ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Flecker, Jörg; Schönauer, Annika

Article

Neue Politikfelder für eine Renaissance der Arbeitszeitpolitik

Wirtschaft und Gesellschaft (WuG)

Provided in Cooperation with:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Suggested Citation: Flecker, Jörg; Schönauer, Annika (2010) : Neue Politikfelder für eine Renaissance der Arbeitszeitpolitik, Wirtschaft und Gesellschaft (WuG), ISSN 0378-5130, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, Vol. 36, Iss. 3, pp. 349-374

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/332818

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Neue Politikfelder für eine Renaissance der Arbeitszeitpolitik

Eine Annäherung mit Hilfe internationaler Beispiele

Jörg Flecker, Annika Schönauer

1. Einleitung

Die Arbeitszeitpolitik lag in einer Art Dornröschenschlaf, seit vor etwa zwei Jahrzehnten die schrittweise Verkürzung der Wochenarbeitszeit und Verlängerung des Urlaubs – über ein Jahrhundert lang wichtige Themen der Arbeitsbeziehungen und der Beschäftigungspolitik – zum Stillstand gekommen war. Eine Rolle spielte in der Zeit nur noch die Flexibilisierung der Arbeitszeit, also eine im Wesentlichen verteilungspolitische Auseinandersetzung. Die gegenwärtige Weltwirtschaftskrise hat die Situation verändert: Angesichts der hohen und leider wohl anhaltenden Arbeitslosigkeit werden wieder Forderungen nach einer Verteilung der Arbeit auf mehr Erwerbstätige gestellt. Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit wurde damit wieder auf die Tagesordnung gesetzt. In Österreich drängt sich das Thema geradezu auf, weil die Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten hierzulande zu den längsten in der Europäischen Union zählen.

Die Verkürzung und Umverteilung der Arbeitszeit setzt sinnvollerweise an der (durchschnittlichen) Wochenarbeitszeit an, die nach wie vor der zentrale gesellschaftliche Maßstab für Arbeitszeit ist. Darüber hinaus gibt es jedoch eine Reihe zusätzlicher arbeitszeitpolitischer Maßnahmen – vom Bildungsurlaub und anderen Auszeiten über individuelle Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit bis hin zu Arbeitszeitbeschränkungen zur Gesundheitssicherung –, die ebenfalls zu einer Umverteilung der Arbeit beitragen können. An diesen Beispielen zeigt sich schon, dass die arbeitszeitpolitische Diskussion nicht nur auf die Beschäftigungspolitik beschränkt bleiben muss. Im Gegenteil: Gerade in der Zeit, als sich in der Arbeitszeitpolitik wenig tat, war häufig von der „Wissensgesellschaft“ und vom „lebensbegleitenden Lernen“, von Problemen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und vom Altern der Gesellschaft und der Notwendigkeit der Gesundheitssicherung in der Arbeit die Rede. In allen diesen höchst aktuellen Politikfeldern sind die Dauer und die Lage der Arbeitszeit jedoch wichtige Stellgrößen. Daher sollte Arbeitszeitpolitik heute diese Diskus-

sionen aufgreifen und mit den beschäftigungspolitischen Zielsetzungen verbinden, wie auch in der Geschichte die Arbeitszeitverkürzung mal aus gesundheitspolitischen, mal aus familienpolitischen und mal aus beschäftigungspolitischen Gründen vorangetrieben worden war.

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. Für die arbeitszeitpolitische Diskussion in Österreich lohnt es sich daher, die Maßnahmen und Erfahrungen in anderen Ländern aufzugreifen. Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, neuere Entwicklungen in ausgewählten Mitgliedstaaten der Europäischen Union darzustellen. Er basiert auf einer im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) durchgeführten Analyse, welcher Literaturrecherchen, Auswertungen von Datenbanken wie dem European Industrial Relations Observatory (EIRO) und einer E-Mail-Umfrage unter Delegierten von EUROCADRES und unter weiteren ExpertInnen in den ausgewählten Ländern zugrunde lagen.[1]

Im Folgenden werden in einem ersten Abschnitt arbeitszeitpolitische Maßnahmen dargestellt, die für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit bedeutsam sind. Dabei geht es insbesondere um das Recht auf Umstieg von Vollzeit auf Teilzeit (und zurück) und um die Ausweitung der Möglichkeiten, Auszeiten zu nehmen. In einem zweiten Abschnitt werden bildungspolitische Maßnahmen beschrieben, die auf eine Verkürzung und Umverteilung der Arbeit hinauslaufen. Hier stehen Regelungen zum Bildungsurlaub im Mittelpunkt, die deutlich über die in Österreich gegebenen Möglichkeiten hinausgehen. In einem dritten Abschnitt geht es um arbeitszeitpolitische Maßnahmen, welche vor dem Hintergrund einer alternden Erwerbsbevölkerung die Verminderung von Arbeitsbelastung und die Sicherung der Gesundheit zum Ziel haben. Schließlich werden kurze Schlussfolgerungen für die arbeitszeitpolitische Diskussion in Österreich gezogen.

2. Arbeitszeitpolitik und Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Maßnahmen der Arbeitszeitverkürzung können zusätzlich zur Wochenarbeitszeit auch an der Lebensarbeitszeit ansetzen. Die Notwendigkeit einer neuen Gestaltung des Lebenserwerbsverlaufes wird vor allem unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen, insbesondere der Betreuung von Kindern und der Pflege von Angehörigen diskutiert:[2] Wie kann die Stoßzeit des Lebens entzerrt werden, in der zugleich Karriere gemacht, Familie gegründet, Wohnraum

gestaltet und zusätzliche Bildungsabschlüsse erreicht werden sollen? Diesem Ziel dient das Recht auf einen Wechsel zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung, wie es in Österreich beispielsweise im Rahmen der Elternteilzeit eingeführt wurde und wie es im Folgenden am dänischen und niederländischen Beispiel beschrieben 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 „Zeitkredite" dargestellt. Schließlich wird auf die Besonderheiten Dänemarks und Schwedens in puncto Elternurlaub 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 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 zwanzig Beschäftigten arbeiten oder weniger als drei Jahre im Unternehmen tätig sind.[3] 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.[4] Ein explizites Recht auf die Erhöhung der Arbeitszeit gibt es nur in den Niederlanden. Entsprechend dem Arbeitszeitanpassungsgesetz (WAA) haben Beschäftigte seit dem Jahr 2000 in Unternehmen mit mindestens zehn 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.[5] Entscheidend ist, dass dieser Wunsch nicht weiter begründet werden muss. ArbeitgeberInnen müssen hingegen stichhaltige Gründe darlegen, sollten sie diesem Wunsch nicht nachkommen können.[6]

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 genützt 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.[7] 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.

Tabelle 1: 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 aufrechtzuerhalten. 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 Arbeitszeitanpassungsgesetzes in den Niederlanden keinerlei Veränderungen beispielsweise bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen oder bei der Beteiligung von Männern an Familienarbeit feststellen, sie schließen aber nicht aus, dass es zu langfristigen Auswirkun-

gen 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. 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.[8]

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 Teilzeitarbeit stellen. Die Hauptmotivation für diese Maßnahme war es, auf einen familienfreundlichen und inklusiven Arbeitsmarkt und Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern hinzuwirken.[9] Mit dieser Maßnahme überstimmte die Regierung teilweise kollektivvertragliche Regelungen, was große Empörung bei den Sozialpartnern auslöste, da dies den dänischen Gepflogenheiten widersprach.[10] In Dänemark haben Teilzeitbeschäftigte außerdem Anspruch auf Entschädigungszahlungen aus der Arbeitslosenkasse, wenn sie ihre Vollzeitstelle verloren haben und eigentlich eine Vollzeitbeschäftigung suchen.[11] Ähnliches gibt es auch in Portugal, wo Beschäftigte Entschädigungen erhalten, wenn sie unfreiwillig in einer Teilzeitposition arbeiten müssen, aber eigentlich eine Vollzeitstelle suchen.[12] In diesen Ländern werden die finanziellen Folgen einer unfreiwilligen individuellen Arbeitszeitverkürzung also durch öffentliche Transferzahlungen abgemildert.

2.2 Von der Karriereunterbrechung zum Zeitkredit 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.[13] 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.[14] 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 sogenannten Zeitkredite *(time credits)* für den privaten Sektor ausverhandelt. Dieser ersetzt die bisherigen Regeln der Karriereunterbrechungen *(career-breaks)*. Seither haben die Beschäftigten in Belgien die Möglichkeit, zwischen zwei Modellen zu wählen, den Zeitkrediten und den thematischen Auszeiten.

2.2.1 Zeitkredite ohne festgelegten Zweck

Derzeit können Beschäftige im privaten Sektor im Rahmen der Zeitkredite zwischen den folgenden drei Modellen wählen.[15] Im Detail handelt es sich dabei jedoch nicht um Kredite im wortwörtlichen Sinn, die im Nachhinein ausgeglichen oder vorher angespart wurden, sondern um unterschiedliche Formen der Arbeitszeitreduktion:

- 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 zehn Beschäftigten können Ansuchen auf Reduktion der Arbeitszeit ablehnen, wenn dies wirtschaftlich negative Folgen mit sich bringen würde.[16]

Für den öffentlichen Sektor wurden die erwähnte zeitliche Beschränkung von fünf Jahre auf sechs 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.[17]

2.2.2 Thematische Auszeiten

Diese Formen der Auszeit sind im öffentlichen und privaten Sektor gleich:[18]

- Kinderbetreuungszeiten können von Frauen und Männern 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 sechs Monate bzw. um 1/5 für die Dauer von 15 Monaten (kann in dreimonatige Phasen unterteilt werden). ArbeitgeberInnen müssen mindestens drei 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 einen 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

Tabelle 2: Kompensationszahlungen für Pflege- und Kinderbetreuung und *Time Credits* nach Sektor in Flandern

	Pflege- und Gesundheitssektor *(social profit)*	Privater Sektor	Öffentlicher Sektor
Pflege- und Kinderbetreuung	116-390 Euro	52-194 Euro	50-124 Euro
Zeitkredite	115-332 Euro	-	-

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

in Anspruch nehmen (siehe Tabelle 2).

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.[19]

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.[20] 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 an einen neuen Arbeitsplatz gewechselt, 6% erhielten Arbeitslosenunterstützung und 1% ging in Pension.[21]

2.3 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 sogenannten „Papa-Tage/Monate“.[22]

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 in Summe eine Dauer von fünfzig Wochen vor (plus zwei Wochen, wenn beide Elternteile Elternurlaub in Anspruch nehmen). Mütter haben wie auch vor 2002 ein Anrecht auf insgesamt 18 Wochen Mutterschutz (vier Wochen vor und 14 Wochen nach der Geburt). Väter stehen bei der Geburt eines Kindes zwei Wochen Vaterschaftsurlaub zu. Diese verfallen allerdings, wenn sie nicht in Anspruch genommen werden. Danach besteht die Möglichkeit auf 32 Wochen teilbaren Elternurlaub. Die gesamte Dauer kann von den Eltern je nach Wunsch hintereinander, parallel und/oder in Teilzeit in Anspuch genommen werden. Außerdem kann Elternurlaub bis zum neunten Geburtstag des Kindes aufgeschoben werden. Bei Teilzeitarbeit besteht die Möglichkeit, die Dauer auf bis zu 46 Wochen auszudehnen. 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 neunten 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.[23] 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 acht Jahre alt ist. Mindestens sechzig 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 drei Monate wird eine Pauschale ausbezahlt. 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.[24]

3. Arbeitszeitpolitik in der „Wissensgesellschaft“

„Bildung, Bildung, Bildung!“ – so wurden nicht nur von Tony Blair die politischen Prioritäten zur Verbesserung der Situation auf dem Arbeitsmarkt

und zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit gesetzt. Nun wird dagegen zu Recht eingewandt, dass es auch eine Wirtschaftspolitik braucht, die erst das Entstehen von Arbeitsplätzen ermöglicht, welche dann mit verstärkten Bildungsanstrengungen besetzt werden können. Dennoch besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass die Chancen auf dem Arbeitsmarkt sowie die Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Regionen nicht unwesentlich von der Qualität der Aus- und Weiterbildung abhängig sind. So ist es offensichtlich, dass diejenigen mit den niedrigsten Bildungsabschlüssen auf dem Arbeitsmarkt die schlechtesten Karten haben.

Doch wie ist es um die Möglichkeiten für Erwerbstätige bestellt, einen Bildungsabschluss nachzuholen oder einen zeitaufwändigen Lehrgang zur Weiterbildung zu besuchen? Zwar gibt es in Österreich verschiedenste Kursangebote, Beratungen und Förderungen, doch Möglichkeiten zur Freistellung von der Arbeit sind kaum gegeben. Die Bildungskarenz ist insbesondere bis zur gegenwärtigen Weltwirtschaftskrise ein Minderheitenprogramm geblieben. Dagegen gibt es in anderen Ländern deutlich mehr Chancen, Erwerbsarbeit durch Bildungsurlaub oder Bildungsteilzeit leichter mit Weiterbildung zu vereinbaren. Das wird im Folgenden am Beispiel von Belgien, Schweden und Frankreich beschrieben. Eine arbeitsmarkt- und arbeitszeitpolitische Initiative, die es erwerbslosen Personen erlaubt, durch Arbeitspraxis in einem Unternehmen zu lernen, stellte die *Job Rotation* in Dänemark dar, der in der gegenwärtigen Arbeitsmarktkrise eine Renaissance zugetraut wird. Deshalb werden die Erfahrungen mit Freistellungen und die *Job Rotation* in Dänemark in diesem Abschnitt ebenfalls dargestellt. Als drittes Beispiel wird auf das niederländische Modell der Lebenslaufregelung eingegangen, das ein Ansparen von Lohnbestandteilen für spätere Auszeiten ermöglicht.

3.1 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 einzigen

Ländern jeweils 1% der unselbstständig Erwerbstätigen jährlich in Bildungsurlaub ist. Weil der Einkommensverlust eine entscheidende Hürde für Auszeiten zu Bildungszwecken ist, betont die OECD die Notwendigkeit finanzieller Unterstützung.[25]

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.[26]

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).[27]

Das schwedische Bildungsurlaubsgesetz *(Lagen om arbetstagares 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.[28]

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 achtzig 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 zehn 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.

3.2 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 wiederbeleben 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 Berufsfreistellungen

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 zur Berufsfreistellung und deren Kombination mit *Job Rotation* aus den 1990er-Jahren kurz dar.

Damals verfügte Dänemark über mehrere Modelle der Berufsfreistellung. 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.[29] 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.[30] Ein wesentlicher Bestandteil der Reform war die Einführung neuer Freistellungsmodelle für selbstständig und unselbstständig Erwerbstätige und für Arbeitslose.

Zu den eingeführten Freistellungsmodellen zählten der Bildungsurlaub, der Sabbaturlaub (nur für Beschäftigte) und der Kindererziehungsurlaub. Ziel der unterschiedlichen Freistellungsmodelle war es, die Arbeitslosigkeit zu reduzieren. Freigewordene Stellen sollten dabei in erster Linie von Langzeitarbeitslosen besetzt werden.[31] Außerdem verfolgte man eine Erhöhung des Qualifikationsniveaus v. a. mit dem Bildungsurlaub,[32] 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 3 sind die wichtigsten Regelungen zum Bildungs- und Sabbaturlaub angeführt.

Der Höhepunkt der Nutzung der Modelle wurde 1995 erreicht, danach gibt es markante Rückgänge bei beiden Freistellungsvarianten, insbesondere aber beim Sabbaturlaub. 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 gewesen war – 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

Tabelle 3: Freistellungsmodelle in Dänemark, Arbeitsmarktreform 1994

	Bildungsurlaub	Sabbaturlaub
Anspruchsberechtigte Personen	Beschäftigte, Arbeitslose, Selbstständige	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.

Freistellungsmodellen stark überrepräsentiert.[33] Etwa 60% der Freistellungen erfolgten im öffentlichen Sektor (in dem überwiegend Frauen tätig sind),[34] wodurch es in einigen Branchen, etwa im Gesundheits- und Sozialbereich, teilweise auch bei Lehrkräften der Primär- und Sekundarstufe[35] bald zu Engpässen kam.[36]

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. Sabbaturlaube wurden abgeschafft, der Bildungsurlaub ab 2000 für Arbeitslose, ab 2001 für alle. 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 (Weiterbildungs-, Sabbat- oder Kindererziehungszeit) 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 *Job Rotation* relativ gering, da sie nie weitverbreitet war und nur sehr wenige frei gewordene Stellen mit Langzeitarbeitslosen gefüllt wurden.[37] 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.

3.3 Von der Verlaufssparregelung zur Lebenslaufregelung in den Niederlanden

In den Niederlanden wurde im Jahr 2001 per Gesetz die sogenannte Verlaufssparregelung *(Verlofsspaarregeling)* eingeführt. Sie ermöglichte 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 zwölf Monaten angesammelt werden. Die Guthaben durften allerdings nicht direkt vor der Pensionierung abgebaut werden. Von den Beschäftigten wurde dieses Modell jedoch nur schlecht angenommen.[38]

Wegen der geringen Nutzung und einer Reihe von Nachteilen wurde die Verlaufssparregelung nach fünf Jahren (im Jänner 2006) durch die Lebenslaufregelung *(Levensloopregeling)* abgelöst. 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.[39] Die Guthaben werden erst bei der Inanspruchnahme versteuert.[40] Derzeit nutzen ca. 270.000 Beschäftigte in den Niederlanden die Lebenslaufregelung, mehr als die Hälfte sind ältere ArbeitnehmerInnen.[41] Das lässt den Schluss zu, dass das Modell weniger als Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, sondern eher als Weg in einen vorzeitigen Ruhestand genutzt wird.

In den Niederlanden beinhaltet außerdem mehr als die Hälfte (55%) aller Kollektivverträge Vereinbarungen zu 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 Vereinbarungen für ältere Beschäftigte im Baugewerbe (75% aller Kollektivverträge). Gerade dieser Bereich ist jedoch einer der wenigen, in denen es zu keinen Lohnkompensationen für die Beschäftigten kommt.[42]

Eine ähnliche Maßnahme wie die Lebenslaufregelung gibt es auch in Schweden, wo es im Rahmen der sogenannten Lebensarbeitszeit 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.[43]

4. Differenzierung der Arbeitszeit nach Berufsgruppen und Arbeitsbedingungen

Obwohl es erhebliche Unterschiede in der Regulierung der Arbeitszeit nach Berufsgruppen – insbesondere durch die Festlegung von Arbeitszeiten auf Branchen- und Betriebsebene – 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 (2002, S. 7) 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."

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.[44] Eine am Bedarf des Unternehmens orientierte Differenzierung der Arbeitszeit ist inzwischen in der deutschen Industrie weitverbreitet.

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

Belgien verfügt über eine Besonderheit für Beschäftigte im Sozial- und Gesundheitswesen, denen abhängig vom Alter zusätzliche Urlaubstage zustehen. Im Jahr 2001 wurden ursprünglich 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.[45] 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, im Fall eines Wechsels einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

Wie oben dargestellt gibt es in Belgien spezielle Förderungen für Karriereunterbrechungen. Eine Erhöhung dieser Transferzahlungen wurde in Flandern für eine besonders *burn-out*-gefährdete oder zu Frühpensionierung neigende Berufsgruppe, nämlich die Beschäftigten der Sozial- und Gesundheitsdienste eingeführt.[46] 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.[47] Tabelle 4 gibt einen Überblick über die monatlichen zusätzlichen Zahlungen nach Sektor und Art der Freistellung.

Tabelle 4: 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		
Zeitkredite	115-332 Euro		

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

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 fünfzehn Minuten für jede Stunde erreicht, die in der Nacht gearbeitet wird (und von zehn Minuten für jede Stunde am Sonntag).[48]

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 zwanzig 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.[49] Versuche 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.[50]

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 Gesundungsprozess 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).

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 eine 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 mit sogenannten *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.

Die arbeitszeitpolitische Diskussion in Österreich kann durch die Berücksichtigung der Erfahrungen in anderen EU-Mitgliedstaaten gewinnen. So gibt es in einigen Ländern Möglichkeiten zur individuellen Anpassung der Arbeitszeit (Recht auf Teil- und Vollzeit), Chancen auf Berufsunterbrechungen und das Ansparen von Zeiten, die deutlich über die in Österreich geltenden Regelungen hinausgehen. Die Erfahrungen zeigen jedoch, dass Verkürzungen und Auszeiten sehr geschlechtsspezifisch genutzt werden. Berufsunterbrechungen sind in bestimmten Branchen, wie etwa dem Gesundheitswesen, besonders beliebt, treffen hier allerdings tendenziell auf einen Mangel an Arbeitskräften. In mehreren Ländern gibt es bezahlten Bildungsurlaub, der auch in Form von Bildungsteilzeit genommen werden kann, um die Belastungen durch eine berufsbegleitende Weiterbildung zu mildern. In der internationalen Diskussion werden Optionen für Berufsunterbrechungen und individuelle Arbeitszeitanpassungen auch als sinnvolle Maßnahmen zur Umverteilung von Arbeit und damit zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gesehen.

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 ist die Verkürzung der Arbeitszeit durch Differenzierung bisher ein politisch vernachlässigtes Thema, in dem insbesondere in Verbindung mit anderen Politikfeldern erhebliche Potenziale für arbeitszeitpolitische Maßnahmen liegen.

Ein Neustart der Politik zur Verkürzung der Wochen- und Jahresarbeitszeit sollte also, 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 höchst aktuellen Themen an: Die Entwicklung zur sogenannten 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 in einer alternden Gesellschaft. 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.

Anmerkungen

[1] Unser Dank gilt insbesondere 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). Außer den internationalen Experten danken wir Gerald Musger von der GPA-DJP für die Hilfe bei der Umfrage bei EUROCADRES und unserer Kollegin Bernadette Allinger für den Beitrag über die dänische Arbeitsmarktpolitik.

[2] Mairhuber (2009).

[3] European Commission (2005).

[4] European Foundation (2005) 31-32.

[5] European Commission 2005.

[6] Fourage/Baaijens (2006).

[7] Fourage/Baaijens (2006) 173.

[8] Fourage/Baaijens (2006).

[9] European Commission (2005).

[10] Jørgensen (2002).

[11] Bredgaard et al. (2005).

[12] European Commission (2009).

[13] Sulejmanagic (2009).

[14] Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie (2004).
[15] European Commission (2005); Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie (2004).
[16] Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie (2004).
[17] Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie (2004); European Commission (2005).
[18] Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie (2004).
[19] Ebendort.
[20] Ebd.
[21] Ebd.
[22] European Foundation (2005) 11.
[23] European Foundation (2005) 39.
[24] European Foundation (2005).
[25] Foundation (2006) 95.
[26] Federal Government (2009).
[27] Service publique fédérale Emploi (2009).
[28] CEDEFOP (2009).
[29] Ploug (2008).
[30] Ploug (2008).
[31] Madsen (1998).
[32] Landsarbejdsradet (1998) 156.
[33] Jensen (2002) 272.
[34] Madsen (1998).
[35] Jensen (2002) 273.
[36] Goul Andersen (2002).
[37] Jensen (2002) 22.
[38] Sulejmanagic (2009).
[39] Sulejmanagic (2009).
[40] European Commission (2005).
[41] Sulejmanagic (2009) 29.
[42] Beeksma/de la Croix (2008).
[43] Anxo (2009).
[44] Lehndorff (2009).
[45] Commission Paritaire des Services de Santé (2005).
[46] Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie (2004).
[47] Ebendort.
[48] Nergaard (2008).
[49] Buvik et al. (2008).
[50] WSI Tarifarchiv 2006.

Literatur

Anxo, Dominique, 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.

Askenazy, Phillipe, A Primer on the 35-Hour in France, 1997-2007 (=Discussion Paper IZA Dp No 3402, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn 2008).

Askenazy, Phillipe; Bloch-London, Catherine; Roger, Muriel, La réduction du temps de travail 1997-2003: dynamique de construction des ‚lois Aubry' et premières évaluations, in: Economie et Statistique 376-377 (2004) 153-203.

Beeksma, M.; de la Croix, J., 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 2008).

Braun, T., Ein neues Modell für Flexicurity – der dänische Arbeitsmarkt; in: WSI-Mitteilungen 2 (2003).

Bredgaard, T.; Larsen, F.; Madsen, Per K., The flexible Danish labour market – A review (=CARMA Research papers 2005:1, Aalborg 2005).

Brereton, David, Gender Differences in Overtime; in: Journal of Industrial Relations 30 (1990) 1-25.

Buvik, M. P.; Tvedt, S. D.; Torvatn, H.; Aksvik, P. Ø., The impact of work hour reduction on sickness absenteeism (=Paper presented at European Academy of Occupational Health Psychology 8th Conference, University of Valencia, Valencia 2008).

CEDEFOP, 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, Les déterminants du jugement des salaries sur la RTT, in: Economie et Statistique 376-377 (2004) 117-151.

Commission Paritaire des Services de Santé, Paritair Comite voor de Gezondheidsdiensten, Convention collective de travail du 26 octobre 2005, Collectieve Arbeidsovereenkomst van 26 october 2005 (2005).

Dufour, Christian, Die 35-Stunden-Frage in Frankreich – Verhandlung oder Zwang?; in: Kurswechsel 4 (1999) 79-89.

Dufour, Christian, Reduction of Working Time in France: A Lone Knight; in: Keune, Maarten; Galóczi, Béla (Hrsg.), Collective Bargaining on Working Time. Recent European Experiences (EGI, Brüssel 2006) 93-103.

Equal Opportunity Commission/dti in association with/TUC and CBI, Managing change. Practical ways to reduce hours and reform working practices (2005).

EUROCADRES, Fach- und Führungskräfte in Europa und ihre Gewerkschaften im 21. Jahrhundert (EUROCADRES, Brüssel 2009).

European Commission, 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), Brüssel 2005).

European Commission, Commission analyses of recent measures taken by member states (=Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG, EMCO/23/200509/EN, Brüssel 2009).

European Foundation, Working Time options over the life course: Changing social security structures (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2005); http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/101/en/1/ef05101en.pdf.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, A guide to good practice in age management (Dublin 2006).

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Working Time / Working Hours Sweden (Dublin 2009); http://www.eurofound.europa.eu/emire/SWEDEN/ANCHOR-ARBETSTID-SE.htm, abgerufen am 9.11.2009.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Working time developments – 2008 (Dublin 2009); http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0903039s/tn0903039s.pdf.

Federal Government, Loi de redressement contenant des dispositions sociales, SECTION 6. – Octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs (Brüssel 2009); 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.

Fourage, Didier; Baaijens, Christine, Labour supply preferences and job mobility of Dutch employees; in: Boulin, Jean-Yves; Lallement, Michel; Messenger, Jon C.; Michon, Francois (Hrsg.), Decent Working Time: New trends, new issues (International Labour Office (ILO), Genf 2006) 155-179.

Freyssinet, Jacques; Michon, Francois, Overtime in Europe (=EIRO, TN0302101S); http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2003/02/study/TN0302101S.htm.

GHK/CERGE-EL/Madsen, Per K., Erfolgreiche Arbeitsmarktansätze zur Bekämpfung der Krise. Eine Einführung. Ein ‚Mutual Learning Programme' Seminar zum Thema ‚Arbeitsmarktmaßnahmen in Reaktion auf die Folgen der Wirtschaftskrise' (Brüssel 2009); http://www.mutual-learning-employment.net/Downloads/Per_Kongshoj_Madsen_TRS_Paper_German.pdf.

Goul Andersen, J., A Note on the Termination of the Danish Job Leave Programmes (Florenz 2002).

Gubian, Alain; Jugnot, Stephanie; Lerais, Frédéric; Passeron, Vladimir, Les effets de la RTT sur l'emploi: des simultations ex ante aux évaluations ex post; in: Économie et Statistique 376-377 (2004) 25-54.

Hendeliowitz, J., Keys for a successful delivery of the Lisbon Strategy – Investing in people. Presentation to the Council of the EU (Brüssel 2009).

Hermann, Christoph, Arbeitszeitverkürzung in Frankreich, in: Wirtschaft und Gesellschaft 26/4 (2000) 561-578.

Jensen, Per, Die dänischen Feinstellungsmodelle und ihre Gleichstellungsdimensionen; in: Gottschall, Karin; Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.), Zukunft der Arbeit und Geschlecht (Wiesbaden 2002).

Jørgensen, Carsten, 2001 Annual Review for Denmark; http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/01/feature/dk0201163f.htm, abgerufen am 21. 10. 2009.

Kodz, J.; Kersley, B.; Strebler, M. T.; O'Regan, S., Breaking the Long Hours Culture (Institute for Employment Studies, Brighton 1998).

Landsarbejdsradet, Landsarbejdsradets Arbejdsmarkedspolitiske redegoerelse 1998 (Kopenhagen 1998).

Lehndorff, Steffen, Weniger ist mehr. Arbeitszeitverkürzung als Gesellschaftspolitik (Hamburg 2001).

Lehndorff, Steffen, Probleme der Arbeitszeitgestaltung und gewerkschaftlicher Handlungsbedarf (=Referat auf der Arbeitszeitpolitischen Konferenz der IG Metall, Mannheim, 25. Oktober 2002).

Lehndorff, Steffen, Before the crisis, in the crises, and beyond: Collective bargaining on employment in Germany (=unveröff. Manuskript).

Lismoen, Havard, Government proposes relaxation of overtime rules, http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/09/inbrief/no0209102n.htm.

Madsen, Per K., Paid leave arrangements and gender equality – The Danish Experience in the 1990s (1998).

Mairhuber, Ingrid, Übergänge im Lebenserwerbsverlauf von Frauen und Männern in Österreich, in: Hermann, Christoph; Atzmüller, Roland (Hrsg.), Die Dynamik des „österreichischen Modells" – Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem (Berlin 2009).

Messenger, Jon C., Work sharing: A strategy to preserve jobs during the global job crisis (=TRAVAIL Policy Brief No.1, International Labour Office (ILO), Genf 2009).

Meulders, D.; O'Dorchai, S., Gender and flexibility in working time in Belgium (=Working Paper DULBEA, Research Report Nr. 09-08.RR, 2009).

Nergaard, Kristine, Proposal for gradual reduction in working time for shift work; http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/10/articles/no0810019i.htm.

Ploug, N., The Danish Employment Miracle. Contents and impact of institutional reform of

labour market policies in Denmark (=unveröffentlichtes Manuskript 2008).
Service publique fédérale Emploi, Congé-éducation payé – Statistiques; http://www.emploi.belgique.be/moduleTab.aspx?id=538&idM=218, abgerufen am 15. 1. 2010.
Sulejmanagic, Li, Arbeitszeitmodelle im Ausland; in: der arbeitsmarkt 6 (2009) 28-2; http://www.derarbeitsmarkt.ch/arbeitsmarkt/de/themen/archiv/704732/Arbeitszeitmodelle_im_Ausland.
Van Echtelt, Patricia; Glebbeek, Arie; Lewis, Suzan; Lindenberg, Siegwart, Post-Fordist Work: A Man's World? Gender and Working Overtime in the Netherlands, in: Gender & Society 23 (2009) 188-214; http://gas.sagepub.com/cgi/content/abstract/23/2/188.
Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie, 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.
Wilthagen, Ton, Einsatz von Flexicurity-Maßnahmen in Krisenzeiten (Prag 2009).
WSI Tarifarchiv, Öffentlicher Dienst (Düsseldorf 2006); http://www.boeckler.de/84684_82364.html.
ZeitSchrift, Überstunden ohne Bezahlung – Bei hohem Gehalt selbstverständlich! (2008); http://www.tempi.de/zeitschrift/, abgerufen am 15. 1. 2010.

Zusammenfassung

Arbeitszeitverkürzung ist zurück auf der politischen Tagesordnung. Sie kann nicht nur eine bessere Verteilung der Arbeit bewirken, um die Arbeitslosigkeit zu senken. Eine Verkürzung der Arbeitszeit kann auch anderen politischen Zielen dienen, wie etwa der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit, der Verbesserung der Möglichkeiten zur Weiterbildung oder der Verminderung von Arbeitsbelastungen und der Sicherung der Gesundheit. Ein Blick über die Grenzen zeigt, dass Österreich in dieser Hinsicht von anderen Ländern einiges lernen kann. Dieser Beitrag beschreibt Angebote bzw. Maßnahmen der Arbeitszeitpolitik in verschiedenen europäischen Ländern, wie die Möglichkeit zwischen Voll- und Teilzeit zu wechseln, Auszeiten vom Beruf zu nehmen, Bildungsurlaub und Bildungsteilzeit in Anspruch zu nehmen oder für verschiedene Beschäftigtengruppen unterschiedlich lange Arbeitszeiten vorzusehen. Aus dem Überblick wird der Schluss gezogen, dass die anstehende Verkürzung der Arbeitszeit über vielfältige Maßnahmen erreicht werden kann, die sich nicht nur beschäftigungspolitisch argumentieren lassen, sondern auch geeignet sind, dringende Bedarfe in anderen Politikfeldern abzudecken.