

Arbeitszeitmuster für eine nachhaltige Arbeit

Einleitung

Die Arbeitszeiten sind immer wieder Gegenstand von Studien. Dies ist auf das Wesen der Arbeit, ihren Inhalt, die Bedingungen, unter denen sie durchgeführt wird, sowie den sich verändernden Arbeitsmarkt zurückzuführen. Diese Änderungen haben Einfluss auf die Dauer der Arbeitszeit und die Art und Weise ihrer Organisation. Eines der offenkundigsten Ergebnisse ist die Auflösung einer klaren Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und arbeitsfreier Zeit – zwischen dem Arbeitsumfeld und der Privatsphäre.

Die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) zählt zu den Informationsquellen, bei denen die Arbeitszeitmuster eindeutig mit der Gesundheit und dem Wohlbefinden der Arbeitnehmer verknüpft wird. Die Forschungsarbeiten von Eurofound zur Arbeitsplatzqualität machen deutlich, dass die Qualität der Arbeitszeit eines der entscheidenden Elemente in diesem Zusammenhang darstellt.

In diesem Bericht werden die Arbeitszeitmuster näher beleuchtet. Er bietet eine Übersicht über die aktuelle Entwicklung bei der Dauer der Arbeitszeit und ihrer Organisation in der EU und es werden die wichtigsten Trends und Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten hervorgehoben. Im Zuge einer eingehenden Analyse von Daten aus der Sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) (2015) werden zudem – aus der Geschlechterperspektive und einer lebenslangen Perspektive – die Verbindungen zwischen Arbeitszeitmuster, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und den Arbeitszeitpräferenzen einerseits sowie der Gesundheit und dem Wohlbefinden der Arbeitnehmer andererseits untersucht. Schließlich werden die Auswirkungen der Arbeitszeitmuster für die langfristige Nachhaltigkeit der Arbeit analysiert.

Politischer Kontext

Neue Produktionsverfahren und neue Formen der Arbeitsorganisationen haben zu einer flexibleren Organisation der Arbeitszeit geführt. Gleichzeitig entstanden durch gesellschaftliche Veränderungen wie die Alterung der Bevölkerung, die wachsende Vielfalt bei den Lebensverläufen, unterschiedliche Berufswege und den Trend zu einem kürzeren Erwerbsleben Herausforderungen für die Sozialstaaten und sozialen Sicherungssysteme. Es überrascht daher nicht, dass eines der zentralen Ziele der Europäischen Beschäftigungsstrategie in einer Steigerung der Beschäftigungsquote, insbesondere von Frauen und

älteren Arbeitnehmer besteht. Damit Arbeitnehmer ihre Tätigkeit aus- und weiterführen können, ist es jedoch von entscheidender Bedeutung, durch die Anpassung von Dauer und Organisation der Arbeitszeit für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeitszeit und arbeitsfreier Zeit zu sorgen.

Vor diesem Hintergrund startete die Europäische Kommission als Teil der europäischen Säule sozialer Rechte die Initiative zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für berufstätige Eltern und pflegende Angehörige. Ziel ist es, Eltern und Personen mit Betreuungs- und Pflegepflichten eine leichtere Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben zu ermöglichen und die gerechte Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern zu fördern. Dazu zählt ein Gesetzesvorschlag zur Modernisierung des EU-Rechtsrahmens für Urlaub aus familiären Gründen und flexible Arbeitszeitregelungen.

Wichtigste Erkenntnisse

Die Analyse der Daten der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) bestätigt, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der wöchentlichen Arbeitszeit nach wie vor erheblich sind, wobei Männer in den 28 EU-Mitgliedstaaten durchschnittlich 39,2 Stunden und Frauen 32,7 Stunden erwerbstätig sind. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der bezahlten Arbeitszeit sind in den westeuropäischen Ländern, Irland und dem Vereinigten Königreich am größten.

Die überwiegende Mehrheit der im Rahmen der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) befragten Teilnehmer gab unabhängig von Geschlecht und Beschäftigungsstatus an, dass ihre Arbeitszeiten „gut“ oder „sehr gut“ mit ihren privaten Pflichten vereinbar seien. Allerdings sind Männer offenbar weniger zufrieden mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als Frauen. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass Männer mehr Stunden arbeiten und deshalb relativ gesehen größere Schwierigkeiten haben, die Arbeitszeit an das Familienleben oder andere gesellschaftliche Verpflichtungen anzupassen. Gleichzeitig wird angenommen, dass sich viele Frauen für Berufe, Sektoren und Arbeitszeiten entscheiden, bei denen sich die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Pflichten einfacher gestaltet.

Nach den Feststellungen der Studie wirkt sich die Dauer der Arbeitszeiten negativ auf den Grad der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aus, wobei sowohl Männer als auch

Frauen angeben, dass sich durch lange Arbeitszeiten ihre Möglichkeiten, Beruf und andere soziale Pflichten zu verbinden, verringern. Durch Arbeitszeitregelungen, die feste und regelmäßige Arbeitszeiten begünstigen, gute Arbeitsbedingungen, eine hohe Vorhersagbarkeit der Arbeitszeiten, die Möglichkeit, sich freizunehmen, und/oder Autonomie am Arbeitsplatz steigt die Wahrscheinlichkeit, eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erreichen.

Die negative Wirkung einer Berufstätigkeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben tritt in der Regel konzentriert in der ersten Phase der Kindererziehung auf – wenn die Befragten kleine Kinder im Vorschulalter haben. Obwohl dieser Zeitraum mit einer Verringerung der Arbeitszeit für berufstätige Mütter und einer Erhöhung der Arbeitszeit für berufstätige Väter einhergeht, sprechen sich beide Geschlechter für kürzere Arbeitszeiten in dieser Phase der Kindererziehung aus.

Zwar sind insgesamt die meisten Personen offenbar mit ihrer aktuellen Arbeitszeit zufrieden, doch gibt die Mehrheit der 42 %, die sich für eine Änderung ihrer Arbeitszeit aussprechen, an, sie würden es bevorzugen, ihre derzeitige Arbeitszeit zu verringern. Bei den Arbeitszeitpräferenzen sind keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern festzustellen: Wenn überhaupt, dann spricht sich ein etwas höherer Anteil der Männer für eine Verringerung seiner Arbeitszeit und ein etwas höherer Anteil der Frauen für eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit aus.

Zwar bestehen keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Notwendigkeit, in der Freizeit zu arbeiten, um den beruflichen Anforderungen gerecht zu werden, doch geben mehr Frauen als Männer an, dass sie ihre Berufstätigkeit davon abhält, die von ihnen gewünschte Zeit mit der Familie zu verbringen. Insbesondere Frauen und Männer, die im Bildungsbereich tätig sind, sowie Selbstständige geben häufiger an, dass sie in ihrer Freizeit arbeiten.

Mit Blick auf die Verbindung zwischen Arbeitszeit und Gesundheit und Wohlbefinden zeigen die Ergebnisse, dass es sich positiv auf das Wohlbefinden der Arbeitskräfte auswirkt, wenn sie die Kontrolle über ihre Arbeitszeit oder feste bzw. regelmäßige Arbeitszeiten haben. Es zeigte sich, dass sich Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, atypische Arbeitszeiten, lange Arbeitszeiten, eine hohe Arbeitsintensität und Arbeiten in der Freizeit nachteilig auf eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auswirken.

Die Nachhaltigkeit der Arbeit – gemessen an der angegebenen Fähigkeit, bis zu einem Alter von 60 Jahren oder darüber hinaus berufstätig zu sein – wird offenbar von einer Reihe von Faktoren negativ beeinflusst, wie eine geringe Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, die Exposition gegenüber physischen Risiken, eine schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie atypische Arbeitszeitmuster (Schichtarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit). Im Gegenzug kann die Nachhaltigkeit der Arbeit positiv beeinflusst werden, wenn für die Arbeitskräfte eine Anpassung der Arbeitszeitmuster möglich ist, die auf eine Erweiterung der arbeitnehmerfreundlichen Flexibilität abzielt oder speziell für Arbeitnehmer mit Betreuungs- und Pflegepflichten konzipiert ist.

Empfehlungen für die Politik

Bei politischen Strategien zur Arbeitszeit muss eine lebenslange Perspektive berücksichtigt werden. Die individuellen Anforderungen und Präferenzen hinsichtlich der Arbeitszeiten verändern sich im Laufe des Lebens. Bei politischen Strategien zur Arbeitszeit sollte diesen Veränderungen im Laufe des Lebens Rechnung getragen

werden und in den Zeiträumen, in denen die Spannungen mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben am größten sind, mehr Unterstützung und/oder Flexibilität geboten werden.

Politische Strategien sollten weiter auf die Förderung einer gerechteren Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männer und Frauen zielen.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Wochenarbeitsstunden spiegeln sich in den Unterschieden bei der für unbezahlte Arbeit und Betreuungs- und Pflegepflichten aufgebrauchten Zeit wider. Eine stärkere Einbindung von Männern und insbesondere Vätern im häuslichen Bereich könnte durch stärkere Anreize für Männer, Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch zu nehmen, oder eine Entschädigung für kürzere Arbeitszeiten in der von der Kindererziehung geprägten Lebensphase unterstützt werden.

Politische Strategien sollten einen Wandel bewirken.

Politische Initiativen, wie die vor Kurzem von der Europäischen Kommission auf den Weg gebrachte Initiative mit Vorschlägen für eine Modernisierung des Urlaubs aus familiären Gründen und flexibler Arbeitszeitregelungen, stehen in Einklang mit den von den Männern zum Ausdruck gebrachten Bedürfnissen (insbesondere die Präferenz für eine Reduzierung der Arbeitszeit in der von der Kindererziehung geprägten Lebensphase). Diese haben somit das Potenzial, positiv aufgenommen zu werden, und können wahrscheinlich einen Wandel bewirken, indem durch sie eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen gefördert wird.

Universelle und individuelle Rechte sollten durch Tarifvereinbarungen auf Sektor-, Branchen- oder Unternehmensebene ergänzt werden.

Bei den Regelungen mit Blick auf die wöchentliche Höchstarbeitszeit, Ruhepausen, Urlaub aus familiären Gründen und Schutz während einer atypischen Beschäftigung sollten die Besonderheiten des Sektors oder der Branche der Beschäftigung berücksichtigt werden, während gleichzeitig die Anpassung der Arbeitszeiten an die sich verändernden Bedürfnisse und Präferenzen der Einzelnen in den verschiedenen Lebensphasen gefördert wird.

Bei den politischen Strategien zur Arbeitszeit müssen Faktoren berücksichtigt werden, die eine negative Wirkung auf die Nachhaltigkeit der Arbeit aufweisen.

Gute Gesundheit, Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und flexible Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind gute Prädiktoren für die Bereitschaft und Fähigkeit, länger im Berufsleben zu bleiben. Die politischen Strategien sollten daher Arbeitszeitmuster stärken, bei denen negative Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer vermieden werden, indem beispielsweise lange Arbeitszeiten über lange Zeiträume hinweg verhindert werden. Sie sollten eine stärkere Autonomie am Arbeitsplatz und bei den Arbeitszeiten sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern.

Es müssen Beispiele für bewährte Verfahren ermittelt und verbreitet werden.

Die Unterschiede zwischen den in diesem Bericht untersuchten Ländergruppen verweisen auf die Tatsache, dass die politischen Entscheidungsträger in den Ländergruppen nach Orientierungshilfen suchen sollten, die bessere Ergebnisse bei der Verwirklichung einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und eine bessere Nachhaltigkeit der Arbeit zu verzeichnen haben.

Weitere Informationen

Der vollständige Bericht „Working time patterns for sustainable work“ (Arbeitszeitmuster für eine nachhaltige Arbeit) ist abrufbar unter <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-time-patterns-for-sustainable-work>

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Jorge Cabrita, Forschungsleiter, unter jca@eurofound.europa.eu.