

Verbreitung und Umfang von Überstunden bei Frauen und Männern

Die Uhren gehen noch immer etwas anders

Überstunden waren zu Beginn der 1990er Jahre noch überwiegend Männersache. Seither hat sich der Abstand zwischen den Geschlechtern merklich verringert. Dennoch leisten männliche Beschäftigte nach wie vor deutlich mehr Überstunden als weibliche. Dies ist insbesondere auf den wesentlich höheren Anteil an unbezahlten Überstunden zurückzuführen.

Das Thema „Überstunden“ sorgt in Deutschland seit jeher für Konfliktstoff. Arbeitgeber sehen Überstunden als notwendig an, um flexibel auf veränderte Nachfrage- oder Produktionsbedingungen reagieren zu können. Für Beschäftigte jedoch sind sie zwiespältig: Sie können dadurch zwar teilweise ihr Einkommen aufbessern, zugleich bergen Überstunden jedoch Risiken – insbesondere, wenn sie regelmäßig geleistet werden. Neben möglichen gesundheitlichen Belastungen wird es für die Beschäftigten dann schwieriger, berufliche und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren. Daher werden immer wieder Forderungen laut, Überstunden abzubauen und stattdessen Beschäftigte einzustellen.

Als Überstunden werden ganz allgemein Arbeitsstunden bezeichnet, die von den Beschäftigten über die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet werden. Wenn also etwa ein Vollzeitbeschäftigter statt der vertraglich vereinbarten 39 Wochenstunden 42 Stunden pro Woche arbeitet, leistet er damit Überstunden.

Betriebe greifen aus unterschiedlichen Gründen auf Überstunden zurück. So versuchen sie, dadurch ihren Arbeitskräfteeinsatz an Schwankungen der Nachfrage anzupassen – insbesondere dann, wenn sie diese nur als vorübergehend einschätzen. Mit Überstunden werden auch personelle Engpässe in Betrieben ausgeglichen, die beispielsweise infolge von Urlaub oder Krankheit von Beschäftigten entstehen. Zudem ordnen Betriebe Überstunden an, um auf Kundenwünsche schneller zu reagieren und kürzere Lieferzeiten zu realisieren.

Die Mehrheit der Beschäftigten leistet Überstunden sind in Deutschland weit verbreitet. Zwischen den Jahren 1991 und 2012 stieg der Anteil der Beschäftigten, die Überstunden leisten, von rund 45 auf 55 Prozent (vgl. Abbildung 1 auf Seite 110). Dabei nahm sowohl bei Männern als auch bei Frauen der entsprechende Anteil zu: Er erhöhte sich bei den Frauen von rund 35 auf 51 Prozent, bei den Männern von rund 52 auf 59 Prozent.



Der Anteil der Beschäftigten, die Überstunden leisten, ist bei den Frauen also deutlich stärker gestiegen als bei den Männern. Der wachsende Anteil an Beschäftigten, die Überstunden arbeiten, lässt sich unter anderem auf den allgemeinen Trend zur Höherqualifizierung zurückführen, da Überstunden häufiger von höher qualifizierten Beschäftigten geleistet werden.

Der Anteil der Beschäftigten, die Überstunden leisten, schwankt mit der Konjunktur

Der generelle Trend eines steigenden Anteils an Beschäftigten, die Überstunden leisten, kehrt sich in konjunkturellen Abschwungphasen vorübergehend um: Zwischen 1992 und 1993 sank der Anteil um 2,4 Prozentpunkte

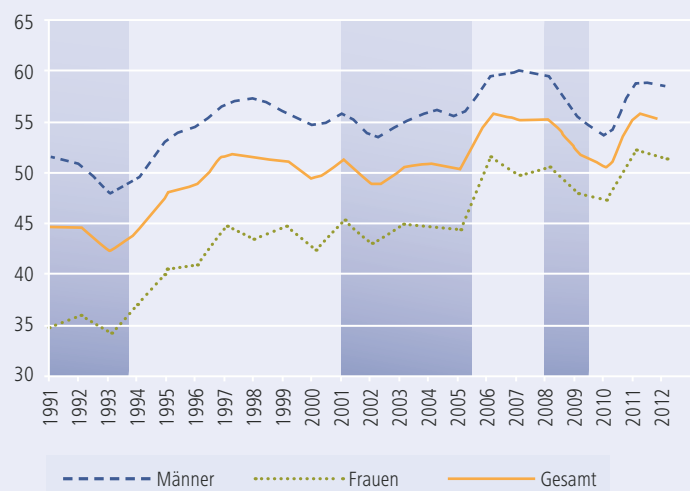
(Frauen: -1,7 Prozentpunkte; Männer: -2,9 Prozentpunkte), zwischen 2001 und 2002 um 2,7 Prozentpunkte (Frauen: -2,4 Prozentpunkte; Männer: -2,6 Prozentpunkte). Während der Finanz- und Wirtschaftskrise in den Jahren 2008/09 schrumpfte der Anteil mit 3,4 Prozentpunkten besonders deutlich (Frauen: -2,5 Prozentpunkte; Männer: -4,0 Prozentpunkte). Dies ist auch plausibel, denn als Reaktion auf die Krise fuhren viele Betriebe Überstunden, darunter die Gleitzeitguthaben der Beschäftigten, zurück – nicht zuletzt, um ihre Arbeitskräfte längerfristig halten zu können.

Auch während der einsetzenden wirtschaftlichen Erholungsphase im Jahr 2010 ging der Anteil weiter zurück. So wurde in diesem Jahr zunächst die tarifliche oder

Abbildung 1

Anteil der Beschäftigten, die Überstunden leisten, 1991 bis 2012

Anteil an allen Beschäftigten in Prozent*



*Beschäftigte, die im Monat vor der Befragung Überstunden geleistet haben.

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel (SOEP), hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.
 Grundgesamtheit: Alle beschäftigten Arbeitnehmer in Vollzeit, regulärer Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung zwischen 18 und 65 Jahren.

©IAB

betriebsübliche Wochenarbeitszeit, die etwa im Rahmen von Kurzarbeit vielfach abgesenkt worden war, wieder auf das normale Niveau angehoben. Erst in den Jahren 2011 und 2012 stieg der Anteil des Personals, das Überstunden leistet, in etwa wieder auf das Vorkrisenniveau.

Die Anzahl der Überstunden pro Beschäftigtem ist seit 1991 kaum gestiegen

Im Gegensatz zur Zahl der Beschäftigten, die Überstunden leisten, blieb die Zahl der pro Beschäftigtem durchschnittlich geleisteten Überstunden annähernd stabil. Sie stieg zwischen 1991 und 2012 insgesamt nur marginal von 2,1 auf 2,2 Stunden pro Woche. Auch hier sind jedoch vorübergehende Rückgänge in Rezessionsphasen zu verzeichnen.

Während der Rezession zwischen 1992 und 1993 zeigte sich nur ein leichter Rückgang von 2,0 auf 1,9 Überstunden. In der zweiten Rezessionsphase ist die Zahl der Überstunden pro Beschäftigtem und Woche von 2,3 Stunden im Jahr 2001 auf 2,1 Stunden in 2002 und 2003

gesunken. Auffällig ist, dass während der schweren Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 der Umfang der geleisteten Überstunden nur marginal von 2,4 auf 2,3 Stunden zurückgegangen ist.

Die meisten Überstunden wurden in den Jahren 2006 und 2007 und damit unmittelbar vor der Finanz- und Wirtschaftskrise geleistet (2,5 bzw. 2,6 Überstunden). Dieses Niveau wurde im Jahr 2011 fast wieder erreicht.

Bei den Frauen stieg die Anzahl der Überstunden pro Woche zwischen 1991 und 2012 relativ deutlich von 1,2 auf 1,7 Stunden – mit einem Höhepunkt von 1,9 Stunden im Boomjahr 2006 (vgl. Abbildung 2 auf Seite 111). Infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise sank die Zahl der pro Kopf geleisteten Überstunden zwischen 2008 und 2010 jedoch nur marginal von 1,8 auf 1,7 Stunden. Dies dürfte insbesondere darauf zurückzuführen sein, dass Frauen häufiger im öffentlichen Dienst tätig sind, der im geringeren Maße von der Krise betroffen war.

Anders als bei den Frauen ist bei den Männern keine langfristige Zunahme der Überstunden zu verzeichnen: Die durchschnittliche Zahl der Überstunden pro Woche betrug im Jahr 2012 2,7 Stunden und lag damit auf dem gleichen Niveau wie 1991 (vgl. Abbildung 3 auf Seite 111). Bei den Männern markiert das Boomjahr 2007 mit 3,2 Überstunden pro Woche den bisherigen Höchststand. Im Vergleich zu den Frauen sank die Anzahl der von ihnen geleisteten Überstunden in den Krisenjahren zwischen 2008 und 2010 deutlich, wenn auch keineswegs dramatisch, von 3,0 auf 2,7 Überstunden pro Woche.

Überstunden werden vom Arbeitgeber unterschiedlich abgegolten

Überstunden werden, je nachdem wie sie vom Arbeitgeber abgegolten werden, in definitive und transitorische Überstunden unterschieden. Definitive Überstunden sind solche, die die Arbeitszeit eines Beschäftigten tatsächlich verlängern. Darunter fallen bezahlte und unbezahlte Überstunden. Im Gegensatz dazu führen transitorische Überstunden nicht zu einer tatsächlichen Arbeitszeitverlängerung, denn sie werden zu einem späteren Zeitpunkt wieder durch Freizeit ausgeglichen.

Welche Arten von Überstunden geleistet werden, ist je nach Beschäftigtengruppe sehr unterschiedlich. So haben bezahlte Überstunden bei Arbeitern eine höhere Bedeutung als bei Angestellten. Bezahlte Überstunden liegen vor allem dann im Interesse der Beschäftigten, wenn ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit ohnehin geringer ist als von ihnen gewünscht. Bezahlte Überstunden ermöglichen einen Zusatzverdienst, der insbesondere für Beschäftigte mit einem geringeren Einkommen attraktiv sein kann.

Unbezahlte Überstunden sind vor allem bei Führungskräften weit verbreitet

Unbezahlte Überstunden werden überproportional häufig von Angestellten in Führungspositionen geleistet. Führungskräfte leisten unbezahlte Überstunden, um beispielsweise die Leistung des eigenen Teams und die Reputation zu erhöhen. Auch haben Führungskräfte häufig ein sehr hohes Arbeitspensum, das in der regulären Arbeitszeit nicht abgearbeitet oder bewältigt werden kann. Die mehr geleisteten Stunden sind bei dieser Beschäftigtengruppe in der Regel bereits mit dem Lohn abgegolten.

Transitorische Überstunden sind vor allem dann für Beschäftigte interessant, wenn die Arbeitszeit variabel nach individuellen Bedürfnissen verteilt werden kann. Damit bietet sich den Beschäftigten die Chance, ihre Arbeitszeit stärker an außerberuflichen Verpflichtungen und Aktivitäten auszurichten und so Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren.

Zu berücksichtigen ist jedoch, dass regelmäßig geleistete und dauerhafte Überstunden zu physischen und psychischen Belastungen – und damit auch zu krankheitsbedingten Arbeitsausfällen – führen können. Schließlich steigen auch die Sicherheits- und Gesundheitsrisiken, wodurch es häufiger zu Arbeitsunfällen kommen kann.

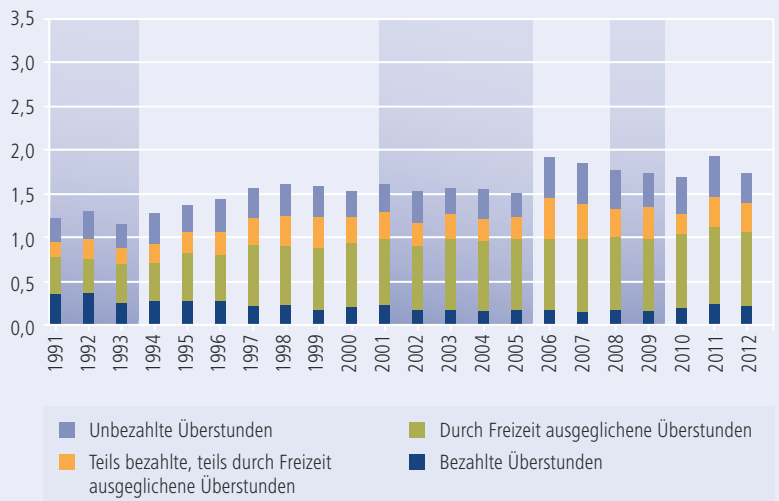
Bezahlte Überstunden gehen zurück, Überstunden mit Freizeitausgleich nehmen zu

Bezahlte Überstunden haben schon Ende der 1990er Jahre stark an Bedeutung verloren. Noch zu Beginn der 1990er Jahre leisteten Beschäftigte im Durchschnitt rund 0,8 bezahlte Überstunden pro Woche, im Jahr 2012 waren es im

Abbildung 2

Überstunden bei Frauen, nach Art der Abgeltung, 1991 bis 2012

In Wochenstunden pro beschäftigter Frau



Quelle: SOEP, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

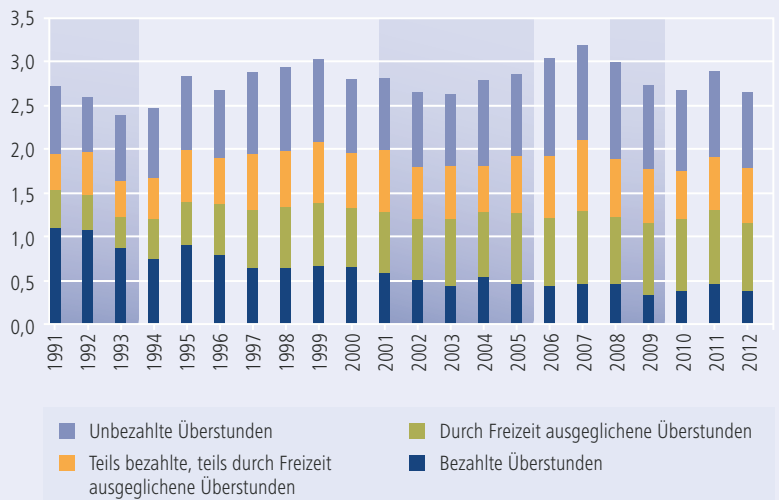
Grundgesamtheit: Alle beschäftigten Frauen in Vollzeit, regulärer Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung zwischen 18 und 65 Jahren. Hierbei sind auch Personen berücksichtigt, die generell keine Überstunden leisten.

©IAB

Abbildung 3

Überstunden bei Männern, nach Art der Abgeltung, 1991 bis 2012

In Wochenstunden pro beschäftigtem Mann



Quelle: SOEP, hochgerechnete Ergebnisse, eigene Berechnungen.

Grundgesamtheit: Alle beschäftigten Männer in Vollzeit, regulärer Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung zwischen 18 und 65 Jahren. Hierbei sind auch Personen berücksichtigt, die generell keine Überstunden leisten.

©IAB

Schnitt nur noch 0,3. Dagegen verdoppelte sich die Anzahl der durch Freizeit ausgeglichenen Überstunden bis Mitte der 2000er Jahre von 0,4 auf 0,8 und verharrt seither auf diesem Niveau.

Ein Grund für diese Entwicklung dürfte sein, dass bezahlte Überstunden für die Betriebe kostspielig sind, weil in diesem Fall Überstundenzuschläge beziehungsweise zusätzliche Lohnkosten anfallen. Betriebe haben daher einen starken Anreiz, bezahlte Überstunden durch transitorische Überstunden zu substituieren, etwa durch die Einrichtung von Gleitzeitkonten. Diese stoßen aufgrund ihrer Flexibilität auch bei den Beschäftigten auf Akzeptanz.

Die Anzahl der unbezahlten Überstunden ist mit jeweils 0,6 Stunden in etwa gleich geblieben, ein moderater Anstieg auf 0,8 Stunden zeigt sich in den Jahren 2006 und 2007. Auch in den Krisenjahren 2008 und 2009 wurden durchschnittlich noch 0,8 beziehungsweise 0,7 unbezahlte Überstunden pro Woche geleistet. Hier dürfte es sich vor allem um Beschäftigte handeln, deren Tätigkeit keinen oder

nur geringen konjunkturellen Schwankungen unterliegt. Überstunden, die teils abgegolten, teils durch Freizeit ausgeglichen werden, haben über den Beobachtungszeitraum hinweg leicht an Bedeutung gewonnen und sind von durchschnittlich 0,3 auf 0,5 Überstunden pro Woche gestiegen.

Bezahlte Überstunden sind bei Männern häufiger verbreitet als bei Frauen

Zugleich zeigen sich mit Blick auf den Umfang und die Entwicklung der verschiedenen Arten von Überstunden Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Bei den Frauen ergibt sich im Wesentlichen folgendes Bild (vgl. Abbildung 2 auf Seite 111): Die Zahl der bezahlten Überstunden sank von knapp 0,4 Stunden pro Woche zu Beginn der 1990er Jahre auf 0,2 im Jahre 2012. Dagegen haben die durch Freizeit ausgeglichenen Überstunden in diesem Zeitraum an Bedeutung gewonnen (0,4 bzw. 0,9 Stunden). Die Zahl der unbezahlten Überstunden blieb mit rund 0,3 Stunden pro Woche relativ konstant.

Bei Männern spielten mit Freizeit ausgeglichene Überstunden zu Beginn der 1990er Jahre noch eine untergeordnete Rolle. Dasselbe gilt für Überstunden, die teils monetär, teils mit Freizeit abgegolten wurden. Dies änderte sich im Laufe der Jahre merklich. So ist insbesondere die Zahl der durch Freizeit ausgeglichenen Überstunden deutlich von 0,4 auf 0,8 Stunden gestiegen. Umgekehrt schrumpfte der Umfang der bezahlten Überstunden im betrachteten Zeitraum von 1,1 auf 0,4 Stunden. Der Umfang der unbezahlten Überstunden erhöhte sich nur leicht von 0,8 auf 0,9 Stunden.

Ein Grund für die größere Verbreitung von bezahlten Überstunden bei Männern liegt darin, dass diese häufiger im produzierenden Sektor arbeiten als Frauen. In diesem Bereich sind die bezahlten Überstunden traditionell bedeutender als in anderen Branchen. Frauen hingegen sind stärker im Dienstleistungssektor tätig, wo Überstunden häufiger durch Freizeit ausgeglichen werden.

Die stärkere Verbreitung von unbezahlten Überstunden bei Männern kann unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass Männer häufiger in Führungspositionen tätig sind. Generell lässt sich der höhere Wert der Männer sowohl bei den bezahlten als auch bei den un-



bezahlten Überstunden auch damit erklären, dass Frauen wesentlich häufiger teilzeitbeschäftigt sind als Männer. Denn Teilzeitbeschäftigte leisten weniger bezahlte und unbezahlte Überstunden als Vollzeitbeschäftigte.

Fazit

In Deutschland leisten immer noch mehr Männer als Frauen Überstunden. Die Zahl der geleisteten Überstunden fällt bei den Männern ebenfalls höher aus. Allerdings geht der Abstand zwischen den Geschlechtern in beiden Dimensionen zurück. Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich ferner bei der Überstundenabgeltung: Frauen gleichen Überstunden häufiger mit Freizeit aus als Männer. Demgegenüber spielen sowohl die bezahlten als auch die unbezahlten Überstunden bei Männern noch immer eine größere Rolle als bei Frauen.

Überstunden können damit in zunehmendem Maße auch Frauen treffen. Für Frauen kann dies die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zusätzlich erschweren. Inwieweit dadurch tatsächlich Konflikte entstehen, hängt aber im Wesentlichen davon ab, ob und inwieweit Überstunden abgegolten werden. Sowohl bei Frauen als auch bei

Männern machen die transitorischen oder mit Freizeit ausgeglichenen Überstunden inzwischen einen Großteil der Überstunden aus. Damit wird die Arbeitszeit prinzipiell nicht verlängert, sondern anders verteilt.

Arbeitgeber sollten aber dafür Sorge tragen, dass Beschäftigte ihre angesammelten Überstunden im Regelfall abgleiten können. Anderenfalls können diese langfristig zu physischen oder psychischen Belastungen führen. Bei der Arbeitszeitverteilung gilt es zudem, individuelle Bedürfnisse der Beschäftigten zu berücksichtigen und eine einseitige Orientierung an betrieblichen Erfordernissen zu vermeiden.

In der Vergangenheit haben immer mehr Betriebe Arbeitszeitkonten eingeführt. Damit lassen sich bezahlte durch transitorische Überstunden substituieren, die innerhalb eines bestimmten, vorab festgelegten Bezugszeitraums ausgeglichen werden. Bislang deutlich weniger verbreitet sind spezielle Kontenmodelle, mit denen transitorische Überstunden langfristig für individuelle Zwecke wie Sabbaticals, Weiterbildungs-, Familien- oder Pflegezeiten angespart werden können. Offensichtlich sind die bestehenden Hürden für die Einführung derartiger Modelle aus Sicht der meisten Betriebe nach wie vor zu hoch.

Literatur

Brauttsch, Hans-Ulrich; Drechsel, Katja; Schultz, Birgit (2012): Unbezahlte Überstunden in Deutschland. In: *Wirtschaft im Wandel*, Jg. 18 (19), S. 308-315.

Ellguth, Peter; Gerner, Hans-Dieter; Zapf, Ines (2013): Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte: Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten. IAB-Kurzbericht Nr. 3.

Seifert, Hartmut; Kümmerling, Angelika; Riedmann, Arnold (2013): Langzeitkonten – überschätzte Erwartungen einer biografieorientierten Zeitpolitik? In: *WSI-Mitteilungen* 66(2), S. 133-143.

Weber, Enzo; Wanger, Susanne; Weigand, Roland; Zapf, Ines (2014): Verbreitung von Überstunden in Deutschland. *Aktuelle Berichte des IAB*, September.

Zapf, Ines (2016): Traditionelle und moderne Formen der Arbeitszeitflexibilität. Arbeitsangebots- und -nachfrageseitige Faktoren von Überstunden und Arbeitszeitkonten. IAB-Bibliothek 361. Bielefeld: W. Bertelsmann (im Erscheinen).

Die Autorin



Ines Zapf

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Prognosen und Strukturanalysen“ am IAB.
ines.zapf@iab.de