

Veröffentlichungsdatum: 23. März 2001

BRITISCHE ARBEITNEHMER VERBRINGEN MEHR ZEIT AM ARBEITSPLATZ ALS IHRE DEUTSCHEN KOLLEGEN

Zusammenfassung:

Diese im Auftrag der Deutsch-Britischen Stiftung durchgeführte Erhebung untersuchte die Unterschiede in der Abwicklung von Überstunden in Deutschland und Großbritannien. Ihr besonderes Interesse galt dem Sektor 'unbezahlte Überstunden', d.h. von Arbeitnehmern über ihre vertragliche Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit, für die sie keine unmittelbare zusätzliche Entlohnung erhielten. Zwei Mitglieder des Forschungsteams haben in ihrer Arbeit bereits nachgewiesen, dass es sich hierbei um ein bedeutsames Phänomen des britischen Arbeitsalltags handelt: der Anteil unbezahlter Überstunden an der Gesamtarbeitszeit entspricht in etwa der Summe der gegen Bezahlung geleisteten Mehrarbeit. Obwohl die EU, beispielsweise durch den Erlass der Europäischen Arbeitszeit-Direktive, auch weiterhin ein aktives politisches Interesse an der Gesamtarbeitszeit bekundet, ist festzustellen, dass das Thema 'unbezahlte Überstunden' weitgehend übersehen wird.

Die vorliegende Vergleichsstudie kam im Einzelnen zu folgenden Ergebnissen:

- (1) Sowohl bezahlte als auch unbezahlte Überstunden sind in Großbritannien wesentlich weiter verbreitet als in Deutschland.
- (2) Die Variabilität der Gesamtarbeitsstunden in Großbritannien ist höher als in Deutschland und spiegelt die größere Diversifikation individueller Arbeitszeit-Regelungen wider.
- (3) In Deutschland leistet ein männlicher Arbeitnehmer durchschnittlich 36 Minuten und eine Arbeitnehmerin 12 Minuten unbezahlte Mehrarbeit pro Woche. Im Gegensatz hierzu erklärten Arbeitnehmerinnen in Großbritannien, dass sie pro Woche durchschnittlich 1 Stunde und 20 Minuten Mehrarbeit leisten, während ihre männlichen Kollegen annähernd 2 unbezahlte Überstunden pro Woche erbringen.
- (4) In Großbritannien wie auch in Deutschland wird unbezahlte Mehrarbeit überwiegend von Führungs- und Fachkräften geleistet. Dies könnte in der zunehmend komplexen Arbeit begründet sein, die dem Arbeitgeber einen Überblick über die vom Mitarbeiter tatsächlich erbrachte Leistung und nicht nur seines Arbeitsaufwandes erlaubt. Wenn Arbeitgeber nicht daran interessiert sind, ob die Mitarbeiter im Büro oder daheim Überstunden machen, dann könnten Arbeitnehmer 'unbezahlte' Mehrarbeit leisten, um ihnen übertragene Aufgaben nach Feierabend abzuschließen.
- (5) Durch die Ableistung sowohl bezahlter als auch unbezahlter Überstunden verringert sich das Einkommensgefälle zwischen dem Stundenlohn für Fach- und Führungskräfte einerseits und manuelle Arbeitskräfte andererseits. Diese Angleichung ist darauf zurückzuführen, dass von manuellen Arbeitskräften mit normalerweise

niedrigeren Stundenlöhnen geleistete Überstunden mit Zuschlagszahlungen entlohnt werden, während die für Fach- und Führungskräfte anfallenden Überstunden unentgeltlich geleistet werden. In Deutschland verringert sich das Einkommensgefälle zwischen männlichen Fachkräften und Handwerks-, Fabrik- und Maschinen-Arbeitern durch den Anfall von Überstunden von 77% auf 71%. In Großbritannien ist die Reduktion wesentlich auffälliger, nämlich von 76% auf 59%.

- (6) Die Änderung des Gehaltsniveaus aufgrund von unbezahlter Mehrarbeit hat in Deutschland, besonders aber in Großbritannien eine Verringerung der für Fortbildungsmaßnahmen männlicher und weiblicher Arbeitnehmer zur Verfügung stehenden Finanzmittel zur Folge.
- (7) Gewerkschaftlich organisierte Arbeitskräfte machen weniger Überstunden. Dieses Ergebnis bestätigt die Ansicht, dass unbezahlte Überstunden weniger häufig an organisierten Arbeitsplätzen anfallen, wo die Überwachung der von den Arbeitskräften erbrachten Leistungen relativ unkompliziert ist.
- (8) Nach Ausschaltung sonstiger Faktoren zeigt sich, dass Arbeitnehmer in höheren Einkommensklassen sowie Führungskräfte mehr unbezahlte Überstunden leisten.
- (9) In Großbritannien wurde zwischen 1985 und 1997 generell eine steigende Tendenz bei unbezahlten Überstunden festgestellt. Männliche Arbeitskräfte leisten mehr bezahlte und unbezahlte Überstunden, jedoch ist bei den weiblichen Arbeitnehmern der stärkste Anstieg in der Zahl unbezahlter Überstunden zu verzeichnen. Im Jahre 1997 leistete ein männlicher Arbeitnehmer im Durchschnitt 8,2 unbezahlte Überstunden pro Woche, während die Durchschnittszahl für weibliche Arbeitskräfte 7 Stunden betrug.
- (10) Einer der Faktoren, der zum stärkeren Ansteigen der von weiblichen Arbeitnehmern geleisteten unbezahlten Überstunden beiträgt, ist die wachsende Zahl weiblicher Fach- und Führungskräfte, d.h. der Mitarbeitergruppe, die die meisten unbezahlten Überstunden leistet.
- (11) Es wurden Hinweise darauf gefunden, dass in Großbritannien unbezahlte Überstunden als positiver Aspekt für zukünftige Beförderungsaussichten gelten. Dies scheint in Deutschland nicht zuzutreffen.
- (12) Es hat den Anschein, dass britische Arbeitnehmer gern weniger Überstunden leisten würden und stattdessen lieber mehr Freizeit hätten.
- (12) In Deutschland gehen unbezahlte Überstunden häufig mit dem Einsatz von Computern zu Hause und am Arbeitsplatz einher.

- ENDE -