

Brenke, Karl

Article

Dauer der Arbeitszeiten in Deutschland

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Brenke, Karl (2004) : Dauer der Arbeitszeiten in Deutschland, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 71, Iss. 47, pp. 731-737

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/151340>

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.

Dauer der Arbeitszeiten in Deutschland

Karl Brenke
kbrenke@diw.de

In Deutschland wird länger gearbeitet, als in Teilen der Öffentlichkeit angenommen wird. Auswertungen der Daten des vom DIW Berlin in Zusammenarbeit mit Infratest Sozialforschung erhobenen Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zeigen, dass insbesondere vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer in einer üblichen Arbeitswoche im Schnitt erheblich länger arbeiten, als vertraglich vereinbart ist. Weit mehr als die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten leistet Überstunden. Nur zum Teil wird die Mehrarbeit durch Freizeit oder Überstundenzahlungen ausgeglichen. Jene Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit vertraglich geregelt ist – vereinbart sind 38,4 Stunden pro Woche –, arbeiten ohne Überstundenausgleich 39,5 Stunden. Dabei zeigt sich, dass die beruflichen Anforderungen umso höher sind, je mehr Überstunden geleistet und je mehr Überstunden nicht durch Freizeit oder Lohn entgolten werden. Zudem gibt es einen kleinen Teil von Vollzeitarbeitnehmern ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit; sie arbeiten weit mehr als der Durchschnitt – etwa 50 Stunden pro Woche. Bei Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten weicht die geleistete ebenfalls von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ab; die Abweichung ist aber nicht so groß wie bei den Vollzeitbeschäftigten.

Auch hinsichtlich der Jahresarbeitszeit gibt es Hinweise darauf, dass die Beschäftigten mehr arbeiten als vertraglich festgelegt. Zudem lässt sich feststellen, dass Deutschland bei einigen Komponenten der Jahresarbeitszeit im internationalen Vergleich nicht so schlecht dasteht, wie mitunter behauptet wird.

Die Länge der Arbeitszeiten ist hierzulande ein ständiges Thema der politischen Debatte, das immer wieder einmal in den Mittelpunkt rückt. Die Gewerkschaften erhoffen sich von einer Verkürzung der Arbeitszeiten die Schaffung zusätzlicher Stellen, und die Arbeitgeberseite fürchtet bei kürzeren Arbeitszeiten eine Schwächung der Wettbewerbsfähigkeit und somit auch den Verlust von Arbeitsplätzen. Mit der vorliegenden Analyse kann diese Kontroverse nicht gelöst werden; vielmehr geht es hier um die Vermittlung von Hintergrundinformationen über die Arbeitszeiten in Deutschland. Denn zurzeit ist wieder einmal die Arbeitszeitdebatte aufgeflammt, wobei einige der dabei erhobenen Forderungen den Eindruck erwecken, dass die betriebliche Realität zu wenig bekannt ist.

Wochenarbeitszeit

Dieser Untersuchungsschritt stützt sich vor allem auf die Daten der Erhebungswelle 2003 des SOEP. Erfragt wurden sowohl die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten als auch die üblicherweise pro Woche tatsächlich geleistete Zeit. Aus der Differenz lässt sich die Zahl der Überstunden ermitteln. Zudem wurde erfasst, ob die Überstunden durch Lohn oder durch Freizeit entgolten werden oder beides nicht der Fall ist. Aus der Betrachtung ausgeklammert wurden die Auszubildenden.

Von allen Arbeitnehmern kommen in einer üblichen Arbeitswoche lediglich 40 % genau auf die in ihrem Arbeitsvertrag vorgesehene Arbeitszeit. Ein kleiner Teil arbeitet weniger als vertraglich vereinbart, reichlich die Hälfte dagegen mehr. Etwa jeder Fünfte kommt in der Woche auf mehr als fünf Überstunden.

Vor allem bei den Vollzeitbeschäftigten fallen Überstunden an. Im Schnitt liegt die tatsächlich geleistete übliche Wochenarbeitszeit um vier Stunden oder reichlich 10 % über der vertraglich vereinbarten Zeit von 38,4 Stunden (Tabelle 1). Fast zwei Drittel der Vollzeitbeschäftigten leisten üblicherweise Überstunden; ein Viertel kommt auf mehr als fünf Stunden und jeder Zehnte sogar auf mehr als zehn Stunden Mehrarbeit (Tabelle 2). Das ist durchaus als eine erhebliche betriebliche Flexibilität zu werten. Die wöchentliche Mehrarbeit ist unter den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern indes ungleich verteilt: Sie ist umso höher, je größer die geforderte Qualifikation für die berufliche Tätigkeit ist. So leisten Führungskräfte mit vertraglich festgeschriebenen Arbeitszeiten knapp zehn Überstunden pro Woche; bei der Gruppe der un- und angelernten Arbeiter, den Angestellten ohne Berufsausbildung und den Beamten im einfachen Dienst sind es dagegen nur 2,6 Stunden. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei den Teilzeit- und den geringfügig Beschäftigten, wenngleich für einige Tätigkeiten wegen zu

Tabelle 1

Wochenarbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer im Jahre 2003 In Stunden

	Arbeitnehmer mit vertraglich geregelter Arbeitszeit			Arbeitnehmer ohne vertraglich geregelte Arbeitszeit
	Übliche Arbeitszeit	Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit	Arbeitszeit ohne Überstundenausgleich	Übliche Arbeitszeit
Berufliche Stellung				
Un- und angelernte Arbeiter, Angestellte mit einfacher Tätigkeit, Beamte im einfachen Dienst	40,9	38,3	38,6	50,6
Facharbeiter, Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit, Beamte im mittleren Dienst	41,6	38,5	39,0	50,6
Meister, Werksmeister	44,8	39,6	40,6	. ¹
Beamte im gehobenen Dienst	41,9	37,7	38,9	. ¹
Hoch qualifizierte Angestellte, Beamte im höheren Dienst	45,3	38,4	41,7	48,1
Führungskräfte	49,3	39,4	46,2	51,3
Gewerkschaftsmitglied				
Mitglieder	41,2	37,9	38,3	.1
Nichtmitglieder	42,7	38,6	39,9	49,6
Arbeitsvertrag				
Befristet	42,3	38,6	40,0	. ¹
Nicht befristet	42,4	38,4	39,5	49,6
Arbeitsplatz in ...				
Westdeutschland	42,0	38,2	39,3	49,9
Ostdeutschland	43,5	39,3	40,4	49,6
Geschlecht				
Männer	42,4	38,8	40,0	50,6
Frauen	40,7	37,9	38,8	47,1
Insgesamt	42,4	38,4	39,5	49,8

¹ Angabe wegen zu geringer Fallzahl nicht sinnvoll.

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2004

geringer Fallzahlen kein statistisch aussagekräftiger Nachweis erbracht werden kann (Tabelle 3).

Dass Beschäftigte mit anspruchsvollen Tätigkeiten vergleichsweise lange arbeiten, könnte daran liegen, dass sie sich stärker als die unteren Einkommensgruppen mit ihrer Arbeit identifizieren und die längeren Arbeitszeiten – zu Recht – als eine Investition in ihr Humankapital ansehen.¹ Tatsächlich ist die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit in den oberen Qualifikationsgruppen größer als in den unteren. Allerdings gibt es keinen signifikanten Zusammenhang zwischen der Länge der Arbeitszeit und der Arbeitszufriedenheit – weder bei allen Arbeitnehmern, den Vollzeitbeschäftigten und den Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten noch bei den Arbeitnehmern mit besonders anspruchsvoller Tätigkeit. Letzteres könnte auf einen Fachkräftemangel hinweisen. Darauf deutet auch hin, dass sich insbesondere von der Höherqualifizierten ein erheblicher Teil kürzere Arbeitszeiten wünscht – auch bei weniger Lohn.

Generell arbeiten Gewerkschaftsmitglieder nicht so lange wie unorganisierte Arbeitnehmer, und die Wochenarbeitszeiten bei den Frauen sind kürzer

als bei den Männern. Bei den Frauen gilt dies sowohl für die Vollzeit- als auch für die Teilzeitbeschäftigten, bei den Gewerkschaftsmitgliedern nur für die Vollzeitbeschäftigten. Das hängt in erheblichem Maße mit den unterschiedlichen Beschäftigungsstrukturen zusammen, denn Frauen sind auf Arbeitsplätzen mit hohen beruflichen Anforderungen – und im Schnitt vergleichsweise langen Arbeitszeiten – immer noch unterrepräsentiert. Gewerkschaftlich organisiert sind vor allem Arbeiter, insbesondere Facharbeiter, wenig dagegen Arbeitnehmer mit besonders hohen Qualifikationen. Zudem finden sich Gewerkschaftsmitglieder relativ selten unter den geringfügig Beschäftigten.

Kaum Unterschiede in der Länge der Arbeitszeit gibt es dagegen zwischen Vollzeitbeschäftigten, die ein befristetes Arbeitsverhältnis haben, und jenen, die unbefristet angestellt sind. Anzunehmen wäre, dass befristet Beschäftigte einen besonders hohen Arbeitseinsatz zeigen, um dadurch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden. Ein

¹ Vgl. Markus Pannenberg: Long-Term Effects of Unpaid Overtime. Evidence for Germany. In: Scottish Journal of Political Economy, im Erscheinen.

Tabelle 2

Vollbeschäftigte Arbeitnehmer mit vertraglich vereinbarter Arbeitszeit im Jahre 2003 nach der Abweichung ihrer üblicherweise geleisteten von ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit

In %

	Arbeitnehmer, die üblicherweise je Woche ... arbeiten				
	Weniger als vereinbart	Genau die vereinbarte Zeit	Bis 5 Stunden mehr	5–10 Stunden mehr	Über 10 Stunden mehr
Berufliche Stellung					
Un- und angelernte Arbeiter, Angestellte mit einfacher Tätigkeit, Beamte im einfachen Dienst	3	49	33	10	5
Facharbeiter, Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit, Beamte im mittleren Dienst	1	38	43	12	6
Meister, Werksmeister	3	23	45	17	13
Beamte im gehobenen Dienst	4	30	40	11	15
Hoch qualifizierte Angestellte, Beamte im höheren Dienst	1	18	35	26	20
Führungskräfte	0	16	14	31	40
Arbeitsplatz in ...					
Westdeutschland	2	35	40	14	9
Ostdeutschland	1	35	37	19	8
Geschlecht					
Männer	1	33	38	11	11
Frauen	2	41	41	15	6
Insgesamt	2	36	39	15	10

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2004

Blick auf die Tätigkeiten der befristet Beschäftigten zeigt, dass dies wohl auch so ist, denn diese sind relativ stark in der Gruppe jener Arbeitnehmer vertreten, die einfache Tätigkeiten ausüben und im Schnitt auf eine vergleichsweise kurze Wochenarbeitszeit kommen.

Knapp die Hälfte der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer tauscht ihre Überstunden gegen Freizeit ein (Abbildung 1). Nicht wenige teilen ihre Überstunden auf beides auf und nehmen sowohl einen Freizeitausgleich als auch eine finanzielle Entlohnung in Anspruch. Nur eine Minderheit leistet Mehrarbeit ausschließlich gegen Entlohnung. Bei einem Fünftel wird sie überhaupt nicht abgegolten. Letztere leisten allerdings in weit überdurchschnittlichem Maße Überstunden, so dass auf sie immerhin rund 30 % aller Mehrarbeit entfallen (Abbildung 2).

Auch hier zeigt sich eine starke Abhängigkeit von den beruflichen Anforderungen: Je höher die Qualifikation ist, desto mehr werden Überstunden ohne finanziellen oder Freizeitausgleich geleistet. So kommen Vollzeitbeschäftigte mit einfachen Tätigkeiten lediglich auf 0,3 nicht entgeltete Überstunden (bei Berücksichtigung der in dieser Gruppe nicht selten verbreiteten Minderarbeit), und bei den entsprechenden Teilzeitbeschäftigten sind es gerade einmal 0,1 Stunden. Auf der anderen Seite der Skala stehen die Führungskräfte, die im Schnitt fast sieben Überstunden ohne Ausgleich leisten.

Tabelle 3

Wochenarbeitszeit teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer¹ mit vertraglich geregelter Arbeitszeit im Jahre 2003

In Stunden

	Übliche Arbeitszeit	Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit	Arbeitszeit ohne Überstundenausgleich
Berufliche Stellung			
Un- und angelernte Arbeiter, Angestellte mit einfacher Tätigkeit, Beamte im einfachen Dienst	18,4	17,6	17,7
Facharbeiter, Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit, Beamte im mittleren Dienst	23,9	22,1	22,4
Meister, Werksmeister	²	²	²
Beamte im gehobenen Dienst	29,1	22,8	25,9
Hoch qualifizierte Angestellte, Beamte im höheren Dienst	26,7	22,9	24,6
Führungskräfte	²	²	²
Gewerkschaftsmitglied			
Mitglieder	26,1	23,7	24,2
Nichtmitglieder	20,7	19,2	19,5
Arbeitsvertrag			
Befristet	21,1	19,4	20,0
Nicht befristet	22,6	20,9	21,2
Arbeitsplatz in ...			
Westdeutschland	21,0	19,5	19,9
Ostdeutschland	27,2	24,5	24,7
Geschlecht			
Männer	22,0	20,6	21,1
Frauen	21,3	19,7	20,0
Insgesamt	21,4	19,8	20,2

¹ Einschließlich geringfügig Beschäftigter.² Angabe wegen zu geringer Fallzahl nicht sinnvoll.

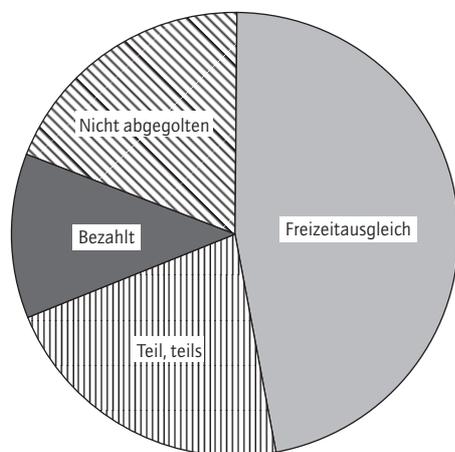
Quellen: Sozio-oekonomisches Panel; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2004

Abbildung 1

Ausgleich der Überstunden im Jahre 2003 bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern

In % der Arbeitnehmer mit Überstunden



Quellen: Sozio-oekonomisches Panel; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2004

Wegen der genannten Strukturunterschiede kommen Männer auf mehr unentgeltete Überstunden als Frauen und nichtorganisierte Arbeitnehmer auf eine größere Zahl als Gewerkschaftsmitglieder. Die in den neuen Bundesländern Beschäftigten lassen sich ihre Mehrarbeit etwas häufiger als die Arbeitnehmer in westdeutschen Betrieben durch Freizeit oder Lohn ausgleichen. Groß ist der Unterschied aber nicht. Da sich auch die Arbeitsplatzstrukturen zwischen Ost und West kaum voneinander unterscheiden, sind die in den neuen Bundesländern

etwas längeren faktischen Wochenarbeitszeiten im Wesentlichen auf die dort längeren vertraglich vereinbarten Zeiten zurückzuführen.

Neben den Arbeitnehmern mit vertraglich geregelten Arbeitszeiten gibt es eine kleine Gruppe (knapp 10% aller Arbeitnehmer), deren Arbeitsdauer nicht festgelegt ist. Diese finden sich in zahlreichen Berufen. Deren Arbeitsplatzstruktur weicht allerdings deutlich von der Mehrheit der Arbeitnehmer ab. Denn sie sind zum einen bei den einfachen Tätigkeiten (z. B. Berufskraftfahrern oder pflegerischen Berufen) überrepräsentiert, zum anderen bei den Beschäftigten mit besonders hohen beruflichen Anforderungen (etwa Führungskräften, anderen hoch qualifizierten Angestellten, aber auch Pfarrern). Auf Arbeitsplätzen mit mittleren Anforderungen (schon bei den Facharbeitern) findet man sie vergleichsweise wenig. Diese Arbeitnehmer kommen in allen Gruppen auf eine vergleichsweise hohe Wochenarbeitszeit, die etwa bei 50 Stunden pro Woche liegt.

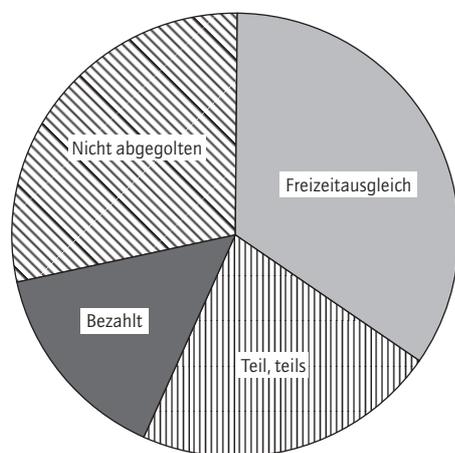
Das ist weit mehr als bei jenen Beschäftigten, deren Arbeitsdauer vertraglich geregelt ist; diese arbeiten einschließlich der nicht entgelteten Überstunden 39,5 Stunden. Die Zeiten beider Gruppen zusammengenommen wird in Deutschland von den abhängig Beschäftigten wöchentlich etwas mehr als 40 Stunden gearbeitet.

Für einen internationalen Vergleich der Wochenarbeitszeiten gibt es verschiedene Datenzusammenstellungen. Alle weisen jedoch Probleme auf.² Am tauglichsten ist wohl noch die EU-Arbeitskräfteerhebung, die auf nationalen Umfragen beruht; in Deutschland ist es der Mikrozensus. Allerdings liefern dessen Daten keine Informationen darüber, ob Überstunden entgolten werden oder nicht. Nach dem Mikrozensus 2003 beläuft sich die üblicherweise geleistete Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in Deutschland auf 41 Stunden. Das ist

Abbildung 2

Überstunden im Jahre 2003 nach Art des Ausgleichs

In %



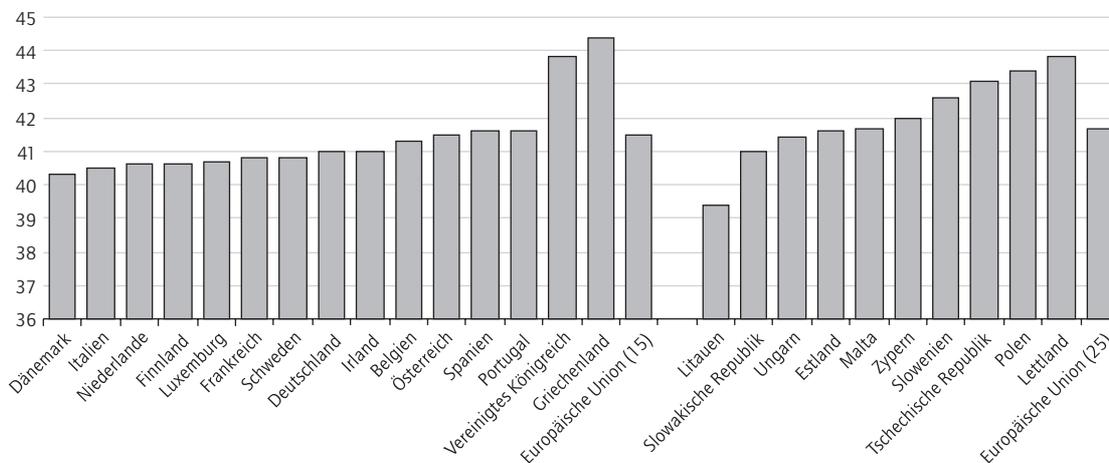
Quellen: Sozio-oekonomisches Panel; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2004

² Statistiken mit internationalen Vergleichen legt regelmäßig die OECD vor. Sie stützen sich auf sehr unterschiedliche Quellen. Zum Teil beruhen sie auf Umfrageergebnissen, mit denen zusätzliche Anpassungen anhand mitunter grober Schätzungen vorgenommen werden. Teilweise werden komplexe amtliche Rechenwerke übernommen, etwa im Falle der Bundesrepublik Deutschland die Arbeitsvolumensrechnung. Vgl. OECD: Employment Outlook. Paris 2004, S. 313 f. Wegen der methodischen Unterschiede bei der Ermittlung der Arbeitszeiten für die einzelnen Länder dürfte ein Vergleich der jeweiligen Landesdaten mit erheblichen Unsicherheiten behaftet sein. Noch problematischer ist es aber, dass nur die Arbeitszeiten für alle Arbeitnehmer ausgewiesen werden; dadurch ergeben sich in Ländern mit einer hohen Teilzeitquote automatisch geringere Pro-Kopf-Zeiten als in Ländern mit einer geringen Teilzeitquote. Deshalb warnt auch die OECD davor, ihre Arbeitsmarktdaten für Querschnittsvergleiche zwischen einzelnen Ländern zu verwenden. Vgl. hierzu auch Sebastian Schief: Jahresarbeitszeiten als Standortindikator. Hintergründe zur fragwürdigen Nutzung internationaler Vergleiche. In: IAT-Report, Nr. 3/2004. Des Weiteren werden von den Arbeitgeberverbänden über ausländische Partnerverbände Statistiken über internationale Arbeitszeiten zusammengestellt. Dabei handelt es sich allerdings um die tariflichen Arbeitszeiten, die – wie die Analyse gezeigt hat – ein wenig geeigneter Indikator für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit sind.

Abbildung 3

Übliche Wochenarbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer in der EU im Jahre 2003 In Stunden



Quelle: Eurostat, EU-Arbeitskräfteerhebung.

DIW Berlin 2004

weniger, als sich auf Basis des SOEP ergibt (42,4 Stunden). Über die Gründe für die Differenz lässt sich nur spekulieren;³ allerdings spricht einiges dafür, dass die Daten des SOEP zuverlässiger sind.

Mit den ermittelten 41 Stunden liegt Deutschland im Mittelfeld jener 15 Länder, die bis zur jüngsten EU-Erweiterung die Gemeinschaft bildeten (Abbildung 3). Lediglich in Griechenland und im Vereinigten Königreich wurde weit mehr gearbeitet. In der erweiterten EU (EU-25) ist Deutschland ins untere Drittel gerutscht, weil in den meisten Beitrittsländern länger gearbeitet wird. Groß sind die Unterschiede aber nicht: Im Vergleich zu dem Land mit den längsten Wochenarbeitszeiten (Griechenland) fallen in Deutschland 3,4 Stunden weniger an (-8%). Größere Unterschiede gibt es dagegen bei der Teilzeitbeschäftigung. Während in der gesamten EU von den Teilzeitbeschäftigten im Schnitt knapp 20 Stunden geleistet werden, liegt hier Deutschland mit 17,6 Stunden etwas vor Irland am unteren Ende der Skala. Das hat vor allem mit dem hierzulande hohen Anteil geringfügig Beschäftigter zu tun.

Jahresarbeitszeit

Nicht nur die Wochenarbeitszeiten stehen bei der Debatte um die Länge der Arbeitszeit in der Kritik, sondern auch die Jahresarbeitszeiten. So ist die aktuelle Diskussion dadurch ausgelöst worden, dass die Verschiebung eines Feiertages auf den Sonntag vorgeschlagen wurde. Aber schon seit langem wird immer wieder bemängelt, dass die Jahresarbeitszeit in Deutschland zu gering sei. Bei

der Ermittlung der Jahresarbeitszeit sind neben der Wochenarbeitszeit weitere Faktoren zu berücksichtigen, die die Arbeitszeit mindern. Im Folgenden soll auf einige eingegangen werden.⁴

Der wichtigste Faktor ist die Zahl der Urlaubstage. Im internationalen Vergleich des tarifvertraglichen Urlaubs in der EU-15 liegt Deutschland mit 28 bis 30 Tagen hinter Dänemark (generell 30 Tage) an der Spitze (Tabelle 4). In nahezu allen Ländern gibt es eine Spannweite der Urlaubsansprüche, und bei der Mehrzahl reicht sie wie im Falle Deutschlands bis zu sechs Wochen. Zur Bewertung der urlaubsbedingten Arbeitsausfälle müsste deshalb die effektive Urlaubszeit bekannt sein. Darüber gibt es aber keine Informationen für einen internationalen Vergleich. Bei einer Untersuchung für Deutschland anhand von Daten des SOEP für 1999 wurde ermittelt, dass sich der tatsächliche Urlaubsanspruch aller Arbeitnehmer auf 28 Tage beläuft, von denen allerdings nur 26 Tage in Anspruch genommen wurden; insbesondere Höherqualifizierte haben den vereinbarten Urlaub nicht ausgeschöpft.⁵ In einer

³ Beim Sozio-ökonomischen Panel werden die Arbeitszeiten genau erfasst, beim Mikrozensus dagegen nur grob. Zudem machen im SOEP die erfassten Personen ihre Angaben selbst, während beim Mikrozensus oft eine Person für den gesamten Haushalt antwortet. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass in den hier angestellten Berechnungen die Arbeitsstunden der Auszubildenden, deren Arbeitszeit sich durch den Berufsschulbesuch verringert, ausgeklammert sind. Bei der EU-Arbeitskräfteerhebung werden sie dagegen im Falle Deutschlands und von Ländern mit einem ähnlichen Ausbildungssystem einbezogen.

⁴ Außer Betracht bleiben die Altersteilzeit, weil es hierzu keine hinreichend verlässlichen Daten gibt, sowie der Mutterschaftsurlaub, weil dieser nur mit erheblicher Unsicherheit zu schätzen ist. Vgl. Hans-Uwe Bach und Susanne Koch: Arbeitszeit und Arbeitsvolumen. In: Gerhard Kleinhenz (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 250. Nürnberg 2002.

⁵ Vgl.: Urlaub in Deutschland: Erwerbstätige nutzen ihren Urlaubsanspruch oftmals nicht aus. Bearb.: Christian Sabarowski, Jürgen Schupp und Gert G. Wagner. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 15/2004.

Tabelle 4

Feiertage und tarifvertraglich vereinbarter Urlaub in ausgewählten Ländern

	Zahl der Feiertage	Tarifvertraglich vereinbarter Urlaub
Belgien	10	4 bis 5 Wochen
Dänemark	11	30 Tage
Deutschland	9 bis 14	28 bis 30 Tage
Finnland	11	5 bis 6 Wochen
Frankreich	11	5 bis 6 Wochen
Griechenland	12	4 bis 5 Wochen
Irland	9	4 bis 5 Wochen
Italien	12	4 bis 6 Wochen
Luxemburg	10	26 bis 30 Tage
Niederlande	81	23 bis 30 Tage
Österreich	13	5 bis 6 Wochen
Portugal	12 bis 14	22 bis 25 Tage
Schweden	12	25 bis 30 Tage
Spanien	14	22 bis 25 Tage
Vereinigtes Königreich	8 bis 10	20 bis 30 Tage

1 Alle fünf Jahre ein zusätzlicher Feiertag.

Quelle: Incomes Data Services.

DIW Berlin 2004

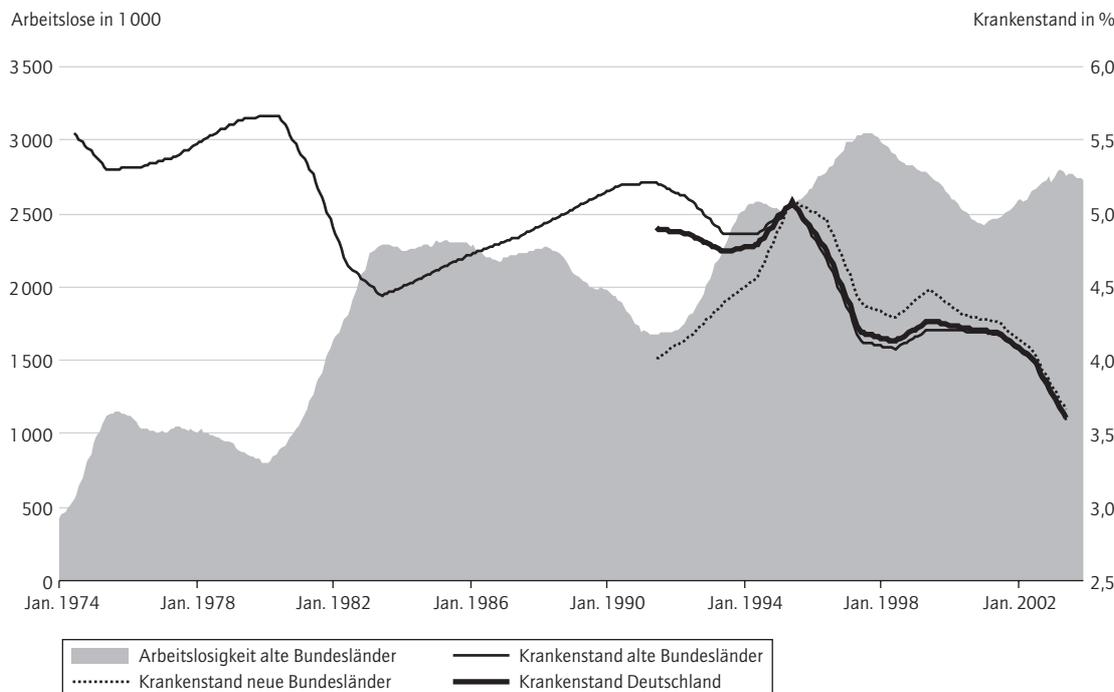
Bei den gesetzlichen Feiertagen gibt es in Deutschland eine so breite regionale Streuung wie in keinem anderen Land der EU-15. Insgesamt hat Deutschland 15 verschiedene bundesweite oder landesspezifische Feiertage; die meisten hat Bayern (14). Einige protestantische Bundesländer im Norden kommen dagegen nur auf neun Feiertage. Gewichtet mit der Zahl der Arbeitnehmer in den einzelnen Bundesländern ergeben sich bundesweit 10,9 Feiertage. Damit liegt Deutschland im unteren Mittelfeld der EU-15 und deutlich hinter katholisch geprägten Staaten wie Spanien oder Portugal, bei denen die tarifvertraglich geregelte Urlaubszeit vergleichsweise gering ist. Zu untersuchen wäre noch, wie viele Feiertage in den einzelnen Ländern fest an einen Wochentag gebunden sind, der ein Werktag ist, und wie viele Feiertage einem bestimmten Kalendertag zugeordnet sind, da diese Feiertage auf ein Wochenende fallen können. Letzteres ist in diesem Jahr in Deutschland in starkem Maße der Fall. Zudem wäre die Praxis in manchen Ländern zu berücksichtigen, dass dann, wenn manche Feiertage auf einen Sonntag fallen,

Wiederholung dieser Fragen in einer kleinen Internet-Stichprobe für das Jahr 2004 wird dieses Ergebnis bestätigt.⁶ Das belegt, dass die tarifvertraglichen Urlaubszeiten kein geeigneter Maßstab sind.

6 Vgl. C. Saborowski, J. Schupp und G.G. Wagner: Annual Leave in Germany: Employees Frequently Do not Take up Their Full Entitlement. In: Economic Bulletin, Nr. 6/2004.

Abbildung 4

Entwicklung des Krankenstandes¹ in Deutschland sowie der Arbeitslosigkeit in den alten Bundesländern



1 Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Quellen: Bundesministerium für Gesundheit und soziale Sicherung; Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2004

der darauf folgende Montag arbeitsfrei ist. So fallen in Deutschland in diesem Jahr fünf bis acht Feiertage auf einen Wochentag; im Vereinigten Königreich, einem Staat mit weniger Feiertagen, gibt es feiertagsbedingt generell acht bis zehn arbeitsfreie Wochentage.

Gemindert wird die Arbeitszeit auch durch krankheitsbedingte Ausfalltage. In Deutschland wird der Krankenstand der Pflichtmitglieder in einer gesetzlichen Krankenversicherung erfasst. Nach den aktuell verfügbaren Daten ist deren Krankenstand auf einem historischen Tiefstand angelangt (Abbildung 4) – obwohl das Durchschnittsalter der Arbeitnehmer zugenommen hat.⁷ Dabei haben sich die Anfang der 90er Jahre noch unterschiedlichen Krankenstände in den alten und neuen Bundesländern angeglichen. Zudem zeigt die längerfristige Entwicklung für Westdeutschland, dass der Krankenstand stark mit der Arbeitslosigkeit korreliert – und zwar in der Weise, dass der Krankenstand bei steigender Arbeitslosigkeit sinkt und bei sinkender Arbeitslosigkeit steigt. Bei angespannter Beschäftigungslage vermeiden die Arbeitnehmer offenbar Krankmeldungen.

Aktuelle international vergleichende Informationen über krankheitsbedingte Arbeitsausfälle gibt es kaum – was insbesondere daran liegt, dass sich die nationalen Messkonzepte stark voneinander unterscheiden. Für die Länder der EU-15 wurde für das Jahr 2000 anhand von Umfragen ermittelt, dass sich in den südeuropäischen Ländern ein geringerer Teil der Arbeitskräfte im Laufe des Jahres krankgemeldet hat als in den nord- und mitteleuropäischen Ländern.⁸ Dabei dürften die Klimabedingungen eine Rolle spielen. Der Anteil der Personen mit krankheitsbedingten Ausfalltagen sagt allerdings nichts über das Ausmaß der Arbeitsausfälle aus.

Arbeitszeiten können des Weiteren durch Streiks verloren gehen. Nach den Angaben des Europäischen Statistischen Amtes entfielen 2002 auf 1 000 Arbeitnehmer in Deutschland zehn Streiktage. In den beiden Jahren zuvor war es jeweils lediglich knapp ein Tag. Damit zählt Deutschland zu dem Drittel der Länder in der EU mit den wenigsten Streiktage. Sehr viel häufiger gestreikt wird in Spanien (von 2000 bis 2002 insgesamt 489 Streiktage je 1 000 Arbeitnehmer) und Italien (433).

Fazit

Die Analyse der Wochenarbeitszeit in Deutschland hat erhebliche Abweichungen der tatsächlich erbrachten von den vertraglich vereinbarten Stun-

den gezeigt. Insbesondere die höher qualifizierten Arbeitnehmer leisten in erheblichem Maße Mehrarbeit, von der ein großer Teil weder durch Freizeit noch durch Lohnausgleich entgolten wird. Deshalb sollte bei der aktuellen Debatte um die Dauer der Wochenarbeitszeiten bedacht werden, dass ein durchaus beachtlicher Teil der Arbeitnehmer bereits ein hohes Maß an Flexibilität zeigt. Hierbei bestehen deutliche Differenzen mit Blick auf die Qualifikation. Vermutlich – wenn auch hier nicht untersucht – wird es auch Unterschiede zwischen einzelnen Branchen und innerhalb von Branchen zwischen einzelnen Betrieben geben. In Deutschland arbeiten vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit geregelter Arbeitszeit ohne Überstundenausgleich 39,5 Stunden in der Woche. Mit Blick auf die Arbeitnehmerschaft als Ganzes sind daher mitunter erhobene Forderungen nach einer Rückkehr zur 40-Stunden-Woche wenig überzeugend.

Welche Position der Standort Deutschland hinsichtlich der Länge der Arbeitszeiten im internationalen Vergleich hat, lässt sich wegen fehlender Informationen nicht eindeutig beurteilen. Soweit überprüfbar, liegt Deutschland bei der Zahl der geleisteten Wochenstunden im Mittelfeld der Staaten der EU-15; in der erweiterten EU hat sich die Position ins untere Drittel verschoben. Allerdings ist die Spannweite bei der Länge der Wochenarbeitszeit in der EU-25 nicht sehr groß. Die hier vorgestellte Auswertung auf Basis des SOEP zeigt ein noch günstigeres Bild. Auch bei den gesetzlichen Feiertagen besteht kein Nachteil. Ein Standortvorteil sind ohne Zweifel die geringen Arbeitsausfälle infolge von Streiks. Unklar ist die Position hinsichtlich der tatsächlich in Anspruch genommenen Urlaubstage. In Deutschland nehmen die Beschäftigten weniger Urlaub als ihnen zusteht. Die effektiven Urlaubstage in anderen Ländern sind nicht bekannt. Unklar ist ebenfalls das Ausmaß der krankheitsbedingten Ausfalltage im internationalen Vergleich. Feststellen lässt sich lediglich, dass der Krankenstand in Deutschland angesichts der hohen Arbeitslosigkeit auf einen historischen Tiefstand gesunken ist.

Solange die Informationslücken nicht mit tauglichen Daten geschlossen sind, ist es voreilig, die deutschen Arbeitnehmer als Spitzenreiter bei der freien Zeit darzustellen. Der gegenwärtige Kenntnisstand stützt eine solche Bewertung nicht. Die aktuelle Arbeitszeitdiskussion sollte deshalb mit mehr Bedacht geführt werden.

⁷ Vgl. Statistisches Bundesamt: Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2003. Wiesbaden 2004.

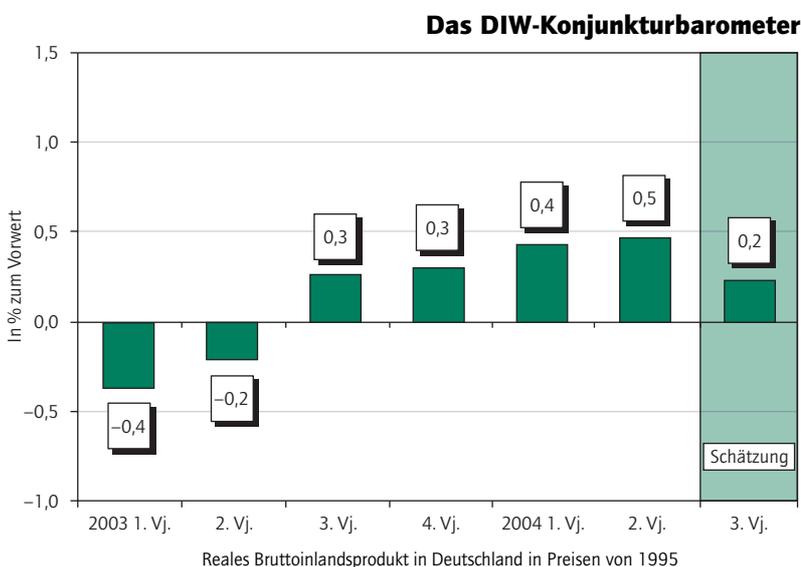
⁸ David Gimeno, Fernando G. Benavides, Joan Benach und Benjamin C. Amick III: Distribution of Sickness Absence in the European Union Countries. In: Occupational and Environmental Medicine, Nr. 61/2004.

Das DIW-Konjunkturbarometer

Stand: 10. November 2004

Konjunkturelles Tempo hat nachgelassen

Nach ersten vorläufigen Berechnungen hat sich das Expansionstempo der gesamtwirtschaftlichen Produktion im dritten Quartal 2004 verringert. Gegenüber dem Vorquartal dürfte das Wachstum 0,2% betragen haben (im Vergleich zum Vorjahr 1,5%). Nach einer überaus kräftigen Ausweitung der Exporttätigkeit im ersten Halbjahr 2004 hat sich der Impuls nunmehr abgeschwächt. Gleichzeitig stiegen die Importe deutlich stärker. Auch war die Investitionsnachfrage weiterhin schwach und lieferte immer noch keinen positiven Wachstumsbeitrag. Zwar dürften die Konsumausgaben im Berichtsquartal gegenüber dem Vorquartal leicht gestiegen sein, dies reichte aber für eine Kompensation nicht aus. Die tiefe Spaltung der Konjunktur in eine immer noch lebhaftere Auslandskonjunktur und eine mehr oder minder stagnierende Binnenwirtschaft bleibt bestehen.



DIW Berlin 2004

Das DIW Berlin präsentiert monatlich das DIW-Konjunkturbarometer als einen Indikator für die aktuelle Konjunkturtenenz in Deutschland. Es zeigt die Wachstumsrate des realen Bruttoinlandsprodukts für das abgelaufene bzw. laufende Quartal und stellt damit die gesamtwirtschaftliche Entwicklung dar. Die Berechnung des DIW-Konjunkturbarometers basiert auf monatlichen Indikatoren, die – abhängig vom Zeitpunkt der Berechnungen – mehr oder weniger Schätzelemente enthält. Dem hier vorgestellten Konjunkturbarometer liegen für die Mehrzahl der verwendeten Indikatoren offizielle Werte des Statistischen Bundesamtes zugrunde.

Das DIW-Konjunkturbarometer wird regelmäßig auch auf der Homepage des DIW Berlin veröffentlicht (www.diw.de/produkte/konjunkturbarometer).

Impressum

Herausgeber

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann (Präsident)
Prof. Dr. Georg Meran (Vizepräsident)
Dr. Tilman Brück
Dörte Höppner
PD Dr. Gustav A. Horn
Dr. Kurt Hornschild
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Dr. Bernhard Seidel
Prof. Dr. Viktor Steiner
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Prof. Axel Werwatz, Ph. D.
Prof. Dr. Christian Wey
Dr. Hans-Joachim Ziesing

Redaktion

Dr. habil. Björn Frank
Dr. Elke Holst
Jochen Schmidt
Dr. Mechthild Schrooten

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49-30-897 89-249
presse@diw.de

Verlag

Verlag Duncker & Humblot GmbH
Carl-Heinrich-Becker-Weg 9
121 65 Berlin
Tel. +49-30-790 00 60

Bezugspreis

(unverbindliche Preisempfehlungen)
Jahrgang Euro 120,-
Einzelheft Euro 11,-
Zuzüglich Versandkosten
Abbestellungen von Abonnements
spätestens 6 Wochen vor Jahresende

ISSN 0012-1304

Bestellung unter www.diw.de

Konzept und Gestaltung

kognito, Berlin

Druck

Druckerei Conrad GmbH
Oranienburger Str. 172
13437 Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung
– auch auszugsweise – nur mit Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Abteilung
Information und Organisation zulässig.