



DGB-Index
Gute Arbeit

NRW **DGB**



Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit

Arbeitszeiten in Nordrhein-Westfalen

Impressum

Herausgeber:
DGB-Bezirk NRW
Friedrich-Ebert-Straße 34 – 38
40210 Düsseldorf

Verantwortlich:
Anja Weber
Vorsitzende des DGB NRW

Datenanalyse und Text:
Dr. Johann Gerdes,
Dr. Rolf Schmucker
Institut DGB-Index Gute Arbeit,
Berlin

Stand:
Januar 2018

Weiterführende Informationen:
www.dgb-index-gute-arbeit.de

Datenerhebung:
Umfragezentrum Bonn
(uzbonn GmbH)

www.nrw.dgb.de

Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

die Diskussion über eine Neugestaltung der Arbeitszeit ist in vollem Gange. Besonders Beschäftigte, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, wollen souveräner über ihre Arbeitszeit entscheiden. Sie sehen mehr Selbstbestimmung als Chance, Job und Privatleben besser unter einen Hut zu bekommen. Auch die Arbeitgeberseite verlangt nach mehr Flexibilität, allerdings mit einer anderen Zielsetzung. Sie stellen die täglichen Höchstarbeitszeiten ebenso infrage wie die Mindestdauer für Ruhezeiten und Pausen, um noch freier über ihre Mitarbeiter verfügen zu können.

Die vorliegende Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit für Nordrhein-Westfalen zeigt, dass die Beschäftigten in NRW bereits jetzt hochgradig flexibel zugunsten ihres Arbeitgebers arbeiten. So gibt rund die Hälfte der Befragten an, regelmäßig Überstunden zu leisten, häufig ohne einen finanziellen oder einen Freizeitausgleich zu bekommen. Jede/r Fünfte muss nach eigener Aussage auch außerhalb der regulären Arbeitszeit erreichbar sein und jede/r Dritte sieht sich mit wachsendem Leistungsdruck konfrontiert. Nur bei einer Minderheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entspricht die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zudem auch der persönlichen Wunscharbeitszeit. Meist wollen Teilzeitbeschäftigte mehr und Vollzeitbeschäftigte weniger Wochenstunden leisten.

Kurzum: Die zunehmende Flexibilität in der Arbeitswelt kommt derzeit praktisch ausschließlich den Unternehmen zugute. Diejenigen, die den wirtschaftlichen Erfolg erarbeiten, sind eher Leidtragende als Profiteure. Es ist daher an der Zeit, die Arbeitszeitdebatte stärker auf die Beschäftigten und ihre Bedürfnisse auszurichten. Nie waren die Rahmenbedingungen so gut, um dieses Anliegen umzusetzen: Die deutsche Wirtschaft boomt seit Jahren und die Digitalisierung eröffnet neue Möglichkeiten, mobil und damit zeitsouveräner zu arbeiten. Der Dreh- und Angelpunkt ist der fehlende politische und unternehmerische Wille. Dabei sollte es auch im Interesse der Wirtschaft liegen, durch gesunde und motivierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

Wenn wir neu über Arbeitszeiten nachdenken, bedeutet das daher: Einerseits mehr Zeitsouveränität für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umsetzen und andererseits mehr Schutz vor der Entgrenzung von Arbeit bieten. Mehr Zeitsouveränität lässt sich unter anderem durch ein Recht auf befristete Teilzeit erreichen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können so ihre Arbeitszeit reduzieren, ohne dauerhaft in die sogenannte Teilzeitfalle zu geraten. Damit sich dies nicht nur Beschäftigte leisten können, deren Partner gut verdienen, müssen Einkommensausfälle zumindest teilweise kompensiert werden – vor allem in den Fällen, in denen es darum geht, mehr Zeit für die Erziehung von Kindern oder für die Pflege von Angehörigen zu haben. Darüber hinaus brauchen wir – dort wo es die Tätigkeit zulässt – einen Anspruch auf Homeoffice und mobiles Arbeiten. Damit dies zu mehr Freiheit und nicht zu einer weiteren Entgrenzung von Arbeit führt, muss außerbetrieblich erbrachte Arbeit konsequent erfasst und vergütet werden. Und wir müssen dringend das Recht der Beschäftigten stärken, außerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten nicht erreichbar zu sein.

Mehr Arbeitszeitsouveränität bei gleichzeitigem Schutz vor Entgrenzung trägt nicht nur dazu bei, Arbeit und Privatleben besser in Einklang zu bringen, sondern reduziert auch die gesundheitlichen Belastungen und erhöht die Motivation und die Zufriedenheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Beschäftigtenorientierte Flexibilität bei der Arbeitszeit ist daher eine zentrale Voraussetzung für Gute Arbeit.

Anja Weber,
Vorsitzende des DGB Nordrhein-Westfalen

Hochflexibel und länger als vereinbart – Arbeitszeiten in Nordrhein-Westfalen

Zusammenfassung

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Nordrhein-Westfalen arbeiten hochgradig flexibel – sowohl was die Dauer der Arbeitszeit als auch ihre Lage betrifft. Das zeigen die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2017.

Gut zwei Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Nordrhein-Westfalen arbeiten in einer Vollzeitbeschäftigung mit einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von wöchentlich mindestens 35 Stunden. Die in den letzten Jahren angestiegene Teilzeitquote liegt im Jahr 2017 bei 31 Prozent. Teilzeitarbeit wird überwiegend von Frauen geleistet (Teilzeitquote 60 Prozent).

Die Hälfte der Befragten arbeitet regelmäßig länger als vertraglich vereinbart. Und jede/r Fünfte leistet außerhalb der normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für den Betrieb. Besonders stark verbreitet sind Überstunden bei Vollzeitbeschäftigten mit einer hohen Arbeitsbelastung. Jede/r Siebte weist überlange Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden pro Woche auf.

Nur für eine Minderheit der Befragten entspricht die Länge ihrer tatsächlichen Arbeitszeit auch ihrer gewünschten Arbeitszeit. Bei Teilzeitbeschäftigten gibt es den verbreiteten Wunsch nach längeren Arbeitszeiten, Beschäftigte in Vollzeit würden ihre Arbeitszeit mehrheitlich gerne reduzieren.

Ein erheblicher Anteil der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen ist von unsozialen Arbeitszeitlagen betroffen. Jede/r Vierte arbeitet häufig am Wochenende. Die im Kontext der Digitalisierung voranschreitende Entgrenzung von Arbeit lässt sich daran ablesen, dass mittlerweile von jedem fünften Beschäftigten erwartet wird, dass er auch außerhalb seiner regulären Arbeitszeiten für den Betrieb erreichbar ist.

Jede/r dritte Beschäftigte in Nordrhein-Westfalen ist bei seiner Arbeit mit einem wachsenden Leistungsdruck konfrontiert. Die Betroffenen haben bei gleichbleibender Dauer der Arbeitszeit ein höheres Arbeitspensum zu bewältigen. Die Verdichtung der Arbeit geht häufig mit mehr Überstunden einher.

Weniger als die Hälfte der Beschäftigten kann auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit Einfluss nehmen. Dies ist jedoch eine zentrale Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie und für eine gesundheitsgerechte Arbeitszeitgestaltung. Wenn flexible Arbeitszeiten einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Familie dienen sollen, müssen sie von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gestaltbar sein.

Die Ergebnisse im Einzelnen

1. Gut zwei Drittel der Beschäftigten arbeiten Vollzeit

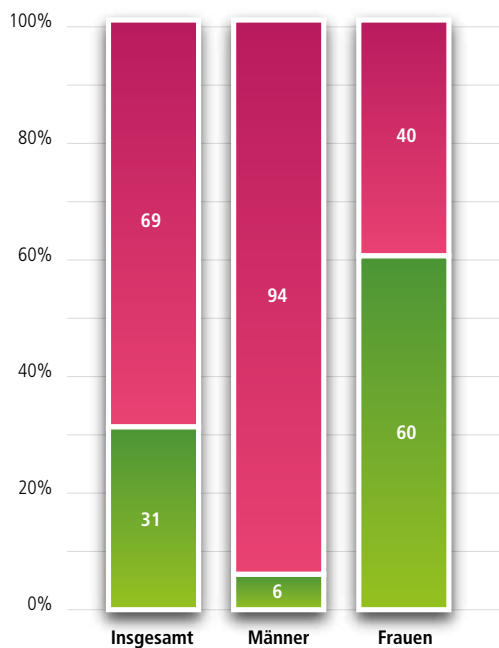
Die deutliche Mehrheit (69 Prozent) der abhängig Beschäftigten in NRW arbeitet auf einer Vollzeitstelle mit einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden pro Woche. Der in den vergangenen Jahren bundesweit zu beobachtende Trend einer Ausweitung von Teilzeitbeschäftigung manifestiert sich in NRW im Jahr 2017 in einer Teilzeitquote von 31 Prozent (Beschäftigte mit einer vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden).

Dabei zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigung ganz überwiegend von Frauen wahrgenommen wird. Während 60 Prozent der Frauen in Teilzeit arbeiten, sind es bei den Männern nur 6 Prozent. Die Kluft zwischen den Arbeitszeiten steht im engen Zusammenhang mit einer traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, bei der die

Teilzeitarbeit von Frauen zu einem zentralen Instrument der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geworden ist.

Abb. 1: Vereinbarte Arbeitszeit (nach Teil- und Vollzeit, Geschlecht – in Prozent)

■ Vollzeit 35+ Std.
■ Teilzeit <35 Std.



Berücksichtigt man die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, also auch die über die vertragliche vereinbarten Stunden hinausgehenden Überstunden, kommt es zu einer leichten Verschiebung bei den Anteilen von Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Aufgrund der regelmäßig geleisteten Überstunden arbeiten 72 Prozent tatsächlich 35 Stunden pro Woche und mehr, während für 28 Prozent die tatsächliche Arbeitszeit bei unter 35 Wochenstunden liegt.

2. Lange und überlange Arbeitszeiten sind weit verbreitet

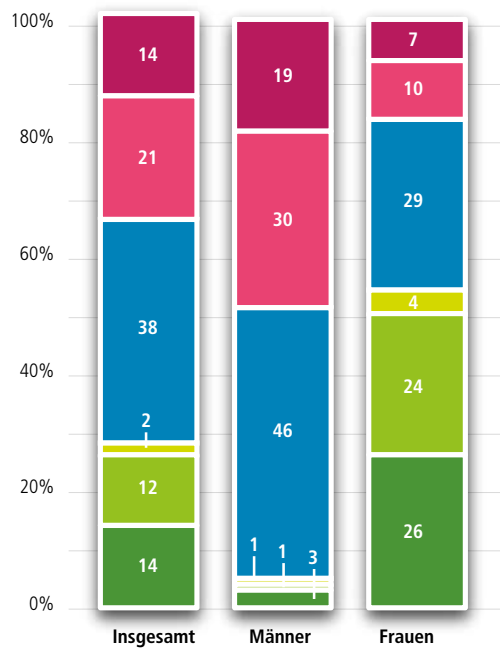
Betrachtet man die tatsächlichen Wochenarbeitszeiten genauer, so zeigt sich ein vielfältiges Bild. Die Teilzeitbeschäftigten teilen sich etwa gleichmäßig auf Arbeitszeiten bis zu 20 Stunden¹ und über 20 bis unter 35 Stunden auf (jeweils 14 Prozent der Beschäftigten). Im Bereich der Vollzeitarbeit ab 35 Stunden pro Woche ist der hohe Anteil von Beschäftigten mit langen und überlangen Arbeitszeiten auffällig. Mehr als jede/dritte Beschäftigte in NRW arbeitet regelmäßig mehr als 40 Stunden pro Woche. Jede/r Siebte gibt überlange Wochenarbeitszeiten von mehr als 48 Stunden an.

Lange und überlange Arbeitszeiten führen nicht nur zu einer Beeinträchtigung des Privatlebens, sondern bergen auch gesundheitliche Risiken. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) stellt fest, dass sich mit zunehmender Länge der Arbeitszeit der Gesundheitszustand der Betroffenen verschlechtert. Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten leiden signifikant häufiger an Erschöpfung, Niedergeschlagenheit, Schlafstörungen sowie Rückenschmerzen (BAuA: Arbeitszeitreport Deutschland 2016, S. 31).

¹ Hierbei ist zu beachten, dass in der Befragung nur Beschäftigte mit einem Arbeitszeitvolumen von mindestens zehn Stunden pro Woche berücksichtigt werden. Beschäftigte mit geringen Arbeitszeiten von weniger als zehn Stunden sind in der Darstellung daher nicht enthalten.

Abb. 2: Tatsächliche Arbeitszeit (nach Gruppen, Geschlecht – in Prozent)

- über 48 Std./Woche
- über 40 bis 48 Std./Woche
- 35 bis 40 Std./Woche
- über 30 bis unter 35 Std./Woche
- über 20 bis 30 Std. Woche
- 10 bis 20 Std./Woche



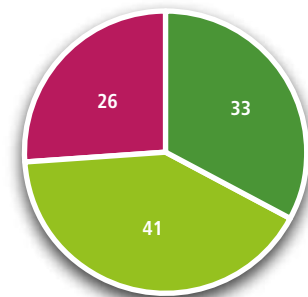
3. Wunsch und Wirklichkeit fallen auseinander

Zuletzt in der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2014 wurden zusätzliche Fragen zu den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten gestellt. Dabei wurde deutlich, dass für die Mehrheit der Befragten Wunsch und Wirklichkeit bei der Arbeitszeit nicht übereinstimmen. Während jede/r Dritte eine kürzere vertragliche Arbeitszeit wünscht,

würde jede/r Vierte gerne länger arbeiten. Bei 41 Prozent der Befragten entspricht die vertragliche Arbeitszeit der gewünschten Arbeitszeit.

Abb. 3: Arbeitszeitwünsche im Verhältnis zur vereinbarten Arbeitszeit (in Prozent)

- längere Arbeitszeit gewünscht als vereinbart26 %
- kürzere Arbeitszeit gewünscht als vereinbart33 %
- gleiche Arbeitszeit gewünscht wie vereinbart41 %



Bei Teilzeitbeschäftigten überwiegt der Wunsch nach längeren Arbeitszeiten. Das bedeutet jedoch nicht, dass Teilzeitbeschäftigte überwiegend in eine Vollzeitbeschäftigung wechseln möchten. Im Gegenteil: 85 Prozent der Teilzeitbeschäftigten nennen eine Wunscharbeitszeit von weniger als 35 Stunden pro Woche. Die durchschnittliche Wunscharbeitszeit liegt bei Teilzeitbeschäftigten in der Regel nur wenige Stunden über der vereinbarten Arbeitszeit.

Mit steigenden vertraglichen Arbeitszeiten kehrt sich dieses Verhältnis um. Von den Vollzeitbeschäftigten wird im Durchschnitt eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit gewünscht. Je länger die vereinbarte Arbeitszeit ist, desto stärker ist dieser Wunsch ausgeprägt.

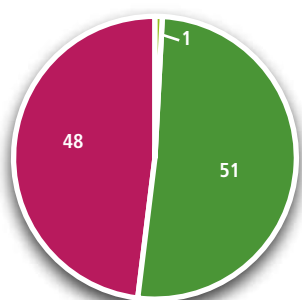
4. Die Hälfte der Beschäftigten macht regelmäßig Überstunden

Beim Vergleich der vertraglich vereinbarten mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit wird deutlich, dass etwa die Hälfte der Beschäftigten (48 Prozent) in NRW regelmäßig Überstunden macht. Im Mittel aller Beschäftigten (Voll- und Teilzeit) liegt die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit bei 33,9 Stunden. Tatsächlich arbeitet ein Beschäftigter in NRW im Durchschnitt 37,6 Stunden pro Woche.

Von den Teilzeitbeschäftigten macht mehr als jede/r Dritte (35 Prozent) regelmäßig Überstunden, im Durchschnitt 2,6 Stunden pro Woche. Von den Vollzeitbeschäftigten gibt mehr als die Hälfte (53 Prozent) an, regelmäßig Überstunden zu leisten. Im Durchschnitt sind das 3,8 Stunden. Im Zusammenhang mit der ungleichen Verteilung von Voll- und Teilzeit auf Männer und Frauen leisten Männer (55 Prozent) häufiger Überstunden als Frauen (40 Prozent).

Abb. 4: Verhältnis von vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten (in Prozent)

■ Tatsächlich länger als vereinbart arbeiten	48 %
■ Tatsächliche entspricht der vereinbarten Stundenzahl.....	51 %
■ Tatsächlich kürzer als vereinbart arbeiten	1 %



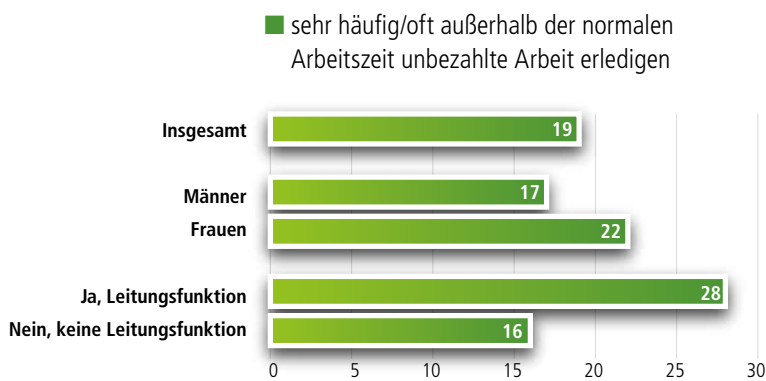
5. Jede/r Fünfte arbeitet häufig unbezahlt

Der Anteil unbezahlter Überstunden an den geleisteten Überstunden ist in Deutschland in der Vergangenheit deutlich angestiegen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) geht davon aus, dass mittlerweile die Mehrzahl der Überstunden nicht vergütet wird. Für das Jahr 2016 handelt es sich in Deutschland um fast 1 Milliarde unbezahlter Überstunden.

Die weite Verbreitung unbezahlter Mehrarbeit spiegelt sich auch in den Daten des DGB-Index Gute Arbeit für NRW wider. Insgesamt gibt im Jahr 2017 fast jede/r Fünfte an, sehr häufig oder oft außerhalb der normalen Arbeitszeit unbezahlt für den Betrieb zu arbeiten (19 Prozent). Frauen sind etwas häufiger betroffen als Männer. Beschäftigte in Leitungsfunktionen leisten ebenfalls überdurchschnittlich häufig unbezahlte Arbeit.

Blickt man auf die verschiedenen Berufsgruppen, so wird von unbezahlter Arbeit besonders häufig in lehrenden und ausbildenden Berufen berichtet (55 Prozent). Auch Beschäftigte in Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufen (36 Prozent) und in Berufen des Hotel- und Gaststättenbereichs (34 Prozent) leisten überdurchschnittlich oft unbezahlte Arbeit. Am geringsten ausgeprägt ist die Nichtbezahlung von Arbeit in industriellen Berufen (Metall, Maschinenbau, Elektro/Mechatronik mit einem Anteil von 6 bis 8 Prozent).

Abb. 5: Unbezahlte Arbeit (insgesamt, nach Geschlecht, Leitungsfunktion – in Prozent)



Befragten können ihre Arbeitszeit in hohem oder sehr hohem Maße beeinflussen. 54 Prozent haben keinen oder nur einen geringen Einfluss. Bei Männern ist die Möglichkeit, Einfluss auf die eigene Arbeitszeit zu nehmen, etwas stärker ausgeprägt als bei Frauen. Von den Männern berichtet die Hälfte (51 Prozent), ihre Arbeitszeit in hohem oder sehr hohem Maß beeinflussen zu können. Bei den Frauen sind es nur 40 Prozent.

Ein Zusammenhang mit dem Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung zeigt sich hinsichtlich der Betriebsgröße. Die Gestaltungsmöglichkeiten sind für Beschäftigte in Großbetrieben (ab 2.000 Beschäftigten) deutlich stärker ausgeprägt (62 Prozent) als in Klein- oder Mittelbetrieben (43 Prozent).

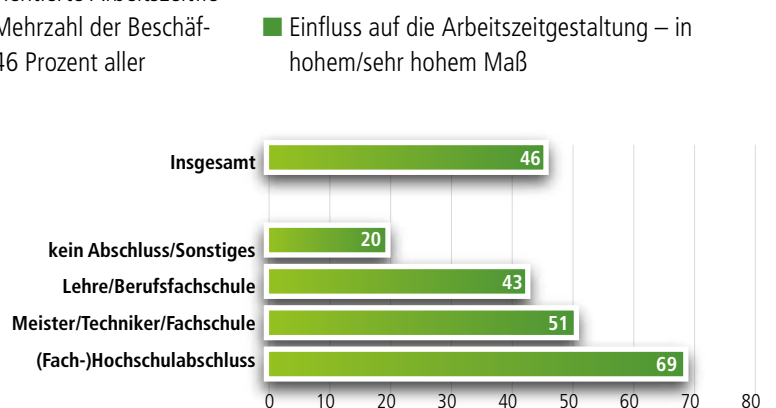
6. Weniger als die Hälfte hat Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung

Flexible Arbeitszeiten können dazu beitragen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessern können. Voraussetzung dafür ist, dass sich die Flexibilität nicht allein an der Auftragslage des Unternehmens orientiert, sondern dass die Beschäftigten umfassende Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich ihrer Arbeitszeiten besitzen.

Eine solche beschäftigtenorientierte Arbeitszeitflexibilität ist in NRW für die Mehrzahl der Beschäftigten nicht gegeben. Nur 46 Prozent aller

Deutlich sichtbar ist auch der Zusammenhang mit dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten. Je höher der Berufsabschluss ist, desto größer sind die Einflussmöglichkeiten bei der Arbeitszeitgestaltung. Von den Beschäftigten ohne Abschluss berichten lediglich 20 Prozent über Gestaltungsmöglichkeiten, bei denen mit Hochschulabschluss sind es 69 Prozent.

Abb. 6: Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung (insgesamt, nach Qualifikationsniveau – in Prozent)



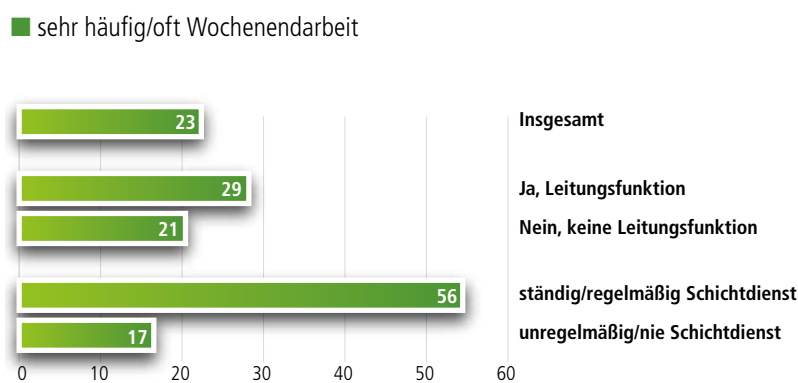
7. Jede/r Vierte arbeitet häufig am Wochenende

In den vergangenen Jahren hat die Wochenendarbeit in Deutschland zugenommen. Arbeiten am Wochenende macht es für die Betroffenen schwieriger, verschiedene Lebensbereiche zu vereinbaren. Beschäftigte, die am Wochenende arbeiten, sind häufiger unzufrieden mit ihrer Work-Life-Balance und klagen über stärkere gesundheitliche Beschwerden (BAuA: Arbeitszeitreport 2016, S. 44f.).

In NRW gibt mittlerweile jede/r vierte Beschäftigte (23 Prozent) an, sehr häufig oder oft an Wochenenden zu arbeiten. Ein starker Zusammenhang zeigt sich mit der Schichtarbeit. Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die ständig bzw. regelmäßig Schichtdienste arbeiten, sind 56 Prozent häufig auch am Wochenende im Einsatz. Überdurchschnittlich häufig sind auch Beschäftigte mit Leitungsfunktion betroffen (29 Prozent).

Extrem große Unterschiede zeigen sich bei den Berufsgruppen. Drei Viertel der Beschäftigten in Hotel- und Gaststättenberufen (72 Prozent) arbeiten sehr häufig oder oft am Wochenende. Hohe Werte weisen auch Beschäftigte in Lebensmittelberufen (besonders Köche/Köchinnen, Back- und Konditoreiwarenhersteller oder Berufe in der Fleischverarbeitung) (71 Prozent) und bei lehrenden und ausbildenden Berufen (69 Prozent) auf. Die geringsten Anteile von Wochenendarbeit weisen Berufe in Recht und Verwaltung (5 Prozent), IT-Berufe (6 Prozent) sowie Berufe in Finanzdienstleistungen (7 Prozent) auf.

Abb. 7: Wochenendarbeit (insgesamt, nach Leitungsfunktion, Schichtdienst – in Prozent)



8. Jede/r Fünfte muss ständig erreichbar sein

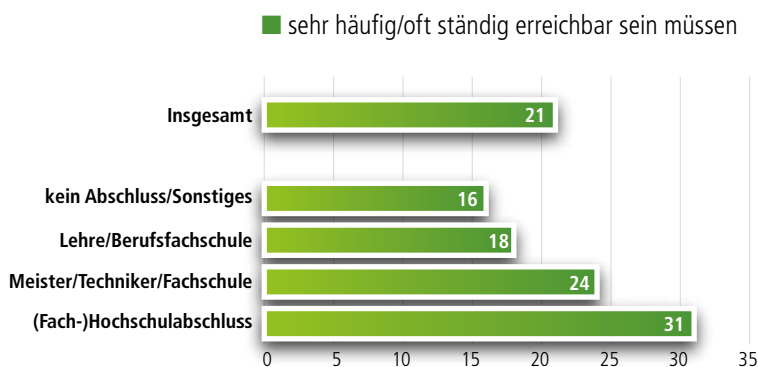
Mit der Verbreitung moderner Kommunikationstechnologien, insbesondere über Smartphone und E-Mail, sind Menschen tendenziell jederzeit und überall erreichbar. Dies gilt auch für den Arbeitskontext, wo mit dem Begriff der ständigen Erreichbarkeit die arbeitsbezogene Kontaktaufnahme außerhalb der regulären Arbeitszeit beschrieben wird. Die arbeitswissenschaftliche Forschung hat gezeigt, dass arbeitsbedingte Kontaktaufnahme im Privatleben besonders häufig vorkommt, wenn die Beschäftigten von starkem Termin- und Leistungsdruck berichten und durch eine hohe Arbeitsmenge überfordert sind (BAuA: Arbeitszeitreport 2016, S. 79).

Mit dem DGB-Index Gute Arbeit werden Beschäftigte gefragt, ob von ihnen erwartet wird, dass sie auch außerhalb der regulären Arbeitszeit für Arbeitsbelange erreichbar sind. In NRW gibt jede/r Fünfte (21 Prozent) an, dass Erreichbarkeit in der Freizeit sehr häufig oder oft verlangt wird. Bei Männern ist dies bei jedem Vierten (25 Prozent) der Fall, bei den Frauen sind 18 Prozent betroffen.

Ein Zusammenhang zwischen der Erreichbarkeitsanforderung und der zu bewältigenden Arbeitsmenge zeigt sich mit Blick auf zu leistende Überstunden. Beschäftigte, die nicht über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus arbeiten, geben zu 16 Prozent an, dass sie außerhalb der regulären Arbeitszeit für die Arbeit erreichbar sein müssen. Bei Beschäftigten, die regelmäßig Überstunden leisten, liegt der Anteil bei 26 Prozent.

Mit steigendem Qualifikationsniveau wird auch der Anteil der „Erreichbaren“ höher: Von den Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss sind 16 Prozent mit dieser Anforderung konfrontiert. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Hochschulabschluss ist nahezu jede/r Dritte (31 Prozent) betroffen.

Abb. 8: Erwartung ständiger Erreichbarkeit (insgesamt, nach Qualifikationsniveau – in Prozent)



9. Arbeiten von zu Hause betrifft jeden siebten Beschäftigten

Der Anteil der Beschäftigten in NRW, die sehr häufig oder oft Arbeit von zu Hause aus erledigen, liegt bei 15 Prozent. Die Verbreitung dieser Art von mobiler Arbeit hängt – ähnlich wie die ständige Erreichbarkeit – stark mit dem Qualifikationsniveau zusammen. Von den Beschäftigten mit einem Hauptschulabschluss berichten 4 Prozent davon, häufig von zu Hause aus zu arbeiten. Der Anteil steigt jeweils mit dem nächsthöheren Abschluss auf 27 Prozent bei den Beschäftigten mit Abitur.

Arbeiten von zu Hause aus kann zur Entlastung der Beschäftigten beitragen, z.B. wenn dadurch private und berufliche Anforderungen besser zu vereinbaren sind. Dass der Anteil der Beschäftigten ansteigt, wenn Überstunden anfallen, deutet jedoch darauf hin, dass Arbeit mit nach Hause genommen wird, um eine große Arbeitsmenge bewältigen zu können. In diesem Fall ist das Arbeiten von zu Hause aus eher Ausdruck von Überlastung. Von den Beschäftigten, die keine Überstunden machen, geben 8 Prozent an, häufig von zu Hause aus zu arbeiten. Bei denen mit Überstunden liegt der Anteil bei 21 Prozent.

10. Jede/r Fünfte hat kurzfristig wechselnde Arbeitszeiten

Mit der Anforderung kurzfristig veränderter Arbeitszeiten ist jede/r fünfte Beschäftigte in NRW sehr häufig oder oft konfrontiert (21 Prozent). Vollzeitbeschäftigte sind doppelt so oft davon betroffen wie Teilzeitbeschäftigte (24 Prozent vs. 12 Prozent). Beschäftigte, die regelmäßig Überstunden leisten, berichten ebenfalls häufiger von kurzfristig geänderten Arbeitszeiten als solche, die keine Überstunden leisten (23 Prozent vs. 17 Prozent).

Ein relativ starker Zusammenhang zeigt sich zum Arbeiten im Schichtdienst. Knapp 16 Prozent der Beschäftigten in NRW arbeiten regelmäßig im Schichtdienst und müssen sich deutlich häufiger mit wechselnden Arbeitszeiten arrangieren. Jede/r dritte Schichtarbeiter/in (33 Prozent) ist häufig mit kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit konfrontiert. Von den Beschäftigten, die selten oder nie im Schichtdienst arbeiten, geben dies 18 Prozent an.

11. Jede/r Dritte berichtet von wachsendem Leistungsdruck

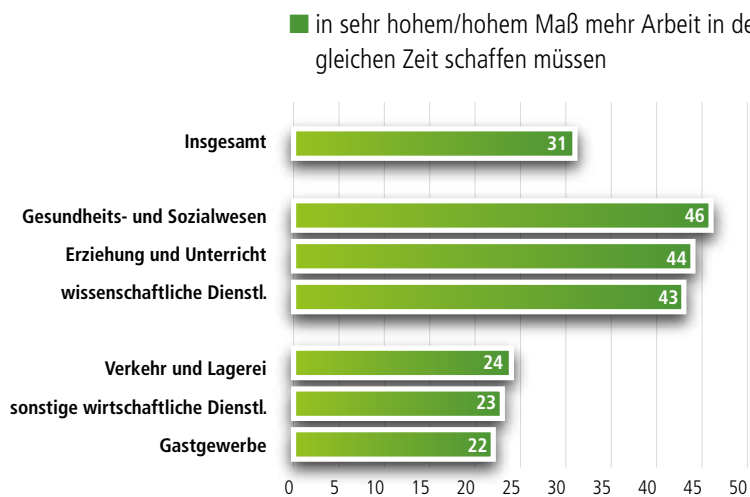
Für die Bewertung der Arbeitsqualität sind nicht nur Dauer und Lage der Arbeitszeit von Interesse. Auch die Arbeitsintensität, das heißt die Frage, welche Arbeitsmenge in einer gegebenen Qualität in der Arbeitszeit zu erbringen ist, ist für die Einschätzung der Arbeitsbedingungen von erheblicher Bedeutung. Die Verdichtung von Arbeit wird im Fragebogen des DGB-Index Gute Arbeit mit der Frage erfasst, ob die Beschäftigten den Eindruck haben, in den letzten zwölf Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als im vorhergehenden Zeitraum erledigen zu müssen.

In NRW berichtet jede/r dritte Beschäftigte (31 Prozent) davon, in hohem oder sehr hohem Maß von Arbeitsverdichtung betroffen zu sein. Mehr Arbeit in der gleichen Zeit erledigen zu müssen, betrifft Teilzeitbeschäftigte (34 Prozent) häufiger als Vollzeitbeschäftigte (29 Prozent). Damit zusammenhängend berichten Frauen (36 Prozent) häufiger als Männer (26 Prozent) von Arbeitsverdichtung.

Auch hinsichtlich steigender Arbeitsintensität zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang mit dem Ableisten von Überstunden. Wo keine Überstunden geleistet werden, geben 23 Prozent der Befragten an, mehr Arbeit in der gleichen Zeit leisten zu müssen. Bei den Beschäftigten mit Überstunden sind es 37 Prozent.

Auf Branchenebene wird eine Verdichtung der Arbeit vor allem von den Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen (46 Prozent), im Bereich Erziehung und Unterricht (44 Prozent) sowie bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (42 Prozent) festgestellt. Die geringsten Werte weisen das Gastgewerbe (22 Prozent) sowie der Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei (24 Prozent) auf. Dennoch ist auch in diesen Branchen jede/r Vierte von Arbeitsverdichtung betroffen.

Abb. 9: Arbeitsverdichtung (insgesamt, nach Überstunden, ausgewählten Branchen – in Prozent)



Methodische Hinweise

Die vorliegende Auswertung zu den Arbeitszeiten in Nordrhein-Westfalen beruht auf den Daten der bundesweit repräsentativen Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit. In der Befragung werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Qualität ihrer Arbeitsbedingungen interviewt. Ein wesentlicher Aspekt ist dabei die Gestaltung der Arbeitszeit.

Die jährliche telefonische Erhebung (Computer Assisted Telephone Interviews – CATI) beruht auf einer repräsentativen Zufallsstichprobe abhängig Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden und mehr. Beschäftigte mit geringeren Arbeitszeiten sind in der Auswertung daher nicht berücksichtigt.

Sofern nicht anders angegeben, beruhen die Zahlen auf der Erhebung des Jahres 2017. Die Stichprobe für NRW umfasst eine Fallzahl von 798 befragten abhängig Beschäftigten (ohne Auszubildende) aus allen Branchen, Einkommens- und Altersgruppen, Betriebsgrößen und Beschäftigungsverhältnissen, gewerkschaftlich Organisierte ebenso wie Nichtmitglieder.

Die Ergebnisse zu den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten stammen aus dem Erhebungsjahr 2014 (n = 811), da die entsprechenden Sonderfragen nur in diesem Jahr gestellt wurden. Auswertungen auf Ebene von Branchen und Berufsgruppen beruhen auf einer Zusammenfassung der Jahre 2012 bis 2017 (n = 4.939).





DGB-Index
Gute Arbeit

NRW **DGB**

