

Weber, Enzo; Wanger, Susanne; Weigand, Roland; Zapf, Ines

Research Report

Verbreitung von Überstunden in Deutschland

Aktuelle Berichte, No. September 2014

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Weber, Enzo; Wanger, Susanne; Weigand, Roland; Zapf, Ines (2014) : Verbreitung von Überstunden in Deutschland, Aktuelle Berichte, No. September 2014, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/161687>

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.

In aller Kürze

- Bezahlte und unbezahlte Überstunden führen zu einer Verlängerung der tatsächlichen geleisteten Arbeitszeit von Beschäftigten.
- In der Theorie bieten verschiedene Ansätze eine Erklärung für bezahlte und unbezahlte Überstunden. Dabei gibt es sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer verschiedene Gründe, bezahlte und unbezahlte Überstunden einzusetzen bzw. zu leisten.
- Mit Daten des Sozio-ökonomischen Panels wird in diesem Bericht die Verbreitung von Überstunden nach verschiedenen Merkmalen analysiert.
- Beschäftigte Arbeitnehmer in Vollzeit leisten mehr bezahlte und unbezahlte Überstunden pro Monat als beschäftigte Arbeitnehmer in Teilzeit. Bei Teilzeitarbeitnehmern sind bezahlte Überstunden weiter verbreitet als unbezahlte.
- Bei Arbeitern haben bezahlte Überstunden eine höhere Bedeutung als unbezahlte Überstunden. In der Gruppe der Angestellten werden bezahlte Überstunden in einem geringeren Umfang geleistet, während der Umfang unbezahlter Überstunden mit dem Tätigkeitsniveau und der Position in einem Betrieb ansteigt.
- In den Wirtschaftsbereichen des industriellen Sektors fallen bezahlte Überstunden in größerem Umfang an als in den Wirtschaftsbereichen des Dienstleistungssektors. Hingegen fällt die Anzahl der unbezahlten Überstunden in einigen Wirtschaftsbereichen des Dienstleistungssektors höher aus als im industriellen Sektor.
- Transitorische Überstunden führen nur zu einer Veränderung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Sie können auf Arbeitszeitkonten verwaltet und dokumentiert werden.

1 Was sind Überstunden?

- Als definitive Überstunden bezeichnet man solche Mehrarbeit, die die Arbeitszeit eines Beschäftigten tatsächlich verlängert. Diese werden nach ihrer Abgeltungsform in bezahlte und unbezahlte Überstunden unterschieden.
- Bei den bezahlten Überstunden findet ein monetärer Ausgleich statt. Beschäftigte werden für die mehr geleistete Arbeitszeit entlohnt, zum Teil gibt es über den normalen Stundenlohn hinaus auch einen Überstundenzuschlag. Bei den unbezahlten Überstunden findet kein Ausgleich statt. Beschäftigte erhalten weder eine finanzielle Abgeltung, noch die Möglichkeit, die mehr geleistete Arbeitszeit zu einem späteren Zeitpunkt wieder auszugleichen.
- Im Gegensatz zu den bezahlten und unbezahlten Überstunden führen transitorische Überstunden nicht zu einer tatsächlichen Verlängerung der Arbeitszeit. Bei transitorischen Überstunden handelt es sich um mehr geleistete Arbeitsstunden, die zu einem späteren Zeitpunkt wieder durch Freizeit ausgeglichen werden. Damit verändern transitorische Überstunden nur die Lage und Verteilung der Arbeitszeit.
- Insgesamt gibt es einen langfristigen Trend zu weniger bezahlten Überstunden in Deutschland. Dieser lässt sich insbesondere auf den Strukturwandel am Arbeitsmarkt und neue Instrumente zur Arbeitszeitflexibilisierung wie Arbeitszeitkonten zurückführen.

2 Wie können bezahlte und unbezahlte Überstunden erklärt werden?

Folgende Argumente werden in der Forschungsliteratur zur Erklärung von Überstunden diskutiert:

- Betriebe können grundsätzlich zwischen einer Anpassung der Beschäftigtenzahl und einer Arbeitszeitveränderung wählen, um den Arbeitskräfteeinsatz flexibel an Nachfrageschwankungen anzupassen. Dabei entscheiden sich Betriebe für eine Arbeitszeitverlängerung durch Überstunden, wenn die Kosten dafür geringer ausfallen als bei einer Neueinstellung von Beschäftigten. Betriebe greifen insbesondere dann auf Überstunden zurück, wenn die Nachfrageschwankungen nur als vorübergehend eingeschätzt werden.
- Bezahlte und unbezahlte Überstunden werden in Betrieben eingesetzt, um personelle Engpässe auszugleichen, die beispielsweise in Folge von Urlaub oder Krankheit von beschäftigten Arbeitnehmern entstehen.
- Im Interesse der Beschäftigten liegen bezahlte Überstunden insbesondere, wenn ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit geringer ist als ihre gewünschte Arbeitszeit. Durch bezahlte Überstunden erhalten Beschäftigte eine zusätzliche Entloh-

nung. Verschiedene Studien weisen daraufhin, dass bezahlte Überstunden einen bedeutenden Lohnbestandteil für bestimmte Beschäftigtengruppen, wie die der Arbeiter darstellen (vgl. z. B. Pannenberg/Wagner 2001; Bellmann/Gewiese 2003).

- Unbezahlte Überstunden treten überproportional häufig bei Beschäftigten in Führungspositionen auf. Führungskräfte leisten unbezahlte Überstunden beispielsweise, um die Leistung des eigenen Teams und die Reputation zu erhöhen.
- Beschäftigte können bereit sein, Überstunden zu leisten, um den eigenen Arbeitsplatz zu sichern. Bei einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko sind Beschäftigte eher zur Überstundenarbeit bereit.
- Unbezahlte Überstunden können als Signal eines Beschäftigten an den Arbeitgeber interpretiert werden. Mit längeren Arbeitszeiten durch unbezahlte Überstunden signalisieren Beschäftigte einen hohen Wert ihrer Arbeit. Betriebe können dieses „Signal“ nutzen, um Entscheidungen über Beförderungen oder Lohnerhöhungen zu treffen.
- Unbezahlte Überstunden können sich zum Teil auch damit erklären, dass Arbeitgeber einen höheren (Grund-)Lohn zahlen. Im Gegenzug sind Beschäftigte bereit, ihre Arbeitszeit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu verlängern.
- Darüber hinaus kann eine Kultur langer Arbeitszeiten eine Rolle spielen. So kann vermehrter Arbeitsdruck von Seiten der Betriebe und von Arbeitskollegen oder intrinsische Motivation dazu führen, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeiten unentgeltlich verlängern.

3 Wie verbreitet sind bezahlte und unbezahlte Überstunden nach verschiedenen Merkmalen?

- Um die Anzahl der geleisteten bezahlten und unbezahlten Überstunden anhand verschiedener Charakteristika zu unterscheiden, werden die Befragungsergebnisse des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) von 2012 ausgewertet.¹ Auswertungen vorheriger Wellen des SOEP finden sich in Anger (2006), Brautzsch et al. (2012) und IW (2014).

¹ Das SOEP ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung. Im Auftrag des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin werden jedes Jahr in Deutschland etwa 30.000 Personen in fast 11.000 Haushalten zu den Themen Einkommen, Erwerbstätigkeit, Bildung oder Gesundheit befragt. Das SOEP bildet auch eine Hauptdatenquelle der IAB-Arbeitszeitrechnung in Bezug auf die Überstunden.

3.1 Ergebnisse nach Vollzeit und Teilzeit

- Beschäftigte Arbeitnehmer in Vollzeit leisten mehr bezahlte und unbezahlte Überstunden pro Monat als beschäftigte Arbeitnehmer in Teilzeit, vgl. Tabelle 1.
- Bei den Teilzeitbeschäftigten ist die Anzahl der bezahlten Überstunden höher als die Anzahl der unbezahlten Überstunden. Dagegen leisten Vollzeitbeschäftigte mehr unbezahlte als bezahlte Überstunden.

Tabelle 1

Überstunden pro Beschäftigtem und Monat nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

	bezahlt	unbezahlt
Teilzeit	1,4	0,7
Vollzeit	2,4	3,0

3.2 Ergebnisse nach Stellung im Beruf

- Auch bei der Betrachtung der bezahlten und unbezahlten Überstunden nach der Stellung im Beruf zeigen sich deutliche Unterschiede, vgl. Tabelle 2.
- In der Gruppe der Arbeiter haben bezahlte Überstunden eine hohe Bedeutung. Dabei steigt die Anzahl der bezahlten Überstunden mit zunehmender Qualifikation bzw. einer höheren betrieblichen Position. Während ungelernte Arbeiter im Durchschnitt rund 1,9 bezahlte Überstunden pro Monat leisteten, waren es bei Meistern und Polieren rund 4,3 Überstunden. Unbezahlte Überstunden werden von Arbeitern nur in geringem Maße geleistet.
- Im Vergleich zu den Arbeitern haben bezahlte Überstunden in der Gruppe der Angestellten eine geringere Bedeutung. Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben leisten die meisten unbezahlten Überstunden, im Durchschnitt waren es rund 14,6 Stunden pro Monat; bei Angestellten mit hochqualifizierten Tätigkeiten und Leitungsfunktionen waren es 7,3 unbezahlte Überstunden. Dagegen sind unbezahlte Überstunden bei Angestellten mit einfachen oder qualifizierten Tätigkeiten von geringerer Bedeutung.
- In der Gruppe der Beamten zeigt sich mit zunehmendem Dienstgrad eine Abnahme der bezahlten Überstunden und eine Zunahme der unbezahlten Überstunden. Beamte im einfachen oder mittleren Dienst weisen die geringsten Überstunden auf, wobei die Anzahl der bezahlten Überstunden hier noch etwas höher ausfällt als die Anzahl der unbezahlten Überstunden. Beamte im höheren Dienst leisten fast ausschließlich unbezahlte Überstunden, im Durchschnitt rund 9,6 Stunden pro Monat.
- Qualifikationsbedingte Unterschiede werden in der Gesamtbetrachtung aller Arbeitnehmer durch die unterschiedliche Voll- und Teilzeitstruktur etwas überzeichnet. Betrachtet man nur Vollzeitarbeitnehmer, so fallen etwa die Unterschiede bei unbezahlten Überstunden zwischen hochqualifizierten und einfacheren Tätigkeiten bei den Angestellten moderater aus.

Tabelle 2

Überstunden pro Beschäftigtem und Monat nach Stellung im Beruf

	bezahlt	unbezahlt
ungelernte Arbeiter	1,9	0,3
angelernte Arbeiter	3,4	0,3
gelernte und Facharbeiter	4,4	0,5
Vorarbeiter	5,0	0,2
Meister, Polier	4,3	0,9
Industrie- und Werkmeister	7,0	3,6
Angestellte mit einfacher Tätigkeit (ohne Ausbildungsabschluss)	2,3	0,9
Angestellte mit einfacher Tätigkeit (mit Ausbildungsabschluss)	1,3	1,4
Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit	1,4	1,6
Angestellte mit hochqualifizierten Tätigkeiten, Leitungsfunktion	2,3	7,3
Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben	0,4	14,6
Beamte im einfachen und mittleren Dienst	0,9	0,3
Beamte im gehobenen Dienst	0,5	1,5
Beamte im höheren Dienst	0,2	9,6

3.3 Ergebnisse nach Wirtschaftsbereichen

- In den Wirtschaftsbereichen des industriellen Sektors sind bezahlte Überstunden bedeutender als im Dienstleistungssektor. Dagegen fällt die Anzahl der unbezahlten Überstunden in einigen Bereichen des Dienstleistungssektors höher aus als im industriellen Sektor.
- Die meisten bezahlten Überstunden wurden von Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe ohne Baugewerbe und im Baugewerbe geleistet. Im Durchschnitt wurden dort rund 3,3 bzw. 3,0 bezahlte Überstunden pro Monat geleistet. Aber auch im Bereich Handel, Verkehr und Gastgewerbe zeigt sich mit rund 2,9 bezahlten Überstunden pro Monat ein vergleichsweise hoher Wert.
- Unbezahlte Überstunden sind vor allem im Bereich der Unternehmens- und sonstigen Dienstleister und im Bereich Information und Kommunikation verbreitet. Die Anzahl der unbezahlten Überstunden pro Monat lag hier bei rund 4,1 bzw. 3,0 Überstunden. Im Produzierenden Gewerbe ohne Baugewerbe (2,8 Stunden) wie auch im Bereich Grundstücks- und Wohnungswesen sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (2,7 Stunden) wird ebenfalls merklich auf unbezahlte Überstunden zurückgegriffen.
- Der höhere Teilzeitanteil in manchen Dienstleistungsbranchen mildert die Unterschiede in unbezahlten Überstunden eher ab. Betrachtet man nur Vollzeitbeschäftigte, so treten die Spitzenwerte in manchen nicht öffentlichen Dienstleistungsbranchen deutlicher zutage.

Tabelle 3

Überstunden pro Beschäftigtem und Monat nach Wirtschaftsbereich

	bezahlt	unbezahlt
Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei	2,8	1,5
Produzierendes Gewerbe ohne Bau	3,3	2,8
Baugewerbe	3,0	2,1
Handel, Verkehr und Gastgewerbe	2,9	2,5
Information und Kommunikation	0,8	3,0
Grundstücks- und Wohnungswesen sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0,7	2,7
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen	1,0	1,5
Unternehmens- und sonstige Dienstleister	1,7	4,1

4 Flexibilisierung durch Arbeitszeitkonten

- Transitorische Überstunden führen im Vergleich zu bezahlten und unbezahlten Überstunden nicht zu einer tatsächlichen Verlängerung der Arbeitszeit. Die mehr geleistete Arbeitszeit ist von den Beschäftigten innerhalb eines bestimmten Zeitraums durch Freizeit wieder auszugleichen. Mit 4,3 Stunden pro Monat und Beschäftigten erreichen transitorische Überstunden einen ähnlichen Wert wie bezahlte und unbezahlte zusammen (4,4 Stunden).
- Diese transitorischen Überstunden lassen sich mit Arbeitszeitkonten erfassen. Arbeitszeitkonten sind ein modernes Instrument der Zeitbewirtschaftung. Betriebe verwalten und regulieren damit eine variable Verteilung der Arbeitszeit. Sofern Beschäftigte mehr bzw. weniger als ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit leisten, werden Zeitguthaben bzw. -schulden auf Arbeitszeitkonten aufgebaut und dokumentiert.
- Der besondere Vorteil von Arbeitszeitkonten gegenüber dem Einsatz von bezahlten und unbezahlten Überstunden liegt darin, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit auch vorübergehend verkürzen können, z. B. wenn in Rezessionsphasen die Auslastung in Betrieben sinkt. Dadurch werden Zeitguthaben abgebaut oder Zeitschulden aufgebaut. Dagegen kann die Anzahl der bezahlten und unbezahlten Überstunden zwar verringert werden, es können aber keine „Unterstunden“ geleistet werden.
- In den letzten Jahren sind Arbeitszeitkonten ein immer wichtigeres betriebliches Flexibilisierungsinstrument geworden. Dabei gibt es eine Vielzahl an unterschiedlichen Kontenmodellen.

- In größeren Betrieben sind Arbeitszeitkonten weiter verbreitet als in kleineren Betrieben. Dagegen gibt es in kleineren Betrieben häufiger informelle Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Bedeutung der transitorischen Überstunden. Werden in Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern durchschnittlich nur rund 2,7 Stunden als Zeitguthaben von Beschäftigten in einem Monat aufgebaut, die zu einem späteren Zeitpunkt wieder ausgeglichen werden, so beträgt die Anzahl in Betrieben mit mehr als 2000 Mitarbeitern rund 5,3 Stunden pro Beschäftigtem und Monat.

5 Literatur

Anger, Silke (2006): Zur Vergütung von Überstunden in Deutschland: Unbezahlte Mehrarbeit auf dem Vormarsch. DIW-Wochenbericht Nr. 15-16/2006, Berlin.

Bell, David N.F.; Hart, Robert A. (1999): Unpaid Work. In: *Economica*, 66, S. 271-290.

Bellmann, Lutz; Gewiese, Tilo (2003): Betriebliche Arbeitszeitstrukturen in der Bundesrepublik Deutschland. Empirische Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 1996-1999 unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitszeitflexibilisierung. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Forschung Fb 1007. Dortmund/Berlin/Dresden.

Brautzsch, Hans-Ulrich; Drechsel, Katja; Schultz, Birgit (2012): Unbezahlte Überstunden in Deutschland. In: *IWH, Wirtschaft im Wandel*, Jg. 18, Nr. 10, S.308-315.

Institut der deutschen Wirtschaft (2014): Weniger als vermutet. In: *iw-dienst*, Nr. 26, S. 3.

Pannenberg, Markus (2005): Long-Term Effects Of Unpaid Overtime. Evidence for West Germany. In: *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 52, No. 2, S. 177-193.

Pannenberg, Markus und Wagner, Gert G. (2001): Overtime Work, Overtime Compensation and the Distribution of Economic Well-Being. Evidence for West Germany and Great Britain. Discussion Paper No. 318.

Impressum

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,
Regensburger Straße 104,
90478 Nürnberg

Autoren

- Prof. Dr. Enzo Weber
- Susanne Wanger
- Roland Weigand
- Ines Zapf

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

www.iab.de

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/aktuell/2014/aktueller_bericht_1407.pdf