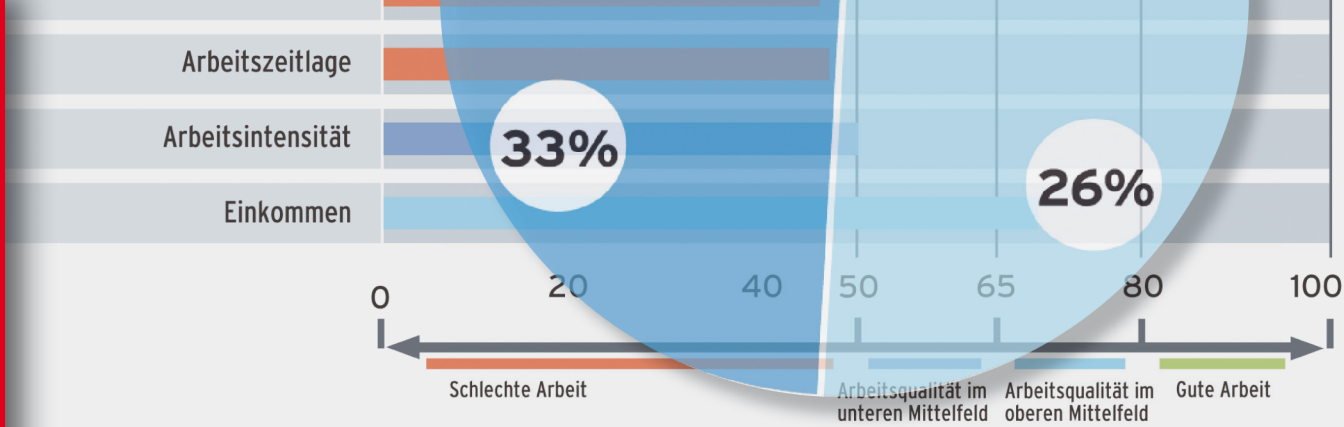




Arbeiten ohne Ende

Wie verbreitet sind überlange Arbeitszeiten?

Viele Beschäftigte wünschen sich flexiblere Arbeitszeiten. Mehr als zwei Drittel der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möchten gerne kürzer arbeiten als sie es tatsächlich tun und ihre Arbeitszeiten besser mit ihrem Privatleben in Einklang bringen. In der Realität geht die Arbeitszeitflexibilität jedoch häufig an den Ansprüchen und Bedürfnissen der Beschäftigten vorbei. 60 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten regelmäßig länger, als in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart.

Die Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit ist besonders groß bei Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten von 45 oder mehr Stunden pro Woche. Die Daten der bundesweit repräsentativen Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2015 zeigen, dass überlange Arbeitszeiten für einen beträchtlichen Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Regel geworden sind. Eine solche Entgrenzung der Arbeit ist mit hohen Risiken und Nebenwirkungen für die Work-Life-Balance verbunden.

Die zentralen Ergebnisse:

- 23 Prozent aller Beschäftigten weisen überlange Arbeitszeiten von 45 Stunden pro Woche und mehr auf
- Von allen Vollzeitbeschäftigten berichten 33 Prozent von überlangen Arbeitszeiten
- 17 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten geben an, mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten
- Die Betroffenen berichten deutlich häufiger von einer schlechten Work-Life-Balance und einer Beeinträchtigung von Erholungsphasen

Vollzeitbeschäftigung mit großer Spannweite

Etwa drei Viertel der Beschäftigten in Deutschland arbeiten Vollzeit, d.h. sie weisen eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden und mehr auf. Die Verteilung unterscheidet sich stark nach Geschlecht: Während bei den Männern über 90 Prozent Vollzeit arbeiten, ist das Verhältnis von Voll- und Teilzeit bei den Frauen nahezu ausgeglichen.

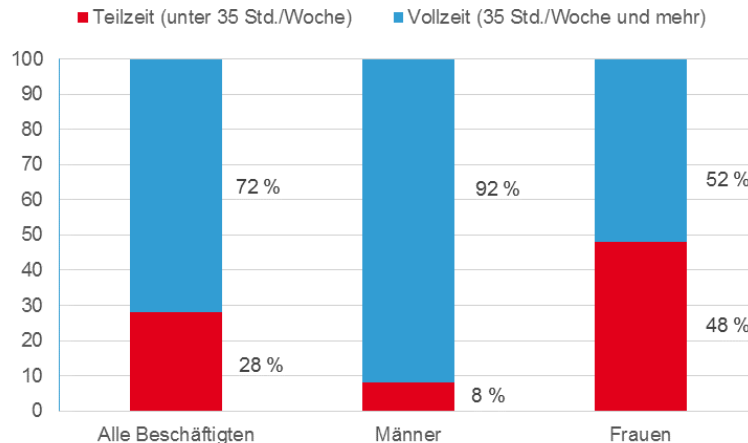


Abb. 1: Teil- und Vollzeitbeschäftigte nach Geschlecht

Die hier ausgewerteten tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten umfassen regelmäßig geleistete Überstunden und Bereitschaftsdienste und gehen z.T. deutlich über die vertraglich vereinbarte Stundenzahl hinaus. Die Hälfte aller Beschäftigten liegt im Bereich von 35 bis 44 Stunden, etwa ein Viertel arbeitet überlang, d.h. 45 Stunden und mehr pro Woche. Die Gruppe, die angibt mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten, umfasst 12 Prozent aller Beschäftigten.

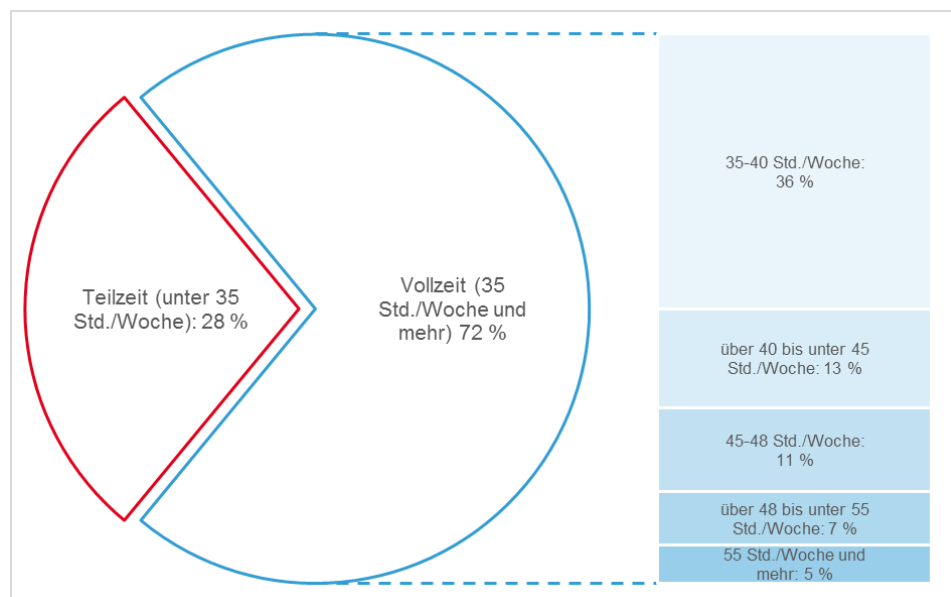


Abb. 2: Anteil Vollzeitbeschäftigter nach Gruppen an allen Beschäftigten

Ein Drittel der Vollzeitbeschäftigten arbeitet überlang

Nimmt man die Teilzeitbeschäftigten aus der Betrachtung heraus und analysiert nur die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden und mehr, so zeigt sich das folgende Bild: Der Anteil der überlang Arbeitenden mit 45 Wochenstunden und mehr an allen Vollzeitbeschäftigten beträgt 33 Prozent. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten, die mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten – und damit die im Arbeitszeitgesetz festgelegte maximale wöchentliche Arbeitszeit überschreiten – beträgt 17 Prozent.

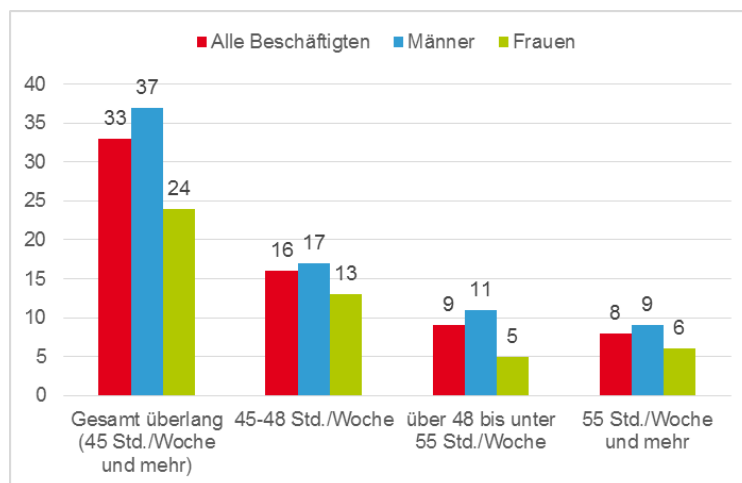


Abb. 3: Anteil überlanger Arbeitszeiten an allen Vollzeitbeschäftigten (in Prozent)

Von den männlichen Vollzeitbeschäftigten geben 37 Prozent an, überlang zu arbeiten. Bei den Frauen sind es 24 Prozent.

Überlang und gehetzt

Das Arbeiten unter Zeitdruck ist einer der zentralen psychischen Belastungsfaktoren. Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten sind davon deutlich häufiger betroffen als andere Vollzeitbeschäftigte. Insgesamt fühlen sich 70 Prozent der überlang Arbeitenden bei der Arbeit sehr häufig oder oft gehetzt. In der Vergleichsgruppe sind es 49 Prozent.

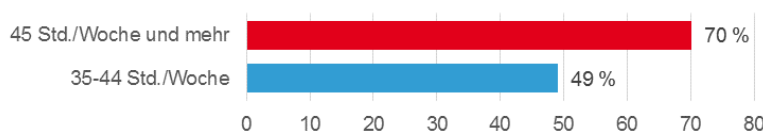


Abb. 4: „Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?“ („sehr häufig“, „oft“ in Prozent)

Unbezahlte Arbeit

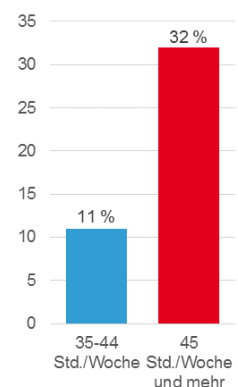


Abb. 5: „Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?“ („sehr häufig“, „oft“ in Prozent)

Beträchtliche Unterschiede zeigen sich auch bei den unbezahlten Überstunden. Etwa jeder Dritte Beschäftigte mit einer überlangen Arbeitszeit leistet sehr häufig oder oft unbezahlte Arbeit für den Betrieb. In der Gruppe der Beschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 bis 44 Stunden liegt dieser Anteil bei 11 Prozent. Hier gilt offensichtlich: Je länger die tatsächliche Arbeitszeit ausgedehnt wird, desto häufiger arbeiten die Beschäftigten zum Nulltarif.

Unterschiede zwischen Branchen und Berufsgruppen

Während insgesamt jeder Dritte Vollzeitbeschäftigte überlange Arbeitszeiten aufweist, zeigen sich mit Blick auf die unterschiedlichen Branchen z.T. große Unterschiede. Die Wirtschaftszweige mit den größten Anteilen überlang Arbeitender weisen Werte zwischen 41 und 54 Prozent auf. Am weitesten verbreitet sind überlange Arbeitszeiten in der Branche „Verkehr und Lagerei“ (54 Prozent überlang). Hier spielt die Berufsgruppe der Fahrzeugführer eine wichtige Rolle. Nimmt man nur diese Berufsgruppe, sind es 59 Prozent der Befragten, die überlang arbeiten.

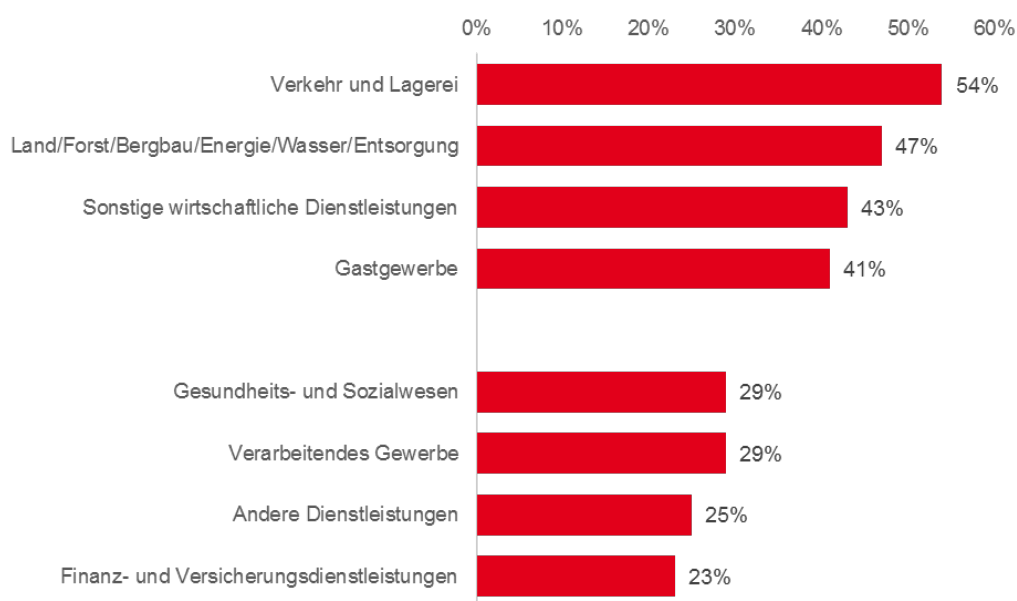


Abb. 6: Ausgewählte Branchen mit den geringsten bzw. höchsten Anteilen überlanger Arbeitszeiten

Überlange Arbeitszeiten sind zudem in der Land-/und Forstwirtschaft, sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (z.B. Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau, Unternehmensdienstleistungen) und dem Gastgewerbe überdurchschnittlich weit verbreitet. Passend dazu weist die Gruppe der „Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe“ mit einem Anteil von 63 Prozent der Vollzeitbeschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten den Spitzenwert unter den Berufsgruppen auf.

Die Branchen mit den geringsten Anteilen überlanger Arbeitszeiten sind die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, „andere Dienstleistungen“ (z.B. überwiegend persönliche Dienstleistungen) sowie das verarbeitende Gewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen. Allerdings gilt auch für diese Branchen, dass etwa jeder Vierte Vollzeitbeschäftigte angibt, 45 Wochenstunden und mehr zu arbeiten.

Beschäftigte mit Leitungsfunktion

Für die Verbreitung überlanger Arbeitszeiten spielt es auch eine wichtige Rolle, ob der/die Beschäftigte eine Leitungsfunktion ausübt. Dies bedeutet, dass es zur eigenen Tätigkeit dazugehört, andere KollegInnen anzuleiten, zu beaufsichtigen, Arbeitsaufträge zu verteilen oder Arbeitsergebnisse anderer Beschäftigter zu kontrollieren. In der Stichprobe des DGB-Index Gute Arbeit gibt etwa ein Viertel der Beschäftigten an, eine solche Leitungsfunktion auszuüben.

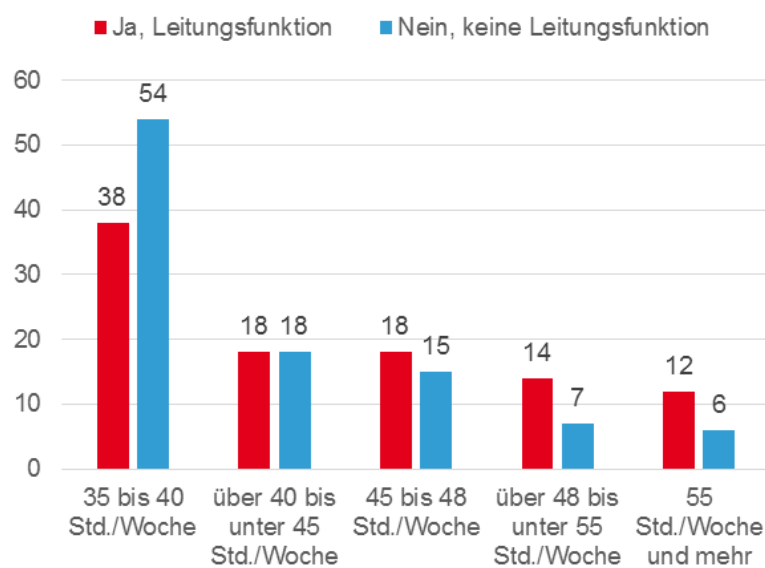


Abb. 7: Arbeitszeiten Vollzeitbeschäftigter mit und ohne Leitungsfunktion (in Prozent)

Der Zusammenhang zwischen dem Ausüben einer Leitungsfunktion und der Belastung durch überlange Arbeitszeiten ist deutlich ersichtlich. Insgesamt geben 44 Prozent der Vollzeitbeschäftigten mit Leitungsfunktion an, 45 Stunden und mehr pro Woche zu arbeiten. Bei denen ohne Leitungsfunktion sind es 28 Prozent.

Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede bei den Arbeitszeiten mit extremer Überlänge. Der Anteil der Beschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 48 Stunden ist in der Gruppe mit Leitungsfunktion doppelt so hoch wie in der Gruppe ohne Leitungsfunktion.

Methodische Hinweise

Die vorliegende Auswertung zum Thema überlange Arbeitszeiten beruht auf den Daten der bundesweit repräsentativen Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit des Jahres 2015. Für die Analyse wurden die Antworten auf die Frage nach der tatsächlichen Arbeitszeit verwendet: „Wie viele Stunden arbeiten Sie tatsächlich pro Woche, einschließlich regelmäßiger Mehrstunden und gegebenenfalls Bereitschaftszeiten?“.

Mit dem DGB-Index Gute Arbeit werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach der Qualität ihrer Arbeitsbedingungen befragt. Gegenstand der Interviews sind die Belastungs- und Einkommenssituation sowie die Ressourcenausstattung im Arbeitskontext. Die jährliche telefonische Erhebung beruht auf einer repräsentativen Zufallsstichprobe abhängig Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden und mehr. Die verwendete Stichprobe 2015 umfasst eine Fallzahl von 4.691 befragten abhängig Beschäftigten (ohne Auszubildende) aus allen Branchen, Einkommens- und Altersgruppen, Regionen, Betriebsgrößen und Beschäftigungsverhältnissen, gewerkschaftlich Organisierte wie Nicht-Mitglieder.

Weitere Informationen:

www.dgb-index-gute-arbeit.de

Störung der Work-Life-Balance und eingeschränkte Erholung

Überlange Arbeitszeiten gehen zu Lasten familiärer und sozialer Aktivitäten. Die überlang Arbeitenden berichten zu knapp 60 Prozent davon, dass Familie und Freunde aufgrund der Arbeitsbelastung zu kurz kommen. In der Gruppe der Beschäftigten, die 35 bis 44 Wochenstunden arbeiten ist dies bei 28 Prozent der Fall.

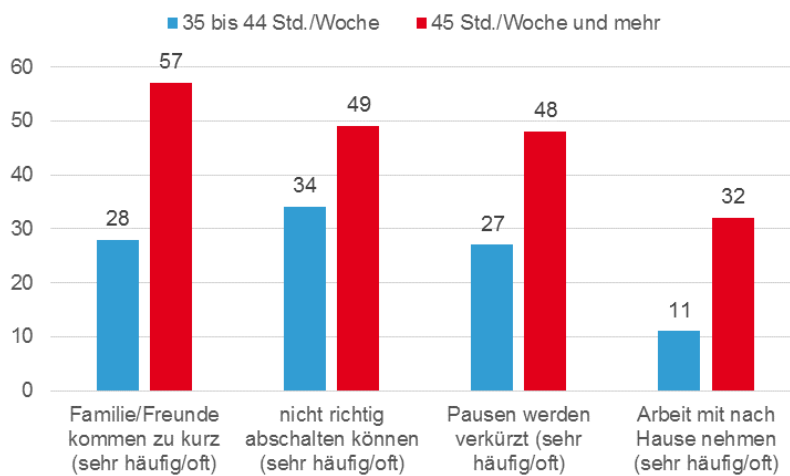


Abb. 8: Begleiterscheinungen überlangen Arbeitens (in Prozent)

Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten sind zudem stärker von einer Beeinträchtigung der Regenerationsmöglichkeiten betroffen. Erholungspausen werden von den Betroffenen häufiger eingeschränkt (48 zu 27 Prozent) und der Anteil derjenigen, die außerhalb ihrer Arbeitszeit nicht richtig abschalten können ist ebenfalls deutlich größer als in der Vergleichsgruppe mit kürzeren Arbeitszeiten. Der Anteil der Beschäftigten, die Arbeit sehr häufig oder oft mit nach Hause nehmen ist bei den überlang Arbeitenden etwa dreimal so hoch wie in der Vergleichsgruppe (32 zu 11 Prozent).

Eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung muss die Möglichkeiten körperlicher und mentaler Regeneration einschließen. Das Verhältnis von Arbeits- und Erholungsphasen ist dabei von entscheidender Bedeutung. Überlange Arbeitszeiten sind ganz offensichtlich ein Faktor, der die Erholungsmöglichkeiten stark beeinträchtigt. Angesichts der voranschreitenden zeitlichen und räumlichen Entgrenzung von Arbeit wird die Beschränkung des „Arbeitens ohne Ende“ zu einer zentralen Herausforderung für die Gestaltung menschengerechter Arbeit.



Impressum

Arbeiten ohne Ende

Wie verbreitet sind überlange Arbeitszeiten?
DGB-Index Gute Arbeit Kompakt
01/2016

Februar 2016

Herausgeber:
Institut DGB-Index Gute Arbeit
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Telefon 030 - 240 606 02
index-gute-arbeit@dgb.de
www.dgb-index-gute-arbeit.de

V.i.S.d.P.:
Dr. Rolf Schmucker,
Institut DGB-Index Gute Arbeit

Nachdruck von Texten und Grafiken
nur mit Quellenangabe