

Die Gewerkschaften fordern nunmehr zusätzliche Entschädigungen der ArbeitgeberInnen an die Beschäftigten, um einen 100%igen Lohnausgleich zu erlangen, was bei den Unternehmen auf wenig Freude stößt. Außerdem wird gefordert, dass die Unternehmen den Beschäftigten im Anschluss an die Kurzarbeit mindestens 6 Monate Kündigungsschutz garantieren. Das geht über die Forderung der Regierung von 3-5 Monate Kündigungsschutz hinaus. Außerdem wird gefordert, dass die Zeiten der Freistellung für die Pensionsansprüche angerechnet werden (Grünell 2009b).

Das Ministerium für Soziales und Arbeit hat in diesem Zusammenhang eine Telefonhotline eingerichtet, mit deren Hilfe zwischen den Parteien auf Betriebsebene vermittelt werden soll. Streitfälle werden bei der Arbeitsstiftung (Stichting van de Arbeid, STAR) vorgebracht. Kann auch dort keine Lösung gefunden werden, so entscheidet der Minister. STAR entwickelte auch Leitlinien zum neuen Schema. Sie besagen, dass Betriebsräte Kurzarbeit nicht aus dem einzigen Grunde ablehnen dürfen, dass das Unternehmen die Entschädigung nicht auf 100% Lohnausgleich ergänzt. Im Gegenzug dürfen Unternehmen nicht schon im Vorfeld der Verhandlungen zusätzliche Zahlungen ausschließen. Die Frage, ob zusätzliche Zahlungen getätigt werden oder nicht, darf somit nicht zur Voraussetzung für Verhandlungen werden (Grünell 2009b).

In den Niederlanden ist es, wie z.B. auch in Slowenien, verpflichtend, dass Personen in Kurzarbeit in Trainingsmaßnahmen eingebunden werden. In Österreich ist dies freiwillig. ArbeitgeberInnen können spezielle *Kurzarbeitshilfen mit Qualifizierung* in Anspruch nehmen, wenn sie ihren Beschäftigten während der Kurzarbeit Weiterbildung anbieten. Die Flämische Regierung bietet den Beschäftigten in Kurzarbeit spezielle Bonuszahlungen, wenn sie Weiterbildung in Anspruch nehmen (European Foundation 2009a).

### 1.5. *Bildungsmaßnahmen für freigesetzte Leiharbeitskräfte in Italien*

Basierend auf einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern und der Regierung startete im Mai 2009 in Italien eine Initiative zur Unterstützung der von der Krise besonders stark betroffenen Leiharbeitskräfte, ein großer Anteil von ihnen verfügt über keine Arbeitslosenversicherung. Waren im Juni 2008, also vor der Wirtschaftskrise, noch 302.000 Personen als Leiharbeitskräfte tätig, so waren es ein Jahr später (Juni 2009) nur mehr 203.000. Im Rahmen der Initiative wurden 22.946 freigesetzte LeiharbeiterInnen angesprochen. Voraussetzung ist, dass die Beschäftigten seit 1.1.2008 mindestens 78 Tage gearbeitet haben, bereits mindestens 45 Tage arbeitslos sind und keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder andere Unterstützungen haben. Insbesondere richtet sich die Initiative an Beschäftigte über 40 Jahre und Personen mit Kindern. Die TeilnehmerInnen bekommen 1.300 Euro brutto und einen Trainingsscheck von 700 Euro. Im Gegenzug verpflichten sie sich zu Weiterbildungsmaßnahmen und stehen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. 13.606 der TeilnehmerInnen nahmen an Weiterbildungsmaßnahmen teil und erhielten finanzielle Unterstützung. Die aktuellen Daten zeigen, dass 30% im Anschluss an die Weiterbildung eine neue Arbeitsstelle finden konnten (Planet Labor 2009).

### 1.6. *Wirkung und Kritik*

Die unmittelbar positive Wirkung von Kurzarbeit auf den Erhalt von Arbeitsplätzen ist in Europa unumstritten. Bezüglich des zeitlichen Umfangs der Maßnahme und den Finanzierungsquellen gehen die Positionen jedoch auseinander. Kritisch wird öfters angemerkt, dass Kurzarbeit, vor allem, wenn sie über einen längeren Zeitraum Anwendung findet, lediglich zu einem Aufschub von Kündigungen führen und einen unvermeidbaren Strukturwandel verzögern könnte (Calavrezo et al. 2009; Ludwig 2008; Eichhorst/Marx 2009; Crimmann/Wießner 2009; European Foundation 2009a).

Andererseits bewirkt die Maßnahme, dass die Unternehmen mehr Zeit für notwendige Restrukturierungsmaßnahmen gewinnen, die ArbeitnehmerInnen weniger lang arbeitslos sind und Streiks verhindert werden können (Ludwig 2008). Axel Deeke, Leiter der Forschungsgruppe „Arbeitsmarktpolitik und Europäischer Sozialfonds“ am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der deutschen Bundesagentur für Arbeit, argumentiert trotz aller Nachteile von Kurzarbeit für deren Einsatz:

„Nur weil grundsätzlich keine völlige Gewissheit über den Erfolg der Kurzarbeit bei vorübergehend erscheinendem Arbeitsausfall besteht, sollte nicht das alternative Risiko länger andauernder Arbeitslosigkeit eingegangen werden.“ (Deeke 2009:450)

Außerdem gibt es „einige empirische Evidenz dafür, dass Kurzarbeit nicht nur aktuell von offener Arbeitslosigkeit entlastet, sondern dass sie tatsächlich eine Brückenfunktion hat, die mittelfristig betrachtet zur Stabilisierung von Beschäftigung beitragen kann und so ökonomische sowie sozialpolitische Schocks auf dem Arbeitsmarkt vermeiden hilft“ (Deeke 2009:452).

Crimmann und Wießer (2009) beschreiben anhand der Daten des IAB-Betriebspanels der Erhebungswelle 2003 für Deutschland, dass eher Qualifizierte und Hochqualifizierte von Kurzarbeit profitierten. Kleine Betriebe konnten oder wollten es sich im Jahr 2003 nicht leisten, ihre Beschäftigten zu halten statt zu entlassen. Die Ergebnisse sprechen auch dafür, dass Bündnisse für Arbeit auf Betriebsebene eine Alternative zur Kurzarbeit darstellen können. Auch wenn diese Befunde nicht vorbehaltlos auf die heutige Situation übertragen werden können, so erwarten die Autoren doch zumindest eine Reihe von Ähnlichkeiten.

Eine andere Schiene der Kritik widmet sich der Verteilungsgerechtigkeit zwischen den Geschlechtern. Kurzarbeitsmaßnahmen finden sich zu einem sehr hohen Anteil in großen, männerdominierten Industrieunternehmen. Frauen profitieren zu einem bedeutend geringeren Anteil von den staatlichen Investitionen in Kurzarbeit. Eichhorst und Marx (2009) geben für Deutschland auch zu bedenken, dass aufgrund der Tatsache, dass das Kurzarbeitergeld von allen BeitragszahlerInnen in der Arbeitslosenversicherung finanziert, aber nur von wenigen Branchen in Anspruch genommen wird, Kurzarbeit somit einen erheblichen Transfer aus dem Dienstleistungssektor in das produzierende Gewerbe bedeutet.

Die Koppelung staatlicher Förderungen an Weiterbildung ist eine weit verbreitete Maßnahme, um die Beschäftigten während der Phase der Kurzarbeit weiter zu qualifizieren. Es wird jedoch mitunter kritisiert, dass die Gefahr besteht, dass Weiterbildungen nur aus dem Grund der Förderungen abgehalten werden. Zu überlegen ist daher, ob Weiterbildung allgemein oder betriebsspezifisch sein soll (European Commission 2009). Axel Deeke (2009) weist darauf hin, dass Qualifizierungsmaßnahmen einen planerischen und organisatorischen Vorlauf erfordern. Es überrascht ihn daher nicht, dass nach den Angaben der BA-Statistik für Deutschland vom Jahresbeginn bis Mai 2009 während konjunktureller Kurzarbeit nur äußerst wenige Weiterbildungsmaßnahmen eingereicht wurden (5.000 Eintritte in ESF-Qualifizierung und 3.400 Eintritte mit SGB-III-Bildungsgutschein). Die Dauer, Tiefe und Reichweite der Krise ist noch weitgehend offen. Wie lange Kurzarbeit als Maßnahme nachhaltige Wirkung haben kann, ist somit eine äußerst aktuelle Frage in den betroffenen Ländern. Ob mit einer weiteren Verlängerung von Fristen oder mit einem Auslaufen der Maßnahmen reagiert wird, werden die nächsten Monate zeigen.

## 2. FLEXIBILISIERUNG DER LEBENSARBEITSZEIT

### Kurz gesagt ....

- In den Niederlanden haben Beschäftigte ein echtes Recht, (ohne Angabe von Gründen) zwischen Teil- und Vollzeitarbeit zu wechseln.
- In Dänemark und Portugal wird für unfreiwillige Teilzeit eine Entschädigung bezahlt.
- ExpertInnen sehen im dänischen Modell der Kombination von Bildungsurlaub und Sabbatical mit Job Rotation Erfolg versprechende Maßnahmen in Krisenzeiten.
- In Belgien haben ArbeitnehmerInnen ein Recht auf geförderte Arbeitszeitreduktion von einem Fünftel der Arbeitszeit bis zu kompletten Auszeiten.
- Ansparen von Lohnbestandteilen ermöglicht Auszeiten von bis zu 36 Monaten oder frühzeitigen Ruhestand in den Niederlanden.
- Starke Beteiligung am Bildungsurlaub in Belgien
- Vielfältige Regelungen des Bildungsurlaubs ermöglichen in einigen Ländern auch Bildungsteilzeit.
- Schwedens Modell des Elternurlaubs bewirkt höchste Beteiligung von Männern an Kinderbetreuung.
- Dänemarks Elternkarenzregelungen sind in Bezug auf die Dauer und finanzielle Kompensation vergleichsweise zurückhaltend.
- Wegfall der arbeitsmarktpolitischen Förderung von Altersteilzeit in Deutschland verengt Zugang auch in die nicht geförderte Altersteilzeit.
- Berufe mit hohen körperlichen Belastungen und geringen Qualifikationsanforderungen sind bei der Altersteilzeit in Deutschland unterrepräsentiert.

Verschiedene Maßnahmen der Arbeitszeitverkürzung dienen der Umgestaltung der Lebensarbeitszeit. Darunter fallen das Recht auf einen Wechsel zwischen Teil- und Vollzeitbeschäftigung, wie es in Österreich beispielsweise im Rahmen der Elternteilzeit eingeführt wurde und wie es im Folgenden am dänischen und niederländischen Beispiel dargestellt wird. Andere Maßnahmen für eine neue Verteilung der Arbeitszeit im Lebenserwerbsverlauf sind Auszeiten, Sabbaticals und Karenzen. Sie werden insbesondere am Beispiel der belgischen Karriereunterbrechungen und *Time-Credits* und des holländischen Modells der „Lebenslaufregelung“ dargestellt. Bildungsurlaub und Bildungsteilzeit werden am Beispiel von Belgien, Schweden und Frankreich beschrieben. Außerdem wird auf die Erfahrungen mit Freistellungen und *Job Rotation* in Dänemark verwiesen. Schließlich wird auf die Besonderheiten Dänemarks und Schwedens *in puncto* Elternurlaub und auf Veränderungen der Altersteilzeit in Deutschland eingegangen.

## 2.1. *Recht auf Wechsel zwischen Teil- und Vollzeit in den Niederlanden und Dänemark*

Ein gesetzliches Recht auf einen Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitarbeit gibt es in einigen Ländern Europas, meist ist es jedoch wie auch in Österreich (Elternteilzeit) an bestimmte Kriterien gebunden oder auf besondere Zielgruppen beschränkt. Für das Beispiel der österreichischen Elternteilzeit bedeutet das, dass 50% aller Beschäftigten gar nicht in den Genuss dieses Rechts kommen, da sie in Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten arbeiten, oder weniger als 3 Jahre im Unternehmen tätig sind (European Commission 2005). Aus einer Lebenslaufperspektive hat der Wechsel von Teilzeit in Vollzeit aber einen ebenso wichtigen Stellenwert. In Schweden und Frankreich müssen jene Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit erhöhen wollen gegenüber Neueinstellungen bevorzugt werden (European Foundation 2005:31-32).

Ein explizites Recht auf die Erhöhung der Arbeitszeit gibt es nur in den **Niederlanden**. Entsprechend dem *Adjustment of Working Hours Act (WAA)* haben Beschäftigte seit dem Jahr 2000 in Unternehmen mit mindestens 10 Beschäftigten das Recht auf eine Erhöhung oder Verringerung des Stundenausmaßes der laufenden Beschäftigung. ArbeitnehmerInnen können ein Mal innerhalb von zwei Jahren ein Ansuchen stellen, wenn sie für mindestens ein Jahr im Unternehmen beschäftigt waren (European Commission 2005). Entscheidend ist, dass dieser Wunsch nicht weiter begründet werden muss. ArbeitgeberInnen müssen hingegen ausführlich begründen, sollten sie diesem Wunsch nicht nachkommen können (Fourage/Baaijens 2006).

Ziel der niederländischen Maßnahme war es, die Arbeitszeiten variabler zu gestalten, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten zu ermöglichen. Daten aus dem OSA Labour Supply Panel zeigen jedoch, dass diese Möglichkeiten zur Anpassung der Arbeitszeit an die eigenen Bedürfnisse eher wenig genutzt werden. Diese Studie erhebt seit 1996 alle zwei Jahre Daten zur Arbeitszeit(präferenz) von 4.500 Personen in mehr als 2.000 Haushalten. In den Jahren zwischen 1986 und 2002 haben nur 15 bis 27 Prozent aller Beschäftigten (niedrigster und höchster Jahresdurchschnitt), die sich eine Reduktion der Arbeitsstunden wünschten, dies innerhalb von zwei Jahren auch umgesetzt. Dies gilt auch für 22 bis 35 Prozent der Beschäftigten, die sich eine Erhöhung der Arbeitszeit wünschten (Fourage/Baaijens 2006:173). Generell beschreiben die AutorInnen, dass ein Erhöhen der Arbeitszeit öfter umgesetzt wird, als eine Reduktion und dass deutliche Geschlechterunterschiede im Nutzungsverhalten vorliegen. Männer verfügen allgemein über stabilere Arbeitszeiten als Frauen. Dies zeigt auch die folgende Darstellung der Wünsche nach einer Arbeitszeitreduktion bzw. -verlängerung von Männern und Frauen im Jahr 2002 und der realen Arbeitszeiten zwei Jahre später.

## Arbeitszeitwünsche und reale Arbeitszeiten von Männern und Frauen 2002-2004

2002 Wunsch: AZ- Reduktion	Männer	Frauen
	15%	18%
davon 2004	10% Reduktion	33% Reduktion
	87% gleiche AZ	62% gleiche AZ
	3 % Verlängerung	5% Verlängerung
2002 Wunsch: AZ-Verlängerung	Männer	Frauen
	10%	13%
davon 2004	4% Reduktion	6% Reduktion
	82% gleiche AZ	50% gleiche AZ
	14% Verlängerung	44% Verlängerung

Quelle: (Fourage/Baaijens 2006)

Die Gründe für den eher geringen Anteil an Personen, die ihre Wunscharbeitszeit zwei Jahre später realisiert haben, sind vielfältig. Sie liegen zum Teil in den Berufen begründet, dass beispielsweise Teilzeitarbeit in manchen Tätigkeitsfeldern weder üblich noch vorstellbar ist oder die Karrierechancen deutlich reduzieren würde. Auch private Aspekte spielen dabei eine Rolle, wenn es unter anderem darum geht, Kinderbetreuung zu organisieren und ein bestimmtes Familieneinkommen aufrecht zu erhalten. Arbeitszeitanpassungen gehen außerdem oft mit einem Wechsel der Position oder des Arbeitgebers einher. Fourage und Baaijens (2006) konnten bezüglich der zweijährigen Phase seit der Einführung des *Adjustment of Working Hours Act* keinerlei Veränderungen feststellen, sie schließen aber nicht aus, dass es zu langfristigen Auswirkungen kommen wird. So ist beispielsweise vorstellbar, dass die Maßnahme zu einem höheren Verbleib von Müttern im Arbeitsmarkt – wenn auch auf Teilzeitbasis – beiträgt. Außerdem ist denkbar, dass Übergänge zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit im Lebensverlauf an Normalität gewinnen (Fourage/Baaijens 2006).

Die offizielle Evaluierung der Maßnahme aus dem Jahr 2003 fällt im Vergleich zu den Ergebnissen von Fourage und Baaijens deutlich positiver aus. Hervorgehoben wird darin vor allem der hohe Bedarf an einer solchen Maßnahme aufgrund der verbreiteten Unzufriedenheit mit den individuellen Arbeitszeiten (Fourage/Baaijens 2006).

In **Dänemark** implementierte die liberal-konservative Regierung im Jahr 2002 ebenfalls ein Recht auf eine Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Im Gegensatz zu den Niederlanden handelt es sich dabei aber nicht um ein explizites Recht auf Teilzeit, sondern bedeutet, dass ArbeitnehmerInnen nicht gekündigt werden können, wenn sie ablehnen, in Teilzeit zu arbeiten, bzw. wenn sie einen Antrag auf Teilzeit-Arbeit stellen. Die Hauptmotivation für diese Maßnahme war es, auf einen familienfreundlichen und inklusiven Arbeitsmarkt und Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern hinzuwirken (European Commission 2005). Mit die-

ser Maßnahme überstimmte die Regierung teilweise kollektivvertragliche Regelungen, was große Empörung bei den Sozialpartnern auslöste, da dies den dänischen Gepflogenheiten widersprach (Jørgensen 2002). In Dänemark haben Teilzeitbeschäftigte außerdem Anspruch auf Entschädigungszahlungen aus der Arbeitslosenkasse, wenn sie ihren Vollzeitjob verloren haben und eigentlich eine Vollzeitbeschäftigung suchen (Bredgaard et al. 2005). Ähnliches gibt es auch in **Portugal**, wo Beschäftigte Entschädigungen erhalten, wenn sie unfreiwillig in einer Teilzeitposition arbeiten müssen, aber eigentlich eine Vollzeitstelle suchen (European Commission 2009). In diesen Ländern werden die finanziellen Folgen einer unfreiwilligen individuellen Arbeitszeitverkürzung also durch öffentliche Transferzahlungen abgemildert.

## 2.2. *Vom Career-Break System zum Time-Credit Scheme in Belgien*

In Belgien wurde im Jahr 1985 ein System für Karriereunterbrechungen (Loopbaanonderbreking) eingeführt, das befristete Freistellungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und außerberuflichen Verpflichtungen und Interessen ermöglichte. Das Modell beinhaltet eine befristete Reduktion der Arbeitszeit, die bis zur vollständigen Freistellung gehen konnte. Lohneinbußen wurden vom Staat teilweise ausgeglichen. Die Höhe der Förderung war abhängig von Ausmaß und Dauer der Arbeitszeitverkürzung sowie von der bisherigen Beschäftigungsdauer. Bedingung war, dass der Arbeitsplatz für den Zeitraum der Freistellung mit einer erwerbslosen Person nachbesetzt wurde (Sulejmanagic 2009). Ursprünglich war das Modell auf zwei Jahre beschränkt. Aufgrund des großen Andrangs wurde die Dauer der Maßnahme im Jahr 1986 auf unbestimmte Zeit verlängert und auf den gesamten öffentlichen Sektor ausgeweitet (Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie 2004). Zwischen 1995 und 2001 kam es zu einigen Überarbeitungen der Maßnahme. So wurde ein Recht der ArbeitnehmerInnen auf Freistellung eingeführt. Außerdem wurden spezielle Auszeiten, wie Sterbebegleitung (1995), Pflegefreistellung (1998) und Elternzeiten (1997) definiert.

Im Jahr 2002 überarbeitete die Belgische Regierung die Regel dahingehend, dass der Arbeitsplatz nicht mehr mit einem oder einer Erwerbslosen nachbesetzt werden muss. Im selben Jahr wurde ein neuer Kollektivvertrag bezüglich der so genannten „*time credits*“ für den privaten Sektor ausverhandelt. Dieser ersetzt die bisherigen Regeln der *career-breaks*. Seither haben die Beschäftigten in Belgien die Möglichkeit zu so genannten *time credits* und thematischen Auszeiten.

### **Time credits**

Derzeit können Beschäftigte im privaten Sektor zwischen folgenden drei Formen der Arbeitszeitreduktion wählen (European Commission 2005; Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie 2004):

- Reduktion der Arbeitszeit um 50 oder 100% für den Zeitraum eines Jahres im gesamten Erwerbsverlauf. Eine Verlängerung bis maximal 5 Jahre ist im Rahmen eines

Branchenkollektivvertrags oder einer Betriebsvereinbarung möglich. Diese Regel gilt für alle Beschäftigten, unabhängig von ihrem Alter.

- Reduktion der Arbeitszeit um 1/5 für einen Zeitraum von 5 Jahren im gesamten Erwerbsverlauf. Dies gilt für alle Vollzeitbeschäftigten unabhängig von deren Alter.
- Reduktion der Arbeitszeit um 50% oder 1/5 für Beschäftigte mit einem Mindestalter von 50 Jahren, die mindestens 20 Jahre beschäftigt waren. Maximale Dauer bis zur Pensionierung.

Prinzipiell haben die Beschäftigten das Recht, eine dieser Auszeiten zu nutzen. Um Probleme in den Unternehmen zu vermeiden, dürfen maximal 5% der Beschäftigten eine solche Maßnahme zugleich in Anspruch nehmen. Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung oder eines Kollektivvertrags kann dieser Prozentsatz verändert werden. Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten können Ansuchen auf Reduktion der Arbeitszeit ablehnen, wenn dies wirtschaftlich negative Folgen mit sich bringen würde (Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie 2004).

Für den öffentlichen Sektor wurden die erwähnte zeitliche Beschränkung auf 5 Jahre auf 6 Jahre verlängert. Außerdem gibt es im öffentlichen Sektor keine Vorgaben, was die Anzahl der Beschäftigten betrifft, die diese Form der Arbeitszeitreduktion gleichzeitig in Anspruch nehmen dürfen (Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie 2004; European Commission 2005).

### **Thematische Auszeiten**

Diese Formen der Auszeit sind im öffentlichen und privaten Sektor gleich (Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie 2004):

- Kinderbetreuungszeiten können von Frauen und Männer bis zu einem Alter des Kindes von vier Jahren in Anspruch genommen werden. Es besteht die Option auf eine vollständige Auszeit von drei Monaten (der Zeitraum kann auch unterteilt werden) oder eine Reduktion der Arbeitszeit um die Hälfte für 6 Monate bzw. um 1/5 für die Dauer von 15 Monate (kann in dreimonatige Phasen unterteilt werden). ArbeitgeberInnen müssen mindestens 3 Monate im Voraus informiert werden.
- Pflegefreistellungen bei kranken Familienmitgliedern können bei vollständiger Freistellung bis zu ein Jahr lang genommen werden. Sie sind unterteilt in Perioden von drei Monaten. Anstelle dessen besteht die Möglichkeit die Arbeitszeit für 24 Monate um die Hälfte oder 1/5 zu reduzieren (auch hier wird die Freistellung in Perioden von 1-3 Monate unterteilt). Der/die ArbeitgeberIn muss spätestens zwei Monate im Voraus informiert werden. Ein medizinisches Gutachten muss vorgelegt werden.
- Im Rahmen der Sterbebegleitung können sich Beschäftigte ein Monat vollständig freistellen lassen, oder die Arbeitszeit für ein Monat, mit der Option auf eine einmonatige Verlängerung, um die Hälfte oder 1/5 reduzieren. Der/die ArbeitgeberIn muss spätestens eine Woche im Voraus informiert werden. Ein medizinisches Gutachten muss vorgelegt werden.

Aufbauend auf den Maßnahmen der belgischen Regierung führte die Flämische Regierung 1994 zusätzliche Zahlungen (*incentive premium*) für bestimmte Berufsgruppen ein, wenn sie eine Form der beruflichen Auszeit in Anspruch nehmen (siehe auch Kapitel 4.1).

Eine Studie aus dem Jahr 2002 ergab, dass fast 4% der belgischen Beschäftigten die Möglichkeit der befristeten Freistellung nützen. Die Tendenz ist steigend. In Flandern ist die Reduktion der Arbeitszeit um 50% das am öftesten gewählte Modell (40% aller Fälle). Danach kommt mit 43.480 Beschäftigten (39%) die Reduktion der Arbeitszeit um 1/5. Vor allem Frauen zwischen 25 und 35 Jahren (wenn sie Kinder betreuen) und Männer über 50 Jahren (als gleitender Übergang in die Pension) nutzen die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu verkürzen bzw. eine Auszeit zu nehmen. Insgesamt werden die Leistungen zu 78% von Frauen und zu 22% von Männern in Anspruch genommen. Generell sind es eher höher gebildete Personen – 56% aller Auszeiten werden von Personen genommen, die in Bereichen wie Bildung, Forschung & Entwicklung, Administration und Finanzdienstleistungen arbeiten. Den Großteil davon machen aber Personen aus Pflegeberufen aus (Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie 2004).

Die Auswirkungen des Modells auf den Arbeitsmarkt sind nur ansatzweise erforscht. Es zeigt sich jedoch, dass das Ende der Freistellung für einen Teil der Beschäftigten ein erster Schritt zu Teilzeitarbeit, Erwerbsunterbrechung oder zur vorzeitigen Beendigung des Erwerbsverhältnisses ist und somit einen negativen Effekt auf den Umfang der weiteren Erwerbsbeteiligung haben könnte. Ergebnisse einer Umfrage zeigen, dass 80% aller Personen, die eine der beschriebenen Berufsunterbrechungen in Anspruch nahmen, vorher in Vollzeit tätig gewesen waren. Nach der Berufsunterbrechung sind es nur mehr 50%, während 40% Teilzeit arbeiten und 5% nicht mehr berufstätig sind. Daraus zieht das Arbeitsministerium den Schluss, dass auf diese Weise das Ziel der Verlängerung des Arbeitslebens in einem möglichst großen Beschäftigungsausmaß nicht wirklich erreicht wird (Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie 2004). Eine andere Studie von 2001 zeigt, dass 75% der Personen, die eine Karriereunterbrechung in Anspruch genommen hatten, danach wieder zum/r selben ArbeitgeberIn zurückkehrten. 12% haben in einen neuen Job gewechselt, 6% erhielten Arbeitslosenunterstützung und 1% ging in Pension (Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie 2004).

### 2.3. *Von der Verlaufssparregelung zur Lebenslaufregelung in den Niederlanden*

In den **Niederlanden** wurde im Jahr 2001 per Gesetz die so genannte *Verlofsspaarregeling* eingeführt. Sie ermöglicht es den Beschäftigten, Zeit- und Geldguthaben anzusparen, um damit später ohne oder mit geringen Einkommenseinbußen phasenweise ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder eine befristete Freistellung in Anspruch zu nehmen. Bedingung dieser Regelung war eine entsprechende Betriebsvereinbarung, die die Modalitäten regelte und mindestens drei Viertel aller Beschäftigten offen stand. Es konnte ein maximales Guthaben von 12 Monaten angesammelt werden. Die Guthaben durften allerdings nicht direkt vor der Pensionierung abgebaut werden. Von den Beschäftigten wurde dieses Modell allerdings nur schlecht angenommen (Sulejmanagic 2009).

Wegen der geringen Nutzung und einer Reihe von Nachteilen wurde die *Verlofssparregeling* nach fünf Jahren abgelöst und im Jänner 2006 die *Levensloopregeling* eingeführt. Diese Regelung erlaubt es, einen Teil des Bruttolohnes zu sparen, um damit spätere Auszeiten zu finanzieren. Im Gegensatz zum vorigen Modell erlaubt diese Regel nicht mehr das Ansparen von Überstunden oder Mehrarbeit, sondern nur von Lohnbestandteilen. Die Obergrenze liegt bei 12% des jährlichen Bruttoeinkommens. Insgesamt darf das Guthaben 210 % des jährlichen Bruttoeinkommens oder eine Freistellung von 36 Monaten nicht überschreiten. Im Gegensatz zum vorherigen Modell ist es auch möglich, Guthaben für eine vorzeitige Pensionierung anzusparen, und es ist keine spezielle Betriebsvereinbarung nötig. Über die finanzielle Anlage des Guthabens bestimmen die Beschäftigten selbst, meist wird eine Bank oder Versicherung gewählt. Dadurch ist das Guthaben auch bei ArbeitgeberInnenwechsel oder betrieblicher Insolvenz geschützt (Sulejmanagic 2009). Die Guthaben werden erst bei der Inanspruchnahme versteuert (European Commission 2005). Derzeit nutzen ca. 270 000 Beschäftigte in den Niederlanden die Lebenslaufregelung, mehr als die Hälfte sind ältere ArbeitnehmerInnen (Sulejmanagic 2009:29). Das lässt den Schluss zu, dass das Modell weniger als Maßnahme zur Work-Life-Balance, sondern eher als Weg in einen vorzeitigen Ruhestand genutzt wird.

In den Niederlanden beinhaltet außerdem mehr als die Hälfte (55%) aller Kollektivverträge Vereinbarungen zur Reduktionen der Arbeitszeit für ältere Beschäftigte. In 29% dieser Fälle bringt das auch eine Reduktion des Einkommens mit sich, auch wenn diese in den meisten Fällen geringer ist, als die Arbeitszeitreduktion eigentlich mit sich bringen würde. Am weitesten verbreitet sind diese Vereinbarungen im Baugewerbe (75% aller Kollektivverträge). Gerade dieser Bereich ist jedoch einer der wenigen, in denen es zu keinen Lohnkompensationen für die Beschäftigten kommt (Beekma/de la Croix 2008).

Eine ähnliche Maßnahme wie die *Levensloopregeling* gibt es auch in **Schweden**, wo es im Rahmen der so genannten „Life working time“ möglich ist, 0,5% des Einkommens im Jahr in Form eines Zeitguthabens zurückzulegen. Dieses Guthaben kann zu einem späteren Zeitpunkt für eine Reduktion der Arbeitszeit herangezogen werden. Auch eine Auszahlung ist möglich (Anxo 2009).

#### 2.4. *Erfahrungen mit Freistellungen und Job Rotation in Dänemark*

Nach Aussagen von ExpertInnen könnte die während der 1990er Jahre sehr erfolgreich eingesetzte Maßnahme der *Job Rotation* aufgrund der gegenwärtigen Wirtschaftskrise eine Wiederbelebung erfahren: Unter Hinweis auf die steigende Arbeitslosigkeit wird sie von Wilthagen (2009) als eine (von mehreren) Flexicurity-Maßnahmen angeführt, die in Krisenzeiten den Arbeitsmarkt wieder beleben könnten. Auch GHK et al. (2009) schlagen einen integrativen Ansatz in Krisenzeiten vor, der sowohl Arbeitslose als auch Berufstätige einschließt, wofür *Job Rotation* eine sehr geeignete Maßnahme darstelle. Längerfristig, so argumentierten auch Braun (2003) und Hendeliowitz (2009), könnten sich Berufsunterbrechungen und *Job Rotation*, also Maßnahmen die Ende der 1990er

bzw. Anfang der 2000er Jahre eingestellt wurden, insbesondere in Krisensituationen wieder als sehr nützlich erweisen. Aufgrund dieser Einschätzungen stellen wir im Folgenden die dänischen Maßnahmen aus den 1990er Jahren kurz dar.

Damals verfügte Dänemark über mehrere Modelle der Berufsunterbrechung und Freistellung. Wichtiger Meilenstein dabei war die Arbeitsmarktreform 1994. Diese Reform basierte auf drei Prinzipien: der Orientierung sowohl an den Bedürfnissen der arbeitslosen Personen als auch des regionalen Arbeitsmarktes, einer Dezentralisierung von Entscheidungsprozessen, um eine flexible Anpassung an die Bedürfnisse der jeweiligen lokalen Arbeitsmärkte zu gewährleisten, und der Einbeziehung der Sozialpartner in die Formulierung und Implementierung dieser Maßnahmen (Ploug 2008). Eine Reihe neuer Körperschaften wurden eingesetzt, um die Kooperation zwischen den Behörden (staatliche, regionale Behörden und Gemeinden) und den Sozialpartnern zu garantieren. Mittels kollektivvertraglicher Vereinbarungen und unter Nutzung des hohen Grades an „*Flexicurity*“ wurden Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung ausgebaut (Ploug 2008). Ein wesentlicher Bestandteil der Reform war die Einführung neuer Freistellungsmodelle für selbständig und unselbständig Erwerbstätige und für Arbeitslose.

Zu den eingeführten Freistellungsmodellen zählten der Bildungsurlaub, das *Sabbatical* (nur für Beschäftigte) und der Kindererziehungsurlaub. Ziel der unterschiedlichen Freistellungsmodelle war es, die Arbeitslosigkeit zu reduzieren, freigewordene Stellen sollten in erster Linie von Langzeitarbeitslosen besetzt werden (Madsen 1998). Außerdem verfolgte man eine Erhöhung des Qualifikationsniveaus v.a. mit dem Bildungsurlaub (Landsarbejdsradet 1998:156), aber auch mit *training-on-the-job* für Langzeitarbeitslose, die im Rahmen von *Job Rotation* an freigewordenen Arbeitsplätzen eingesetzt wurden und damit auch ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern konnten.

In der folgenden Tabelle sind die wichtigsten Regelungen zum Bildungsurlaub und zum *Sabbatical* angeführt. Auf den Kindererziehungsurlaub wird im nächsten Kapitel genauer eingegangen.

## Freistellungsmodelle in Dänemark, Arbeitsmarktreform 1994

	Bildungsurlaub	Sabbatical
Anspruchsberechtigte Personen	Beschäftigte, Arbeitslose, Selbständige	Beschäftigte
Dauer	1-52 Wochen	1-52 Wochen; 1995 wurde Mindestdauer auf 13 Wochen angehoben
Bedingungen	Anspruch auf Arbeitslosengeld	Anspruch auf Arbeitslosengeld
Alter	+ 25 Jahre	+ 25 Jahre
Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einstellung einer Ersatzarbeitskraft?	Nein	Ja; ab 1995 musste die Ersatzarbeitskraft länger als 1 Jahr arbeitslos sein
Individuelles Recht auf Freistellung?	Nein; Arbeitsamt muss Qualifizierungsvorhaben billigen	Nein; Zustimmung des Arbeitgebers nötig
Leistung in Prozent des maximalen Arbeitslosensatzes (derzeit DK 3110.- wöchentlich; entspricht ca. €417)	100%	80%; 1995 reduziert auf 70%, 1997 auf 60%
Einführung	1992	1993
Laufzeit	Ab 1999 Reduzierung auf 9 Wochen für Arbeitslose; 2000 abgeschafft für Arbeitslose, ab 2001 für Alle	Ab 1995 keine neuen Bewilligungen; Abgeschafft 1998

Quelle: Eigene Adaptionen von (Jensen 2002:268)

Der Höhepunkt der Nutzung der Modelle wurde 1995 erreicht, danach gibt es markante Rückgänge bei beiden Freistellungsvarianten, insbesondere aber bei *Sabbaticals*. Dies ist neben der Tatsache, dass ab 1995 keine neuen Bewilligungen dafür mehr gewährt wurden, auch darauf zurückzuführen, dass bei der Inanspruchnahme eines Sabbaturlaubs eine Ersatzkraft eingestellt werden musste, die mindestens ein Jahr lang arbeitslos sein musste – und diese waren schwer zu finden. Andererseits wurden auch die finanziellen Kompensationszahlungen zurückgeschraubt (da sich die Entwicklung am Arbeitsmarkt etwas entspannte), was die Inanspruchnahme weniger attraktiv machte.

Betrachtet man die Nutzung der Modelle in den 1990er Jahren nach Geschlecht, zeigen sich markante Unterschiede: Frauen waren bei allen Freistellungsmodellen stark überrepräsentiert (Jensen 2002:272). Ganz besonders deutlich wird das beim im Kapitel 2.6 genauer beschriebenen Kindererziehungsurlaub, woran sich auch für Dänemark die traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern zeigt. Aber auch Bildungsurlaub und Sabbatical werden weit häufiger von Frauen als von Männern in Anspruch genommen. Etwa 60% der Freistellungen erfolgten im öffentlichen Sektor (in dem überwiegend Frauen tätig sind) (Madsen 1998), wodurch es in einigen Branchen, etwa im Gesundheits- und Sozialbereich, teilweise auch bei Lehrkräften der Primär- und Sekundarstufe (Jensen 2002:273) bald zu Engpässen kam (Goul Andersen 2002).

Krankenschwestern etwa, die in einem Bereich arbeiteten, wo es *de facto* keine Arbeitslosigkeit gab, nutzten ihr Recht auf Kinderbetreuungsurlaub und damit eine einmalige Chance, eine Auszeit vom Arbeitsleben zu nehmen.

Diese Entwicklung wurde sowohl vom Arbeitgeberverband, als auch vom Arbeitsministerium kritisiert und aus diesem Grund wurde bereits ab 1995 damit begonnen, die Freistellungsmodelle weniger attraktiv zu gestalten, um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken. Die Konditionen eines Kindererziehungsurlaubs wurden finanziell weniger attraktiv gemacht, Sabbaticals wurden abgeschafft, der Bildungsurlaub wurde ab 2000 für Arbeitslose, ab 2001 für alle abgeschafft. Letzterer sollte dabei zum Teil durch Job Rotation ersetzt werden.

*Job Rotation* wurde ab 1994 zu einem wesentlichen Bestandteil der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Dabei lassen sich ein oder mehr Beschäftigte freistellen (Weiterbildung, Sabbatical oder Kindererziehung) und werden während ihrer Abwesenheit vom Arbeitsplatz von StellvertreterInnen ersetzt. Diese Personen werden idealerweise aus der Arbeitslosigkeit heraus angeheuert. Damit wird einerseits die Belegschaft qualifiziert, während andererseits die Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen forciert und damit ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöht wird.

Im Jahr 1996 wurde mit 36.000 die größte Zahl an Personen in Job Rotation erreicht. Danach nahm die Beteiligung stark ab, die Entwicklung korreliert stark mit der Entwicklung am Arbeitsmarkt. Bei einer niedrigen Arbeitslosigkeit ist es schwierig, geeignete Ersatzkräfte zu finden. Quantitativ gesehen war die Wirkung von Jobrotation relativ gering, da sie nie weit verbreitet war und nur sehr wenige frei gewordene Stellen mit Langzeitarbeitslosen gefüllt wurden (Jensen 2002:22), qualitativ war sie jedoch ein Erfolg für die beteiligten Personen und ArbeitgeberInnen. Heute ist die TeilnehmerInnenzahl an Job Rotation schwierig zu schätzen. Da sie ohne spezielle öffentliche Förderungen durchgeführt wird, werden auch keine offiziellen Aufzeichnungen zu den TeilnehmerInnen (d.h. Karenzvertretungen) geführt. Auch war der arbeitsmarktpolitische Effekt in den letzten Jahren in einer Situation der annähernden Vollbeschäftigung als gering einzuschätzen.

## 2.5. *Bildungsurlaub und Bildungsteilzeit in Belgien, Schweden und Frankreich*

Vor dem Hintergrund des technologischen, ökonomischen und politischen Wandels, der für viele BürgerInnen eine kontinuierliche Anpassung ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten erfordert, wurden Bildungsfreistellungen in mehreren Mitgliedsstaaten der EU gesetzlich geregelt. Dabei variierten die Zielsetzung: Teils stand die politische Bildung der StaatsbürgerInnen im Vordergrund, teils die neuen Chancen für bildungsbenachteiligte Bevölkerungsgruppen und teils die Erhöhung der Arbeitsmarktchancen der ArbeitnehmerInnen und der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen. Die zuletzt genannte Zielsetzung dürfte inzwischen wohl in allen Ländern im Vordergrund stehen. Die größten Wirkungen scheinen diese Maßnahmen bisher in Belgien und Schweden gehabt zu haben. So hebt die OECD diese beiden Länder hervor, weil in ihnen als

einigen Ländern jeweils 1% der unselbständig Erwerbstätigen jährlich in Bildungsurlaub ist. Weil der Einkommensverlust eine entscheidende Hürde für Auszeiten zu Bildungszwecken ist, betont die OECD die Notwendigkeit finanzieller Unterstützung (Dublin Foundation 2006:95).

Der *bezahlte Bildungsurlaub in Belgien* (Congé-éducation payé; Betaald Educatief Verlof) soll das Bildungsniveau der ArbeiterInnen und Angestellten anheben und die Belastungen mildern, die für Vollzeitbeschäftigte mit dem Besuch von Kursen und Lehrgängen verbunden sind. Die ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft haben ein Recht auf bezahlte Bildungsfreistellung im Umfang der Stundenanzahl der belegten Kurse oder Lehrgänge. Je nachdem, ob es sich um eine berufliche oder allgemeine Weiterbildung handelt und ob die Kurse oder Lehrgänge in der Arbeitszeit oder außerhalb stattfinden, sind unterschiedliche Jahresgrenzen vorgesehen, die bis höchstens 120 Stunden gehen können. Aber auch dann, wenn ein Kurs am Abend oder am Wochenende abgehalten wird, besteht ein Anspruch auf Freistellung im Ausmaß der tatsächlichen Kursstunden. Während der Bildungsfreistellung haben die Beschäftigten Anspruch auf Bezahlung des normalen Entgelts zum üblichen Termin. Es wird analog zum Entgelt für Urlaubstage berechnet. Der Arbeitgeber kann ein Ansuchen um Bildungsfreistellung nicht ablehnen, außer es käme dadurch zu einer gleichzeitigen Abwesenheit von über 10% der Beschäftigten (welche die selbe Tätigkeiten ausüben). In der Bildungsurlaubsplanung durch den Betriebsausschuss werden zudem neben den individuellen Bedürfnissen die Erfordernisse der internen Arbeitsplanung berücksichtigt. Die Arbeitgeber haben die Möglichkeit, sich die Lohnkosten und die Sozialleistungen, die während der Bildungsfreistellung anfallen, vom Ministerium für Beschäftigung und Arbeit in Form eines Pauschalbetrags refundieren zu lassen. Dafür ist im Ministerium ein Fonds eingerichtet, der vom Staat und von den anspruchsberechtigten Unternehmen gespeist wird (Federal Government 2009).

Die Zahl der belgischen ArbeitnehmerInnen, die einen bezahlten Bildungsurlaub in Anspruch nahmen, ist über die Jahre deutlich gestiegen. Waren es im Schuljahr 1997/98 38.400, so stieg die Beteiligung bis 2007/08 auf 76.000. Die Zahl der Unternehmen mit bezahltem Bildungsurlaub erhöhte sich im gleichen Zeitraum von 5.400 auf 9.800. Unter diesen ArbeitnehmerInnen waren die Männer, die Arbeiter und die jüngeren Altersgruppen deutlich in der Mehrheit. Der Aufwand für den bezahlten Bildungsurlaub in Belgien erreichte im Schuljahr 2006/07 knapp 61 Mio Euro (nach 35,5 Mio zehn Jahre davor) (Service publique fédérale Emploi 2009).

Das *schwedische Bildungsurlaubsgesetz* (Lagen om arbetstagaras rätt till ledighet för utbildning) gibt den ArbeitnehmerInnen das Recht zur Abwesenheit vom Arbeitsplatz sowohl für berufliche, als auch für allgemeine Weiterbildung. Der Arbeitgeber kann die Genehmigung über maximal sechs Monate hinauszögern. Während der Bildungsfreistellung behalten die ArbeitnehmerInnen ihre Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Das Zeitausmaß der Weiterbildung kann sehr unterschiedlich sein: von einer Stunde pro Tag oder zwei Tage in der Woche bis zu einem Vollzeitstudium von maximal sechs Jahren. Das Gesetz sieht keine Regeln für die Bezahlung der Beschäftigten während der Bildungsfreistellung vor. Die ArbeitnehmerInnen können jedoch unter dem

Erwachsenenbildungsförderungsprogramm um öffentliche Unterstützung ansuchen. Diese Unterstützung wird teils als Zuschuss und teils als Kredit vergeben und unterliegt einer Bedarfsprüfung (CEDEFOP 2009).

Sowohl in Belgien als auch in Schweden kann der Bildungsurlaub also die Form einer Bildungsteilzeit annehmen, wenn der Kurs oder Lehrgang während seiner Laufzeit nicht die ganze Arbeitszeit in Anspruch nimmt. Das ist auch beim *Bildungsurlaub in Frankreich* (Congé individuel de formation CIF) der Fall, wo allerdings im Unterschied zu Belgien nur für diejenigen Kursstunden eine Freistellung erfolgt, die in die Arbeitszeit fallen. In Frankreich ist der Bildungsurlaub bei Vollzeitweiterbildung auf ein Jahr, bei Bildungsteilzeit auf 1.200 Stunden begrenzt. Die ArbeitnehmerInnen haben während des Bildungsurlaubs in der Regel das Recht auf 80 Prozent ihres Entgelts. Liegt ihr Entgelt allerdings unter dem Doppelten des Mindestlohnes, so steht ihnen für die Zeit der Bildungsfreistellung ihr gesamtes Entgelt zu. Die Finanzierung erfolgt über paritätische Fonds (OPACIF), in die alle Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten einzahlen. Auch in Frankreich kann der Arbeitgeber ein Ansuchen auf Bildungsurlaub nicht ablehnen, wenn die gesetzlich festgelegten Bedingungen erfüllt sind; er kann nur den Beginn der Weiterbildung hinausschieben. Auch in Frankreich bleiben die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag aufrecht, und die ArbeitnehmerInnen haben das Recht auf die Rückkehr auf einen dem Vertrag entsprechenden Arbeitsplatz. In Frankreich haben auch befristet Beschäftigte und Beschäftigte von Arbeitskräfteüberlassern durch spezielle Regelungen Anspruch auf individuellen Bildungsurlaub.

## 2.6. *Elternurlaub in Dänemark und Schweden*

Freistellungsmöglichkeiten bei der Geburt von Kindern sind in den nordischen Wohlfahrtsstaaten generell relativ großzügig ausgestaltet. Gemeinsam ist den Ländern auch, dass sie den Eltern ein gewisses Maß an Flexibilität zugestehen, wann die Elternzeit in Anspruch genommen wird (z.B. bis zum achten oder neunten Geburtstag des Kindes). Außerdem ist eine Kombination mit Teilzeitarbeit möglich und es wird insbesondere versucht, Männer dazu zu bewegen, Elternzeiten in Anspruch zu nehmen. Dazu dienen die so genannten „Papa Tage/Monate“ (European Foundation 2005:11).

Die **dänischen** Elternkarenzregelungen sind jedoch im Vergleich zu den anderen skandinavischen Staaten nicht besonders großzügig, weder in Bezug auf die Dauer, noch in Bezug auf die finanzielle Kompensation. Das derzeitige Elternurlaubsgesetz trat im Jahr 2002 in Kraft, es sieht eine Dauer von 50 Wochen vor (plus 2 Wochen, wenn beide Elternteile Elternurlaub in Anspruch nehmen). Die gesamte Dauer kann von den Eltern je nach Wunsch geteilt werden. Mütter haben wie auch vor 2002 ein Anrecht auf vier Wochen Mutterschutz vor dem errechneten Geburtstermin (in manchen Kollektivverträgen auch 8 Wochen) und 46 Wochen danach, davon müssen Mütter 2 Wochen in Anspruch nehmen. Väter haben bei der Geburt eines Kindes Anrecht auf 2 Wochen Vaterschaftsurlaub. Nach dem ‚use it or lose it‘-Prinzip verfallen diese, wenn sie nicht in Anspruch genommen werden. Die Kompensationszahlung liegt im Bereich des Arbeitslosengeldes, die meisten Kollektivverträge sehen aber für die ersten 26 Wochen

nach der Geburt vollen Lohnersatz vor. Der Elternurlaub kann bis spätestens zum 9. Geburtstag des Kindes aufgeschoben werden und ist momentan das einzige Instrument, das zur längerfristigen Umverteilung von Arbeitszeit im Erwerbsverlauf in Dänemark beiträgt.

**Schweden** kann als besonders erfolgreicher Sonderfall hervorgehoben werden, wenn es um den Anteil der Männer geht, die Elternzeiten in Anspruch nehmen. Die Hälfte aller Väter nutzt zumindest zwei Monate der möglichen Elternzeit (European Foundation 2005:39). In Schweden haben Eltern die Möglichkeit zu einer teilweise bezahlten Elternzeit. Die Bezahlung ist einkommensabhängig und kann insgesamt bis zu 480 Tage in Anspruch genommen werden, längstens aber bis das Kind 8 Jahre alt ist. Mindestens 60 Tage müssen dabei von jedem Elternteil in Anspruch genommen werden, der Rest kann beliebig zwischen den Eltern verteilt werden. Außerdem steht es den Eltern frei, die Ansprüche in Form von Voll- oder Teilzeit zu verbrauchen. Die Höhe des Entgelts verändert sich im Laufe der Inanspruchnahme. Die ersten 390 Tage werden mit 80% des Letzteinkommens vergütet, die Höchstgrenze liegt bei 2.600 Euro monatlich. Für die restlichen 3 Monate wird eine Pauschale ausbezahlt (European Foundation 2005:27).

Das traditionelle Familienmodell mit einem männlichen Alleinverdiener ist im Vergleich zu anderen Ländern in Schweden die Ausnahme. Schweden hat auch den höchsten Anteil an Paaren bei denen die Frau berufstätig und der Mann zu Hause ist (European Foundation 2005).

## 2.7. *Altersteilzeit in Deutschland*

Im Rahmen der Altersteilzeit können Beschäftigte in Deutschland ab 55 Jahren ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit reduzieren. Dies erfolgt aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages, wenn innerhalb einer Rahmenfrist von 5 Jahren mindestens drei Jahre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt. Seit 1.1.2000 haben auch Teilzeitbeschäftigte die Möglichkeit, Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen. Jedoch muss auch nach der Reduktion mindestens ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegen. Aufgrund der finanziellen Aufstockungen durch den Arbeitgeber erhalten die Beschäftigten in Altersteilzeit ein um mindestens 20% höheres Entgelt als bei der regulären Teilzeit. Auch bei den Pensionsbeiträgen kommt es zu einer Aufstockung, 90% der Beiträge auf Basis der bisherigen Arbeitszeit werden erreicht. Die Aufstockungsbeträge sind steuer- und abgabenfrei (Brussig et al. 2009).

Erfolgt die Altersteilzeit im Blockmodell, so erbringt der/die ArbeitnehmerIn seine/ihre Arbeitsleistung in der Arbeitsphase voll, erhält aber während dieser Zeit nur das Teilzeitentgelt zuzüglich der Aufstockungsbeträge. Somit besteht ein Erfüllungsrückstand seitens des Arbeitgebers. Die Höhe dieses Erfüllungsrückstandes wird im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers nicht bevorrechtigt behandelt und kann daher zu einem großen Teil verloren gehen. Daher besteht der Bedarf, das Wertguthaben gegen die Insolvenz des Arbeitgebers zu sichern. Seit dem 1. Juli 2004 sind durch die Neuerungen

des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz III) die Anforderungen an eine Insolvenzversicherung konkretisiert worden. Demnach ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Insolvenzversicherung in geeigneter Weise durchzuführen (Brussig et al. 2009). Es wird beispielsweise ausdrücklich vorgegeben, dass Konzernbürgschaften keine geeignete Sicherung darstellen (Bundesministerium für Justiz 2009).

Wird im Rahmen der Altersteilzeit eine als arbeitslos gemeldete Person oder ein Auszubildender eingestellt, so wurden bisher die Aufstockungsbeträge von der Bundesagentur für Arbeit erstattet. Diese geförderte Altersteilzeitarbeit erstreckte sich über höchstens 6 Jahre. Die Förderung von Altersteilzeit betraf bisher drei unterschiedliche Bereiche:

- arbeitsmarktpolitisch durch die Erstattung der Aufstockungsbeträge unter den genannten Bedingungen,
- pensionsrechtlich durch die Sonderform der Altersrente nach Altersteilzeitarbeit (Aufstockung der Pensionsbeiträge für Personen in Altersteilzeit) sowie
- steuerlich durch die Steuer- und Abgabefreiheit der Aufstockungsbeträge.

Die aktuelle Adaption der Altersteilzeit bewirken, dass die arbeitsmarktpolitische Förderung (Erstattung der Aufstockungsbeträge) nunmehr auf jene Fälle eingeschränkt wurde, die bis zum 31.12.2009 begannen. Auf Grund von Rentenreformen wurde auch der vorzeitige Rentenanspruch nach Altersteilzeitarbeit begrenzt – auf Personen der Geburtsjahrgänge 1951 oder früher. Unbefristet wirksam bleibt die Steuer- und Abgabefreiheit der Aufstockungsbeträge. Individuellen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit gibt es nur, wenn dieser im jeweiligen Tarifvertrag festgeschrieben ist.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in Altersteilzeit in Deutschland ist zwischen 1997 und 2007 von 57,7 auf 59,1 Jahre gestiegen. Dieser Anstieg ist stärker als der Anstieg des Durchschnittsalters aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 55 und 65. Immer mehr Altersteilzeitbeschäftigte gehen erst mit 63 Jahren oder später in Pension – Altersteilzeit unterstützt somit die Verlängerung von Beschäftigungszeiten in Richtung der gesetzlichen Regelaltersgrenze. Im Zuge der Einschränkung der Förderungen durch die Bundesagentur für Arbeit ab 2010 sind jedoch auch Folgen für die nicht geförderten Formen der Altersteilzeit absehbar. Der Zugang zur Altersteilzeit wird über Tarifverträge und betriebliche Vereinbarungen gesteuert – diese sind in vielen Fällen aber auf das Ende der Förderungsmöglichkeit befristet. Die Regelungen wurden bislang kaum erneuert, was den Zugang auch in die nicht geförderte Altersteilzeit erschwert. „Angesichts der schwierigen Beschäftigungslage kann diese Situation dazu führen, dass ein personalpolitisches Ventil ausgerechnet zum ungünstigsten Zeitpunkt weiter verengt wird. Ob jüngste Ankündigungen aus der Bundesregierung, nunmehr die Möglichkeit der Förderung durch die Bundesagentur verlängern zu wollen, an dieser Situation noch etwas ändern können, muss die weitere Entwicklung zeigen“ (Brussig et al. 2009:18). Brussig, Nuth und Wojtkowski (2009) schlagen Modelle jenseits der exakten Halbierung der Arbeitszeit vor, also Modelle, die den Beschäftigten mehr Spielraum bei der Wahl des Beschäftigungsausmaßes bieten. Daten für Deutschland zeigen außerdem, dass Ältere in Berufen mit körperlich anstrengender Arbeit und niedrigen Qualifikationsanforderungen unter den Altersteil-

zeitbeschäftigten deutlich unterrepräsentiert sind. Spezielle Förderungen für Berufe im Gesundheitsdienst, der Reinigung, im Transport und im Verkehr könnten dieses Ungleichgewicht beseitigen. Ein weiteres Problem: Schätzungsweise hat in Deutschland etwa ein Drittel der Beschäftigten aufgrund fehlender tariflicher bzw. betrieblicher Vereinbarungen faktisch gar keine Möglichkeit zur Altersteilzeitbeschäftigung (Brussig et al. 2009).

## 2.8. *Fazit*

In einigen EU-Mitgliedstaaten gibt es Maßnahmen zur individuellen Verkürzung von Arbeitszeit (Teilzeit), Möglichkeiten zu Berufsunterbrechungen und zum Ansparen von Zeiten, die deutlich über die in Österreich geltenden Regelungen hinausgehen. Verkürzungen und Auszeiten werden allerdings sehr geschlechtsspezifisch genutzt. Teilweise kommt es zu einem Ausstieg aus dem Erwerbsleben (Übergang in die Pension) oder zu einer Verringerung der Erwerbsbeteiligung (Teilzeit) im Anschluss an eine Berufsunterbrechung. Berufsunterbrechungen sind in bestimmten Branchen, wie etwa dem Gesundheitswesen, besonders beliebt, treffen hier allerdings tendenziell auf einen Mangel an Arbeitskräften. In mehreren Ländern kann bezahlter Bildungsurlaub auch in Form von Bildungsteilzeit genommen werden. Insgesamt werden Optionen für Berufsunterbrechungen und individuelle Arbeitszeitanpassungen als brauchbare Maßnahmen zur Umverteilung von Arbeit und damit zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gesehen.

### 3. *ARBEITSZEITVERKÜRZUNG UND BESCHRÄNKUNG VON ÜBERSTUNDEN*

#### Kurz gesagt ....

- Trotz gesetzlicher Bestimmungen auf europäischer und nationaler Ebene regeln vielfach Branchen- und Unternehmenskollektivverträge effektiv die Länge der Arbeitszeit.
- Im letzten Jahrzehnt ging der internationale Trend nicht in Richtung einer Verkürzung, sondern in Richtung Ausweitung und Flexibilisierung der Arbeitszeit.
- Belgien ist mit seiner im Jahr 2003 eingeführten 38-Stunden-Woche eher eine Ausnahme.
- Überstunden verschwinden sukzessive in flexiblen Jahresarbeitszeitmodellen.
- Die Verteilung bezahlter Überstunden zwischen Männern und Frauen hat wesentlichen Anteil an geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden.
- Frankreich weicht die 35-Stunden-Woche mittels Ausweitung der Überstunden auf.
- Ergänzend zur Arbeitszeitregulierung braucht es gezielte Maßnahmen auf Unternehmensebene, um mit der „Kultur langer Arbeitszeiten“ zu brechen.

#### 3.1. *Ist die 35-Stunden-Woche in Frankreich gescheitert?*

Im Zeichen hoher Arbeitslosigkeit (12,6 Prozent 1997) wurde in Frankreich Ende der 1990er Jahre in zwei Schritten die gesetzliche Arbeitszeit von 39 auf 35 Wochenstunden reduziert (die so genannten zwei Aubry-Gesetze): Ab 1998 erhielten Unternehmen, die ihre Arbeitszeit verkürzten und dadurch ein bestimmtes Ausmaß an Beschäftigung schufen, eine spezielle zeitlich beschränkte Förderung (mindestens 10% Arbeitszeitverkürzung und mindestens 6% Beschäftigungszuwachs). Ab 2000 wurde die Umstellung für Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten verpflichtend. Umgestellt wurde allerdings nicht auf eine 35-Stunden-Woche, sondern auf ein 1600-Stunden-Jahr. Damit verbunden war eine Lockerung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit, die mit 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche festgelegt wurden. Das Überstundenkontingent blieb mit 130 Stunden pro Jahr begrenzt. Für Überstundenzuschläge trat eine Übergangsregelung in Kraft (10% für Stunden zwischen der 35. und 39. Wochenstunde, 25% zwischen der 40. und 43. Wochenstunde und 50% für alle Stunden ab der 44. Wochenstunde). Bis zu 22 Tage pro Jahr konnten auf einem Zeitkonto angespart, Zeitguthaben mussten aber innerhalb von fünf Jahren aufgebraucht werden (Dufour 1999; Lehdorff 2001:75ff.; Askenazy et al. 2004; Hermann 2000).

Für die volle Ausschöpfung des im Gesetz vorgesehenen Flexibilitätsspielraumes war der Abschluss einer 35-Stunden-Woche-Vereinbarung zwischen dem/der ArbeitgeberIn und den ArbeitnehmerInnen notwendig. Im Gegenzug kamen Unternehmen mit einer solchen Vereinbarung in den Genuss einer permanenten Förderung in Form von Ab-

schlagen bei den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung. Ein Nebeneffekt des Gesetzes war eine für französische Verhältnisse ungewöhnliche Zahl an sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen und Kompromissen (ebd.).

Ab 2002 kam der Prozess ins Stocken. Die Koalition zwischen Sozialdemokraten, Grünen und Kommunisten, die die Arbeitszeitverkürzung 1997 initiiert hatte, verlor die Parlamentswahlen. Die nachfolgende konservative Regierung stoppte nicht nur die Ausweitung der 35-Stunden-Woche auf Betriebe mit 20 und weniger Beschäftigten, sondern weichte im Rahmen der Fillon-Anpassungen auch bestehende Arbeitszeitregelungen auf. Während die Einführung der 35-Stunden-Woche unter dem Slogan ‚Arbeit teilen, damit alle Arbeit haben‘ stand, folgten die Reformen ab 2002 dem Motto ‚Mehr arbeiten, um mehr zu verdienen‘. Folglich wurden die Förderungen für Unternehmen mit 35-Stunden-Vereinbarungen abgeschafft, und Unternehmen, die ihre Arbeitszeit nicht verkürzt hatten, bei den Sozialabgaben begünstigt. Gleichzeitig wurde das maximale Überstundenkontingent zuerst auf 180 und dann auf 220 Stunden pro Jahr ausgedehnt. Bei Vorliegen einer kollektivvertraglichen Vereinbarung können inzwischen auch mehr Überstunden geleistet werden. Es gibt keine Beschränkungen mehr für die Zahl jener Überstunden, die auf Zeitkonten gut geschrieben werden, und gut geschriebene Stunden müssen nicht mehr aufgebraucht werden – sie können auch ausbezahlt werden. Für Fach- und Führungskräfte (*cadres*) wurde die Arbeitszeit, die im Jahr 2000 auf 218 Tage im Jahr verkürzt worden war, 2008 auf 235 Tage verlängert. Darüber hinaus wurden auch die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge für Überstunden gesenkt. Dadurch haben Unternehmen und Beschäftigte ein finanzielles Interesse, möglichst viele Arbeitsstunden als Überstunden zu deklarieren. Im Gegenzug wurden die Überstundenzuschläge mit 25% für Stunden zwischen der 36. und 44. Wochenstunde und 50% für alle Stunden über der 44. Stunde fixiert (Dufour 2006; Askenazy 2008:17).

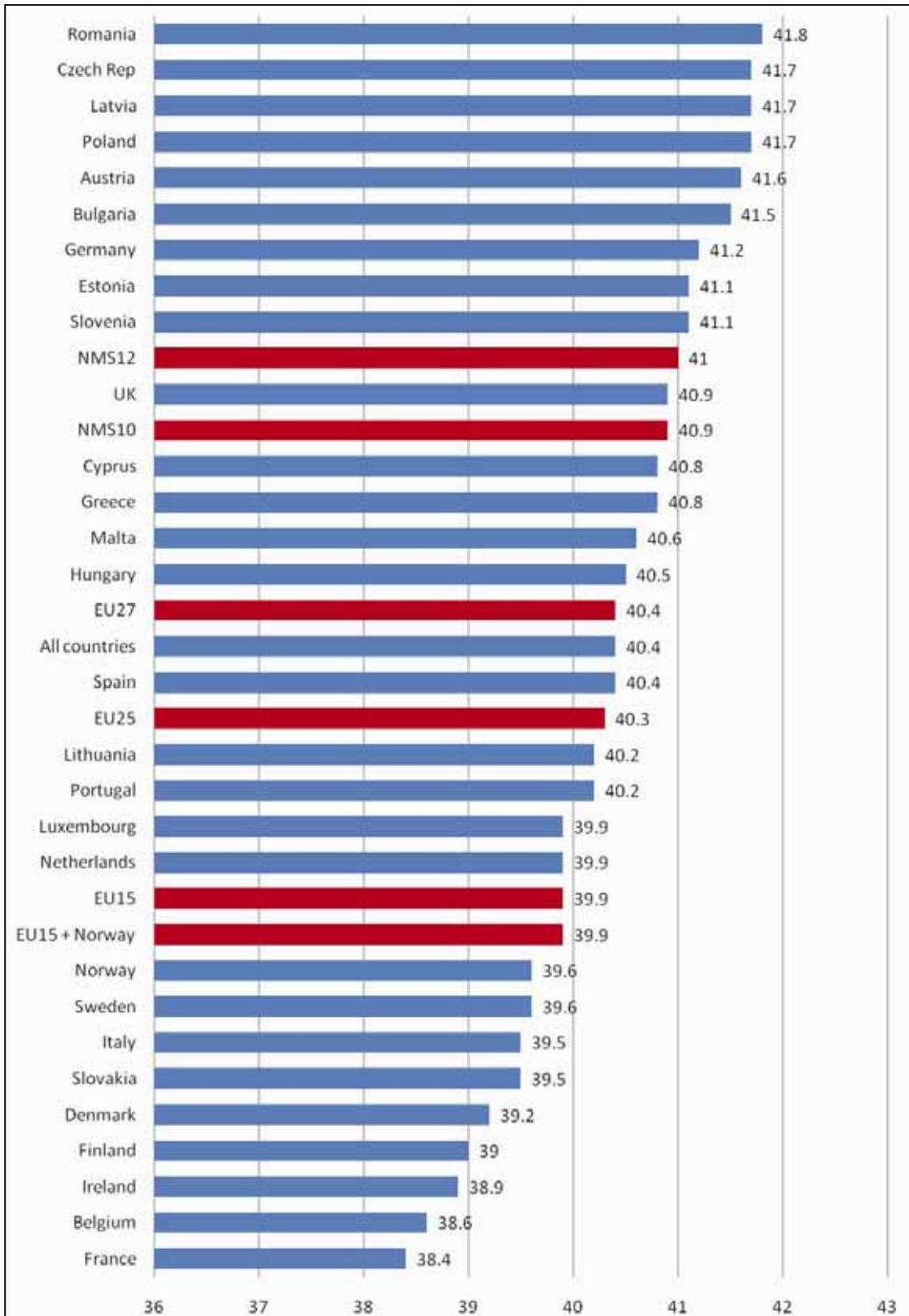
Das Hauptziel der 35-Stunden-Woche war es, Arbeit zu schaffen. Inwieweit ist das gelungen? Die Bilanz fällt zwiespältig aus: Zwar gehen die meisten Studien davon aus, dass die Arbeitszeitverkürzung Beschäftigung geschaffen hat, allerdings fiel der Beschäftigungszuwachs wesentlich geringer aus als erwartet. Dies hängt erstens damit zusammen, dass bereits die Arbeitszeitverkürzung geringer war als erwartet. Statt der erwarteten Reduktion von 11% waren es lediglich 5-6% (was cirka 2 der angepeilten 4 Wochenstunden entspricht) (Gubian et al. 2004:37; Askenazy 2008:17). Dafür gab es mehrere Gründe: Manche Unternehmen hatten schon vorher Arbeitswochen von weniger als 39 Wochenstunden, andere rechneten Pausen aus der Arbeitszeit heraus und sparten sich dadurch einen Teil der vorgeschriebenen Verkürzung, und eine Reihe von Beschäftigten waren ausgenommen (Beschäftigte in Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten, ein Teil der öffentlichen Beschäftigten und viele Manager). Studien gehen davon aus, dass cirka 60 Prozent der Beschäftigten in den Genuss der 35-Stunden-Woche kamen; dazu kamen die Teilzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit generell nicht verkürzt haben – im Gegenteil eine Reihe von Teilzeitbeschäftigten sind sogar auf Vollzeitstellen umgestiegen (vor allem Beschäftigte in so genannter langer Teilzeit mit mehr als 25 Wochenstunden). Auffällig ist allerdings, dass die Arbeitszeitverkürzung in

Unternehmen, die im Rahmen des 1. Aubry Gesetzes die Arbeitszeit freiwillig zurück-schraubten und dafür eine Förderung erhielten, deutlich stärker ausfiel als in jenen, die der im 2. Aubry Gesetz vorgesehenen gesetzlichen Verpflichtung nachkamen. Im Falle der freiwilligen Verkürzungen kam es zu der erwarteten Reduktion um beinahe 11% (ebd.).

Die geringere Arbeitszeitverkürzung hatte einen geringeren Beschäftigungszuwachs zur Folge. Ursprünglich war von der Schaffung von bis zu 700.000 Arbeitsplätzen ausgegangen worden. Tatsächlich dürfte die Einführung der 35-Stunden-Woche aber zwischen 1998 und 2002 nur etwa die Hälfte der Jobs geschaffen haben (Gubian et al. 2004:46-47; Askenazy 2008:17). Ein Zuwachs von 350.000 Jobs ergibt einen Beschäftigungsanstieg von rund 2,5%. Auch in diesem Fall gibt es deutliche Unterschiede zwischen der freiwilligen und den erzwungen Reduzierungen: Unternehmen, die im Rahmen des 1. Aubry Gesetzes die Arbeitszeit verkürzt hatten, schufen im Durchschnitt 6% mehr Beschäftigung. Neben der geringeren Arbeitszeitverkürzung waren ein Hauptgrund für den moderaten Beschäftigungszuwachs die unerwartet hohen Produktivitätsgewinne. Viele Unternehmen nützten die Einführung der 35-Stunden-Woche für eine Reorganisation der Arbeitszeit und der Ausnutzung der neuen Flexibilisierungsspielräume. Studien gehen davon aus, dass die Arbeitszeitverkürzung mit einem 4 bis 5-prozentigem Produktivitätszuwachs verbunden war (ebd.).

Damit ist aber auch klar, dass sich die unzähligen Prophezeiungen über die negativen Wirkungen der 35-Stunden-Woche für den Wirtschaftsstandort Frankreich nicht bewahrheitet haben. Schließlich muss noch betont werden, dass die konservative Regierung seit 2002 zwar die Bestimmungen gelockert, an der 35-Stunden-Woche als gesetzlichem Arbeitszeitstandard aber nicht gerüttelt hat. Ein Grund dafür ist, dass viele Franzosen und Französinen die 35-Stunden-Woche trotz aller Kritik an der damit verbundenen Intensivierung und Flexibilisierung von Arbeit als sozialen Fortschritt empfinden und deshalb nicht missen möchten (Dufour 2006:104). Laut einer Umfrage aus dem Jahr 2000 empfanden fast 60% der Befragten die Arbeitszeitverkürzung als Verbesserung ihrer Lebenssituation, 28% gaben an, dass sich nichts verändert hat, und nur 12% empfanden die Veränderung als Verschlechterung (Cette et al. 2004:121). Der neue Arbeitszeitstandard spiegelt sich auch in der durchschnittlichen jährlichen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Frankreich wieder. Diese betrug Ende 2003 1,609 Stunden oder 35,8 Stunden pro Woche (Dufour 2006:103). Die folgende Abbildung zeigt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Vollbeschäftigten in Europa im Ländervergleich für das Jahr 2008. Frankreich liegt am unteren Ende.

## Durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten 2008



Quelle: (European Foundation 2009b:19)

### 3.2. *Regulierung der Höchstarbeitszeit und der Überstunden*

Mit der *European Working Time Directive* (WTD) wurde ein Versuch unternommen, Arbeitszeit auf internationaler Ebene zu regulieren. Die Implementierung der WTD auf nationaler Ebene obliegt aber den einzelnen Ländern. Die WTD ist eine Sammlung von Regulierungen von Arbeitszeiten, zusammengestellt, um die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern. Kerninhalte sind die Begrenzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf 48 Stunden innerhalb von 7 Tagen, Erholungszeiten von mindestens 11 Stunden innerhalb von 24 Stunden und eine gewisse Anzahl von Urlaubstagen im Jahr. Obwohl die Richtlinie für alle Länder der Europäischen Union Gültigkeit hat, gehen die Länder sehr unterschiedlich mit ihr um. Was die Regulierung von Arbeitszeit und Überstunden betrifft, gibt es zwei Ansätze. Zum einem sind da die Regulierungen mit Hilfe von Kollektivverträgen und zum anderen jene auf gesetzlicher Ebene. Traditioneller Weise ist die Regulierung von Arbeitszeit in Europa ein Bereich, in dem eine klare Trennung der Zuständigkeiten von Kollektivverträgen und Gesetzen vorliegt. Arbeitszeit ist ein grundlegendes Element der betrieblichen Arbeitsorganisation, und es scheint in allen Ländern ein gewisser Konsens zu sein, dass zumindest ein Teil der Regulierung möglichst nahe bei den Unternehmen zu erfolgen hat, um auf die spezifischen Umstände einer Branche eingehen zu können. Was die Regulierung auf Kollektivvertragsebene betrifft, sind die nationalen Regelungen aufgrund der großen Anzahl branchenspezifischer Bestimmungen nur schwer darzustellen. Die Bestimmungen auf gesetzlicher Ebene sind im Vergleich dazu innerhalb der Länder relativ homogen (Freyssinet/Michon 2003).

Große Unterschiede gibt es jedoch bezüglich der Begrifflichkeiten in den unterschiedlichen Ländern. So wird in manchen Ländern beispielsweise von maximaler Arbeitszeit oder auch von Standardarbeitszeit gesprochen, wenn jene Arbeitszeit gemeint ist, nach der die so genannten Überstunden beginnen. Ein zweiter zentraler Wert ist in allen Ländern jener, der auch durch Überstunden nicht überschritten werden darf. In manchen Ländern gibt es aber auch Ausnahmeregelungen für diese Höchstarbeitsgrenze.

Die Regulierung von Überstunden erfolgt in allen untersuchten Ländern über die Festlegung einer bestimmten Stundenzahl, die in gewissen Durchrechnungszeiträumen nicht überschritten werden darf. Zudem werden teils durch Kollektivverträge, teils per Gesetz und teils durch beides Zuschläge für Überstunden festgelegt, die von 10% bis 150% reichen. In Finnland, Frankreich, Griechenland, Norwegen, Polen und Portugal sind die Zuschläge progressiv, d.h. sie sind umso höher, je mehr Überstunden gearbeitet werden. Anders als in Österreich werden in den meisten Ländern der EU Bedingungen für die Zulässigkeit von Überstunden definiert, wie unvorhersehbare Ereignisse, besondere Umstände oder höhere Gewalt (Freyssinet/Michon 2003:9).

Darüber hinaus erfolgt die Regulierung auch indirekt durch Steuern als hemmende Faktoren oder Anreize für Überstunden und Mehrarbeit. In jüngster Zeit wurden – so das Ergebnis unserer Recherche – keine Maßnahmen zur Reduktion von Überstunden auf nationaler Ebene in den EU-Mitgliedstaaten gesetzt. Es kam vielmehr zu einer Ausweitung der gesetzlichen Grenzen, wie beispielsweise in Frankreich, oder zu grö-

berer steuerlichen Anreizen, wie etwa in Belgien. Auch wurde das Thema Überstunden durch die weitgehende Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Einführung von Jahresarbeitszeiten insgesamt weniger relevant. Nicht untypisch ist die Information, die wir von einem portugiesischen Gewerkschafter bekommen haben: „Die Veränderungen in der Regulierung der Arbeitszeit der letzten Jahre zielten auf die Verlängerung der Arbeitszeit ohne Überstundenzuschläge ab, wodurch ArbeitgeberInnen weniger häufig formale Überstunden einsetzen. Das hat zu einem deutlichen Absinken dieser Form von Arbeitszeit geführt.“ Zudem sind Fach- und Führungskräfte, auf welche die All-in-Verträge konzentriert sind, ohnehin häufig von den Arbeitszeitregelungen ausgenommen, woraus sich zusätzliche Gestaltungsmöglichkeiten für die Unternehmen und eine weitere Aufweichung der Begrenzung von Überstunden ergeben (EUROCADRES 2009). In Frankreich beispielsweise liegt die einzige Begrenzung von Überstunden für die *cadres* in der vorgeschriebenen täglichen Ruhezeit von 11 Stunden. Folgende Tabelle zeigt beispielhaft die Regulierungen der wöchentlichen Höchstarbeitszeit einiger Länder.

#### Gesetzliche wöchentliche Höchstarbeitszeit 2008 für ausgewählte Länder

Land	Wöchentliche Höchstarbeitszeit	
Österreich	40 Stunden	Die wöchentliche Arbeitszeit kann bis zu 50 Stunden steigen, wenn über einen festgelegten Zeitraum im Durchschnitt 40 Stunden eingehalten werden.
Dänemark	48 Stunden	Im Durchschnitt dürfen innerhalb von 4 Monaten maximal 48 Wochenstunden gearbeitet werden.
Finnland	40 Stunden	Die wöchentliche Arbeitszeit kann auf bis zu 52 Stunden steigen, wenn über einen festgelegten Zeitraum im Durchschnitt 40 Wochenstunden eingehalten werden.
Niederlande	48 Stunden	Innerhalb von 16 Wochen darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 48 Stunden nicht übersteigen. Ein Wochendurchschnitt von 55 Stunden darf maximal über einen Zeitraum von 4 Wochen erreicht werden, außer es wurde zwischen ArbeitgeberIn und Betriebsrat/Gewerkschaft vereinbart. Die absolute Obergrenze der wöchentlichen Arbeitszeit liegt bei 60 Stunden.
Norwegen	40 Stunden	Die wöchentliche Arbeitszeit kann auf 48 Stunden steigen, wenn im Jahresdurchschnitt 40 Wochenstunden eingehalten werden.

Quelle: (European Foundation 2009b:14-15)

Als Beispiele dafür, welche Bandbreite die Regulierungen bereits innerhalb eines Landes einnehmen und in welcher Form die Regulierung der Normalarbeitszeit und die der Überstunden zusammenspielen, seien hier Belgien und Schweden erwähnt.

**Belgien** ist so gut wie das einzige Land, in dem es in den letzten Jahren auch zu einer Herabsetzung der regulären Höchstarbeitszeit kam. Mit dem branchenübergreifenden Kollektivvertrag 2001/02 wurde vereinbart, die wöchentliche Normalarbeitszeit ab Jänner 2003 ohne Einkommensverlust von 39 auf 38 Stunden zu reduzieren. Die Umsetzung erfolgte im Rahmen des Gesetzes über die Vereinbarkeit von Beschäftigung und Lebensqualität. Im Laufe des Jahres 2007 wurden in Belgien jedoch unterschiedliche Branchenkollektivverträge zu Überstunden geschlossen – die möglichen Überstunden

reichen dabei von 66 bis zu 130 Stunden im Jahr (Meulders/O'Dorchai 2009). Es wird deutlich, dass Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung, die auf nationaler Ebene getroffen werden, durch Branchenkollektivverträge sowohl aufgeweicht aber auch bestärkt werden können.

In **Schweden** sind Überstunden (*allmän övertid*) in der Form reguliert, dass sie in einem Durchrechnungszeitraum von 4 Wochen maximal 48 Stunden, oder 50 Stunden innerhalb eines Kalendermonats erreichen dürfen. Das Jahreslimit liegt bei 200 Stunden. Für Überstunden in Notfallsituationen (*nödsfallsövertid*) gelten spezielle Regeln, außerdem haben ArbeitgeberInnen in Schweden auch noch die Möglichkeit, zusätzliche Überstunden zu beantragen (*ytterligare övertid*), wenn dafür besondere Gründe vorliegen. In so einem Fall können die Überstunden um bis zu 150 Stunden im Jahr ausgeweitet werden. Die Anträge für eine solche Ausweitung werden beim *Occupational Health and Safety Board* (Teil der *Work Environment Agency*) gestellt, sie werden aber nur bewilligt, wenn zuvor die anderen Möglichkeiten ausgeschöpft wurden z.B. die Regulierung auf Kollektivvertragsebene. Kollektivverträge können also eine größere Zahl von Überstunden vorsehen. Halten sich Unternehmen nicht an die vorgeschriebenen Obergrenzen für Überstunden, so sind Strafzahlungen vorgesehen (European Foundation 2009c).

International betrachtet kann von einem Trend in Richtung Ausweitung der Arbeitszeit gesprochen werden, von besonderer Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die flexiblen Arbeitszeitarrangements. Ein Beispiel unter vielen ist **Norwegen**, wo im Jahr 2002 die Aufweichung der Überstundenbegrenzung mit dem Ziel einer Erhöhung der Flexibilität diskutiert wurde. Teil des Vorschlags war auch die Möglichkeit zu individuellen Vereinbarungen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn, die bis zu 400 so genannte „freiwillige Überstunden“ im Jahr vorsehen können (Lismoen 2002). In den meisten flexiblen Arbeitszeitarrangements wird Mehrarbeit im Jahresverlauf durch Freizeit ausgeglichen. Über den gesamten Durchrechnungszeitraum führt dies zu einer Reduktion der Überstunden, und in den Phasen von Mehrarbeit entfallen die ansonsten geltenden Überstundenzuschläge.

### 3.3. *Wandel betrieblicher Überstundenkulturen*

Änderungen in der (betrieblichen) Überstundenkultur sind neben der Regulierung auf gesetzlicher und kollektivvertraglicher Ebene eine weiterer Ansatz zur Reduktion von überlangen Arbeitszeiten. Eine Studie des *Institute for Employment Studies* analysierte bereits 1998, wie Betriebe mit überlangen Arbeitszeiten umgehen und welche Wege sie zu deren Reduktion einschlagen (Kodz et al. 1998). Zu den neueren Arbeiten über dieses Thema zählen beispielsweise die Betriebsfallstudien, die die britische Equal Opportunity Commission (EOC) (2005) durchführte.

Als Gründe für lange Arbeitszeiten, die über einen langen Zeitraum hinweg absolviert werden, werden in diesen Studien unterschiedliche Aspekte angeführt. Das hohe Arbeitsaufkommen und nahende Fristen sind die primären Gründe für Mehrarbeit. Die reguläre Arbeitszeit reicht nicht aus, um alle Aufgaben zu erledigen. Gründe dafür

werden in unterschiedlichen Bereichen verortet. Da sind zum einen der Personalmangel und die Unterbesetzung. Steigende Anforderungen der KundInnen, wie zum Beispiel ständig erreichbar zu sein, kommen hinzu. Außerdem tragen auch neue Technologien zu langen Arbeitszeiten bei, da größere Effizienz bei steigendem Informations- und Kommunikationsaufkommen erwartet wird. Projektarbeit, Reisen und eine ungleiche Arbeitsverteilung kommen hinzu.

Überstunden sind in vielen Unternehmen aber auch Teil einer Organisationskultur. Das bedeutet, dass die MitarbeiterInnen Wertschätzung für lange Arbeitszeiten erfahren, und dass Überstunden als Zeichen hoher Einsatzbereitschaft bewertet werden, sie sind quasi „Teil des Jobs“ (Equal Opportunity Commission et al. 2005). Damit einher geht oft die Erwartung der ArbeitgeberInnen, dass Aufgaben erledigt werden müssen, unabhängig von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit einzelner Personen. In solch einem Umfeld keine Mehrarbeit zu leisten, verlangt Charakterstärke und Durchsetzungsvermögen. Mehrere Faktoren haben Einfluss auf eine derartige Arbeitszeitkultur. Da ist zum einen das Management mit seiner Vorbildwirkung und den impliziten Botschaften, die aus dem Verhalten der Vorgesetzten entstehen. Daraus folgend üben oft auch die Beschäftigten aufeinander Druck aus und erschweren es sich gegenseitig, die Arbeitszeit zu begrenzen. Aber auch Kollegialität zwischen den Beschäftigten kann verhindern, dass vereinbarte Arbeitszeiten eingehalten werden. Teil der Überstundenkultur ist auch die Wahrnehmung vieler Beschäftigten, dass beruflicher Aufstieg nur unter der Bedingung von langen Arbeitszeiten möglich ist. Mitgrund für lange Arbeitszeiten kann aber auch sein, dass Beschäftigte ihr Einkommen aufbessern wollen. Nur wenige geben an, dass sie aus finanziellen Gründen mehr arbeiten, der Großteil gibt jedoch zu bedenken, dass der Umgang mit der eigenen Arbeitszeit ein anderer wäre, wenn Überstunden nicht abgegolten würden (Kodz et al. 1998). In den letzten Jahren nahm der Anteil der All-in-Verträge und der Jahresarbeitszeitmodelle rapide zu. Ein Faktor, der die finanziellen Anreize für Mehrarbeit deutlich reduziert. Allerdings haben (umsatzabhängige) Bonuszahlungen an Bedeutung gewonnen, deren Berechnung wiederum oft in Zusammenhang mit der geleisteten Arbeitszeit steht.

Welche Maßnahmen kann es geben, um lange Arbeitszeiten zu verhindern und Überstundenkulturen in Unternehmen zu durchbrechen? Die in den Betrieben auffindbaren Beispiele gehen in verschiedene Richtungen. Eine relativ weit verbreitete Maßnahme, die bereits im Zusammenhang mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit Erwähnung fand, ist das Einführen von Jahresarbeitszeitmodellen. Auf diesem Weg soll erreicht werden, dass die Beschäftigten dann arbeiten, wenn sie gebraucht werden und sich das Gesamtarbeitsausmaß reduziert, da in Zeiten mit geringerer Auslastung nicht gearbeitet werden muss. Ähnliches wird auch versucht, durch spezifische Schichtmodelle und Turnusdienste zu erreichen. Eine andere Gruppe von Maßnahmen zielt auf Effizienzsteigerungen im Betrieb ab, die dazu führen sollen, dass überlange Arbeitsstunden nicht mehr nötig sind. Die Zuteilung von begrenzten Zeitressourcen für bestimmte Aufgaben und Teamarbeit gehören dazu (Equal Opportunity Commission et al. 2005). Die Zahl der Beschäftigten zu erhöhen, wäre eine effektive Maßnahme zur Reduktion der individuellen Arbeitszeiten. In der Praxis ist dies aus Kostengründen jedoch wenig verbreitet.

Am ehesten ist eine zusätzliche, befristete und flexible Beschäftigung zu beobachten, zum Beispiel durch Leiharbeitskräfte, WerkvertragsnehmerInnen und Personen in Teilzeit. Mitunter werden einzelne Aufgaben auch nach außen vergeben.

Eine Studie von Compensation Online (ZeitSchrift 2008) beschreibt für Deutschland, dass die Zahl der Überstunden mit steigendem Grundgehalt der Beschäftigten zunimmt. Die Tendenz geht dabei auch in die Richtung, dass Überstunden in den oberen Einkommensklassen auch häufiger bereits im Rahmen des Gehalts abgegolten werden. Von der Personengruppe, die jährlich zwischen 105.000 und 115.000 Euro verdient, bekommt lediglich 1% die geleisteten Überstunden abgegolten. Diese so genannten *All-In-Verträge* gibt es aber nicht nur für die BestverdienerInnen, denn bei Personen, die jährlich zwischen 15.000 und 25.000 Euro verdienen ist der Anteil zwar höher, mit 9% jedoch überraschend gering.

Grundvoraussetzung für die Wirksamkeit arbeitszeitreduzierender Maßnahmen ist eine der Realität entsprechende Zeitaufzeichnung. In vielen Unternehmen handelt es sich dabei um keine Selbstverständlichkeit. Gerade dort, wo Arbeitszeiten besonders lange sind, spielen Zeitaufzeichnungen eine untergeordnete Rolle (*All-In-Verträge*, Überstundenpauschalen). Französische Gewerkschaften haben auf nationaler und auf Branchenebene Kampagnen gegen lange Arbeitszeiten gestartet: So bemüht sich die Gewerkschaft UGICT-CGT um die Durchsetzung von detaillierten Arbeitszeitaufzeichnungen v.a. für Fach- und Führungskräfte (*cadres*), für die Arbeitszeit als Jahresarbeitszeit geregelt und nur in Tagen gerechnet wird.

Eine weitere Gruppe von Maßnahmen zielt auf das individuelle Verhalten und die Unternehmenskultur ab. Bewusstsein für das Problem überlanger Arbeitszeiten im Betrieb zu schaffen, spielt dabei eine wichtige Rolle. Unter anderem, damit ein Klima entsteht, in dem Überlastungen thematisiert werden können und um Unterstützung gebeten werden kann. Diese Bewusstseinsbildung erfolgt in einzelnen Unternehmen beispielsweise über E-Mail, Unternehmenszeitungen und Newsletter oder über Seminare und Workshops. So genanntes Selbstmanagement ist ein anderer Strang von Maßnahmen. Es geht dabei vor allem darum, den Beschäftigten Techniken zu vermitteln, wie sie ihre persönliche Leistungsfähigkeit, ihr Zeitmanagement und ihre Vereinbarkeit von Privatleben und Erwerbsarbeit verbessern können (Kodz et al. 1998; Equal Opportunity Commission et al. 2005).

Maßnahmen zur Reduktion der Überstunden auf betrieblicher Ebene können auch durch den Staat unterstützt werden. Ein Beispiel ist Japan, das vor kurzem ein Programm zur Reduktion von Überstunden einführte. Dabei werden pauschale Zahlungen an Unternehmen getätigt, die sich mit den InteressenvertreterInnen der Beschäftigten auf eine Vorgehensweise zur Reduktion der Überstunden einigen und dafür einen Plan entwickeln (Messenger 2009).

### 3.4. *Fazit*

Arbeitszeitreduktion auf gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Ebene ist in Europa in den letzten Jahren die Ausnahme. Auch Länder wie Frankreich, die für ihre Politik in punkto Arbeitszeit lange Zeit als Modell gesehen wurden, weichen ihre Regulierungen sukzessive auf. Generell geht der Trend in Richtung Ausweitung und Flexibilisierung der Arbeitszeit, wobei an die Stelle von Überstunden Mehrarbeit tritt, die im Jahresverlauf sukzessive ausgeglichen werden soll. Eine Reduktion der Spitzen mit langen Arbeitszeiten, wie sie für eine Gesundheitsförderung und bessere Vereinbarkeit sinnvoll wäre, wird dadurch aber nicht erreicht. Im Gegenteil, die Maßnahmen zielen auf Flexibilitätserhöhungen bei gleichzeitiger Kostensenkung für die Unternehmen ab. Und Flexibilisierung geht mit einer schleichenden Verlängerung von Arbeitszeit einher, wenn es nicht wirklich Möglichkeiten für den Zeitausgleich gibt.

Studien zeigen außerdem, dass die Verteilung bezahlter Überstunden zwischen Männern und Frauen einen wesentlichen Anteil an geschlechtspezifischen Einkommensunterschieden hat. Dies rührt vor allem daher, dass Frauen in Industrien mit vielen, gut bezahlten Überstunden unterrepräsentiert sind und dort, wo sie angeboten werden, weniger häufig Überstunden leisten (können) als Männer (Brereton 1990; van Echtelt et al. 2009).

Maßnahmen zur Begrenzung von Überstunden bzw. von langen Arbeitszeiten waren im letzten Jahrzehnt selten. Werden angesichts der Arbeitsmarktkrise solche Maßnahmen gesetzt, sollten sie sich sowohl auf die gesetzliche und kollektivvertragliche Regulierung der Arbeitszeit, als auch auf die betrieblichen Zeitkulturen beziehen. So können staatliche Maßnahmen auch Anreize für Betriebe setzen, mit der „Kultur langer Arbeitszeiten“ zu brechen.

Auch wenn in jüngerer Zeit keine Maßnahmen für die Begrenzung von Überstunden zu beobachten waren, so kann die österreichische Arbeitszeitpolitik doch Lehren für zukünftige Maßnahmen aus der Form der Regulierung von Überstunden in anderen Ländern ziehen. So sind Überstunden international im Hinblick auf das Ausmaß, die Bedingungen und die Bezahlung sehr unterschiedlich geregelt. Etwa sind in den meisten Ländern Überstunden im Unterschied zu Österreich nur unter bestimmten Bedingungen erlaubt. Eine genauere Analyse der Regelungen und ihrer Wirkungen, als sie im Rahmen dieser Arbeit geleistet werden konnte, wäre sicher nützlich.

#### 4. ***DIFFERENZIERUNG DER ARBEITSZEIT NACH BERUFSGRUPPEN UND ARBEITSBEDINGUNGEN***

##### Kurz gesagt ...

- Arbeitszeitverkürzungen müssen nicht einheitlich sein, sondern können Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen vorsehen.
- Eine Differenzierung der Arbeitszeit kann unterschiedliche Wochenarbeitszeiten, unterschiedlichen Urlaubsdauer oder unterschiedliche Bedingungen für Auszeiten beinhalten.
- In Belgien bekommen Beschäftigte in Sozial- und Gesundheitsberufen zusätzliche Urlaubstage und höhere Transferleistungen im Fall einer Berufsunterbrechung.
- In Deutschland gibt es im öffentlichen Dienst Beispiele für differenzierte Arbeitszeiten. Sie gehen auf die unterschiedliche Behandlung von Beschäftigtengruppen bei der Arbeitszeitverlängerung zurück.
- In Norwegen wird die Angleichung der Dauer der Wochenarbeitszeit von Personen mit Wechseldienst im Gesundheitswesen an jene für Schichtarbeiter in der Industrie geltende diskutiert.
- Experimente mit dem 6-Stunden-Tag werden in Schweden und Norwegen durchgeführt; sie sollen die Krankenstände von Personen mit besonders belastenden Tätigkeiten reduzieren.
- Die Differenzierung der Arbeitszeit kann nach Einsatzbereichen (Betrieben) bzw. Arbeitsbedingungen, nach Alter und Lebenssituation oder nach dem betrieblichen Bedarf erfolgen.

Obwohl es erhebliche Unterschiede in der Regulierung der Arbeitszeit nach Berufsgruppen – insbesondere durch die Festlegung von Arbeitszeiten auf Branchen- und Betriebs-ebene – gibt, ist eine gezielte Differenzierung der Arbeitszeit nach Berufen und Tätigkeiten etwa zur Reduktion von Belastungen eher selten. Die deutlichsten Differenzierungen ergeben sich wohl aus den Ergebnissen von Kollektivvertragsverhandlungen, welche die Wochenarbeitszeit bei Nacht- und Schichtarbeit, etwa in der österreichischen Papierindustrie, auf 36 Stunden reduzierten. Auch die Zeitzuschläge für Sonntagsarbeit in der österreichischen Metallindustrie können als eine differenzierte Arbeitszeitverkürzung angesehen werden. Doch weit ist die Verkürzung der Arbeitszeit für besonders belastende Tätigkeiten nicht gediehen, wie Steffen Lehndorff an der deutschen Tariflandschaft kritisierte:

„Warum ist es in Deutschland zum Beispiel üblich, dass Schichtarbeiter ebenso lange Arbeitszeiten haben wie alle anderen Beschäftigten einer Branche? Die gesundheitlichen Belastungen durch Schichtarbeit sind besonders hoch. Schichtpläne, die diese Belastungen verringern helfen, basieren auf kurzen Wochenarbeitszeiten.“

Was läge da näher, als für Schichtarbeit kürzere Regelarbeitszeiten zu vereinbaren?  
Den Tarifverträgen wird in Deutschland häufig Gleichmacherei vorgeworfen. Beim  
Umgang mit Schichtarbeit scheint mir dieser Vorwurf am ehesten angemessen.“  
(Lehndorff 2002:7)

Differenzierung mit einer anderen Zielrichtung war im VW-Modell der Arbeitszeitverkürzung zur Beschäftigungssicherung in den 1990er Jahren enthalten. Durch die vielen unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle, die im Unternehmen bei der Einführung der 28-Stunden-Woche umgesetzt wurden, kam es zu individuell unterschiedlichen Arbeitszeiten. Strategische Abteilungen, wie die Forschung und Entwicklung, konnten von der Arbeitszeitverkürzung ausgenommen werden. Im jüngsten VW-Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung aus dem Jahr 2008 ist ein Arbeitszeitkorridor von 25 bis 33 Stunden für Produktionsarbeiter und einer zwischen 26 und 34 Stunden für Angestellte vorgesehen, während alle ab 2005 neu eingestellten Beschäftigten eine Normalarbeitszeit von 35 Stunden haben (Lehndorff 2009). Eine am Bedarf des Unternehmens orientierte Differenzierung der Arbeitszeit ist inzwischen in der deutschen Industrie weit verbreitet.

Es gibt also durchwegs Ausnahmen von (branchen)einheitlichen Regelungen der Dauer der Arbeitszeit. Diese Differenzierung könnte auch Ansatz für eine Umverteilung der Arbeit durch Arbeitszeitverkürzung sein. Im Folgenden werden Maßnahmen beschrieben, die zu einer kürzeren Arbeitszeit für Personen in bestimmten Berufen führen. In der Regel zielt diese Differenzierung auf die Verminderung von berufsspezifisch hohen Belastungen ab.

#### 4.1. *Besondere Bedingungen für Sozial- und Pflegeberufe in Belgien*

In Belgien, genauer: in Flandern, gibt es, wie erwähnt, einen höheren Anreiz, Karriereunterbrechungen in Anspruch zu nehmen. Die flämische Beschäftigtenquote der 25- bis 45-Jährigen ist im europäischen Vergleich außerordentlich hoch, was dazu führt, dass die Beschäftigten wenig Zeit für Betreuungsaufgaben oder Weiterbildung haben. Das ist ein Mitgrund dafür, dass diese Förderungen so gut angenommen wurden. Eine Erhöhung dieser Transferzahlungen gab es später für eine besonders *burn-out*-gefährdete oder zu Frühpensionierung neigende Berufsgruppe, nämlich die Beschäftigten der Sozial- und Gesundheitsdienste (Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie 2004). Die Prämie wird ausschließlich an flämische Beschäftigte des Pflege – und Gesundheitssektors sowohl des privaten als auch des öffentlichen Sektors ausbezahlt. Sie bekommen während der Unterbrechung höhere Transferleistungen als Mitglieder anderer Berufsgruppen. Außerdem wurde in Flandern auch die Möglichkeit zur Bildungskarenz eingeführt (Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie 2004). Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die monatlichen zusätzlichen Zahlungen nach Sektor und Art der Freistellung (Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie 2004):

## Kompensationszahlungen nach Sektor und Art der Freistellung in Flandern

	Pflege – und Gesundheitssektor (social profit)	Privater Sektor	Öffentlicher Sektor
Pflege- und Kinderbetreuung	116-390 Euro	52-194 Euro	50-124 Euro
Weiterbildung	46-173 Euro	52-194 Euro	
Restrukturierungen	46-116 Euro	52-130 Euro	
Ausgleiten in die Pensionierung	70-298 Euro		
Career Credit	115-332 Euro		

Quelle: (Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie 2004)

Eine weitere Besonderheit für Beschäftigte im Sozial- und Gesundheitswesen besteht in zusätzlichen Urlaubstagen. So wurden in Belgien ursprünglich im Jahr 2001 „verminderte Arbeitsverpflichtungen“ (*verminderde Arbeidsprestaties*) für Beschäftigte des Gesundheitswesens durch Gesetz eingeführt. Im Jahr 2005 wurde diese Regelung nach gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen auf zusätzliche Berufsgruppen und Beschäftigungsbereiche ausgeweitet. Demnach erhalten Beschäftigte ab dem 45. Lebensjahr zusätzliche bezahlte Freizeit im Ausmaß von 96 Stunden im Jahr, ab dem 50. Lebensjahr 192 Stunden und ab 55 Jahren 288 Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit wird dem Ausmaß der Freistellung entsprechend, also in der höchsten Altersgruppe um 7,2 Stunden pro Woche, verkürzt (Commission Paritaire des Services de Santé 2005). Eine ähnliche Regelung in den Niederlanden wird „Alterstage“ (*Vergrijzingsdagen*) genannt. KritikerInnen der Regelung betonen, dass Berufsgruppen, die nicht unmittelbar in der Pflege, sondern beispielsweise in der Verwaltung tätig sind, diese Arbeitszeitverkürzung nicht benötigen. Außerdem sei es für ältere Arbeitskräfte mit solchen Ansprüchen wegen der damit verbundenen Kosten für den Arbeitgeber schwierig, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

#### 4.2. *Diskussion über Arbeitszeitverkürzung für Wechseldienste und 6-Stunden-Tag in Skandinavien*

In Norwegen setzte die Regierung im Jahr 2007 ein ExpertInnenkomitee ein, das einen Vorschlag für eine gesetzliche Regelung von Schichtarbeit ausarbeiten sollte, durch den die Arbeitszeit bei Nachtschicht und Sonntagsschicht verkürzt wird. Hintergrund waren Diskussionen über Geschlechtergerechtigkeit im Zusammenhang mit den Unterschieden zwischen der Schichtarbeit in der Industrie und dem Turnus- oder Wechseldienst im Gesundheitswesen. Während die mehrheitlich männlichen ArbeiterInnen in der Industrie eine Wochenarbeitszeit von 33,6 Stunden haben, beträgt die Arbeitszeit der zumeist weiblichen Beschäftigten im Turnus- oder Wechseldienst im Gesundheitswesen 35,5 Stunden. Das Komitee arbeitete ein neues Konzept aus, demzufolge jene Arbeitskräfte von einer stärkeren Arbeitszeitverkürzung profitieren sollten, die am häufigsten

von Nacht- und Sonntagsarbeit betroffen sind. Dies wird durch eine Gutschrift von 15 Minuten für jede Stunde erreicht, die in der Nacht gearbeitet wird (und von 10 Minuten für jede Stunde am Sonntag) (Nergaard 2008).

Außerdem gibt es in Norwegen und Schweden eine Reihe von Betrieben und Gemeindeverwaltungen, die teilweise als Experiment den 6-Stunden-Tag eingeführt haben. Ihre Zahl wird auf 20 geschätzt. In der Regel gilt die neue Arbeitszeit in einem Teilbereich der Organisation und betrifft zwischen 20 und 200 Beschäftigte, die unter ungünstigen Bedingungen arbeiten. Im privaten Sektor sind diese Maßnahmen in der Fischzucht, in Steinbrüchen, in Molkereien und in Autowerkstätten zu finden. Sie zielen auf die Ausdehnung der Betriebszeiten durch die Einführung von Schichtarbeit und zugleich auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie die Reduktion von Krankenständen ab. Ein wirtschaftlicher Anreiz besteht darin, dass Zuschläge für unerwünschte Lagen der Arbeitszeit entfallen. Hinzu kommt, dass die Maßnahme bei den Arbeitskräften sehr beliebt ist und der Betrieb daher leichter qualifiziertes Personal rekrutieren kann. Im öffentlichen Dienst werden die Experimente von Gewerkschaften und linken Lokalpolitikern vorangetrieben. Die Ziele sind dabei die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Reduktion von Krankenständen sowie die Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bei der Evaluation der Maßnahmen im öffentlichen Dienst zeigt sich nicht immer ein deutlicher Rückgang der Krankenstände (Buvik et al. 2008). Experimente in Gemeindeverwaltungen wurden teilweise aus Budgetgründen wieder abgebrochen oder deshalb, weil nach der Einführung in Teilbereichen mit besonderen Belastungen auch alle anderen Gemeindebediensteten auf den 6-Stunden-Tag umsteigen wollten. Insgesamt gibt es in Norwegen über diese Form der Arbeitszeitverkürzung eine rege Diskussion.

#### **4.3. *Arbeitszeitdifferenzierung im öffentlichen Dienst und stufenweise Wiedereingliederung in Deutschland***

Beispiele für eine unterschiedliche Dauer der Arbeitszeit finden sich auf regionaler Ebene im öffentlichen Dienst Deutschlands. Hintergrund ist allerdings keine Verkürzung der Arbeitszeit für bestimmte Berufsgruppen. Umgekehrt wurden bei der Verlängerung der Arbeitszeit im öffentlichen Dienst bestimmte Gruppen ausgenommen. So wurde in den Tarifverhandlungen 2006 vereinbart, dass für Beschäftigte in Krankenhäusern, Straßenmeistereien, Kindertagesstätten etc. und für Beschäftigte in ständiger Wechselschicht oder Nachtarbeit weiterhin die 38,5-Stunden-Woche gilt, während die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt der Länder auf 39,22 angehoben wurde. Wegen der Beibehaltung der Arbeitszeit für den genannten Personenkreis verlängerte sich die Arbeitszeit für die anderen Beschäftigten über die durchschnittliche Arbeitszeit hinaus. Auf kommunaler Ebene wurde in Hamburg die Wochenarbeitszeit nach Alter, Entgeltgruppe und dem Vorhandensein von Kindern zwischen 38 und 40 Stunden differenziert. Beschäftigte in niedrigeren Entgeltgruppen, Beschäftigte über 50 Jahren und Personen mit Kindern unter 12 Jahren arbeiten kürzer als die anderen Beschäftigten (WSI Tarifarchiv 2006).

Der Differenzierung der Arbeitszeit liegen in diesen Beispielen unterschiedliche Kriterien zu Grunde. Zum einen wurde eine kürzere Arbeitszeit für Beschäftigte in Betrieben mit üblicherweise hohen Arbeitsbelastungen vereinbart. Zum anderen wurde nach der Lebenssituation der Beschäftigten, etwa nach Alter und Elternschaft differenziert. Schließlich fanden mit den nach Entgeltgruppen unterschiedlichen Arbeitszeiten auch Interessen der Betriebe oder Dienststellen Berücksichtigung, die ihre Schlüsselarbeitskräfte länger zur Verfügung haben wollen.

Ein anderes Thema, das aber auch auf eine Differenzierung der Arbeitszeit hinausläuft, ist die stufenweise Wiedereingliederung nach Krankheit in Deutschland. Das Sozialgesetzbuch V sieht vor, dass der behandelnde Arzt bzw. die behandelnde Ärztin nach einer längeren Krankheit die stundenweise Aufnahme der Arbeit vorschlagen kann, wenn dies als förderlich für den Gesundheitsprozess angesehen wird. Ziel ist die Erprobung der Arbeitsfähigkeit mit eingeschränkter Arbeitszeit und die Erreichung der ursprünglichen Leistungsfähigkeit über mehrere Stufen. Die oder der Beschäftigte erhält Krankengeld von der Krankenkasse; das Arbeitsentgelt wird auf das Krankengeld angerechnet (§49 SGB V).

#### 4.4. *Fazit*

Hohe Arbeitsbelastungen, besondere Lebensumstände, Krankheit und höheres Alter sind Gründe, um für bestimmte Personen kürzere Arbeitszeiten vorzusehen. Eine solche Differenzierung der Arbeitszeit hat also nicht die Umverteilung von Arbeit zum primären Ziel. Umgekehrt könnte aber eine Verkürzung der Arbeitszeit zur Umverteilung von Arbeit leichter erreicht bzw. eine Verlängerung der Arbeitszeit leichter verhindert werden, wenn die Gesundheitssicherung oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Motive hinzukommen. Die Verkürzung der Arbeitszeit kann über eine unterschiedliche Bewertung von Arbeitszeiten (etwa bei Nachtarbeit) erfolgen. Als Beispiel wurde der norwegische Vorschlag angeführt, für jede Stunde Nachtarbeit 15 Minuten Zeitgutschrift einzuführen. Ansätze für eine solche Differenzierung sind in Österreich bisher erst in einzelnen Kollektivverträgen enthalten.

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, für bestimmte Berufe oder Personengruppen andere Arbeitszeiten oder zusätzliche Freizeiten vorzusehen. Dabei werden entweder die besonderen Belastungen durch die Arbeit oder die besonderen Bedürfnisse von Personen (Kinderbetreuung, Alter, Krankheit) als Motive angeführt. Insgesamt scheint die Verkürzung der Arbeitszeit durch Differenzierung bisher ein politisch vernachlässigtes Thema zu sein. Führt man aber die politischen Zielsetzungen erstens der Prävention und alternsgerechten Arbeitsgestaltung, zweitens der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und drittens der Umverteilung von Arbeit und der Vermeidung von Arbeitslosigkeit zusammen, so werden trotz der schwachen Dynamik in der Arbeitszeitpolitik der letzten Jahre erhebliche Potenziale für arbeitszeitpolitische Maßnahmen erkennbar.

## 5. SCHLUSSFOLGERUNG

Nach mehr als einem Jahrhundert kam die schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit, insbesondere der Wochenarbeitszeit, in den 1980er und 90er Jahren in den meisten Ländern der EU zum Stillstand. Ausnahmen waren Frankreich und Belgien, wo zuletzt Arbeitszeitverkürzungen auf dem Weg der Gesetzgebung erfolgten. In anderen Ländern setzte dagegen ein Trend der Verlängerung von Arbeitszeit ein, der teilweise, wie etwa im öffentlichen Dienst in Deutschland oder mit der Ausweitung der erlaubten Überstunden in Frankreich, auch durch die Verlängerung der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochen- bzw. Jahresarbeitszeit angetrieben wurde. Angesichts der Produktivitätssteigerungen, der zyklischen Nachfrageschwächen und vor allem der Weltwirtschaftskrise sind Maßnahmen gegen die Verlängerung der Arbeitszeit und die Fortsetzung der Arbeitszeitverkürzungen notwendig, wenn die Arbeitslosigkeit eingedämmt werden soll. Die Ausgangssituation für Österreich ist dadurch gekennzeichnet, dass die Dauer der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten eine der längsten aller EU-Staaten ist. Ein wichtiger Ansatzpunkt sind sicher die Überstunden. Während offizielle Überstunden erfasst werden, bewegt man sich eher im Dunkeln, wenn es darum geht, die Arbeitszeiten von Personen in so genannten *All-In*-Verträgen abzuschätzen. Die schleichende Verlängerung der Arbeitszeit auf der Grundlage der Flexibilisierung gilt es genauer zu untersuchen und darauf zu reagieren. Angesichts der weiten Verbreitung von überlangen Arbeitszeiten ist es erforderlich, auf realitätsgetreue Zeitaufzeichnung in den Unternehmen hinzuwirken und darüber hinaus regelmäßige Arbeitszeitbilanzen zu erstellen. Für eine breitere Umsetzung von Arbeitszeitbilanzen sollten die Erfahrungen jener österreichischen Betriebe aufgearbeitet und genutzt werden, die bereits mit diesem Instrument arbeiten.

Ein neuer Start einer Politik zur Verkürzung der Wochen- und Jahresarbeitszeit sollte, nicht zuletzt weil das Thema im letzten Jahrzehnt politisch mehr oder weniger tot war, auf einer Verknüpfung der Beschäftigungs- und Arbeitszeitpolitik mit anderen Politikfeldern aufbauen. Hier bieten sich eine Reihe von Themen an, die in den letzten Jahren höchst aktuell waren und es nach wie vor sind: Die Entwicklung zur so genannten Wissensgesellschaft und die Herausforderungen des lebensbegleitenden Lernens (nicht zuletzt in einer Einwanderungsgesellschaft), die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen *und* Männer sowie die Verminderung der Arbeitsbelastungen und die Sicherung der Gesundheit der Erwerbstätigen. Für alle diese großen gesellschaftlichen Herausforderungen hat Arbeitszeitpolitik etwas anzubieten. Umgekehrt werden in der derzeitigen politischen Situation wohl nur Allianzen mit anderen Politikfeldern und Lobbies wirklich Bewegung in die Arbeitszeitpolitik bringen.

Trotz der nun schon lange geführten Diskussion über die Notwendigkeit lebenslangen Lernens wurden die Möglichkeiten zur Weiterbildung für Erwerbstätige in Österreich nur recht bescheiden ausgebaut. Dies zeigt sich vor allem im internationalen Vergleich. Neue Formen des Bildungsurlaubs einschließlich einer Bildungsteilzeit könnten die derzeitige Regelung der Bildungskarenz ergänzen und besondere Anreize für niedrig

Qualifizierte vorsehen. Damit wäre es möglich, die Beteiligung an Weiterbildung zu erhöhen und Zeit für das Weiterlernen und das Nachholen von Bildungsabschlüssen zur Verfügung zu stellen. Wichtige Schritte wären dabei die Einführung eines Rechts der ArbeitnehmerInnen auf Bildungsurlaub und Bildungsteilzeit und eines ausreichenden bzw. für NiedriglohnbezieherInnen vollständigen Ersatzes des Entgelts. Angesichts steigender Arbeitslosigkeit sind alle Formen von Auszeiten arbeitsmarktpolitisch besonders interessant, bei denen es zu einer Nachbesetzung der Stellen mit erwerbslosen Personen kommt. Ein neuer Start bei den Bemühungen um Job Rotation und Solidaritätsprämien erscheint in der gegenwärtigen Situation als angeraten.

Im Bereich der Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit Kinderbetreuung und Erwachsenenpflege gilt es insbesondere, durch entsprechende Regelungen der Karenz diese verstärkt zu einem Thema für Männer zu machen. Aber auch ein Recht auf Anpassung der Arbeitszeit in beide Richtungen, also ein Recht auf Teilzeit und ein Recht auf Vollzeit, sowie eine Vielfalt an Auszeiten ermöglichen eine andere Verteilung der Lebensarbeitszeit und damit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mittel- und längerfristig geht es aber auch darum, durch eine Verkürzung der Wochen- und Jahresarbeitszeit neue gesellschaftliche Arbeitszeitstandards (etwa im Bereich von 30 Stunden) für beide Geschlechter zu schaffen. Eine solche kurze Vollzeit würde die nach wie vor mit Nachteilen verbundene Vereinbarkeitslösung Teilzeit tendenziell überflüssig machen. Ein Schritt in diese Richtung wäre auch mit einer kürzeren Vollzeit für diejenigen, deren Lebenssituation es erfordert, also einer Differenzierung der Arbeitszeit getan.

Die Arbeitszeiten sind in Österreich nicht nur lange, die Arbeit ist während dieser Zeit für viele auch sehr intensiv. Die Folge sind gesundheitliche Beeinträchtigungen, die sich zu Arbeitsunfähigkeit und Invalidität auswachsen können. Diese sind nicht nur eine große Herausforderung für die Unternehmen sondern auch ein massives gesellschaftliches Problem und stehen dem Ziel der Verlängerung der Erwerbstätigkeit durch Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters entgegen. Neben einer generellen Verkürzung der Arbeitszeit und einer Reduktion der Überstunden könnte ein vielfältiges Angebot an Auszeiten ein wichtiger Beitrag zur Prävention sein. Vor allem den Berufsgruppen, die hohen Belastungen ausgesetzt sind, könnten kürzere Arbeitszeiten (etwa ein 6-Stunden-Tag), leistbare Berufsunterbrechungen oder geförderte „Gesundheitsteilzeit“ eine nachhaltige Verbesserung bringen. Wird beispielsweise eine Stunde Nachtarbeit als 75 Minuten Arbeit gewertet, lassen sich die bekannten Gesundheitsgefahren der Nachtarbeit über eine Arbeitszeitverkürzung zumindest reduzieren. Die Verknüpfung der Arbeitszeitpolitik mit Fragen der Prävention lenkt den Blick also nicht nur auf die Verkürzung der Arbeitszeit, sondern auch auf ihre Differenzierung nach Arbeitsbelastungen bzw. Berufsgruppen und auf die Möglichkeiten der Berufsunterbrechung. Bei allen diesen Themen kann Österreich von anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union lernen.

## LITERATUR

- Anxo, Dominique (2009): Working Time Policy in Sweden; 2009 JILPT International Seminar on Working Time. „Working Time – In Search of New Research Territories Beyond Flexibility Debate,  
[http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.7\\_anxo.pdf](http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.7_anxo.pdf)
- Arbeitgeberverband Gesamtmetall (2009): Sonderausgabe 1959-2009 50 Jahre ISN Internationale Sozialpolitische Nachrichten, ME Materialien, Gesamtmetall, Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie
- Askenazy, Phillipe (2008): A Primer on the 35-Hour in France, 1997-2007, Discussion Paper IZA Dp No 3402, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn
- Askenazy, Phillipe/Bloch-London, Catherine/Roger, Muriel (2004): La réduction du temps de travail 1997-2003: dynamique de construction des 'lois Aubry' et premières évaluations; in: *Economie et Statistique*, 376-377, S. 153-203
- Beekma, Michelle/de la Croix, Janneke (2008): Perspectief op langer doorwerken. Een onderzoek naar cao-afspraken tussen sociale partners met betrekking tot langer doorwerken, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag
- BöcklerImpuls 18/2009: Kluge Verteilung der Arbeitszeit federt Krisenfolgen ab,  
[http://www.boeckler.de/pdf/impuls\\_2009\\_18\\_4-5.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2009_18_4-5.pdf)
- Bogedan, Claudia/ Brehmer, Wolfram/Herzog-Stein, Alexander (2009): Betriebliche Beschäftigungssicherung in der Krise, WSI-Aktuell 01, Dezember 2009
- Bosch, Gerhard (2009): Working time and working time policy in Germany; 2009 JILPT International Seminar on Working Time. „Working Time – In Search of New Research Territories Beyond Flexibility Debates,  
[http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2009/bosch\\_20090121.pdf](http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2009/bosch_20090121.pdf)
- Braun, Thorsten (2003): Ein neues Modell für Flexicurity – der dänische Arbeitsmarkt; in: WSI-Mitteilungen 2
- Bredgaard, Thomas/Larsen, Flemming/Madsen, Per Kongshoj (2005): The flexible Danish labour market – A review, CARMA Research papers 2005:1, Aalborg
- Brereton, David (1990): Gender Differences in Overtime; in: *Journal of Industrial Relations*, 30, S. 1-25
- Bundesministerium für Justiz (2009): Altersteilzeitgesetz,  
[http://bundesrecht.juris.de/alttzg\\_1996/BJNR107810996.html](http://bundesrecht.juris.de/alttzg_1996/BJNR107810996.html)
- Brussig, Martin/Knuth, Matthias/Wojtkowski, Sascha (2009): Altersteilzeit: Zunehmend Beschäftigungsbrücke zum späteren Renteneintritt, Altersübergangs-Report 2009-02, Hans Böckler-Stiftung, Forschungsnetzwerk Alterssicherung, Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ)
- Buvik, Marte Pettersen/Tvedt, Sturle Danielsen/Torvatn, Hans Yngvar/Saksvik, Per Øystein (2008): The impact of work hour reduction on sickness absenteeism; Paper presented at

- European Academy of Occupational Health Psychology 8th Conference, University of Valencia, Spain, 12.-14. Nov 2008
- Calavrezo, Oana/Duhautois, Richard/Walkowiak, Emmanuelle (2009): The short-time compenstion program in France: an effecient measure against redundancies?, Centre for Employment Studies (Centre d'Études de l'Emploi , CEE, Working paper 114, Noisy le Grand, [http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/114-chomage\\_partiel\\_licenciements\\_economiques.pdf](http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/114-chomage_partiel_licenciements_economiques.pdf)
- CEDEFOP 2009: Educational leave schemes throughout Europe – Sweden, <http://www2.trainingvillage.gr/etv/library/educationalleave/country/sw.asp>, abgerufen am 15.1.2010
- Cette, Gilbert/Dromel, Nicolas/Méda, Dominique (2004): Les déterminants du jugement des salaries sur la RTT; in: *Economie et Statistique*, 376-377, S. 117-151
- Council of the European Union (2009): Addendum 2 to the note from Presidency to Delegations. Subject: Employment Committee's contribution to the informal Employment Summit – Analyses carried out by the EMCO on short.time working arrangements., Ref: EMCO/04/160209/EN
- Crimmann, Andreas/Wießner, Frank (2009): Verschnaufpause dank Kurzarbeit, IAB-Kurzbericht 14/2009, Institute for Employment Research (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB), Nürnberg, <http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb1409.pdf>
- Danish Government (2009): Denmark's National Reform Programme. First Progress Report. Contribution to the EU's Growth and Employment Strategy (The Lisbon Strategy), Albertslund
- Deeke, Axel (2009): Konjunkturelle Kurzarbeit – Was kann bei vorübergehendem Arbeitsausfall bewirkt werden? WSI Mitteilungen 8/2009
- Dufour, Christian (1999): Die 35-Stunden-Frage in Frankreich - Verhandlung oder Zwang?; in: *Kurswechsel*, 4/1999, S. 79-89
- Dufour, Christian (2006): Reduction of Working Time in France: A Lone Knight; in: Keune, Maarten/Galóczi, Béla (Hg.), *Collective Bargaining on Working Time. Recent European Experiences*, ETUI, Brüsseö, S. 93-103
- Eichhorst, Werner/Marx, Paul (2009): Kurzarbeit: Sinnvoller Konjunkturpuffer oder verlängertes Arbeitslosengeld? IZA Standpunkte Nr. 5, Institute for the Study of Labour (Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit), Bonn, <http://ftp.iza.org/sp5.pdf>
- Equal Opportunity Commission/dti in association with/TUC and CBI (2005): *Managing change. Practical ways to reduce lon hours and reform working practices*
- EUROCADRES (2009): *Fach- und Führungskräfte in Europa und ihre Gewerkschaften im 21. Jahrhundert*, EUROCADRES, Brüssel
- European Commission (2005): *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE)

- European Commission (2009): Commission analyses of recent measures taken by member states, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, EMCO/23/200509/EN
- European Foundation (2005): Working Time options over the life course: Changing social security structures, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin,  
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/101/en/1/ef05101en.pdf>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2009a): Tackling the recession: Employment-related public initiatives in the EU Member States and Norway, Dublin,  
<http://www.eurofound.europa.eu/docs/erm/tn0907020s/tn0907020s.pdf>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2009b): Working time developments – 2008,  
<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0903039s/tn0903039s.pdf>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2009c): Working Time/Working Hours Sweden,  
<http://www.eurofound.europa.eu/emire/SWEDEN/ANCHOR-ARBETSTID-SE.htm>, abgerufen am 9.11.2009
- Federal Government (2009): Loi de redressement contenant des dispositions sociales, SECTION 6. – Octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs, [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1985012230&table\\_name=loi](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1985012230&table_name=loi) abgerufen am 15.1.2010
- Flecker, Jörg/Hermann, Christoph/Mairhuber, Ingrid (2001): Internationale Beispiele für Arbeitszeitverkürzung, -umverteilung und -flexibilisierung FORBA Forschungsbericht 1/2001, FORBA, Wien
- Fourage, Didier/Baaijens, Christine (2006): Labour supply preferences and job mobility of Dutch employees; in: Boulin, Jean-Yves/Lallement, Michel/Messenger, Jon C./Michon, Francois/Boulin, Jean-Yves/Lallement, Michel/Messenger, Jon C./Michon, Francois (Hg.), Decent Working Time: New trends, new issues, International Labour Office (ILO), Genf, S. 155-179
- Freyssinet, Jacques/Michon, Francois (2003): Overtime in Europe, EIRO, TN0302101S,  
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/02/study/TN0302101S.htm>
- Gesamtmetall (2009): Kannegiesser: „Weitere Option als Variante der Kurzarbeit: Tarifvertrag Beschäftigungssicherung stärken“, Pressemitteilung,  
<http://www.gesamtmetall.de/gesamtmetall/meonline.nsf/id/8A361CC653066526C12576770034488A?open&ccm=080>
- GHK/CERGE-EL/Madsen, Per K. (2009): Erfolgreiche Arbeitsmarktansätze zur Bekämpfung der Krise. Eine Einführung. Ein ‚Mutual Learning Programme‘ Seminar zum Thema ‚Arbeitsmarktmaßnahmen in Reaktion auf die Folgen der Wirtschaftskrise‘; Brüssel,  
[http://www.mutual-learning-employment.net/Downloads/Per\\_Kongshoj\\_Madsen\\_TRS\\_Paper\\_German.pdf](http://www.mutual-learning-employment.net/Downloads/Per_Kongshoj_Madsen_TRS_Paper_German.pdf)

- Goul Andersen, Jørgen (2002): A Note on the Termination of the Danish Job Leave Programmes; Florence
- Grünell, Marianne (2009a): Government and social partners unite efforts to tackle economic crisis, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/12/articles/nl0812019i.htm>, abgerufen am 4.9.2009a
- Grünell, Marianne (2009b): Trade unions place new demands on part-time unemployment scheme, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/05/articles/nl0905029i.htm>, abgerufen am 8.9.2009b
- Gubian, Alain/Jugnot, Stephanie/Lerais, Frédéric/Passeron, Vladimir (2004): Les effets de la RTT sur l'emploi: des simulations ex ante aux évaluations ex post; in: *Économie et Statistique*, 376-377, S. 25-54
- Hendeliowitz, Jan (2009): Keys for a successful delivery of the Lisbon Strategy - Investing in people. Presentation to the Council of the EU
- Hermann, Christoph (2000): Arbeitszeitverkürzung in Frankreich; in: *Wirtschaft und Gesellschaft*, 24, 4, S. 561-578
- Jensen, Per (2002): Die dänischen Feinstellungsmodelle und ihre Gleichstellungsdimensionen; in: Gottschall, Karin/Pfau-Effinger, Birgit (Hg.), *Zukunft der Arbeit und Geschlecht*
- Jørgensen, Carsten (2002): 2001 Annual Review for Denmark, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/01/feature/dk0201163f.htm>, abgerufen am 21.10.2009
- Jørgensen, Carsten (2009): Economic crisis leads to extensive use of work-sharing, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/03/articles/dk0903021i.htm>, abgerufen am 2.9.2009
- Kodz, Jenny/Kersley, Barbara/Strebler, Marie T./O'Regan, Siobhan (1998): *Breaking the Long Hours Culture*, Institute for Employment Studies, Brighton
- Landsarbejdsradet (1998): *Landsarbejdsradets Arbejdsmarkedspolitiske redegørelse 1998*, Copenhagen
- Lehndorff, Steffen (2001): *Weniger ist mehr. Arbeitszeitverkürzung als Gesellschaftspolitik*, VSA Verlag, Hamburg
- Lehndorff, Steffen (2002): *Probleme der Arbeitszeitgestaltung und gewerkschaftlicher Handlungsbedarf*; Referat auf der Arbeitszeitpolitischen Konferenz der IG Metall Mannheim, 25. Oktober 2002
- Lehndorff, Steffen (2009): *Before the crisis, in the crises, and beyond: Collective bargaining on employment in Germany*; Manuskript
- Lismoen, Havard (2002): Government proposes relaxation of overtime rules, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/09/inbrief/no0209102n.htm>
- Ludwig, Barbara (2008): *Kurzarbeit schießt am Ziel vorbei*, [http://www.derarbeitsmarkt.ch/arbeitsmarkt/de/themen/archiv/704194/Kurzarbeit\\_schießt\\_am\\_Ziel\\_vorbei](http://www.derarbeitsmarkt.ch/arbeitsmarkt/de/themen/archiv/704194/Kurzarbeit_schießt_am_Ziel_vorbei), abgerufen am 10.9.2009

- Madsen, Per K. (1998): Paid leave arrangements and gender equality – The Danish Experience in the 1990s
- Messenger, Jon C. (2009): Work sharing: A strategy to preserve jobs during the global job crisis, TRAVAIL Policy Brief No.1, International Labour Office (ILO)
- Meulders, Daniele/O'Dorchai, Sile (2009): Gender and flexibility in working time in Belgium, Working Paper DULBEA, Research Report Nr. 09-08.RR.
- Nergaard, Kristine (2008): Proposal for gradual reduction in working time for shift work, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/10/articles/no0810019i.htm>
- Planet Labor (2009): Italy: the pilot project to support temps affected by the crisis was successful, No. 090891
- Ploug, Niels (2008): The Danish Employment Miracle. Contents and impact of institutional reform of labour market policies in Denmark; unveröffentlichtes Manuskript
- Sulejmanagic, Li (2009): Arbeitszeitmodelle im Ausland; in: der arbeitsmarkt, 2009, 6, S. 28-29, [http://www.derarbeitsmarkt.ch/arbeitsmarkt/de/themen/archiv/704732/Arbeitszeitmodelle\\_im\\_Ausland](http://www.derarbeitsmarkt.ch/arbeitsmarkt/de/themen/archiv/704732/Arbeitszeitmodelle_im_Ausland)
- Service publique fédérale Emploi (2009): Congé-éducation payé – Statistiques, <http://www.emploi.belgique.be/moduleTab.aspx?id=538&idM=218>, abgerufen am 15.1.2010
- van Echtelt, Patricia/Glebbeeck, Arie/Lewis, Suzan/Lindenberg, Siegwart (2009): Post-Fordist Work: A Man's World? Gender and Worknig Overtime in the Netherlands; in: Gender & Society, 23, S. 188-214, <http://gas.sagepub.com/cgi/content/abstract/23/2/188>
- van Gyes, Guy (2009a): Reducing working time as anti-crisis measure, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/06/articles/be0906029i.htm>, abgerufen am 7.9.2009a
- van Gyes, Guy (2009b): Reducing working time as anti-crisis measure, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/06/articles/be0906029i.htm>, abgerufen am 7.9.2009
- Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie (2004): The Career Break (Time Credit) Scheme in Belgium and the Incentive Premiums by the Flemish Government. Executive Summary, Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie, Brüssel 19-20 Februar 2004, [http://www.mutual-learning-employment.net/pdf/belgium%2004/Executive%20Summary%20BE\\_final.pdf](http://www.mutual-learning-employment.net/pdf/belgium%2004/Executive%20Summary%20BE_final.pdf)
- Vogel, Sandra (2009): New allowances for short-time work in bid to offset economic crisis, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/04/articles/de0904039i.htm>, abgerufen am 11.11.2009
- Wilthagen, Ton (2009): Einsatz von Flexicurity-Maßnahmen in Krisenzeiten, Prag
- WSI Tarifarchiv (2006): Öffentlicher Dienst, [http://www.boeckler.de/84684\\_82364.html](http://www.boeckler.de/84684_82364.html)
- ZeitSchrift (16-5-2008): Überstunden ohne Bezahlung - Bei hohem Gehalt selbstverständlich!, <http://www.tempi.de/zeitschrift/>, last accessed on January 15, 2010