



Ausarbeitung

Gesetzliche Regelung der Arbeitszeit und Teilzeitbeschäftigung in ausgewählten EU-Mitgliedsstaaten

Gesetzliche Regelung der Arbeitszeit und Teilzeitbeschäftigung in ausgewählten EU-Mitgliedsstaaten

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 084/16
Abschluss der Arbeit: 12. August 2016
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Gesetzliche Bestimmungen zur Regulierung der Arbeitszeit	4
2.1.	Rechtslage in Deutschland	4
2.2.	Rechtslage in Frankreich	5
2.3.	Rechtslage in Österreich	5
2.4.	Rechtslage in Schweden	6
3.	Modelle zur Arbeitszeitverkürzung	6
3.1.	Rechtslage in Deutschland	6
3.2.	Rechtslage in Frankreich	6
3.3.	Rechtslage in Österreich	7
3.4.	Rechtslage in Schweden	8
4.	Studien zur Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit in Deutschland, Frankreich, Österreich und Schweden	9
4.1.	Teilzeitquote	9
4.2.	Geschlecht	9
4.3.	Alter	11
4.4.	Landesgeografie	12
4.5.	Bildungsniveau	12
4.6.	Berufsposition	13
4.7.	Branche	13
4.8.	Vorhandensein von Kindern	14
4.9.	Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung	15
4.10.	Freiwilligkeit/Unterbeschäftigung	16
4.11.	Fazit	16

1. Einleitung

Die vorliegende Arbeit soll einen Überblick darüber geben, welche gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit in Deutschland, Frankreich, Österreich und Schweden existieren. Außerdem werden die rechtlichen Möglichkeiten dargestellt die Arbeitszeit zu verringern. Anschließend erfolgt eine Darstellung zahlreicher Studien zur Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit in Deutschland, Frankreich, Österreich und Schweden, wobei nach verschiedenen Kriterien differenziert wird.

2. Gesetzliche Bestimmungen zur Regulierung der Arbeitszeit

2.1. Rechtslage in Deutschland

Grundsätzlich wird die Arbeitszeit in Deutschland durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt. Dieses löste 1994 die Arbeitszeitordnung (AZO) ab und setzte die Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 um. Das Arbeitszeitgesetz enthält Regelungen zur höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit (§ 3 ArbZG), zu den Ruhepausen und Ruhezeiten (§§ 4, 5 ArbZG), zur Nachtarbeit (§ 6 ArbZG) und zur Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen (§ 9 ArbZG).

Nach der Begriffsbestimmung des § 2 Absatz 2 ArbZG gilt das Gesetz nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten. Die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten dagegen wird durch beamtenrechtliche Regelungen des Bundes und der einzelnen Länder geregelt. So sind etwa für Bundesbeamte das Bundesbeamtengesetz (BBG) und die Arbeitszeitverordnung des Bundes (AZV) maßgeblich. Für Soldaten gelten das Soldatengesetz (SG) und die Soldatenarbeitszeitverordnung (SAZV).

Die Ausgestaltung der Arbeitszeiten geschieht im Einzelnen vor allem durch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Dienstvereinbarungen und Arbeitsverträge. So bestehen keine ausdrücklichen gesetzlichen Regelungen für die Vergütung von Überstunden und Mehrarbeit. Dieser Bereich wird im Wesentlichen tarifvertraglich geregelt.

Der Betriebsrat hat nach § 87 Absatz 1 Nr. 2, 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein umfassendes Mitbestimmungsrecht bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage und bei vorübergehender Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Für den öffentlichen Dienst gilt im Bereich des Bundes das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG), das vergleichbare Bestimmungen enthält (vgl. § 75 Absatz 3 Nummer 1 BPersVG).

Nach § 18 Absatz 2 ArbZG gilt für Personen unter 18 Jahren anstelle des ArbZG das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). Im Mutterschutzgesetz (MuSchG) sind darüber hinaus Regelungen für werdende und stillende Mütter enthalten.

Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten sind durch das Gesetz zur Verbesserung von Rahmenbedingungen flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze, das sogenannte „Flexi-II-Gesetz“, geregelt worden. Mit Artikel 1 des Gesetzes wurden die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen für die Einführung und Absicherung von Lebensarbeitszeitkonten im Vierten Buch Sozialgesetzbuch – Sozialversicherung (SGB IV) ergänzt bzw. novelliert

2.2. Rechtslage in Frankreich¹

Die gesetzliche Arbeitszeit in Frankreich beträgt 35 Wochenstunden (Artikel L3121-10 des Code du travail), tarifvertraglich (conventions collectives) können niedrigere und auch höhere Wochenarbeitszeiten vereinbart werden. Ausnahmen bei der gesetzlichen Arbeitszeit bestimmt das Gesetz zum Beispiel für Landwirtschaft, Straßenverkehr und Seefahrt. Das Gesetz gilt außerdem nicht für leitende Angestellte, Mitglieder der gesellschaftlichen Verwaltungsorgane, Handelsreisende, Hausmeister in privaten Gebäuden, Hausangestellte und Tagesmütter (assistantes maternelles).

Die maximale tägliche Arbeitszeit beträgt zehn Stunden (Artikel L3121-34 des Code du travail) mit Ausnahmen in denen eine Verlängerung unerlässlich ist (zum Beispiel Saisonarbeit). Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden (Artikel L3121-35 bis L3121-37 des Code du travail) oder in Ausnahmefällen mit Zustimmung der Arbeitsaufsichtsbehörde (inspection du travail) bis zu 60 Stunden oder im Durchschnitt von zwölf aufeinanderfolgenden Wochen 44 Stunden bzw. bis zu 46 Stunden durch eine tarifvertragliche Regelung und im Ausnahmefall mehr mit Zustimmung der Arbeitsaufsichtsbehörde.

2.3. Rechtslage in Österreich

Für den Großteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten in Österreich das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsruhegesetz (ARG). Das AZG regelt die tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit, tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten, Überstunden, Ruhepausen und tägliche Ruhezeiten. Das ARG regelt die wöchentliche Ruhezeit und die Feiertagsruhe. Die Normalarbeitszeit beträgt nach dem AZG acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich (§ 3 Absatz 1 AZG). Die Höchstarbeitszeit darf täglich zehn und wöchentlich 50 Stunden nicht überschreiten (§ 9 Absatz 1 AZG). Überstundenarbeit liegt nach § 6 Absatz 1 AZG vor, wenn die zulässige wöchentliche Normalarbeitszeit oder die tägliche Normalarbeitszeit überschritten wird. Gemäß § 10 Absatz 1 AZG gebührt für Überstunden ein Zuschlag von 50 Prozent oder Zeitausgleich.

Abweichende Regelungen existieren zum Beispiel für Krankenanstalten (Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz), Hausangestellte (Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz), Land- und Forstarbeiterinnen und –Arbeiter (Landarbeitsgesetz), Jugendliche (Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz KJBG) und werdende und stillende Mütter (Mutterschutzgesetz).

¹ Die Informationen zur Rechtslage in Frankreich, Österreich und Schweden wurden auf Anfrage von den nationalen Parlamenten zur Verfügung gestellt.

2.4. Rechtslage in Schweden

Das Arbeitszeitgesetz (SFS 1982:673 Arbetstidslag.) regelt die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, den Bereitschaftsdienst, Pausenrechte sowie wöchentliche Ruhezeiten. Die reguläre Arbeitszeit darf wöchentlich 40 Stunden, die Gesamtarbeitszeit in sieben Tagen in einem Referenzzeitraum von längstens vier Monaten im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten. Das Arbeitszeitgesetz ist mit wenigen Ausnahmen, unabhängig vom Sitz des Arbeitgebers, auf jede in Schweden verrichtete Arbeit anwendbar. Für Personen unter 18 Jahren existieren spezielle Regelungen. Teilweise kann kollektivvertraglich von den gesetzlichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

3. Modelle zur Arbeitszeitverkürzung

3.1. Rechtslage in Deutschland

Zur Förderung der Teilzeitarbeit und zur Verhinderung der Diskriminierung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer dient vornehmlich das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Teilzeitarbeit ist danach jede Arbeit, für die eine kürzere regelmäßige Arbeitszeit als die Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes vereinbart ist. Arbeitgeber sind grundsätzlich verpflichtet Teilzeitarbeit zu ermöglichen.

Das TzBfG verbietet dem Arbeitgeber jede Schlechterstellung eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers.

Nach §§ 8, 9 TzBfG haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate bestanden hat, grundsätzlich einen einklagbaren Anspruch auf Verkürzung oder Verlängerung ihrer regelmäßigen Arbeitszeit.

In den §§ 15 ff. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ist der Anspruch auf Elternzeit im Einzelnen geregelt.

3.2. Rechtslage in Frankreich

Teilzeitbeschäftigung ist jede Beschäftigung unterhalb der gesetzlichen bzw. tarifvertraglich bestimmten Wochenarbeitszeit, unterhalb der sich daraus ergebenden monatlichen Arbeitszeit und unterhalb der sich daraus ergebenden jährlichen Arbeitszeit.

In Frankreich kann es einen Anspruch auf Teilzeit aufgrund kollektivrechtlicher Regelungen (convention collective oder accord collectif) unter den dort festgelegten Bedingungen (zum Beispiel Arbeitsmodalitäten, Formvorschriften, Fristen) geben.

Ansonsten muss ein Antrag auf Arbeitsverringerung an den Arbeitgeber die gewünschte Arbeitszeit und den gewünschten Beginn enthalten. Die Antragsfrist beträgt sechs Monate vor dem gewünschten Beginn. Der Arbeitgeber muss innerhalb von drei Monaten antworten. Eine Ablehnung ist nur mit der Begründung möglich, dass ein Teilzeitarbeitsplatz für die Tätigkeit des Antragstellers oder ein gleichwertiger Arbeitsplatz nicht verfügbar sind, oder wenn er nachweist, dass die beantragte Arbeitszeitverringerung einen reibungslosen Betriebsablauf beeinträchtigen würde.

Betriebsangehörige haben Vorrang bei der Besetzung entsprechender Teilzeit- oder Vollzeitstellen.

Schlägt der Arbeitgeber eine Verringerung oder Erhöhung der Arbeitszeit vor, ist die Zustimmung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin erforderlich. Nach einem höchstrichterlichen Urteil von 1992 kann der Arbeitgeber aber bei Ablehnung kündigen, wenn die Änderung aus wirtschaftlichen Gründen erforderlich ist.

3.3. Rechtslage in Österreich

Das AZG sieht vor, dass Ausmaß und Lage der Arbeitszeit und ihre Änderung im Arbeitsvertrag zu vereinbaren sind, eine einseitige Anordnung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin ist daher nicht zulässig.

Einen gesetzlich verankerten Rechtsanspruch auf Teilzeit gibt es nur im Zusammenhang mit der sogenannten Elternzeit. Dieser wurde im Jahr 2004 eingeführt und sieht sowohl in § 15h Mutterschutzgesetz (MSchG) als auch in § 8 Väter-Karenzgesetz (VKG) vor, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes haben, wenn

- das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und
- die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl. Nummer 22/1974) mit mehr als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigt ist.

Weitere Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung ist, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge gegeben ist und sich der jeweils andere Elternteil nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

Für Eltern von Kindern, die ab dem 1. Januar 2016 geboren wurden, gilt, dass die Herabsetzung der bisherigen Normalarbeitszeit mindestens 20 Prozent und die verbleibende Arbeitszeit mindestens zwölf Stunden wöchentlich betragen muss.

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, wobei eine Abwägung der betrieblichen Interessen und der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorzunehmen ist. Es ist ein bestimmtes Verfahren vorgesehen, wonach der Arbeitgeber bei Nichtzustandekommen einer Einigung eine Klage beim zuständigen Arbeits-

und Sozialgericht einzubringen hat, andernfalls können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten.

Teilzeitbeschäftigte genießen einen Kündigungs- und Entlassungsschutz, der grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung beginnt und bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes dauert. Nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes kann eine Kündigung nur wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden (sog. „Motivkündigungsschutz“).

Liegen die oben angeführten Voraussetzungen nicht vor, besteht zwar kein Rechtsanspruch, es kann jedoch Teilzeit bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbart werden. Im Streitfall kann sich der Arbeitnehmer beziehungsweise die Arbeitnehmerin an das Arbeits- und Sozialgericht wenden.

Teilzeitbeschäftigte dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Im Streitfall haben die Arbeitgeber zu beweisen, dass die Benachteiligung nicht wegen der Teilzeitarbeit erfolgt.

3.4. Rechtslage in Schweden

Grundsätzlich gibt es in Schweden zwei Situationen, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein gesetzliches Recht haben ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Die Elternzeit nach dem Elternzeitgesetz (SFS 1995:584) und der Fortbildungsurlaub nach dem Gesetz für Arbeitnehmer auf Fortbildungsurlaub (SFS 1974:981). Vereinzelt gibt es auch kollektivvertragliche Regelungen, zum Beispiel beim Vorruhestand.

Arbeitnehmerinnen haben im Zusammenhang mit der Geburt und dem Stillen des Kindes mindestens sieben Wochen vor dem errechneten Geburtstermin Anspruch auf vollständige Beurlaubung (Mutterschaftsurlaub). Außerdem haben Eltern einen rechtsverbindlichen Anspruch auf vollständige Beurlaubung bis das Kind den 18. Lebensmonat erreicht hat. Adoptiveltern haben diesen Anspruch 18 Monate ab dem Zeitpunkt zu dem sie das Kind aufgenommen haben. Bis das Kind acht Jahre alt ist, bzw. bis es das erste Schuljahr beendet hat, haben die Eltern das Recht ihre Arbeitszeit bis zu 25 Prozent zu reduzieren. Sie arbeiten dann zum Beispiel sechs statt acht Stunden täglich. Beide Elternteile sowie auch Adoptiveltern haben ab dem ersten Tag der Einstellung die gleichen Rechte aus dem Elternzeitgesetz. Die Beurlaubung kann auf bis zu drei Zeiträume pro Kalenderjahr aufgeteilt werden. Im Elternzeitgesetz sind außerdem spezielle Regelungen enthalten, die es dem Arbeitgeber verbieten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Elternzeit in Anspruch nehmen, deswegen zu benachteiligen.

Nach den Bestimmungen des Gesetzes für Arbeitnehmer auf Fortbildungsurlaub haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen und privaten Sektor Anspruch auf die notwendige Beurlaubung, wenn sie sich weiterbilden wollen. Das Recht steht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu, die bis zum Beginn der Beurlaubung bereits sechs Monate beim Arbeitgeber

beschäftigt sind, oder insgesamt mindestens zwölf Monate in den vergangenen zwei Jahren bei ihm beschäftigt waren.

4. Studien zur Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit in Deutschland, Frankreich, Österreich und Schweden

4.1. Teilzeitquote

2015 waren in der Europäischen Union zwei von zehn Beschäftigten Teilzeitbeschäftigte.²

In Deutschland lag die Teilzeitquote der Erwerbstätigen in der Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen im Jahr 2015 bei 26,8 Prozent.³ Von den Erwerbstätigen waren knapp zwölf Prozent nur geringfügig beschäftigt, das ist fast die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten.⁴

In Frankreich lag die entsprechende Teilzeitquote 2015 bei 18,4 Prozent, in Österreich bei 27,3 Prozent und in Schweden bei 24,3 Prozent.⁵ Anfang der 2000er-Jahre wurde die gesetzliche wöchentliche Arbeitszeit in Frankreich von 39 auf 35 Stunden verringert und Regelungen zu ermäßigten Sozialversicherungsbeiträgen für Teilzeitarbeit abgeschafft. Dadurch wurde die Verbreitung der Teilzeitarbeit gestoppt, die Anfang der 80er-Jahre begonnen hatte.⁶

4.2. Geschlecht

In Deutschland lag das Arbeitsvolumen der Frauen im Jahr 2014 bei 40,8 Prozent. Die Zuwächse lassen sich vor allem auf die steigende Anzahl der in Teilzeit arbeitenden Frauen zurückführen. 45 Prozent der erwerbstätigen Frauen arbeiten in Deutschland in Teilzeit. Die Arbeitszeitlücke der Frauen, die Spanne zwischen der Beschäftigungsquote und dem Arbeitsvolumen, ist zu Beginn des Erwerbslebens noch niedrig, steigt dann aber in der Familienphase im Alter zwischen

2 Eurostat Pressemitteilung 99/2016 vom 19. Mai 2016, <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7311571/3-19052016-BP-DE.pdf> (letzter Abruf: 5. August 2016).

3 Eurostat Statistik, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00159&language=de> (Die Unterscheidung von Vollzeit und Teilzeittätigkeit wird hier anhand der spontanen Antworten der Befragten getroffen) (letzter Abruf: 5. August 2016).

4 *Schreiber, Sven*, Erwerbstätigkeit in Deutschland im europäischen Vergleich (2015), http://www.boeckler.de/pdf/p_ink_report_103_2015.pdf (letzter Abruf: 5. August 2016).

5 Fn. 3.

6 *Brun-Schammé, Amandine*, Le temps partiel, une réserve d'emplois? (2016), <http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/2016-03-17-na-45-temps-partiel.pdf> (letzter Abruf: 5. August 2016).

35 und 49 Jahren auf über 10 Prozent. Auch in der Altersgruppe darüber bleibt die Arbeitszeitlücke bei den Frauen relativ groß.⁷

Besonders stark hat bei den Frauen die Arbeit unter 20 Wochenstunden zugenommen. 2013 fielen fast 30 Prozent aller abhängig beschäftigten Frauen in diese Arbeitszeitgruppe. Teilzeitarbeit nimmt auch bei den Männern zu: 1991 arbeiteten nur zwei Prozent der Männer maximal 31 Wochenstunden, im Jahr 2014 waren es schon zehn Prozent. Ihr Anteil hat sich innerhalb des Beobachtungszeitraums also mehr als vervierfacht.⁸

Im Jahr 2014 waren circa 53 Prozent der teilzeitbeschäftigten Männer ausschließlich geringfügig beschäftigt. Der Männeranteil der Teilzeitbeschäftigten lag bei 26 Prozent.⁹ Obwohl zunehmend auch Männer in Teilzeit beschäftigt sind, nimmt der Abstand zwischen den Teilzeitquoten von Frauen und Männern weiterhin zu.¹⁰

Frankreich konnte schon 2011 mit 59,7 Prozent eine hohe Erwerbstätigkeit von Frauen vorweisen. Die Teilzeitquote der Frauen lag 2014 bei 30 Prozent und die der Männer bei 7 Prozent. Unter den Frauen arbeiten vor allem Mütter mit kleinen Kindern in Teilzeit, aber auch Frauen ohne Kinder unter zwölf Jahren arbeiten deutlich mehr in Teilzeit als vergleichbare Männer.¹¹

2013 waren 82 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Frankreich Frauen.¹²

7 Wanger, Susanne, Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet (2015), <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0415.pdf> (letzter Abruf: 5. August 2016).

8 Klenner, Christina und Lillemäier, Sarah, Gender News: Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern (2015), http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_22_2015.pdf (letzter Abruf 5. August 2016); Eurostat Statistik, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Persons_employed_part-time,_age_group_15%E2%80%9364,_2014_\(%C2%B9\)_\(%25_of_total_employment\)_YB16-de.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Persons_employed_part-time,_age_group_15%E2%80%9364,_2014_(%C2%B9)_(%25_of_total_employment)_YB16-de.png) (letzter Abruf: 5. August 2016).

9 Fn. 7.

10 Klenner, Christina und Lillemäier, Sarah, Gender News: Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern (2015), http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_22_2015.pdf (letzter Abruf 5. August 2016).

11 George, Roman, Die geschlechtsspezifische Strukturierung des Niedriglohnssektors (2015), S.93; Eurostat Statistik, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Persons_employed_part-time,_age_group_15%E2%80%9364,_2014_\(%C2%B9\)_\(%25_of_total_employment\)_YB16-de.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Persons_employed_part-time,_age_group_15%E2%80%9364,_2014_(%C2%B9)_(%25_of_total_employment)_YB16-de.png) (letzter Abruf: 5. August 2016); Salles, Anne, Les Allemandes plus actives que les Françaises? (2012), http://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/19161/493.fr.pdf (letzter Abruf: 5. August 2016); Pak, Mathilde, Le travail à temps partiel (2013), http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Synth_Statn4_internet.pdf (letzter Abruf: 5. August 2016).

12 Pak, Mathilde, Le travail à temps partiel (2013), http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Synth_Statn4_internet.pdf (letzter Abruf: 5. August 2016).

In Österreich hat sich die Teilzeitarbeit seit 1995 mehr als verdoppelt. Die Teilzeitquote von Frauen stieg von 27 Prozent im Jahr 1995 auf 47 Prozent im Jahr 2014, die der Männer erhöhte sich von vier auf elf Prozent. 2014 waren 79 Prozent der Teilerwerbstätigen Frauen.¹³

In Schweden liegen die Teilzeitbeschäftigungsquoten von Frauen und Männern derzeit mit 38,3 und 15,1 Prozent über dem EU-Durchschnitt von 32,8 für Frauen und 9,9 Prozent für Männer. Frauen arbeiten in Schweden durchschnittlich wöchentlich fünf Stunden weniger als Männer, dies ist ein kleinerer Unterschied als in den anderen EU-Ländern.¹⁴

Teilzeitarbeit wird auch in Schweden häufig von Müttern genutzt, es handelt sich dabei jedoch meistens um längere Teilzeitarbeit. Kurze Teilzeitbeschäftigungen unter 19 Stunden wöchentlich spielen bei Frauen und Männern in Schweden nur eine untergeordnete Rolle.¹⁵

4.3. Alter

In Deutschland weichen die Teilzeitquoten von Frauen und Männern vor allem in der Altersgruppe der über 30-Jährigen ab.¹⁶ Männer nutzen verkürzte Arbeitszeiten hauptsächlich zu Beginn und Ende ihres Erwerbslebens, nur selten in der Familienphase. Bei den Frauen ist es umgekehrt, die meisten Teilzeitbeschäftigten gibt es bei ihnen in den Jahren nach der Familiengründung.¹⁷

Lediglich bis etwa zum 30. Lebensjahr ist die Mehrheit der Frauen in Deutschland Vollzeit berufstätig. Danach liegt der Anteil voll erwerbstätiger Frauen deutlich unter 50 Prozent. Die Weichenstellungen im Zusammenhang mit der Familiengründung betreffen Frauen nicht nur für eine kurze Phase, sondern erweisen sich für viele als berufs- und lebensprägend. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten geht nach der Familienphase zwar wieder zurück, erholt sich aber nicht mehr.¹⁸

In Frankreich sind junge Leute und Senioren überdurchschnittlich oft teilzeitbeschäftigt.¹⁹

13 Statistik Austria, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit_teilzeitquote/062882.html (letzter Abruf: 5. August 2016).

14 http://europa.eu/epic/countries/sweden/index_de.htm (letzter Abruf: 5. August 2016).

15 George Roman, Fn. 11, S.180.

16 Fn. 10.

17 Fn. 7.

18 Institut für Demoskopie Allensbach, Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf (2014), <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/studie-allensbach-familie-beruf,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (letzter Abruf: 5. August 2016).

19 Fn. 12.

Zu Schweden konnten keine entsprechenden Informationen ermittelt werden.

4.4. Landesgeografie

In der Gruppe der abhängig Beschäftigten arbeitete 2013 in Westdeutschland jede dritte Frau bis zu 20 Stunden, in Ostdeutschland nur jede sechste. Frauen in Ostdeutschland arbeiten außerdem häufiger über 36 Wochenstunden. Damit zeigt sich bei den Frauen ein klares West-Ost-Gefälle bei der Teilzeitarbeit. Bei den Frauen der Altersgruppen zwischen 40 und Mitte 50 ist die Teilzeitquote in Westdeutschland jeweils mindestens 1,5-mal höher als die gleichaltriger Frauen in Ostdeutschland.²⁰

In Österreich hat Wien als urbanes Gebiet mit der höchsten Teilzeitquote von Männern und der niedrigsten von Frauen eine Sonderstellung. Dies zeigt sich auch in den urbanen Gebieten anderer Bundesländer. In Städte mit einer Einwohnerzahl ab 50.000 sind höhere Teilzeitquoten von Männern und niedrigere von Frauen festzustellen. So sind zum Beispiel 75,2 Prozent der 25- bis 49-jährigen Frauen mit einem Kind unter 15 Jahren in einer Stadt oder Gemeinde mit weniger als 50.000 Einwohnern teilzeiterwerbstätig, gegenüber 60,1 Prozent der Frauen dieser Altersgruppe mit einem unter 15-jährigen Kind in urbanen Gebieten.²¹

Zu Frankreich und Schweden konnten keine entsprechenden Informationen ermittelt werden.

4.5. Bildungsniveau

In Deutschland gilt: je niedriger die Qualifikation, desto höher die Teilzeitquote. Die Teilzeitquote unter den 15 bis 64-jährigen Erwerbstätigen hat sich von 2000 bis 2014 von 19 auf 27 Prozent erhöht. Für die unteren Bildungsabschlüsse stieg sie am stärksten, nämlich von 22 auf 33 Prozent. Für die oberen Bildungsabschlüsse erhöhte sie sich dagegen nur von 13 auf 16 Prozent.²² Geringer qualifizierte Frauen haben durchschnittlich die kürzesten und hochqualifizierte Männer die längsten Arbeitszeiten.²³

20 Fn. 10.

21 *Baierl*, Andreas und *Kapella*, Olav, Trend zur Teilzeit (2014), http://www.oif.ac.at/fileadmin/OEIF/Working_Paper/wp_81_trend_zur_teilzeit.pdf (letzter Abruf: 5. August 2016).

22 *Müller*, Martin, Wachsende Nachfrage nach Hochqualifizierten lässt Einkommen ungleicher werden (2016), <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-Nr.-121-M%C3%A4rz-2016-Einkommensverteilung.pdf> (letzter Abruf: 5. August 2016).

23 Fn. 10.

Auch in Frankreich sind vor allem Geringqualifizierte teilzeitbeschäftigt.²⁴ Zu Österreich und Schweden konnten keine entsprechenden Informationen ermittelt werden.

4.6. Berufsposition

Manager und Managerinnen arbeiten in Europa selten in Teilzeit. Frauen üben allerdings viel häufiger als Männer eine Teilzeittätigkeit aus. Die Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition in Teilzeit auszuüben, steigt zudem mit der Anzahl der Kinder und mit dem Alter an. Besonders selten kommt Teilzeitarbeit auf Führungsebenen großer Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten und bei Selbstständigen vor.²⁵

In Deutschland arbeiteten 2013 fünf Prozent der Managerinnen und Manager in Teilzeit. Der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Managerinnen lag bei 14,6 Prozent und der der Männer bei 1,2 Prozent. In den Bereichen Bildung, Gesundheit und öffentliche Verwaltung waren 2013 9,3 Prozent der Manager in Teilzeit, im verarbeitenden Gewerbe nur 1,2 Prozent.²⁶

In Österreich arbeiteten 2013 sechs Prozent, in Frankreich nur vier Prozent der Managerinnen und Manager in Teilzeit. Die Wahrscheinlichkeit, dass Führungskräfte in Teilzeit arbeiten, ist zudem in den Ländern gering, in denen dem Führungspersonal überlange Wochenarbeitszeiten abverlangt werden. In Frankreich betrug der Anteil der Führungskräfte, die regelmäßig sehr lange arbeiten, fast 50 Prozent.²⁷ Für Schweden konnten keine entsprechenden Informationen ermittelt werden.

4.7. Branche

In Deutschland war die Teilzeitquote 2012 in den Bereichen Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen, sonstigen Dienstleistungen sowie dem Groß- und Einzelhandel mit im

24 Fn. 12.

25 Hipp, Lena und Stuth, Stefan, Management und Teilzeitarbeit – Wunsch und Wirklichkeit (2013), https://bibliothek.wzb.eu/wzbrief-arbeit/WZBriefArbeit152013_hipp_stuth.pdf (letzter Abruf: 5. August 2016).

26 Fn. 25.

27 Fn. 25.

Durchschnitt über 38 Prozent am höchsten.²⁸ Teilzeitarbeit kommt sehr häufig im Dienstleistungssektor vor, da vor allem niedrig qualifizierte Tätigkeiten leicht in Teilzeit ausgeführt werden können.²⁹

Bei den Männern war die Teilzeitquote in den Dienstleistungsberufen 2012 mit 15,9 Prozent doppelt so hoch wie im Durchschnitt. Bei den Frauen erreichten weibliche Hilfskräfte und Beschäftigte in der Dienstleistungsbranche die höchsten Teilzeitquoten. Die niedrigsten Teilzeitquoten wurden bei Männern und Frauen unter Führungskräften, im Handwerk und unter Anlagen- und Maschinenbedienern gemessen.³⁰

In Frankreich variierten 2012 die Teilzeitanteile im öffentlichen Dienst von weniger als 10 Prozent bis zu über einem Drittel. In der Privatwirtschaft waren in der Bauwirtschaft 5 Prozent und im tertiären Sektor 22 Prozent teilzeitbeschäftigt.³¹ Am höchsten in der Anteil der Teilzeitbeschäftigung im Dienstleistungssektor, vor allem unter den Reinigungskräften.³²

Für Österreich und Schweden konnten keine entsprechenden Informationen ermittelt werden.

4.8. Vorhandensein von Kindern

In Deutschland arbeiten Mütter in der Regel kürzer und Väter länger als Beschäftigte ohne Kinder. Mit steigender Kinderanzahl sinkt die Arbeitszeit der Mütter, während die Arbeitszeit der Väter davon nicht beeinflusst wird. Die Teilzeitquoten der Mütter liegen deutlich über dem Durchschnitt der kinderlosen Frauen und variieren je nach Alter des jüngsten Kindes.³³

In Österreich war die Teilzeitquote der Frauen zwischen 25 und 49 mit Kindern unter 15 Jahren mit 70,9 Prozent im Jahr 2012 mehr als doppelt so hoch wie die Teilzeitquote der Frauen ohne Kinder unter 15, die nur 32 Prozent betrug. Männer mit Kindern arbeiten in Österreich tendenziell seltener in Teilzeit als Männer ohne Kinder. 2012 betrug die Teilzeitquote 5,0 Prozent bei Männern mit Kindern im Vergleich zu 7,9 Prozent bei Männern ohne Kinder. Insgesamt stieg die

28 Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitszeitbedingungen 2012, *Foundation Findings: Arbeitszeit in der EU*, S.12.

29 Fn. 25.

30 Fn. 21.

31 *Baradji, Eva, Davie, Emma und Duval, Jonathan*, Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé (2016), http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/point_stat/temps-partiel-2016.pdf (letzter Abruf: 5. August 2016).

32 Fn. 12.

33 Fn. 10.

Teilzeiterwerbstätigenquote von 2005 bis 2010 für alle Gruppen deutlich an. Seit 2010 ist nur bei den Frauen mit Kindern eine Erhöhung zu beobachten.³⁴

Auch in Frankreich ist die Teilzeitquote der Frauen stark abhängig von Anzahl und Alter der vorhandenen Kinder. 2011 arbeiteten mehr als 45 Prozent der Frauen mit drei Kindern in Teilzeit, wenn das jüngste Kind zwischen drei und fünf Jahren alt war sogar 56 Prozent. Bei den Männern lässt sich ein solcher Zusammenhang nicht erkennen, sie arbeiteten sogar eher in Teilzeit, wenn keine Kinder vorhanden waren.³⁵

Für Schweden konnten keine entsprechenden Informationen ermittelt werden.

4.9. Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung

In Deutschland arbeiten Männer vor allem in der Ausbildung und im Studium in Teilzeit, oder weil sie keine Vollzeitstelle gefunden haben. 26 Prozent der Frauen geben als Grund die Pflege von Kindern und pflegebedürftigen Personen an. Nur drei Prozent der Männer nennen diesen Grund.³⁶

Gleiches gilt auch für Österreich.³⁷ 2011 gaben vier von zehn Frauen, aber nur 4 Prozent der Männer, Familie und Pflege als Gründe für die Teilzeit an.³⁸

Mütter in Ostdeutschland nennen vergleichsweise häufiger den Grund, keine Vollzeittätigkeit zu finden. Westdeutsche Väter arbeiten häufiger aufgrund von familiären Betreuungsaufgaben in Teilzeit als Väter in Ostdeutschland, deren Teilzeitbeschäftigung häufiger arbeitsmarktbedingt ist.³⁹

In Frankreich wurden als Gründe für freiwillige Teilzeitarbeit im öffentlichen und privaten Sektor in ähnlichem Umfang Studium oder Ausbildung, gesundheitliche Gründe, die Betreuung eines oder mehrerer Kinder und der Wunsch nach mehr Freizeit angegeben. Als häufigster Grund wurde die Kinderbetreuung genannt. Dieser Anteil ist im öffentlichen Sektor noch höher als im

34 Fn. 21.

35 Fn. 12.

36 Fn. 7; Fn. 4; Fn. 10.

37 Fn. 21.

38 *Hinterseer*, Tobias, Part-time work: Atypical? Precarious? Normal?, *European Journal of Futures Research*, (2013), <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs40309-013-0018-1> (letzter Abruf: 5. August 2016).

39 Fn. 10.

privaten Sektor, weil hier zu diesem Zweck ein Anspruch auf eine Arbeitszeitreduzierung gewährt wird.⁴⁰ Für Schweden konnten keine entsprechenden Informationen ermittelt werden.

4.10. Freiwilligkeit/Unterbeschäftigung

Im Jahr 2015 waren 22,4 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in der EU unterbeschäftigt, das heißt sie wollten zusätzliche Arbeitsstunden leisten und hätten dafür auch zur Verfügung gestanden. 67 Prozent davon waren Frauen. In Deutschland und Österreich ist der Wert mit 14,0 und 15,7 Prozent der Teilzeitbeschäftigten eher gering. Schweden hatte mit 17 Prozent ebenfalls einen unter dem Durchschnitt der EU liegenden Wert. Anders sieht es in Frankreich aus. 2015 waren dort 33 Prozent der Teilzeitbeschäftigten unterbeschäftigt.⁴¹

In Frankreich ist der Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten mit einem Drittel in der Privatwirtschaft höher als im Öffentlichen Dienst mit einem Viertel. Der Anteil im öffentlichen Sektor ist geringer, weil es ein gesetzliches Verbot für öffentliche Arbeitgeber gibt, ihren Bediensteten Arbeitsplätze unter Vollzeitsniveau anzubieten.⁴² Je höher die Qualifikation, desto niedriger ist der Anteil der Unterbeschäftigung.⁴³

4.11. Fazit

Frankreich weist im Vergleich zu den anderen drei Ländern an mehreren Stellen Besonderheiten auf. Als einziges der vier Länder hat es eine unter dem EU-Durchschnitt liegenden Teilzeitquote. Teilzeitarbeit ist dort, auch unter den Müttern, nicht so üblich. Französinnen haben längere Arbeitszeiten und arbeiten häufig weiter, wenn sie Mutter werden. Die Betreuungsangebote für Kinder sind dort besser ausgebaut und arbeitende Mütter werden eher akzeptiert. Die Quote der teilzeitbeschäftigten Frauen liegt mehr als zehn Prozentpunkte unter dem Wert von Deutschland und Österreich. Auch die im Vergleich hohe Quote der unterbeschäftigten Teilzeitkräfte in Frankreich zeigt, dass Teilzeitarbeit dort in geringerem Umfang angestrebt wird als in Deutschland, Österreich und Schweden.

Ende der Bearbeitung

40 Fn. 31.

41 Fn. 2.

42 Fn. 31.

43 Fn. 12.