

Arbeits- und Betriebszeiten in der Industrie in der EU – Ergebnisse einer Ad-hoc-Umfrage der EU

Der vorliegende Artikel präsentiert eine Auswahl der Ergebnisse einer Ad-hoc-Umfrage, die die Europäische Union für die Industrie in einem Fünfjahresturnus durchführt. Die letzte Umfrage zeigte eine Ähnlichkeit der Beschäftigtenstrukturen in Europa auf: Mittelfristig ist mit einem Abbau von Arbeitsplätzen in der europäischen Industrie zu rechnen. Gründe hierfür sind vor allem verstärkter Preisdruck und die Höhe der Arbeitskosten. Auch der Wunsch nach zunehmender Flexibilisierung des Arbeitsmarktes ist in allen EU-Ländern zu beobachten.

Vorbemerkungen zur Umfrage

Die Europäische Kommission führt im Fünfjahresturnus in den EU-Mitgliedstaaten eine harmonisierte Arbeitsmarktumfrage durch. Für die Befragung 2004 wurden erneut Unternehmen in den Bereichen Industrie, Dienstleistungen und Einzelhandel befragt. Die Ergebnisse wurden Mitte dieses Jahres veröffentlicht. Im ifo Schnelldienst wurden bereits einige Entwicklungen für die angegebenen Bereiche in Deutschland dargestellt und ein Vergleich zu den Umfrageergebnissen von 1999 vorgenommen (vgl. Wohlrabe 2006). Der vorliegende Artikel konzentriert sich auf eine Querschnittsanalyse für den Bereich Industrie im Jahr 2004 für alle 25 Mitgliedstaaten. Aufgrund des Umfangs konzentrieren wir uns vorwiegend auf die Länder der so genannten EU-15 – die Länder der Europäischen Union vor der Erweiterung im Jahr 2004. Die Gesamtergebnisse für Industrie, Handel und Dienstleistungen, auch nach Größenklassen differenziert, sind auf der Website der Euro-

päischen Union zu finden.¹ Dort sind auch ein Abschlussbericht und die originalen Fragebögen verfügbar.

Die Struktur der Belegschaft und der Entwicklung

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Beschäftigtenstruktur im Industriesektor in den EU-Ländern. Die ausgewiesenen Werte zeigen, dass sich der Anteil der vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter innerhalb der EU-Staaten nicht wesentlich unterscheidet. Den höchsten Anteil Vollzeitbeschäftigter besitzt Portugal mit 99%, während die Niederlande mit 13% den Spitzenwert bei den Teilzeitbeschäftigten aufweist. Bei der Qualifikation zeigt sich dagegen ein sehr heterogenes Bild. Irland beschäftigt den größten Anteil (hoch) qualifizierter Mitarbeiter. Dies ist vor allem auch auf den Wirtschaftsaufschwung der letzten Jahre zurückzuführen, der vor allem Ansiedlungen von Computer- und Kommunikationsindustrien zur Folge hatte. Während dessen weist Portugal einen sehr niedrigen Anteil qualifizierter Tätigkeiten aus. 71% der Gesamtbeschäftigten sind nach der Umfrage in einfachen Tätigkeiten beschäftigt.

Im Zuge der Globalisierungsdebatte wird immer wieder von der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitszeitverhältnisse gesprochen. Die Umfrage spiegelt dies noch nicht wider. Es zeigt sich, dass die überwältigende Mehrheit der Arbeitnehmer immer noch unbefristet eingestellt wird. Den höchsten Anteil befristeter Ar-

Tab. 1
Beschäftigten- und Qualifikationsstruktur der Belegschaft (Angaben in %)

	Vollzeit	Teilzeit	Qualif. Tätigkeiten	Einfache Tätigkeiten	Unbefristet	Befristet
Belgien	90	10	65	35	97	3
Dänemark	96	4	60	40	97	3
Deutschland	93	7	73	27	92	8
Finnland	95	5	46	54	89	11
Frankreich	95	5	49	51	93	7
Griechenland	97	3	65	35	89	11
Großbritannien	95	5	40	60	97	3
Irland	96	4	79	21	92	8
Italien	89	11	51	49	89	11
Luxemburg	98	2	70	30	97	3
Niederlande	87	13	59	41	94	6
Österreich	94	6	66	34	99	1
Portugal	99	1	29	71	92	8
Schweden	97	3	74	26	95	5
Spanien	98	2	57	43	88	12
EU-25	93	7	59	41	93	7

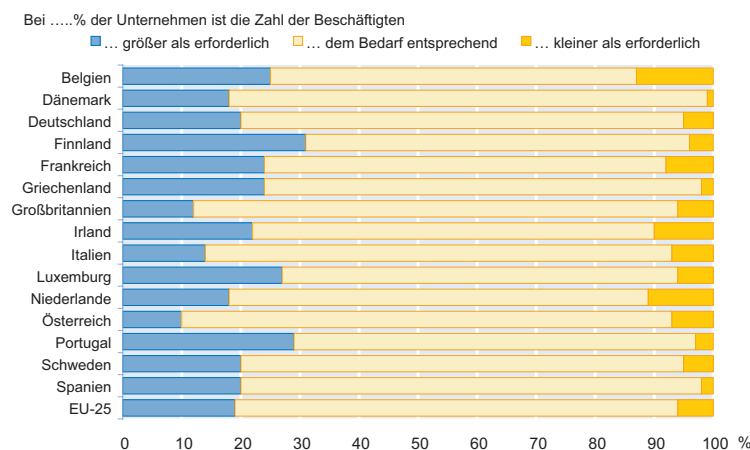
Quelle: Siehe Fußnote 1.

¹ Der Originaltitel der Umfrage lautet »The performance of European labour markets on the basis of data obtained from the June 2004 ad hoc labour market survey«. Die Ergebnisse sind unter http://ec.europa.eu/economy_finance/indicators/business_consumer_surveys/studies_en.htm zu finden.

beitsverträge weist mit 12% Spanien auf, während der EU-Durchschnitt bei 7% liegt. Hier wird es interessant sein zu beobachten, wie sich diese Zahlen bis zur nächsten Umfrage entwickeln.

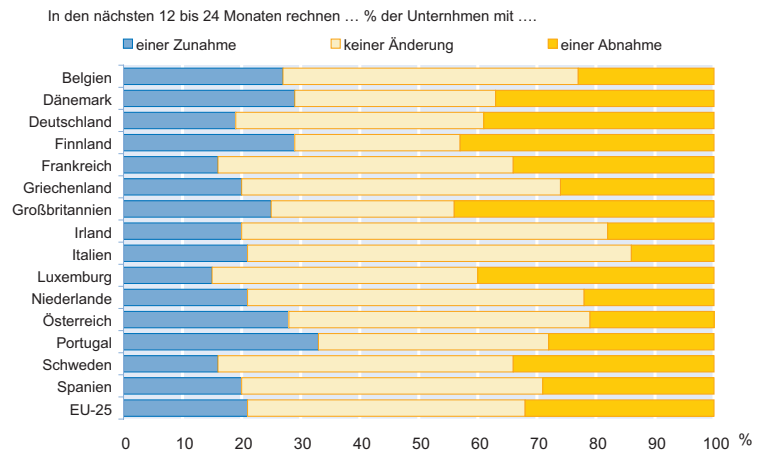
In zwei weiteren Fragen sollten die Unternehmen dazu Stellung nehmen, ob die Höhe des Personalbestandes in Relation zur aktuellen Produktionstätigkeit ausgewogen dimensioniert und mit welchen Tendenzen in der Personalentwicklung in den nächsten 12 bis 24 Monaten zu rechnen sei. In der Bewertung des aktuellen Personalbestandes sind große Differenzen zwischen den Ländern nicht festzustellen. Einheitlich zeigt sich jedoch, dass die Unternehmen eher über ein zu hohes als zu niedriges Beschäftigteniveau berichten (vgl. Abb. 1). Dies impliziert, dass in der EU mittelfristig mit einem Abbau von Arbeitsplätzen in der Industrie zu rechnen ist. Diese Aussage wird durch die Ergebnisse der entsprechenden Fragestellung bestätigt, wonach sich die Anzahl der Mitarbeiter in Zukunft im Durchschnitt eher verringern wird. Für die gesamte EU ergibt sich eine Differenz von 12 Prozentpunkten zwischen Firmen mit geplantem Beschäftigtenabbau (33%) und solchen mit Einstellungen (21%). Ausnahmen bilden Portugal, Österreich, Italien, Irland und Belgien. Dort ist per saldo eine Zunahme der Beschäftigtenzahl in der Industrie zu erwarten. Da aber der Saldo teilweise sehr gering ist (vgl. Abb. 2), ist mit einer weiteren Verlagerung der industriellen Fertigung im Rahmen der Globalisierung aus Europa in andere Erdteile, wie z.B. Asien, zu rechnen. Dies hat viele Ursachen. Zum einen ändert sich die Arbeitsteilung in der Welt, zum anderen spielen sicherlich auch die Arbeitskosten eine Rolle. Europa wird sich mehr und mehr auf andere Wirtschaftsbereiche, wie

Abb. 1
Beurteilung des aktuellen Personalbestandes



Quelle: Siehe Fußnote 1.

Abb. 2
Entwicklung der Beschäftigtenzahl



Quelle: Siehe Fußnote 1.

z.B. Dienstleistungen, konzentrieren. Auch wird die industrielle Massenfertigung eine immer geringere Rolle spielen. Nischen- und Spezialanbieter werden sich eher behaupten können.

Determinanten der Beschäftigtenentwicklung

Wenden wir uns nun den Gründen für eine geplante Beschäftigtenzunahme oder -abnahme zu (vgl. Tab. 2).

Treibende Kraft bei der Einstellung neuer Mitarbeiter ist vor allem die derzeitige und zukünftige Nachfrage. Im Durchschnitt gaben 92% der Unternehmen, die Neueinstellungen planen, dies als Grund an, gefolgt von der Einführung neuer Produkte oder Technologien. Es handelt sich, wie bereits erwähnt, vor allem um Spezialanbieter, wie z.B. im Maschinenbau, welche vor allem von der wachsenden Industrie in Asien profitieren und als Ausrüster fungieren. Für 69% der Unternehmen in Italien und 67% in Irland spielen die Arbeitskosten für die Neueinstellung keine hindernde Rolle. Im Gegenteil, sie werden als Wettbewerbsvorteil empfunden.

Die Heterogenität der Industriesparte zeigt sich darin, dass die Gründe für eine Beschäftigtenzunahme für andere Unternehmungen Gründe für einen Beschäftigtenabbau sein können. Die aktuelle Diskussion über die Höhe der Arbeitskosten spiegelt sich auch in dieser Umfrage wider. Die Höhe des Lohn- und Gehaltsniveaus und die Höhe der Lohnnebenkosten spielen für etwa drei Viertel der befragten Unternehmen eine entscheidende Rolle beim Abbau von Arbeitsplätzen.

Tab. 2
Einflussfaktoren auf die in den nächsten 12 bis 24 Monaten erwartete Beschäftigtenentwicklung und ihre Bewertung
(Angaben in % – Mehrfachnennungen möglich)

	BE	DK	DE	FI	FR	GR	GB	IE
Gründe für Beschäftigtenzunahme: ^{a)}								
– derzeitige und künftige Nachfrage	93	93	96	90	86	95	88	89
– Einführung neuer Produkte und/oder Technologien	63	69	87	86	68	75	48	69
– derzeitige und erwartete Arbeitskosten	44	34	39	17	28	55	48	67
Gründe für Beschäftigtenabbau: ^{a)}								
– derzeitige und künftige Nachfrage	65	38	80	42	54	31	50	67
– zu niedrige Gewinnspanne wegen der Konkurrenz, die keine angemessenen Preise zulässt	87	95	77	86	70	81	68	88
– der Höhe des Lohn- und Gehaltsniveaus	87	43	83	51	66	85	66	87
– der Höhe der Lohnnebenkosten	83	8	86	70	62	73	55	81
– sonstiger Kosten (z.B. Kapitalkosten usw.)	26	68	50	26	25	31	48	57
– Rationalisierung	65	78	76	86	56	77	66	96
	IT	LU	NL	AT	PT	SE	ES	EU-25
Gründe für Beschäftigtenzunahme: ^{a)}								
– derzeitige und künftige Nachfrage	96	99	92	98	63	99	90	92
– Einführung neuer Produkte und/oder Technologien	85	91	70	79	63	79	79	74
– derzeitige und erwartete Arbeitskosten	69	66	35	58	48	48	52	45
Gründe für Beschäftigtenabbau: ^{a)}								
– derzeitige und künftige Nachfrage	74	40	55	69	56	63	74	65
– zu niedrige Gewinnspanne wegen der Konkurrenz, die keine angemessenen Preise zulässt	84	80	80	93	61	78	78	76
– der Höhe des Lohn- und Gehaltsniveaus	61	73	81	84	47	48	73	72
– der Höhe der Lohnnebenkosten	66	33	58	91	27	48	69	70
– sonstiger Kosten (z.B. Kapitalkosten usw.)	39	30	39	55	24	59	42	42
– Rationalisierung	68	91	76	90	66	85	61	70

^{a)} Summe der Angaben der Kategorien »sehr bedeutend« und »bedeutend«.

BE = Belgien, DK = Dänemark, DE = Deutschland, FI = Finnland, FR = Frankreich, GR = Griechenland, GB = Großbritannien, IE = Irland, IT = Italien, LU = Luxemburg, NL = Niederlande, AT = Österreich, PT = Portugal, SE = Schweden, ES = Spanien.

Quelle: Siehe Fußnote 1.

Deutschland liegt in dieser Beurteilung mit an der Spitze, dies reiht sich auch in die aktuelle Diskussion über die Senkung der Lohnnebenkosten ein. Die zunehmende Preiskonkurrenz ist für 76% der Unternehmen der Grund, Personal abzubauen. Dies korrespondiert eng mit dem Aspekt der Lohn- und Gehaltskosten, welche sich in den Verkaufspreisen widerspiegeln. Insbesondere die asiatische Konkurrenz ist in der Lage, aufgrund der niedrigen Arbeitskosten viele Standardprodukte günstiger als die europäische Konkurrenz anzubieten.

Flexibilität im Personalbereich

Oftmals ist es notwendig, entsprechend der aktuellen Geschäftslage, kurzfristig auf Bedarfe in die eine oder andere Richtung zu reagieren. Die Umfrage befasste sich auch damit, inwieweit bei einer hypothetischen Nachfragebelebung Hindernisse bestehen, den Personalbestand flexibel anzupassen. In Tabelle 3 sind – wie in Tabelle 2 – die Anteilswerte der Bewertungen der beiden Kategorien »sehr bedeutend« und »bedeutend« zusammengefasst worden. Dargestellt ist das jeweilige Hindernis mit der Bewertung für die EU insgesamt und zum Vergleich für Deutschland, sowie der niedrigste (Min) und höchste Wert (Max) mit der Länderzugehörigkeit.

Als wichtigstes Hemmnis wird die fehlende Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung angesehen, aufgrund beschränkter Möglichkeiten Arbeitskräfte mit befristeten Arbeitsverträgen einzustellen. Dies korrespondiert auch mit dem (noch)

hohen Anteil von Mitarbeitern, welche unbefristet eingestellt sind (vgl. Tab. 1). In Europa hat dies vor allem traditionelle Gründe. Eine Änderung im Einstellungsverhalten findet nur sehr langsam statt. Der Kündigungsschutz spielt implizit auch eine Rolle, da eine Nachfragebelebung nur kurzfristig (konjunkturell) bestehen kann und die Firmen sich mit der Einstellung von Arbeitnehmern mit unbefristeten Verträgen eher zurückhalten, da sie bei der Entlassung erhebliche verfahrensrechtliche Probleme sehen.

Bei einem Drittel der Unternehmen wird die fehlende Bereitschaft des Personals zu flexibleren Arbeitszeiten angeführt. Den höchsten Anteil hat hier Finnland mit 54% zu verzeichnen, während die Slowakei mit 6% den niedrigsten Wert aufweist. Aufgrund des Zahlenmaterials besitzt die Slowakei einen der flexibelsten Arbeitsmärkte innerhalb der EU. Dies ist vor allem den radikalen Reformen der dortigen Regierung in den letzten Jahren zuzuschreiben.

Darüber hinaus spielt das Problem der fehlenden Qualifikation von Bewerbern für mögliche freie Stellen eine nicht unbedeutende Rolle, so gab ein Viertel der befragten Unternehmer an, dass freie Stellen aufgrund der fehlenden Qualifikation nicht besetzt werden können.

Vergleich der wöchentlichen Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit im EU-Vergleich für Vollzeitbeschäftigte liegt im Durchschnitt bei maximal 40 Stunden in der Woche. Dies gilt für Griechenland, Luxemburg, Spa-

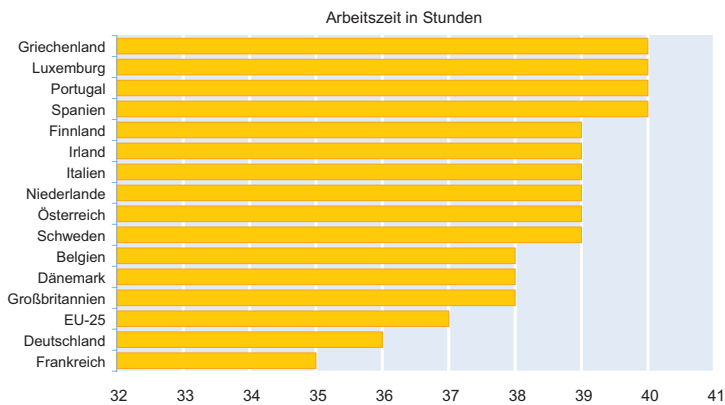
Tab. 3
Gründe, die die Betriebe bei einer Nachfragebelebung von einer Produktionsausweitung/Personalanpassung abhalten (Angaben in % – Mehrfachnennungen möglich)^{a)}

	EU-25	DE	Min	Max
Beschränkte Möglichkeiten, die Tätigkeitsbereiche des bestehenden Personals zu verändern wegen fehlender Qualifikation	27	33	10 (SK)	56 (LU)
Beschränkte Möglichkeiten, flexiblere Arbeitszeiten vorzusehen ...				
... aufgrund von Gesetzesvorschriften	42	46	8 (DK)	57 (GR)
... wegen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit	40	42	12 (SK)	64 (FI)
... wegen fehlender Bereitschaft des Personals	29	20	6 (SK)	54 (FI)
Beschränkte Möglichkeiten, Arbeitskräfte mit befristeten Arbeitsverträgen einzustellen	46	46	16 (SK)	76 (HU)
Zurückhaltung bei der Einstellung von Arbeitskräften mit unbefristeten Arbeitsverträgen ...				
... wegen ausgehandelter oder vertraglich zugesicherter Kündigungsabfindungen	31	30	7 (AT)	48 (BE)
... wegen der erheblichen verfahrensrechtlichen Probleme im Falle einer Kündigung sowie wegen des unsicheren Ausgangs etwaiger Klagen und der mit ihnen verbundenen Kosten	42	56	9 (AT)	56 (DE)
... Mangel an geeigneten Bewerbern auf dem Arbeitsmarkt	52	49	32 (ES)	92 (IE)

^{a)} Summe der Angaben der Kategorien »sehr bedeutend« und »bedeutend«.
 SK = Slowakei, LU = Luxemburg, DK = Dänemark, GR = Griechenland, FI = Finnland, HU = Ungarn, AT = Österreich, BE = Belgien, DE = Deutschland, ES = Spanien, IE = Irland.

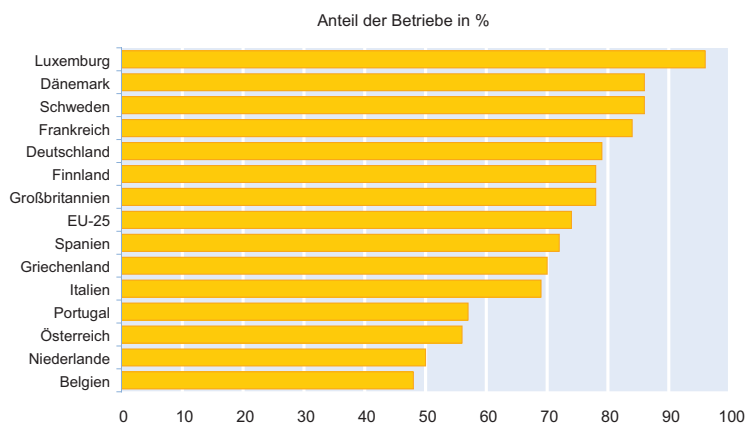
Quelle: Siehe Fußnote 1.

Abb. 3
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten in der Industrie



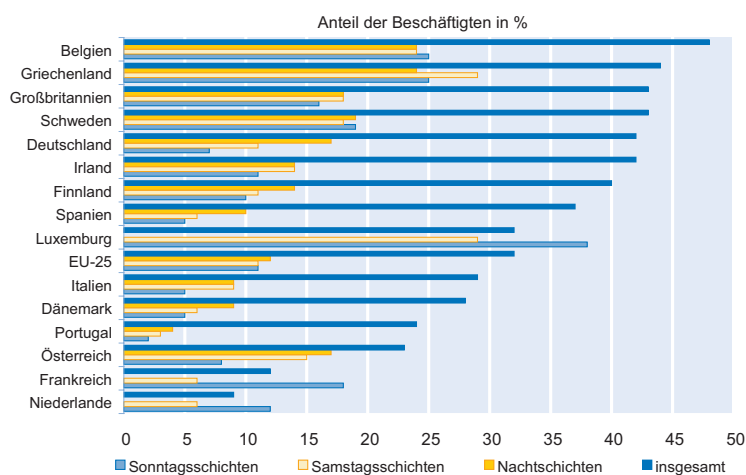
Quelle: Siehe Fußnote 1.

Abb. 4
Betriebe mit Schichtarbeit



Quelle: Siehe Fußnote 1.

Abb. 5
Beschäftigte mit regelmäßiger Schichtarbeit



Quelle: Siehe Fußnote 1.

nien und Portugal. In Deutschland werden dagegen im Durchschnitt nur 36 Stunden und in Frankreich nur 35 Stunden gearbeitet (vgl. Abb. 3). Die Ergebnisse in den verschiedenen Größenklassen und Industriezweigen in allen Ländern schwanken allerdings stark.

Vergleich der Schichtarbeit in der Industrie

Wie schon dargestellt (vgl. Wohlrabe 2006), hat die Schichtarbeit in der deutschen Industrie in den vergangenen Jahren kontinuierlich an Bedeutung gewonnen. Diese Entwicklung kann auch für Europa konstatiert werden. Die Schichtarbeit ist ein Instrument, mit dem Unternehmen unter den gegebenen arbeitsrechtlichen Bedingungen eine höhere Flexibilisierung ihres Produktionsprozesses erreichen können. Im EU-Vergleich weisen – abgesehen von Luxemburg – eher die nördlichen Länder den höchsten Anteil von Betrieben mit Schichtarbeit auf, während sie in den Niederlanden und in Belgien sowie vor allem in den südlicheren Ländern eher geringer verbreitet ist (vgl. Abb. 4).

Abbildung 5 zeigt die Anteile der Beschäftigten, welche regelmäßig in Schichtarbeit arbeiten.² Im Durchschnitt ist ein Drittel der Arbeitnehmer in der Industrie im Schichtdienst beschäftigt. Im Vergleich zur Abbildung 4 zeigt sich interessanterweise, dass Belgien zwar den niedrigsten Anteil der Unternehmen (knapp 50%) mit Schichtarbeit, jedoch aber den höchsten Anteil der Mitarbeiter im Schichtdienst (auch knapp 50%) aufweist. Währenddessen arbeiten in den Niederlanden kaum 10% der Arbeitnehmer im Schichtdienst.

Vergleich der Betriebszeiten in der Industrie

Arbeits- und Betriebszeiten spielen eine Schlüsselrolle im internationalen Wettbe-

² Für einige Länder wie Luxemburg, Frankreich und die Niederlande sind die Ergebnisse mit Vorsicht zu interpretieren, da hier der Anteil der Mitarbeiter, die in Sonntagsschichten arbeiten, höher liegt als der Gesamtanteil der Schichtarbeiter.

werb. Sie bestimmen über Kosten, Produktivität und Verfügbarkeit von knappen Ressourcen. Über die konkrete Messung und Berechnung der Betriebszeit gab es in den neunziger Jahren starke Kontroversen. Da nicht sichergestellt ist, dass die Betriebszeiten im Mehrschichtbetrieb nach einem einheitlichen Konzept berechnet werden, sind die in Abbildung 6 ausgewiesenen Ergebnisse mit Vorsicht zu interpretieren. Für alternative Konzepte zur Berechnung der Betriebszeiten sei auf Ruppert (1996) verwiesen.

Abbildung 6 stellt die Ergebnisse der durchschnittlichen wöchentlichen Betriebszeit im Ein- und Mehrschichtbetrieb dar.³ Im Mehrschichtbetrieb liegt die Mehrzahl der Länder im Durchschnitt zwischen 110 und 120 Stunden. Die Unterschiede im Einschichtbetrieb sind eher gering. Es zeigt sich jedoch, dass im Vergleich zu Abbildung 3 tatsächliche Betriebszeit und Arbeitszeit voneinander abweichen.

Tabelle 4 stellt die Entwicklung der wöchentlichen Betriebszeit dar. Während im EU-Durchschnitt die Unternehmen tendenziell nur eine marginale Zunahme angeben, ist ein Saldo von 22% zwischen Zunahme und Abnahme für Deutschland festzustellen. Insgesamt wird jedoch die Betriebszeit in Zukunft in der gesamten Europäischen Union zunehmen. Dies fügt sich in die aktuelle Flexibilisierungsdebatte ein. Die Unternehmen verspüren einen verstärkten Druck im internationalen Wettbewerb, ihre Produktion mehr und mehr zu flexibilisieren, sehen sich jedoch einigen Hindernissen, wie in Tabelle 3

Tab. 4
Entwicklung der wöchentlichen Betriebszeit
(Angaben in % – Mehrfachnennungen möglich)

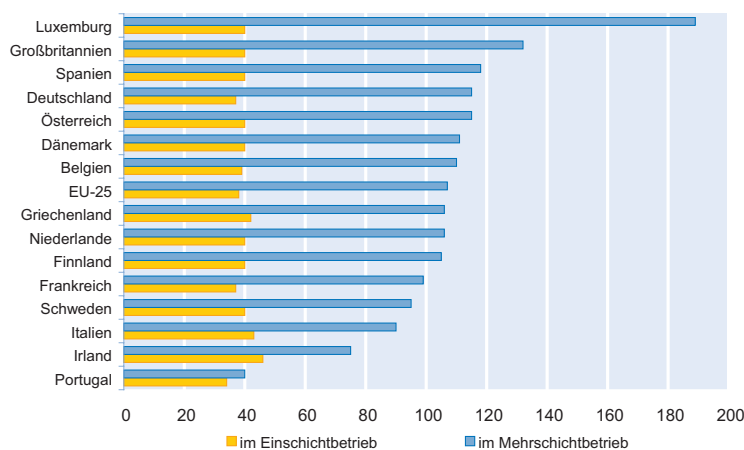
	EU-25	DE	Min	Max
Entwicklung der durchschnittlichen wöchentlichen Betriebszeit (Nennungen in %)				
in den letzten fünf Jahren				
– deutliche Zunahme	8	10	1 (LT)	25 (DK)
– leichte Zunahme	17	29	3 (CY)	32 (DK)
– keine Änderung	50	44	26 (DK)	85 (LT)
– leichte Abnahme	15	11	4 (LT)	34 (SK)
– deutliche Abnahme	9	6	0 (EE)	22 (FR)
Saldo	+ 1	+ 22		
in den nächsten ein bis zwei Jahren				
– deutliche Zunahme	5	7	0	9 (IT)
– leichte Zunahme	19	36	1 (IT)	39 (FI)
– keine Änderung	67	51	51 (DE)	93 (CY)
– leichte Abnahme	8	5	2 (SK)	34 (ES)
– deutliche Abnahme	2	2	0	5 (ES)
Saldo	+ 14	+ 36		
LT = Lettland, DK = Dänemark, CY = Zypern, SK = Slowakei, EE = Estland, FR = Frankreich, IT = Italien, FI = Finnland, DE = Deutschland, ES = Spanien.				

Quelle: Siehe Fußnote 1.

dargestellt, gegenüber. Diese Diskrepanz gilt es in Zukunft aufzulösen.

Wie schon erwähnt, hat die Betriebszeit großen Einfluss auf die Stückkostenkalkulation der Unternehmen. Eine Erhöhung der Betriebszeit über das übliche Niveau hinaus hätte 2004 bei 70% der Firmen in Deutschland zu einer Stückkostensenkung geführt. Im EU-Durchschnitt lag der entsprechende Anteil nur bei 50%. Im Rahmen der Standortkostendebatte wird sich dieser Anteil in Zukunft sicherlich noch weiter erhöhen.

Abb. 6
Durchschnittliche wöchentliche Betriebszeit im Ein- und Mehrschichtbetrieb



Quelle: Siehe Fußnote 1.

Nicht immer ist jedoch eine Verlängerung der Betriebszeit möglich. Unter den möglichen Hemmnissen werden vor allem gesetzliche Vorschriften und Regelungen sowie Betriebs- und Tarifvereinbarungen genannt. Erneut zeigt sich, dass die Slowakei einen sehr flexiblen Arbeitsmarkt aufweist und flexibel auf aktuelle Begebenheiten reagieren kann. Im Jahr 2004 sahen 66% der Firmen aufgrund der fehlenden Nachfrage keinen Bedarf, die Betriebszeit anzupassen. Dies impliziert, dass die Preise auch wettbewerbsfähig sein können und kein Notwendigkeit besteht,

³ Die errechnete Betriebszeit im Mehrschichtbetrieb für Luxemburg ist unplausibel, da die Woche maximal 168 Stunden besitzt.

durch Anpassung der Betriebszeiten die Kosten und somit die Preise zu senken. Die Antworten der Firmen zeigen, dass trotz fehlender Notwendigkeit jedoch der Wunsch besteht, bei Bedarf die Betriebszeiten flexibel anzupassen.

Zusammenfassende Bemerkungen

Der Vergleich der Länder in der Ad-hoc-Umfrage im Auftrag der Europäischen Kommission für das Jahr 2004 lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- Sehr ähnliche Beschäftigtenstruktur mit hohem Anteil unbefristeter Arbeitsverträge.
- Der aktuelle Personalbestand wird als zu hoch empfunden, und die Unternehmen erwarten einen Beschäftigtenabbau in den nächsten 12 bis 24 Monaten.
- Gründe für den Beschäftigtenabbau sind vor allem im bestehenden Preisdruck und den Lohn- und Gehaltskosten zu sehen.
- Einstellungen werden vor allem wahrscheinlich in Spezial- und Nischenbereichen entstehen, in denen hoch qualifizierte Arbeitskräfte gefragt sind. Der Abbau wird größtenteils in der industriellen Massenfertigung stattfinden.
- Die befragten Firmen wünschen sich europaweit die Möglichkeit, flexibler auf aktuelle Bedarfe reagieren zu können. Dies gilt insbesondere für tarifliche und gesetzliche Vorschriften.
- Die wöchentliche Arbeitszeit in Europa liegt im Durchschnitt zwischen 35 und 40 Stunden.
- 75% Firmen arbeiten mit Schichtsystemen, in denen mehr als ein Drittel der Beschäftigten tätig sind.
- Die Arbeits- und Betriebszeit divergieren leicht, letztere wird in Zukunft weiter zunehmen.
- Die Slowakei besitzt nach den Ergebnissen der Umfrage einen der flexibelsten Arbeitsmärkte in der EU.

Abschließend gilt es festzuhalten, dass zwar die Ergebnisse nicht repräsentativ sein müssen, da keine theoretisch korrekte Zufallsstichprobe gezogen wurde, jedoch lassen sich daraus Hinweise auf bestimmte Tendenzen ableiten.

Literatur

Ruppert, W. (1996), »Betriebszeit der Produktionsanlagen – Messkonzepte und Entwicklung seit 1989«, *ifo Schnelldienst* 49(11), 13–20.
 Wohlrabe, K. (2006), »Arbeits- und Betriebszeiten in Deutschland – Einige Fakten und Trends für die Industrie, den Dienstleistungssektor und den Einzelhandel«, *ifo Schnelldienst* 59(4), 19–25.

Tab. 5
Hemmnisse für die Ausdehnung der wöchentlichen Betriebszeit
(Angaben in % – Mehrfachnennungen möglich)

	EU-25	DE	Min	Max
Könnten die Stückkosten durch eine Verlängerung der Betriebszeit gesenkt werden?				
– ja	50	70	7 (SK)	70 (DE)
– nein	50	30	30 (DE)	93 (SK)
falls ja: welche Maßnahmen hindern Sie daran				
– von der Nachfrageseite her derzeit kein Bedarf	66	58	40 (GR)	97 (CY)
– Mangel an qualifizierten Arbeitskräften	34	19	19 (DE)	78 (CY)
– Mangel an geeigneten Bewerbern auf dem Arbeitsmarkt	40	25	25 (DE)	75 (CY)
– Gesetzliche Vorschriften und Regelungen	63	72	21 (LT)	80 (PT)
– Betriebs- und Tarifvereinbarungen	66	76	15 (LT)	83 (PT)
– Kosten der Umorganisation	33	25	11 (EE)	63 (IE)
SK = Slowakei, DE = Deutschland; GR = Griechenland; CY = Zypern, LT = Lettland, PT = Portugal, EE = Estland, IE = Irland.				

Quelle: Siehe Fußnote 1.