

# Entwicklung der Arbeitszeit im 21. Jahrhundert: Arbeitszeit und ihre Regulierung in der EU

## Zusammenfassung

### Einleitung

Die Arbeitszeit ist ein zentrales Element des Arbeitslebens und ihre Regulierung steht seit Jahrzehnten im Zentrum politischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Diskussionen auf nationaler und EU-Ebene. In der Europäischen Union werden Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung durch unterschiedliche Kombinationen von Rechtsvorschriften, einschließlich der Arbeitszeitrichtlinie, und Tarifverhandlungen auf nationaler, sektoraler und Unternehmensebene sowie Verhandlungen auf individueller Ebene geregelt. Seit über einem Jahrzehnt erhebt Eurofound Informationen über verschiedene Aspekte der Arbeitszeit in der EU, darunter auch zu der tariflich vereinbarten Arbeitszeit. Die Daten werden zwar regelmäßig in Jahresberichten veröffentlicht, doch bislang wurden sie noch nicht aus langfristiger Sicht analysiert.

Gegenstand dieses Berichts ist die Entwicklung der Arbeitszeit zu Beginn des 21. Jahrhunderts. In dem Bericht werden institutionelle Regulierungssysteme in den EU-Mitgliedstaaten und Norwegen beschrieben sowie die Entwicklung sowohl der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit als auch der normalen Arbeitszeit zwischen 1999 und 2014 bewertet. Der Schwerpunkt liegt auf der Dauer der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten, einschließlich der tariflich vereinbarten normalen Arbeitszeit und ihrer Festlegung. Die Studie stützt sich hauptsächlich auf die von Eurofound in allen EU-Mitgliedstaaten und Norwegen erfassten Informationen und konzentriert sich insbesondere auf fünf Sektoren: Chemie, Metallverarbeitung, Bankwesen, Einzelhandel und öffentliche Verwaltung.

### Politischer Kontext

Die Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) zielt darauf ab, Mindestanforderungen für Sicherheit und Gesundheit mit Blick auf die Arbeitszeitgestaltung zu garantieren. In ihr werden „Mindeststandards“ für die Arbeitszeit festgelegt und es wird sichergestellt, dass Arbeitnehmer keine übermäßig langen Arbeitszeiten und ausreichende Ruhe- und Urlaubszeiten haben. Nach Artikel 15 der Richtlinie ist es den Mitgliedstaaten auch erlaubt, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigere Rechts- und Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Sicherheit

und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer günstigeren Tarifverträgen zu fördern. Abgesehen von wenigen Ausnahmen gilt die Richtlinie für alle Sektoren (öffentlich und privat) und alle Arbeitnehmer.

Die Sozialpartner haben eine wichtige Funktion bei der Festlegung der Arbeitszeitstandards, insbesondere im Zuge von Tarifverträgen, die Arbeitszeitaspekte auf nationaler, sektoraler oder Unternehmensebene umfassen. Ihre Rolle – und Tarifverhandlungen im Allgemeinen – haben sich verändert, insbesondere seit der Wirtschaftskrise. Manche Trends bei den Arbeitsbeziehungen – wie der Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrads, die Dezentralisierung von Tarifverhandlungen und die Nutzung von Öffnungs- und Nichtbeteiligungsklauseln – zeigen sich seit der Krise deutlicher und haben Einfluss auf die Festlegung der Arbeitszeit.

### Wichtigste Erkenntnisse

Zwischen den einzelnen Ländern sind mit Blick auf die institutionellen Rahmenbedingungen für die Regulierung der Arbeitszeit deutliche Unterschiede zu verzeichnen. Anhand der relativen Bedeutung der Regulierungsebenen können vier zentrale Modelle für die Festlegung der Arbeitszeit festgestellt werden:

- Ausschließlich nach der Gesetzgebung: Die Gesetzgebung gilt für die Mehrheit der Arbeitnehmer; Tarifverhandlungen und -verträge, die die Arbeitszeit oder Arbeitszeitgestaltung abdecken, finden sich in diesem System nur selten.
- Gesetzgebung mit Anpassungen: Die Gesetzgebung spielt eine dominierende Rolle bei der Festlegung der Standards für die Arbeitszeit, diese werden aber häufig durch Tarifverhandlungen auf unterschiedlichen Ebenen angepasst.
- Verhandlungen: Die Standards werden größtenteils in Tarifverträgen festgelegt, häufig auf sektoraler Ebene; solche Verträge können durch Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene über Fragen der Arbeitszeitgestaltung ergänzt werden.

- Einseitige Festlegung: Die Gesetzgebung spielt kaum eine Rolle bei der Festlegung der Arbeitszeitstandards und die Tarifverhandlungsstrukturen sind stark dezentralisiert; Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung sind in der Regel in den einzelnen Arbeitsverträgen festgelegt und spiegeln häufig die von den Arbeitgebern festgelegten und angebotenen Bedingungen wider.

In über zwei Drittel der Mitgliedstaaten wird die Arbeitszeit durch die Gesetzgebung mit Anpassungen oder im Wege von Verhandlungen festgelegt, wobei beide Modelle die direkte Mitwirkung der Sozialpartner bei der Festlegung der Arbeitszeit implizieren. Bei den acht Mitgliedstaaten, in denen ausschließlich die Gesetzgebung maßgeblich ist, handelt es sich ausnahmslos um mittel- und osteuropäische Länder, die der EU im Jahr 2004 oder später beigetreten sind und in denen die Tarifverhandlungsstrukturen schwächer sind.

Die Modelle für die Festlegung der Arbeitszeit haben sich in der EU in den vergangenen fünfzehn Jahren im Wesentlichen nicht verändert. In manchen Ländern ist jedoch der Trend festzustellen, dass mehr Befugnisse in Tarifverhandlungen an niedrigere institutionelle Ebenen abgegeben werden. In vielen mittel- und osteuropäischen Ländern ist es beispielsweise nach in letzter Zeit erfolgten Gesetzesänderungen möglich, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation auf Unternehmens- oder individueller Ebene festzulegen.

Auch die vereinbarte normale Arbeitszeit war in der EU zwischen 1999 und 2014 relativ stabil. Abgesehen von wenigen Ausnahmen waren in den meisten Mitgliedstaaten keine wesentlichen Änderungen bei der durchschnittlichen vereinbarten Arbeitszeit festzustellen. Die Stabilität der vereinbarten Arbeitszeit ist auch das offensichtlichste Merkmal der in diesem Bericht analysierten Sektoren: Chemie, Metallverarbeitung, Bankwesen, Einzelhandel und öffentliche Verwaltung.

Bei der normalen Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte ist in den Mitgliedstaaten, die im Zuge der Erweiterungen seit 2004 beigetreten sind, ein „Konvergenzprozess“ in Richtung des EU-Durchschnitts festzustellen. Allerdings endete dieser Konvergenzprozess 2011 und die normale Arbeitszeit ist in diesen Mitgliedstaaten nach wie vor länger als in den alten EU-Mitgliedstaaten. Durchschnittlich ist die normale Arbeitszeit in Ländern, in denen die Arbeitszeit Gegenstand von Verhandlungen ist oder durch die Gesetzgebung mit Anpassungen festgelegt wird, kürzer und in Ländern, in denen die Arbeitszeit einseitig festgelegt wird oder ausschließlich auf der Gesetzgebung beruht, länger.

Nach wie vor arbeiten in der EU Männer mehr Stunden als Frauen. Die Differenz, die 2005 ihren höchsten Wert erreichte, verringert sich langsam, hauptsächlich da Frauen durchschnittlich mehr Stunden arbeiten als zuvor. Der Unterschied ist für die Berufsgruppe der Führungskräfte, die generell deutlich mehr Stunden als der Durchschnitt arbeitet, und das Vereinigte Königreich, in dem ein einseitiges Modell für die Festlegung der Arbeitszeit besteht, deutlich größer.

Bei der Abweichung der Arbeitszeit wird die vereinbarte mit der normalen Arbeitszeit verglichen. Sie liefert somit einen Hinweis auf den Umfang der „geleisteten Überstunden“ und die „Einhaltung“ der Arbeitszeitregelungen. Dies zeigt, dass das einseitige Modell mit einer geringeren Einhaltung der Arbeitszeitstandards und somit mehr geleisteten Überstunden einhergeht. Bei dem auf Verhandlungen basierenden Modell hingegen werden Arbeitszeitstandards meist stärker eingehalten und sind somit die geringsten Abweichungen von vereinbarten Bestimmungen festzustellen.

Die Rolle der Sozialpartner bei der Festlegung der Arbeitszeitstandards ist größtenteils nach wie vor unverändert, sie ist aber offenbar für die Zahl der normalen Arbeitsstunden entscheidend. Diese ist in der Regel in Ländern, in denen ein auf Verhandlungen oder der Gesetzgebung mit Anpassungen basierendes Modell besteht, geringer und in Ländern mit einem Modell der einseitigen Festlegung oder einem ausschließlich auf der Gesetzgebung beruhenden Modell höher.

## Schlussfolgerungen

Mit Blick auf die Definition der Arbeitszeitstandards hinsichtlich Gesundheitsschutz und Sicherheit der Arbeitnehmer ist die Mitwirkung der Sozialpartner bei ihrer Festlegung von wesentlicher Bedeutung. Dies ist darauf zurückzuführen, dass offenbar eine positive Korrelation zwischen Tarifverhandlungen und kürzeren Arbeitszeiten, weniger Überstunden und einer besseren Einhaltung der Regelungen besteht, zumindest in Bezug auf die Dauer der Arbeitszeit.

Die Annahme der Arbeitszeitrichtlinie hat sich auf die Arbeitszeitstandards in den im Zuge der Erweiterungen seit 2004 beigetretenen Mitgliedstaaten insofern ausgewirkt, als die normale Arbeitszeit in diesen Ländern bis 2011 gesunken ist. Dennoch spielen Tarifverhandlungen in einem großen Teil dieser Länder nach wie vor nur eine sehr untergeordnete Rolle und die normale Arbeitszeit ist in diesen Ländern in der Regel länger als in Ländern, in denen das Modell der Gesetzgebung mit Anpassungen oder ein auf Verhandlungen basierendes Modell für die Festlegung der Arbeitszeit besteht.

### Weitere Informationen

Der vollständige Bericht *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU* (Entwicklung der Arbeitszeit im 21. Jahrhundert: Arbeitszeit und ihre Regulierung in der EU) ist abrufbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/publications>

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Jorge Cabrita, Forschungsleiter, unter [jca@eurofound.europa.eu](mailto:jca@eurofound.europa.eu).