



Zur Vergütung von Überstunden in Deutschland: Unbezahlte Mehrarbeit auf dem Vormarsch

Silke Anger
sanger@diw.de

Die jährlich vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführten Arbeitszeitberechnungen weisen seit Jahren einen Rückgang der bezahlten Überstunden in Deutschland aus. Jedoch stellt dieser Abwärtstrend der bezahlten Mehrarbeit nur einen Teil der Arbeitszeitentwicklung dar. Auswertungen der Daten des vom DIW Berlin in Zusammenarbeit mit Infratest Sozialforschung erhobenen Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zeigen, dass die Anzahl der Überstunden insgesamt nicht rückläufig ist, sondern steigt, wenn alle Überstunden unabhängig von ihrer Kompensationsform betrachtet werden.

In der aktuellen Diskussion um die Arbeitszeit wird von Arbeitgeberseite eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit zur Senkung der Arbeitskosten gefordert, um die Position deutscher Unternehmen im internationalen Wettbewerb zu stärken. Zeichnet man jedoch ein umfassenderes Bild der Arbeitszeit in Deutschland und bezieht auch die in den amtlichen Statistiken nicht erfassten Arbeitsstunden in die Rechnung ein, wird deutlich, dass längst eine Arbeitszeitverlängerung stattgefunden hat. Bei der Mehrzahl der Beschäftigten übersteigt die tatsächliche Arbeitszeit den Umfang der vertraglich geregelten Wochenstunden, und ein beträchtlicher Anteil der Arbeitnehmer leistet Überstunden, die Arbeitszeitkonten gutgeschrieben werden. Darüber hinaus stellen zahlreiche Beschäftigte ihre Arbeitskraft den Unternehmen teilweise kostenlos zur Verfügung, indem sie unbezahlte Überstunden erbringen. Die Studie zeigt, dass der Umfang der bezahlten Überstunden zurückgeht, während unbezahlte und mit Freizeit kompensierte Mehrarbeit zunimmt.

Rückgang der bezahlten Mehrarbeit

Überstunden sind ein immer wiederkehrendes Thema in der Debatte um die Arbeitszeit in Deutschland.¹ Während bei den massiven Verkürzungen der Wochenarbeitszeit in den 60er und 70er Jahren in Westdeutschland die Erhöhung der Lebensqualität im Vordergrund stand, zielten die Arbeitszeitverkürzungen in den 80er und 90er Jahren und die Forderung der Gewerkschaften nach einem Überstundenabbau auf die Umverteilung von Arbeit, wodurch der Massenarbeitslosigkeit entgegengewirkt werden sollte.² Arbeitgeber hingegen betonten schon immer, dass Überstunden ein für die Unternehmen überlebenswichtiges Flexibilisierungsinstrument seien und verwiesen auf die im internationalen Ver-

¹ Die vorliegende Studie basiert auf Ergebnissen einer Dissertation zum Thema „Überstunden in Deutschland“. Vgl. Silke Anger: Overtime Work in Germany – The Investment Character of Unpaid Hours. Aachen 2006.

² Die tarifvertraglich vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit wurde in Westdeutschland seit den 60er Jahren schrittweise von durchschnittlich 44,5 Stunden auf 37,4 Stunden gesenkt. Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2004. Bonn 2005.

73. Jahrgang/12. April 2006

1. Bericht

Zur Vergütung von Überstunden in
Deutschland: Unbezahlte Mehrarbeit
auf dem Vormarsch

Seite **189**

Kasten

Theoretische Erklärungsansätze für unbezahlte Mehrarbeit

Mit einer Reihe von theoretischen Erklärungen für unbezahlte Arbeitsstunden haben sich erstmalig David Bell und Robert Hart beschäftigt.¹ Diese Überlegungen sind nach wie vor gültig:

- Zum ersten kann die Unsicherheit über die Dauer komplexer Arbeitsvorgänge zu unbezahlter Mehrarbeit führen, wenn die mit dem Arbeitgeber verhandelte Zeitdauer für eine Tätigkeit durch unvorhersehbare Ereignisse überschritten wird.
- Zweitens ist denkbar, dass Beschäftigte in Führungspositionen die infolge der Abwesenheit von Mitarbeitern ausgefallene Arbeitszeit kompensieren müssen. Beide Hypothesen werden durch die Beobachtung gestützt, dass vor allem Manager unbezahlte Mehrarbeit leisten. Sie erbringen mit fast 7 Stunden im Durchschnitt die meisten unbezahlten Überstunden; 5 % von ihnen arbeiten sogar mehr als 17,8 Stunden unentgeltlich (Tabelle).
- Eine weitere Erklärung für unbezahlte Mehrarbeit ist der Austausch von „Gefälligkeiten“ zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer, wonach der Arbeitnehmer als Gegenleistung für eine höhere Basisentlohnung zusätzliche Arbeitsstunden unentgeltlich zur Verfügung stellt.
- Zudem bieten unbezahlte Überstunden Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Möglichkeit, faktisch eine individuelle Arbeitszeitregelung zu realisieren, um sowohl gesetzliche oder tarifvertraglich geregelte Arbeitszeiten als auch Lohnvereinbarungen zu umgehen. Da der effektive Stundenlohn eines Arbeitnehmers mit jeder zusätzlichen unbezahlten Überstunde sinkt, kann mittels unbezahlter Mehrarbeit volle Lohnflexibilität nach unten erreicht werden.
- Auf der anderen Seite ist es ebenso möglich, dass besonders unproduktive Arbeitnehmer unbezahlte Überstunden leisten, um den Produktivitätsrückstand gegenüber ihren Kollegen aufzuholen, und folglich ihre tatsächliche Arbeitszeit untertreiben. Dies könnte vor allem in Firmen von Bedeutung sein, die die Leistung ihrer Mitarbeiter relativ zu denen ihrer Kollegen beurteilen und der Konkurrenzkampf am Arbeitsplatz dem Arbeitgeber in Form von unbezahlter Arbeitszeit zugute kommt.

Streuung der unbezahlten Überstunden nach ausgewählten Berufsgruppen

Berufsgruppe	Stunden pro Woche ¹	Perzentil ²			
		25	50	75	95
Manager	6,6	2,7	5,6	8,9	17,8
Wissenschaftler	5,7	2,2	4,4	8,9	16,0
Technische Fachkräfte	4,3	1,1	3,3	6,7	13,3
Bürofachkräfte	3,9	1,1	3,3	4,9	11,1
Dienstleistungsberufe	4,0	0,7	2,4	5,6	13,3
Handwerksberufe	3,8	1,1	2,7	5,1	11,1
Anlagenbediener	5,2	1,1	4,4	6,7	17,8
Hilfsarbeitskräfte	4,3	1,1	3,3	5,1	13,3

¹ Dieser Durchschnitt bezieht sich auf Vollzeitbeschäftigte mit unbezahlten Überstunden im Jahre 2005.

² Beispielsweise entspricht das 25. Perzentil den untersten 25 % der Verteilung. Lesebeispiel: In der Berufsgruppe der Manager mit unbezahlter Mehrarbeit leisten 25 % der Beschäftigten bis zu 2,7 unbezahlte Überstunden pro Woche; genau die Hälfte arbeitet bis zu 5,6 Stunden; 5 % leisten mehr als 17,8 Überstunden pro Woche.

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

DIW Berlin 2006

¹ David N. F. Bell und Robert A. Hart: Unpaid Work. In: *Economica*, Bd. 66, 1999, S. 271-290.

gleich niedrigen Überstundenzahlen in Deutschland und auf deren seit Jahren sinkenden Umfang. In der Tat ist das Volumen bezahlter Überstunden drastisch von 160 Stunden pro Beschäftigten im Jahre 1970 auf 58 im Jahre 2005 gesunken.³ Als Anteil am gesamten jährlichen Arbeitsvolumen bedeutet dies einen Rückgang um 4,5 Prozentpunkte auf ein Niveau von reichlich 4%, das seit den westdeutschen Rezessionsjahren 1982/1983 nahezu stabil geblieben ist (Abbildung 1). Dieser Rückgang wird nicht nur auf die schwache Konjunktur, sondern auch auf die stärkere Präsenz von Beschäftigtengruppen mit traditionell wenigen Überstunden, wie Frauen und Teilzeitbeschäftigten, zurückgeführt.⁴ In den tariflichen Auseinandersetzungen wird freilich

nicht immer berücksichtigt, dass auch der gestiegene Anteil der generell weniger bezahlte Überstunden leistenden Angestellten an den Gesamtbeschäftigten und die vielerorts eingeführten Arbeitszeitkonten ein Grund für den Abwärtstrend der bezahlten Mehrarbeit sind.

³ Die Daten umfassen bis 1990 nur Westdeutschland, danach Deutschland insgesamt. Abbildung 1 zeigt indes keinen Bruch in der Entwicklung der Überstundenintensität vor und nach der deutschen Vereinigung.

⁴ Vgl. Hans Kohler und Eugen Spitznagel: Überstunden in Deutschland: Eine empirische Analyse. IAB Werkstattbericht, Nr. 4/1994.

Mehrarbeit in Deutschland kaum gesetzlich geregelt

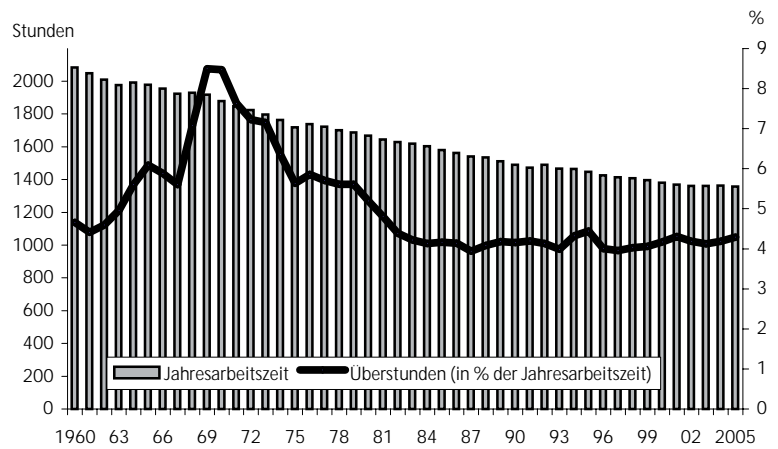
Anders als beispielsweise in den USA ist die Mehrarbeit in Deutschland wenig reguliert. Nach dem 1994 in Kraft getretenen Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ist die Arbeitszeitregelung bis auf eine vorgeschriebene Höchststundenzahl den kollektiven und individuellen Verhandlungen überlassen. Für die Vergütung von Überstunden gibt es in Deutschland keine gesetzliche Bestimmung, jedoch eine Vielzahl von tariflichen Vereinbarungen,⁵ die in der Regel einen Überstundenzuschlag von 25 %⁶ oder die Verwendung von Arbeitszeitkonten vorsehen. Diese Arbeitszeitguthaben sollen durch Freizeit abgegolten werden. Über den gesamten Umfang solcher Guthaben und der unbezahlten Mehrarbeit gibt es keine amtliche Statistik. Bei Aussagen zum gesamten Überstundenvolumen stellen daher Daten, die im Rahmen von Umfragen erhoben werden, die einzige Informationsquelle dar. Dieser Studie liegen Angaben des im Auftrag des DIW Berlin von Infratest Sozialforschung erhobenen Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zugrunde, die nicht nur die Anzahl, sondern auch die Kompensationsform der von Erwerbstätigen geleisteten Überstunden umfassen.⁷

Unbezahlte und mit Freizeit ausgeglichene Überstunden gewinnen an Bedeutung

Der Anstieg der unbezahlten und der mit Freizeit abgegoltenen Mehrarbeit wirkt dem Trend der sin-

Abbildung 1

Durchschnittliche Jahresarbeitszeit je Arbeitnehmer/-in und Anteil der bezahlten Überstunden von 1960 bis 2005¹



¹ Von 1960 bis 1990 nur Westdeutschland.

Quellen: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2006

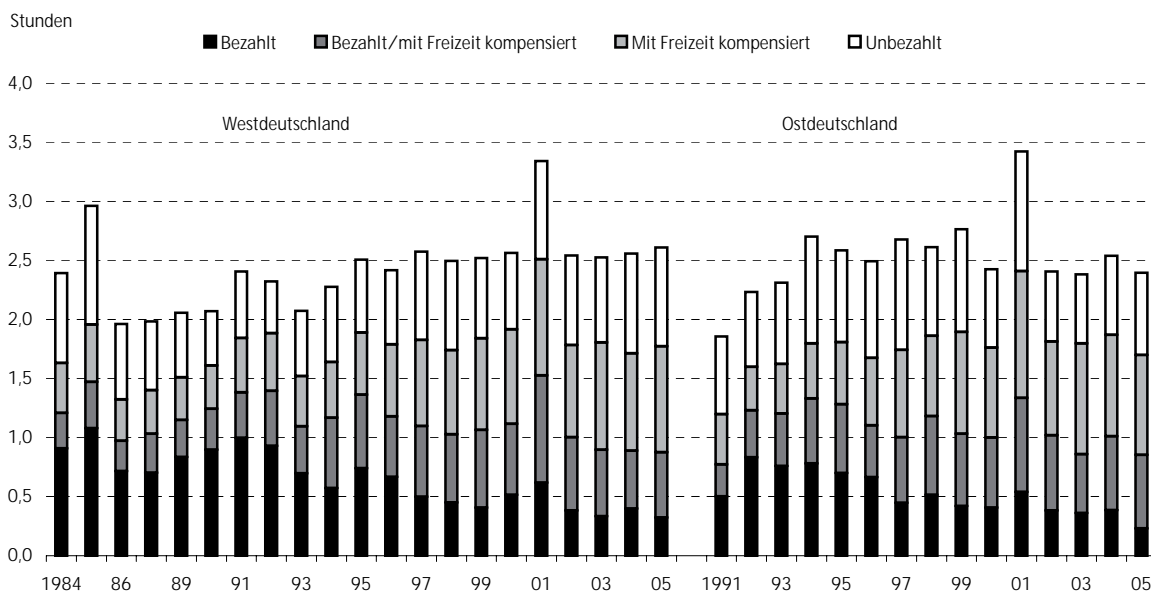
⁵ Vgl. Olaf Hübler und Wolfgang Meyer: Überstunden im Verarbeitenden Gewerbe Niedersachsens. In Jürgen Kühl, Manfred Lahner und Joachim Wagner (Hrsg.): Die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 204/1997, S. 227–254.

⁶ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung: WSI Tarif-Handbuch, Frankfurt/Main 2005.

⁷ Das SOEP ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung von erwachsenen Personen in privaten Haushalten, die jährlich bundesweit durchgeführt wird. Vgl. Jürgen Schupp und Gert G. Wagner: Maintenance of and Innovation in Long-Term Panel Studies. The Case of the German Socio-Economic Panel (SOEP). In: Allgemeines Statistisches Archiv, Jg. 86, 2002, S. 163–175.

Abbildung 2

Wöchentliche Überstunden je Arbeitnehmer/-in in Vollzeitbeschäftigung nach Art der Kompensation



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

DIW Berlin 2006

Tabelle 1

Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/-innen mit Überstunden nach Altersgruppen

In % der jeweiligen Beschäftigtengruppe

Altersgruppe	Männer				Frauen				Insgesamt			
	1991	1995	2000	2005	1991	1995	2000	2005	1991	1995	2000	2005
20 bis 29 Jahre												
Insgesamt	50	56	54	53	49	59	57	59	50	57	55	56
Davon bezahlt	26	20	12	10	10	6	4	2	19	14	8	5
30 bis 39 Jahre												
Insgesamt	54	62	63	64	46	56	56	57	51	60	61	62
Davon bezahlt	21	22	12	8	9	6	4	4	17	17	10	7
40 bis 49 Jahre												
Insgesamt	55	52	60	62	35	43	47	57	48	49	55	60
Davon bezahlt	23	17	10	7	8	8	5	2	18	14	8	6
50 bis 59 Jahre												
Insgesamt	48	53	50	55	34	35	40	48	44	47	47	53
Davon bezahlt	20	18	9	7	9	4	4	1	17	14	7	5
60 bis 65 Jahre												
Insgesamt	50	45	37	47	36	56	22	25	47	47	33	40
Davon bezahlt	11	18	6	5	0	17	0	0	9	18	4	4
20 bis 65 Jahre												
Insgesamt	51	56	57	59	42	50	50	54	48	54	55	57
Davon bezahlt	22	19	11	8	9	6	4	2	17	15	8	6

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

DIW Berlin 2006

Tabelle 2

Häufigkeit und wöchentlich geleistete Überstunden vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/-innen nach Qualifikation

	Anteil der Beschäftigten mit Überstunden in % der jeweiligen Beschäftigtengruppe ¹				Stunden pro Woche ²
	Insgesamt	Bezahlt	Freizeit-ausgleich	Unbezahlt	
Geringqualifizierte Arbeiter					
1991	33	24	5	1	1,5
1995	33	22	5	1	1,5
2000	37	12	14	2	1,7
2005	42	10	17	3	2,0
Hochqualifizierte Arbeiter					
1991	41	24	9	1	1,8
1995	50	26	9	2	2,2
2000	50	15	16	2	2,2
2005	53	10	24	3	2,3
Geringqualifizierte Angestellte					
1991	44	15	16	8	2,0
1995	43	13	15	3	2,3
2000	44	13	17	4	2,3
2005	49	13	21	7	2,4
Hochqualifizierte Angestellte					
1991	59	11	20	18	2,9
1995	63	7	24	19	3,1
2000	63	4	30	16	3,0
2005	62	3	30	19	2,9

¹ Die Differenz zum Anteil insgesamt entspricht dem Anteil der Beschäftigten mit teilweise bezahlten und teilweise mit Freizeit kompensierten Überstunden.

² Dieser Durchschnitt bezieht sich auf alle Vollzeitbeschäftigten. Der ausschliesslich für Beschäftigte mit Überstunden berechnete Durchschnitt fällt entsprechend höher aus.

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

DIW Berlin 2006

kenden Anzahl bezahlter Überstunden entgegen.⁸ Für Vollzeitbeschäftigte in Westdeutschland ist der Anteil der bezahlten an den gesamten Überstunden von fast 50 % zu Anfang der 90er Jahre auf 15 % im Jahre 2005 gesunken, die wöchentliche Mehrarbeit hat sich jedoch leicht von durchschnittlich etwas über zwei auf zweieinhalb Stunden erhöht (Abbildung 2).⁹ In den letzten beiden Jahren machte der Anteil der unbezahlten Überstunden sogar ein Drittel der gesamten Mehrarbeit aus. Hinzu kommt, dass ein beträchtlicher Anteil der gutgeschriebenen Arbeitsstunden verfällt und nicht in Freizeit umgewandelt wird.¹⁰ Auch in Ostdeutschland, wo Anfang der 90er Jahre ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer durchschnittlich noch knapp eine bezahlte Überstunde pro Woche arbeitete, wurde die bezahlte Mehrarbeit in ihrer Bedeutung vor allem von den mit Freizeit kompensierten Überstunden abgelöst.

⁸ Einen Trend zur Arbeitszeitverlängerung ermittelte u.a. auch Karl Brenke: Dauer der Arbeitszeiten in Deutschland. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 47/2004. Vgl. auch Christian Saborowski, Jürgen Schupp und Gert G. Wagner: Urlaub in Deutschland: Erwerbstätige nutzen ihren Urlaubsanspruch oftmals nicht aus. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 15/2004.

⁹ Da Überstunden in weitaus kleinerem Maße bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern anfallen, konzentriert sich die folgende Analyse auf die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten.

¹⁰ Bauer et al. vermuten, dass dies in etwa 20 % der Firmen mit Zeitkonten der Fall ist. Siehe Frank Bauer, Hermann Groß, Eva Munz und Suna Sayin: Arbeits- und Betriebszeiten 2001, Neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements, Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung. Bericht des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) Nr. 67/2002. Das ISO schätzt, dass in Deutschland jährlich 2,4 Mrd. unbezahlte Arbeitsstunden anfallen. Ein großer Teil davon sind auf Zeitkonten erfasste Arbeitsstunden, die nicht in Anspruch genommen wurden und verfallen sind. Vgl. Hermann Groß, Eva Munz und Hartmut Seifert: Weniger Arbeitslose durch Überstundenabbau. In: WSI Mitteilungen, Nr. 8/1999, S. 505-512.

Überstundenkompensation variiert stark nach Qualifikation und Berufsgruppe

Um zu prüfen, ob der Abwärtstrend der bezahlten Mehrarbeit über alle Beschäftigtengruppen hinweg zu beobachten ist oder ob dieser Effekt auf Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur zurückgeführt werden kann, werden die Überstunden im Folgenden nach bestimmten Merkmalen untersucht. Betrachtet man zunächst die Überstunden unabhängig von ihrer Kompensationsform, so fällt auf, dass im Beobachtungszeitraum von 1991 bis 2005 sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern der Anteil der Beschäftigten mit Überstunden an den Vollzeitbeschäftigten in nahezu allen Altersgruppen zugenommen hat; bei den Frauen im Alter von 40 bis 49 Jahren hat er sich von 35 auf 57 % besonders stark erhöht (Tabelle 1). Nach wie vor leisten Männer im Durchschnitt häufiger Überstunden, jedoch ist die Überstundenhäufigkeit in der Altersgruppe der 20- bis 29-jährigen weiblichen Beschäftigten inzwischen etwas größer. In allen Altersgruppen ist ein dramatischer Rückgang der unmittelbar bezahlten Mehrarbeit zu beobachten. Bei den männlichen Arbeitnehmern wurden 1991 noch 22 % aller Beschäftigten für ihre zusätzlichen Arbeitsstunden bezahlt, während dies im Jahre 2005 nur noch bei 8 % der Fall war. Der Anteil der Beschäftigten, die für ihre Mehrarbeit entlohnt werden, ist bei den männlichen Beschäftigten in der Altersgruppe von 20 bis 29 Jahren am größten. Weibliche Beschäftigte wurden deutlich seltener für ihre Überstunden bezahlt. Anteilig an allen Frauen waren dies 2005 nur 2 %.

Sowohl die Häufigkeit als auch die durchschnittliche Anzahl der Überstunden ist für niedrigqualifizierte Arbeiter am geringsten und am höchsten für hochqualifizierte Angestellte (Tabelle 2). Während im Jahre 2005 nur gut zwei Fünftel der geringqualifizierten Arbeiter und rund die Hälfte der hochqualifizierten Arbeiter und der geringqualifizierten Angestellten Überstunden leisteten, waren es bei den hochqualifizierten Angestellten mehr als 60 % aller Beschäftigten. Diese Beschäftigtengruppe bekommt kaum eine direkte Entlohnung für Mehrarbeit: Knapp ein Fünftel erhielt gar keine Überstundenkompensation, während 30 % ihre Überstunden auf Arbeitszeitkonten verbuchten. Dahingegen leisten nur wenige Arbeiter unentgeltliche Mehrarbeit. Allerdings sind die zu Beginn der 90er Jahre gängigen Überstundenzahlungen sowohl für gering- als auch für hochqualifizierte Arbeiter seltener geworden. Sie wurden im Laufe des letzten Jahrzehnts durch Freizeitausgleich ersetzt. Diese Entwicklung steht den Erfolgchancen einer Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch Umverteilung von Arbeit entgegen, da durch eine Umverteilung dieses nicht monetär kompensierten Arbeitsvolumens die Flexibilität im Betrieb geringer würde.

Tabelle 3

Häufigkeit und wöchentlich geleistete Überstunden vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/-innen nach ausgewählten Berufsgruppen

Basis: alle Vollzeitbeschäftigten

	1991	1995	2000	2005
Manager				
Anteil in % ¹	77	86	72	82
- bezahlt	9	10	7	8
- Freizeitausgleich	21	21	19	15
- unbezahlt	37	39	35	46
Stunden pro Woche ²	5,0	5,7	4,6	5,6
Wissenschaftler				
Anteil in % ¹	70	73	69	71
- bezahlt	10	7	5	2
- Freizeitausgleich	20	15	25	27
- unbezahlt	31	33	22	29
Stunden pro Woche ²	3,5	4,7	4,2	3,8
Technische Fachkräfte				
Anteil in % ¹	51	54	58	56
- bezahlt	11	6	5	4
- Freizeitausgleich	20	26	33	32
- unbezahlt	10	10	10	11
Stunden pro Woche ²	2,1	2,3	2,2	2,1
Dienstleistungsberufe				
Anteil in % ¹	39	52	47	46
- bezahlt	9	7	6	1
- Freizeitausgleich	16	22	25	28
- unbezahlt	10	15	7	10
Stunden pro Woche ²	1,8	2,4	2,0	1,6
Handwerksberufe				
Anteil in % ¹	41	47	51	51
- bezahlt	27	24	14	8
- Freizeitausgleich	7	8	17	21
- unbezahlt	1	2	3	4
Stunden pro Woche ²	1,8	2,0	2,1	2,1
Hilfsarbeitskräfte				
Anteil in % ¹	32	34	38	49
- bezahlt	15	19	11	10
- Freizeitausgleich	11	8	16	25
- unbezahlt	3	1	2	4
Stunden pro Woche ²	1,5	1,3	1,9	2,0

1 Die Differenz zum Anteil insgesamt entspricht dem Anteil der Beschäftigten mit teilweise bezahlten und teilweise mit Freizeit kompensierten Überstunden.

2 Dieser Durchschnitt bezieht sich auf alle Vollzeitbeschäftigten. Der ausschließlich für Beschäftigte mit Überstunden berechnete Durchschnitt fällt entsprechend höher aus.

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

DIW Berlin 2006

Die Unterschiede in der Leistung von Überstunden zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Qualifikation werden noch deutlicher, wenn die Angaben nach Berufsgruppen aufgeschlüsselt werden (Tabelle 3). Im Jahre 2005 leisteten die Manager mit 82 % am häufigsten Überstunden, über die Hälfte leistete diese unentgeltlich. Durchschnittlich wurden fast sechs Überstunden pro Woche, bezogen auf alle Manager, geleistet. Die Arbeit dieser Gruppe ist schwer „umverteiltbar“. Dies gilt auch für die Gruppe mit der zweitgrößten Überstundenhäufigkeit, die der Wissenschaftler. Bei dieser sind die unbezahlten Überstunden ebenfalls bedeutsam. Den größten Anteil an Beschäftigten mit bezahlter Mehrarbeit fin-

det man bei den Handwerksberufen. Im Jahre 1991 erhielten weit über die Hälfte dieser Beschäftigten mit Überstunden eine zusätzliche Vergütung, jedoch ist auch in dieser Gruppe die bezahlte Mehrarbeit stark rückläufig.

Freizeitausgleich überwiegend im Dienstleistungsbereich

In nahezu allen Industriezweigen kann während der letzten 15 Jahre ein Anstieg in der Überstundenhäufigkeit beobachtet werden (Tabelle 4). Der Anteil an Beschäftigten mit Überstunden war 1991 in der Holz- und Papierindustrie am größten, in der damals neben der Gastronomie auch die meisten Überstunden pro Woche gearbeitet wurden. Aktuell ist dies mit 68 % im Energie- und Wassersektor der Fall. Zu den weiteren Branchen mit einer Überstundenintensität von mehr als 60 % zählten im Jahre 2005 die Gastronomie, das Transportgewerbe, die Banken und Versicherungen und der Gesundheitssektor. Die höchste Zahl an Überstunden von durchschnittlich 3,4 Stunden pro Woche war 2005 im Transportgewerbe zu beobachten, während die wöchentliche Mehrarbeit in der Mineralölindustrie und in der Textilbranche weniger als 2 Stunden betrug. Bezahlte Überstunden waren zu Anfang der 90er Jahre in der Holz- und Papierindustrie, der Metallindustrie und in der Baubranche am weitesten verbreitet; bis auf die Baubranche gilt dies auch aktuell

noch. Der Anteil der Beschäftigten mit bezahlten Überstunden ging ausnahmslos in allen Branchen zurück. In der Mineralölindustrie sank er von über vier Fünfteln auf ein Zehntel. Dramatisch war der Abwärtstrend auch in der Textilindustrie, wo 1991 noch zwei Fünftel der Arbeitnehmer mit Überstunden für ihre Mehrarbeit entlohnt wurden, und heute fast niemand mehr. Auch in der Gastronomie und im Banken- und Versicherungswesen wird kaum ein Beschäftigter für Mehrarbeit bezahlt. Hier ist der Freizeitausgleich weit verbreitet. Dagegen ist unbezahlte Mehrarbeit inzwischen in der Mineralöl- sowie der Holz- und Papierindustrie die häufigste Form der Überstunden geworden. Generell ist in den Dienstleistungsbereichen Freizeitausgleich als Überstundenkompensation besonders häufig festzustellen.

Die Beschäftigtenzahl der Unternehmen hat kaum eine Bedeutung für die Anzahl der Überstunden, die die einzelnen Beschäftigten im Durchschnitt leisten (Tabelle 5). Jedoch gibt es Unterschiede beim Kreis der Betroffenen: In den kleinen Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern leisteten im Jahr 2005 die Hälfte aller Beschäftigten Überstunden. In größeren Unternehmen waren es mit 60 % deutlich mehr. Bei allen Firmen ist seit Anfang der 90er Jahre ein drastischer Rückgang der Häufigkeit der bezahlten Überstunden zu beobachten. Während in kleinen und mittleren Betrieben der Anteil der Arbeitnehmer mit unbezahlter Mehrarbeit anstieg,

Tabelle 4

Häufigkeit und wöchentlich geleistete Überstunden vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/-innen nach ausgewählten Industriezweigen

Basis: alle Vollzeitbeschäftigten

Branchen	Anteil der Beschäftigten mit Überstunden in % der jeweiligen Beschäftigtengruppe ¹																Stunden pro Woche ²			
	Insgesamt				Bezahlt				Freizeitausgleich				Unbezahlt				1991	1995	2000	2005
	1991	1995	2000	2005	1991	1995	2000	2005	1991	1995	2000	2005	1991	1995	2000	2005				
Mineralölindustrie	29	46	44	31	24	19	5	4	0	0	21	7	2	6	3	14	1,0	1,9	2,4	1,5
Textilindustrie	42	44	56	34	17	9	10	1	9	10	22	15	3	20	6	2	1,5	2,4	2,2	1,5
Holz- u. Papierindustrie	65	48	70	61	33	20	11	14	11	4	32	16	8	6	15	17	3,5	2,6	3,9	3,1
Chemische Industrie	37	48	49	52	12	13	9	4	9	10	20	25	9	14	9	15	2,1	2,1	2,2	2,9
Metallindustrie	44	53	53	60	25	28	15	13	7	8	17	23	8	7	4	8	1,9	2,2	2,3	2,8
Maschinenbau	49	58	59	60	22	18	10	5	11	13	21	23	7	8	9	11	2,5	3,0	3,0	2,9
Energie- u. Wasservers.	48	59	62	68	11	9	4	8	20	20	23	32	8	9	9	2	2,1	2,0	2,7	2,3
Baugewerbe	44	44	46	45	26	25	14	5	7	6	12	16	5	6	5	12	1,9	1,9	2,2	2,3
Handel	56	61	55	55	16	16	8	5	14	19	20	20	15	14	16	19	2,7	3,2	2,8	2,9
Gastronomie	50	67	60	62	13	6	9	0	14	15	27	37	20	29	7	17	3,6	4,1	3,6	3,0
Transportgewerbe	43	56	52	63	16	20	9	11	12	17	21	24	6	6	11	11	2,4	3,0	2,6	3,4
Banken u. Versicherungen	62	60	70	64	9	2	4	0	29	30	43	37	11	16	10	10	2,6	2,2	2,6	2,3
Gesundheitswesen	49	52	55	61	7	4	3	3	27	25	34	39	9	12	7	11	2,0	2,4	2,2	2,2
Sonstige Dienstleistungen	44	52	51	56	7	6	5	4	22	25	29	31	11	13	10	14	1,8	2,3	2,0	2,1

¹ Die Differenz zum Anteil insgesamt entspricht dem Anteil der Beschäftigten mit teilweise bezahlten und teilweise mit Freizeit kompensierten Überstunden.

² Dieser Durchschnitt bezieht sich auf alle Vollzeitbeschäftigten. Der ausschließlich für Beschäftigte mit Überstunden berechnete Durchschnitt fällt entsprechend höher aus.

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

DIW Berlin 2006

stagnierte dieser in den Großbetrieben. Dort nahm der Anteil der Beschäftigten mit Überstunden, die mit Freizeit ausgeglichen wurden, am schnellsten zu und lag 2005 mit 31 % an der Spitze der nach Firmengröße differenzierten Unternehmen.

Das Phänomen unbezahlter Mehrarbeit

Während Mehrarbeit, die monetär oder mit Freizeit entgolten wird, durch Zeiterfassungssysteme oder Aufschreibungen festgehalten wird und der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf, haben Arbeitnehmer bei der Leistung von unbezahlten Arbeitsstunden einen größeren Ermessensspielraum. Das kostenlose Bereitstellen der Arbeitskraft mag paradox erscheinen; weder die herkömmliche ökonomische Theorie noch die menschliche Intuition liefern dafür eine eindeutige Erklärung (siehe Kasten S. 190).

Ein wichtiger Aspekt, der bisher in entsprechenden Analysen weitgehend vernachlässigt wurde, ist der Investitionscharakter von unbezahlter Mehrarbeit: Unentgeltlich geleistete Überstunden können die Karrierechancen eines Arbeitnehmers verbessern oder ein höheres Gehalt erwarten lassen.¹¹ Auch kann die Bereitstellung unbezahlter Mehrarbeit als Mittel zur Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes dienen. In Zeiten eines hohen Arbeitslosigkeitsrisikos sind Arbeitnehmer eher bereit, eine höhere Zahl von möglicherweise nicht entlohten Arbeitsstunden hinzunehmen, um das Unternehmen vor dem Bankrott zu retten oder eine Entlassung aufgrund einer als zu klein eingeschätzten Rendite zu verhindern. Dabei tritt eine angesichts hoher Arbeitslosenzahlen große Arbeitsplatzunsicherheit als Disziplinierungsinstrument auf.¹²

Unbezahlte Überstunden und Arbeitslosigkeit

Einen ersten Hinweis auf einen positiven Zusammenhang zwischen einer durch hohe Arbeitslosigkeit bedingten Arbeitsplatzunsicherheit und unbezahlter Mehrarbeit gibt die Entwicklung der Arbeitslosenraten für Deutschland und der durchschnittlichen geleisteten unbezahlten Überstunden pro Woche (Abbildung 3). Der Zusammenhang zwischen diesen beiden aggregierten Reihen ist in der ersten Hälfte des betrachteten Zeitraums besonders eng, scheint sich aber danach gelockert zu haben.¹³

Um den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und der Leistung von unbezahlten Überstunden genauer zu untersuchen, ist deshalb eine weniger aggregierte Analyse auf Basis von Individualdaten notwendig.¹⁴ Hierfür wird das individuelle Risiko eines Arbeitnehmers, den Arbeitsplatz

Tabelle 5

Häufigkeit und wöchentlich geleistete Überstunden vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/-innen nach Firmengröße

Basis: alle Vollzeitbeschäftigten

Firmen mit	1991	1995	2000	2005
unter 20 Mitarbeitern				
Anteil in % ¹	50	53	48	50
- bezahlt	19	16	9	5
- Freizeitausgleich	13	12	21	22
- unbezahlt	11	15	10	14
Stunden pro Woche ²	2,5	2,6	2,2	2,2
20 bis 199 Mitarbeitern				
Anteil in % ¹	52	53	57	59
- bezahlt	20	19	10	7
- Freizeitausgleich	14	13	22	24
- unbezahlt	11	10	12	15
Stunden pro Woche ²	2,5	2,6	2,7	2,7
200 bis 2000 Mitarbeitern				
Anteil in % ¹	46	54	56	59
- bezahlt	16	13	9	6
- Freizeitausgleich	16	19	27	28
- unbezahlt	8	9	8	13
Stunden pro Woche ²	2,1	2,4	2,6	2,6
über 2000 Mitarbeitern				
Anteil in % ¹	45	55	56	60
- bezahlt	15	11	6	4
- Freizeitausgleich	12	22	25	31
- unbezahlt	9	10	9	10
Stunden pro Woche ²	2,2	2,6	2,6	2,8

1 Die Differenz zum Anteil insgesamt entspricht dem Anteil der Beschäftigten mit teilweise bezahlten und teilweise mit Freizeit kompensierten Überstunden.

2 Dieser Durchschnitt bezieht sich auf alle Vollzeitbeschäftigten. Der ausschließlich für Beschäftigte mit Überstunden berechnete Durchschnitt fällt entsprechend höher aus.

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

DIW Berlin 2006

zu verlieren, durch die regionale Arbeitslosenrate eines Arbeitsamtsbezirks dargestellt. Mittels eines Regressionsmodells wurde der Einfluss dieser regionalen Arbeitslosenrate auf die individuelle Leistung von unbezahlter Mehrarbeit geschätzt. Hiernach besteht im Falle männlicher Beschäftigter in Westdeutschland ein positiver, jedoch sehr schwacher statistischer Zusammenhang zwischen beiden Größen: Die Erhöhung der regionalen Arbeitslosenrate um einen Prozentpunkt bedeutet eine um 1 % höhere Wahrscheinlichkeit, unbezahlte Überstunden

11 Vgl. dazu Markus Pannenberg, der bei westdeutschen Männern beträchtliche langfristige Lohneffekte festgestellt hat, die bereits von geringer unbezahlter Überstundenarbeit ausgehen. Markus Pannenberg: Long-Term Effects of Unpaid Overtime, Evidence for West Germany. In: Scottish Journal of Political Economy, Jg. 52, 2005, S. 177–193.

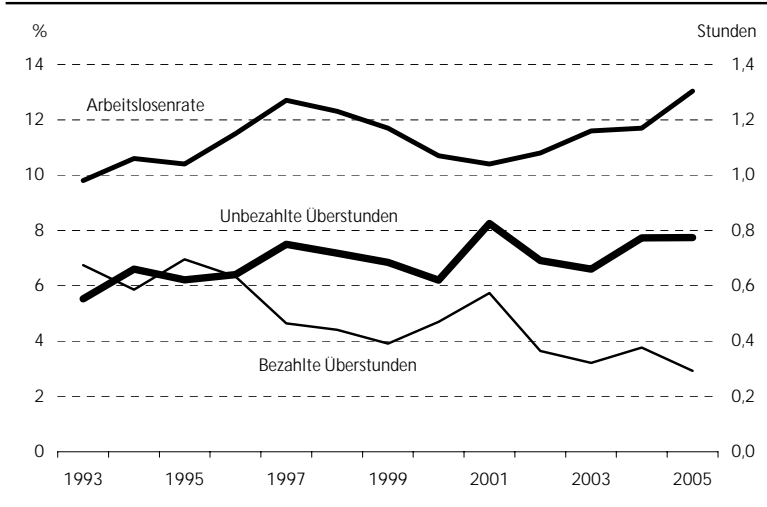
12 Diese Hypothese hat denselben Hintergrund wie der positive Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und der Anzahl verfallener Urlaubstage oder die negative Beziehung zwischen Arbeitslosigkeit und dem Krankenstand einer Volkswirtschaft.

13 Dies steht in starkem Gegensatz zur Entwicklung der bezahlten Mehrarbeit, die im beobachteten Zeitraum spiegelbildlich zu jener der Arbeitslosigkeit verlief.

14 Vgl. Silke Anger: Unpaid Overtime in Germany: Differences Between East and West. In: Schmollers Jahrbuch, Bd. 125, Heft 1, 2005, S. 17–21.

Abbildung 3

Wöchentliche Überstunden je Arbeitnehmer/-in in Vollzeitbeschäftigung nach Art der Kompensation und Arbeitslosenrate



Quellen: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; Sozio-ökonomisches Panel; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2006

zu leisten. Gleichzeitig geht ein Anstieg der Arbeitslosenrate um einen Prozentpunkt mit einem zweiprozentigen Anstieg der wöchentlichen Überstunden einher. Die Zunahme der Arbeitslosenquote auf das Niveau Ostdeutschlands wäre für männliche westdeutsche Arbeitnehmer hochgerechnet mit einer Steigerung ihrer unbezahlten Mehrarbeit um ein Fünftel verbunden, was durchschnittlich etwa 12 Minuten pro Woche entspricht. Für weibliche Beschäftigte und ostdeutsche Arbeitnehmer konnte kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwi-

schen Entlassungsrisiko und unbezahlter Mehrarbeit nachgewiesen werden.

Fazit

Angesichts sinkender Zahlen der bezahlten Überstunden während der letzten Jahre wurden die Forderungen der Gewerkschaften, mittels Überstundenabbau Arbeit umzuverteilen, deutlich leiser. Auch wenn Überstunden gegenwärtig nicht an der Spitze der tarifpolitischen Tagesordnung stehen, so bleibt die Arbeitszeit ein wichtiges Thema. Dies wurde erst jüngst in den Auseinandersetzungen um längere Arbeitszeiten wieder deutlich. Hier wurde von den Arbeitgebern auf den Rückgang sowohl der regulären als auch der Mehrarbeit verwiesen, der die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe in Deutschland gefährde. Dieser Befund stützt sich jedoch in der Regel auf die amtliche Statistik, die seit Jahren einen stetigen Rückgang der *bezahlten* Mehrarbeit ausweist. Datenerhebungen aus Personenbefragungen zufolge sind Überstunden insgesamt – also bezahlte und nicht monetär kompensierte – jedoch nicht rückläufig, sondern sie sind während der letzten zwei Jahrzehnte sogar leicht gestiegen. Der Trend in Richtung flexiblerer Arbeitszeiten hat längst eingesetzt, und bei einer wachsenden Anzahl von Berufen steht die Erfüllung bestimmter Aufgaben anstelle der vertraglichen Arbeitszeit im Vordergrund. Hier ist eine Grauzone für unbezahlte Überstunden und solche, die zwar auf Arbeitszeitkonten erfasst werden, aber dann doch zu einem beträchtlichen Teil wieder verfallen, entstanden. Diese Überstunden sind von erheblicher wirtschaftlicher, aber auch gesellschaftlicher Bedeutung.

DIW Berlin, CEPR London und IZA Bonn laden ein zum
Berlin Lunchtime Meeting mit

Dr. Hilmar Schneider
(Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, IZA Bonn)

**Mindestlohn und Kombilohn –
Die Bekämpfung von Unfug mit Unfug**

Moderatorin: Regina Vogel, Stellv. Direktorin, Deutsch-Britische-Stiftung

27. April 2006, 12.00-14.00 Uhr
dbb forum berlin, Friedrichstr. 169-170/Französische Straße, 10117 Berlin

Nach dem Willen der Politik soll ein Kombilohn den deutschen Arbeitsmarkt retten. Damit die Lohnsubvention die ihr zugedachte Wirkung entfalten kann, müsste sie jedoch relativ großzügig bemessen sein. Abgesehen davon, dass dies aufgrund von Mitnahmeeffekten kaum finanzierbar sein dürfte, besteht die Gefahr, dass Unternehmen einen Kombilohn dazu missbrauchen, die Lohnkosten zu Lasten des Sozialstaats zu senken. Daraus leitet sich die Forderung nach Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns ab. Am Ende droht eine Situation, die mehr Probleme schafft als sie löst.

Hilmar Schneider ist Direktor für Arbeitsmarktpolitik am IZA Bonn. Seine Forschungsschwerpunkte umfassen neben der Arbeitsmarktpolitik unter anderem Fragen der Sozialen Sicherung, der Lohnpolitik und der Demographie. Zu seinen wichtigsten Veröffentlichungen zählen Studien zu den Arbeitsmarktwirkungen von Lohnersatzleistungen, den Arbeitsmarktperspektiven Ostdeutschlands, der Effizienz von aktiver Arbeitsmarktpolitik im Transformationsprozess und den wohlfahrtsstaatlichen Perspektiven in Europa.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme und bitten Sie, Ihre **verbindliche Anmeldung** bis spätestens **21. April 2006** via E-Mail an events@diw.de zu senden.

Wir würden uns freuen, Sie auch an folgenden Terminen begrüßen zu dürfen:
24. Mai – 28. Juni – 18. Oktober – 29. November

Die Veranstalter danken der Deutsch-Britischen Stiftung für ihre großzügige Unterstützung.

Kontakt:

DIW Berlin, Ralf Messer, Tel. 030-897 89 569, E-Mail: events@diw.de

The British Embassy, the DIW Berlin and
the Anglo-German Foundation are pleased to invite you
to the next DIW Berlin Seminar with

Professor John Van Reenen and Dr Tobias Kretschmer
Centre for Economic Performance (CEP) at the
London School of Economics

Report Launch and Debate 'Better Work-Life Balance – Higher Productivity? Results of a Comparative Management Study'

Wednesday, May 17, 2006 at 1:00 p.m.

British Embassy Berlin
Wilhelmstraße 70-71, 10117 Berlin

Companies that are bigger and better managed seem to provide a better work-life balance for their employees, according to a new report published by the Anglo-German Foundation. Globalisation and tougher product market competition improve management practices but without any detrimental impact on work-life balance. However, there is no evidence that firms with better work-life balance practices – shorter hours, flexible working, family-friendly policies, etc. – have higher productivity.

The comparative study uses an innovative survey tool on over 700 manufacturing firms in France, Germany, the UK and the United States to ask questions about management practices and work-life balance.

Comment: Elisabeth Niejahr, Die Zeit

Chair: Regina Vogel, Deputy Director, Anglo-German Foundation

The presentation will be held in English.

Please confirm your participation by **May 5, 2006**

By fax: 030-897 89 119

or by e-mail: events@diw.de.

For security reasons at the British Embassy, we ask you for a confirmed reservation.

Please remember to bring valid identification.

The event starts with a lunch.

Pamela Major
Counsellor EU & Economic
British Embassy

Dr. Susanne M. Schmidt
Managing Director
DIW Berlin

Regina Vogel
Deputy Director
Anglo-German Foundation

Impressum

DIW Berlin
Königin-Luise-Str. 5
14195 Berlin

Herausgeber

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann (Präsident)
Prof. Dr. Georg Meran (Vizepräsident)
Dr. Tilman Brück
Dörte Höppner
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Dr. Bernhard Seidel
Prof. Dr. Viktor Steiner
Prof. Dr. Alfred Steinherr
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Prof. Dr. Axel Werwatz, Ph.D.
Prof. Dr. Christian Wey

Redaktion

Kurt Geppert
Dr. Elke Holst
Manfred Schmidt
Dr. Mechthild Schrooten

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49 – 30 – 89789-249
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 7477649
Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. 01805 – 198888, 12 Cent/min.

Reklamationen können nur innerhalb von vier Wochen nach Erscheinen des Wochenberichts angenommen werden; danach wird der Heftpreis berechnet.

Bezugspreis

Jahrgang Euro 180,-
Einzelheft Euro 7,- (jeweils inkl. Mehrwertsteuer und Versandkosten)
Abbestellungen von Abonnements spätestens 6 Wochen vor Jahresende

ISSN 0012-1304

Bestellung unter leserservice@diw.de

Konzept und Gestaltung

kognito, Berlin

Satz

eScriptum, Berlin

Druck

on the fly GmbH
Adalbertstraße 7–8
10999 Berlin

**Der nächste Wochenbericht
erscheint am 26. April 2006.**

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an die Stabsabteilung Information und Organisation des DIW Berlin (Kundenservice@diw.de) zulässig.