

Arbeiten, wenn andere frei haben

Nacht- und Wochenendarbeit im europäischen Vergleich

Auf den Punkt...

- **In knapp der Hälfte aller europäischen Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten wird auch nachts, am Wochenende oder zu wechselnden Zeiten gearbeitet. Am meisten verbreitet sind Samstagsarbeit und wechselnde Arbeitszeiten, z.B. Schichtdienst.**
- **Die Verbreitung derartiger „unüblicher“ Arbeitszeiten ist je nach Land verschieden. Schweden, Großbritannien und Finnland liegen hier an der Spitze. Deutschland liegt bei allen Indikatoren im oberen Mittelfeld.**
- **Unübliche Arbeitszeiten sind prozentual häufiger im Dienstleistungsbereich vertreten als im produzierenden Gewerbe.**
- **Manager in Betrieben mit einem vergleichsweise hohen Anteil an unüblichen Arbeitszeiten haben stärker mit Personalproblemen wie Krankheit, Motivationsverlust und Fluktuation zu kämpfen. Dies ändert sich nach Einschätzung der Manager auch dann nicht, wenn Arbeitszeitmodelle eingeführt werden, die den Beschäftigten größere Gestaltungsmöglichkeiten einräumen.**

Einleitung

„Unübliche“ Arbeitszeiten wie z.B. Nachtarbeit, Schichtarbeit oder das Arbeiten am Wochenende und Feiertagen waren während eines großen Zeitraums des 20. Jahrhunderts auf einige wenige Berufsgruppen (medizinisches Personal, Stahlarbeiter etc.) beschränkt. Diese Einschränkung scheint in einem Zeitalter, in dem Dienstleistungen im Verhältnis zum produzierenden Gewerbe an Wichtigkeit gewinnen und der zunehmende Wettbewerb innerhalb der einzelnen Branchen nach neuerer, flexibler Arbeits(zeit)organisation verlangt, an Gültigkeit zu verlieren. Einigen Forschern scheinen die Veränderungen inzwischen derart fortgeschritten, dass sie bereits einen Trend zur 24-Stunden-Gesellschaft feststellen (Seifert 2005; Parliamentary Office of Science and Technology 2005).

Inwieweit diese Einschätzung für Europa Berechtigung besitzt, wird in diesem Bericht u.a. untersucht. Hierfür werden im Folgenden die Verbreitung unüblicher Arbeitszeiten, hier definiert als Nachtarbeit (Arbeiten zwischen 22:00 und 6:00), Wochenendarbeit sowie wechselnde Arbeitszeiten (Schichtarbeit und versetzte Arbeitszeiten) in 21 Ländern Europas dargestellt und ländertypische Arbeitszeitmuster herausgearbeitet. In einem weiteren Analyseschritt werden mögliche negative Konsequenzen unüblicher Arbeitszeiten für die betreffenden Betriebe beschrieben, die in einem höheren Krankenstand, geringerer Motivation und einer höheren Wechselneigung der Arbeitnehmer/innen vermutet werden. Schließlich wird analysiert, inwieweit ein gewisser Grad an Autonomie hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung in der Lage ist,

mutmaßliche negative Konsequenzen unüblicher Arbeitszeiten für das Unternehmen zu kompensieren.

Datenbasis

Die hier berichteten Ergebnisse basieren auf den Daten der von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin, in Auftrag gegebenen Telefonbefragung in europäischen Betrieben mit mindestens 10 Arbeitnehmern „The Establishment Survey on Working time and Work-Life Balance (ESWT)“, die sich mit der Arbeitszeitgestaltung und der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben befasst. Die Studie wurde in den Jahren 2004/2005 in 21 Ländern (in den 15 „alten“ EU-Ländern sowie in sechs neuen Mitgliedsstaaten: Tschechien, Zypern, Ungarn, Lettland, Polen und Slowenien) durchgeführt. Insgesamt konnten Interviews mit 21031 Managern und 5232 Arbeitnehmervertretern durchgeführt werden.

Themenbereiche der Studie sind im weitesten Sinne die Verbreitung unterschiedlicher Arbeitszeitarrangements, wozu das Vorkommen von Überstunden und flexiblen Arbeitszeiten, aber auch unübliche Arbeitszeiten zählen. Außerdem fragt die Studie nach der Verbreitung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie Teilzeitarbeit und temporären Beschäftigungsverhältnissen, sowie nach dem Bestehen von Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen. Diese Aspekte werden jedoch im vorliegenden Report nicht thematisiert.

Die Studie ist repräsentativ für Betriebe mit 10 oder mehr Beschäftigten aus allen Wirtschaftszweigen (in einigen Ländern ist die Repräsentativität für die Sektoren Bildung und Erziehung sowie Gesundheit jedoch eingeschränkt) (Riedmann et al. 2006). Die hier berichteten Analysen basieren auf dem Manager-Fragebogen des ESWT. Eine ausführlichere Darstellung der hier zusammengefassten Ergebnisse findet sich bei Kümmerling und Lehndorff (2007).

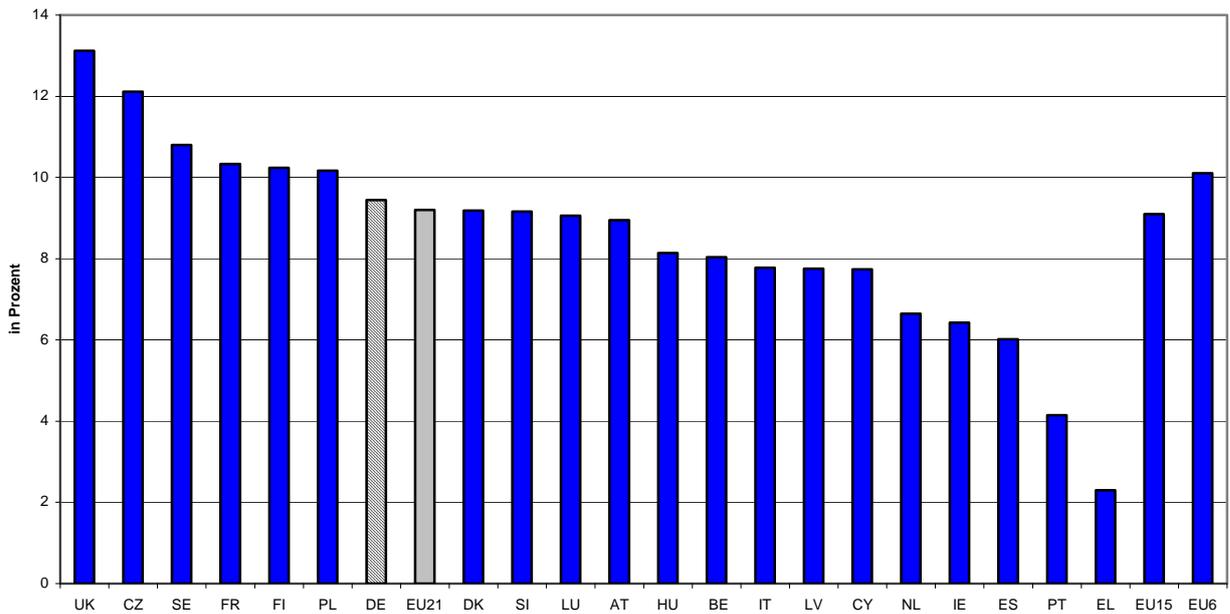
Verbreitung unüblicher Arbeitszeiten – eine europäische Landkarte

In diesem Kapitel wird eine deskriptive Übersicht unüblicher Arbeitszeiten in der EU gegeben. Das Augenmerk liegt dabei zunächst auf der Verteilung der Arbeitszeiten in den einzelnen Ländern. Für die Analyse werden nur diejenigen Betriebe herangezogen, in denen mindestens 20 Prozent der Beschäftigten zu unüblichen Zeiten arbeiten.

Nachtarbeit

Betrachtet man die Verbreitung von Nachtarbeit in europäischen Firmen unabhängig von der Sektorzugehörigkeit oder der Betriebsgröße, so lässt sich feststellen, dass in ungefähr 9 Prozent aller europäischen Betriebe mindestens 20 Prozent der Belegschaft in den späten Abendstunden oder nachts arbeitet (vgl. Abbildung 1). Dabei liegt der Anteil der nacharbeitenden Betriebe in den neuen EU-Ländern durchschnittlich etwas höher als in den EU15. Deutlich wird auch, dass die Verbreitung von Nachtarbeit zwischen den einzelnen Mitgliedsländern stark variiert: So ist Nachtarbeit am weitesten verbreitet in Großbritannien, Tschechien und Schweden, spielt dagegen insbesondere in Griechenland und Portugal keine ausgeprägte Rolle. Deutschland liegt knapp über dem europäischen Durchschnitt.

Abbildung 1: Anteile der Betriebe in Europa, in denen mindestens 20 Prozent der Beschäftigten nachts arbeiten



Quelle: ESWT 2004-05, Manager Interviews¹

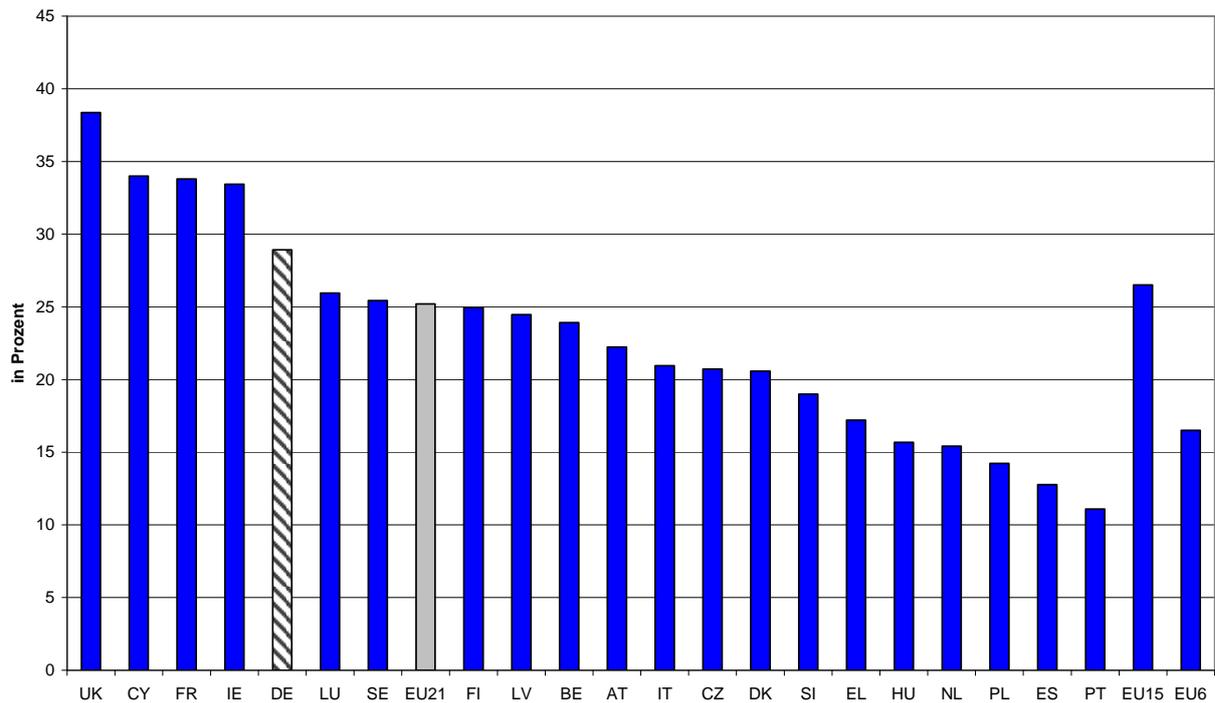
Wochenendarbeit

Das Arbeiten am Samstag ist in der EU insgesamt stark ausgeprägt: Durchschnittlich jeder vierte Betrieb arbeitet samstags; damit ist dieses die am häufigsten vorkommende unübliche Arbeitsform. Allerdings bestehen innerhalb der untersuchten 21 Länder deutliche Unterschiede auch hinsichtlich des Vorkommens von Samstagsarbeit. Generell spielt das Arbeiten am Samstag in der EU15 eine weitaus größere Rolle als in den sechs neu hinzugekommenen Mitgliedstaaten, die Differenz beträgt hier immerhin 10 Prozentpunkte. Samstagsarbeit ist anteilmäßig am häufigsten in Großbritannien vertreten, bereits mit einigem Abstand folgen Zypern, Frankreich und Irland. In deutschen Betrieben liegt die Verbreitung von Samstagsarbeit rund vier Prozentpunkte über dem europäischen Mittel von rund 29 Prozent, damit arbeitet also in Deutschland fast jeder dritte Betrieb am Samstag. Die Mittelmeerländer Portugal und Spanien sowie Polen zeigen im europäischen Vergleich das geringste Vorkommen von Samstagsarbeit.

Auch der Anteil der Betriebe, deren Belegschaft sonntags arbeitet, variiert im europäischen Vergleich deutlich. Neben einem Nord-Süd Gefälle zeigen die Daten starke Unterschiede im West-Ost Vergleich. Wie auch für das Arbeiten am Samstag gilt für die Sonntagsarbeit, dass sie eine wesentlich wichtigere Rolle in den „alten“ im Vergleich zu den neuen Mitgliedsstaaten der EU spielt. Am stärksten ist Sonntagsarbeit wieder in Großbritannien ausgeprägt, erst mit deutlichem Abstand folgen die nordischen Länder Schweden und Finnland sowie Lettland. Auch Deutschland befindet sich mit einem Anteil von rund 18 Prozent im vorderen Drittel – und liegt damit über dem europäischen Durchschnitt von ca. 15 Prozent. Wenig verbreitet ist das Arbeiten am Sonntag dagegen in den katholischen bzw. orthodoxen Ländern Spanien, Griechenland und v.a. Portugal.

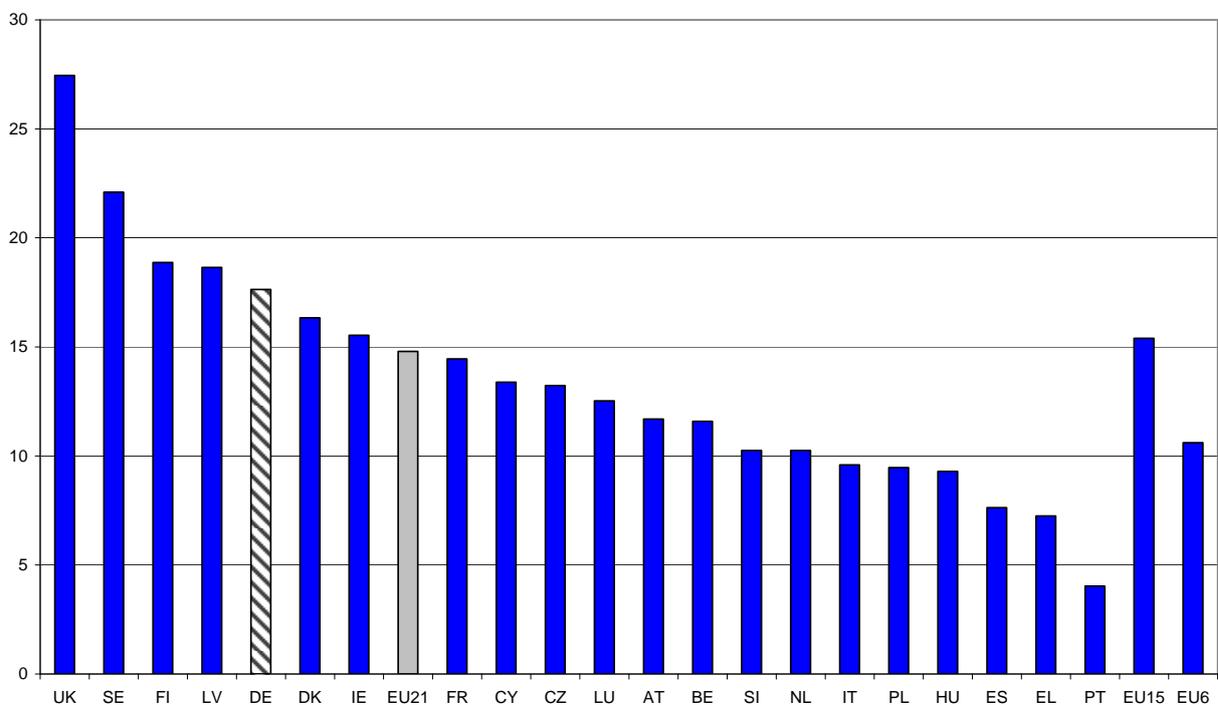
¹ AT = Österreich, BE = Belgien, CY = Zypern, CZ = Tschechien, DE = Deutschland, DK = Dänemark, EL = Griechenland, ES = Spanien, FI = Finnland, FR = Frankreich, HU = Ungarn, IE = Irland, IT = Italien, LU = Luxemburg, LV = Lettland, NL = Niederlande, PL = Polen, PT = Portugal, SE = Schweden, SI = Slowenien, UK = Großbritannien.

Abbildung 2: Anteile der Betriebe in Europa, in denen mindestens 20 Prozent der Beschäftigten samstags arbeiten



Quelle: ESWT 2004-05, Manager Interviews

Abbildung 3: Anteile der Betriebe in Europa, in denen mindestens 20 Prozent der Beschäftigten sonntags arbeiten



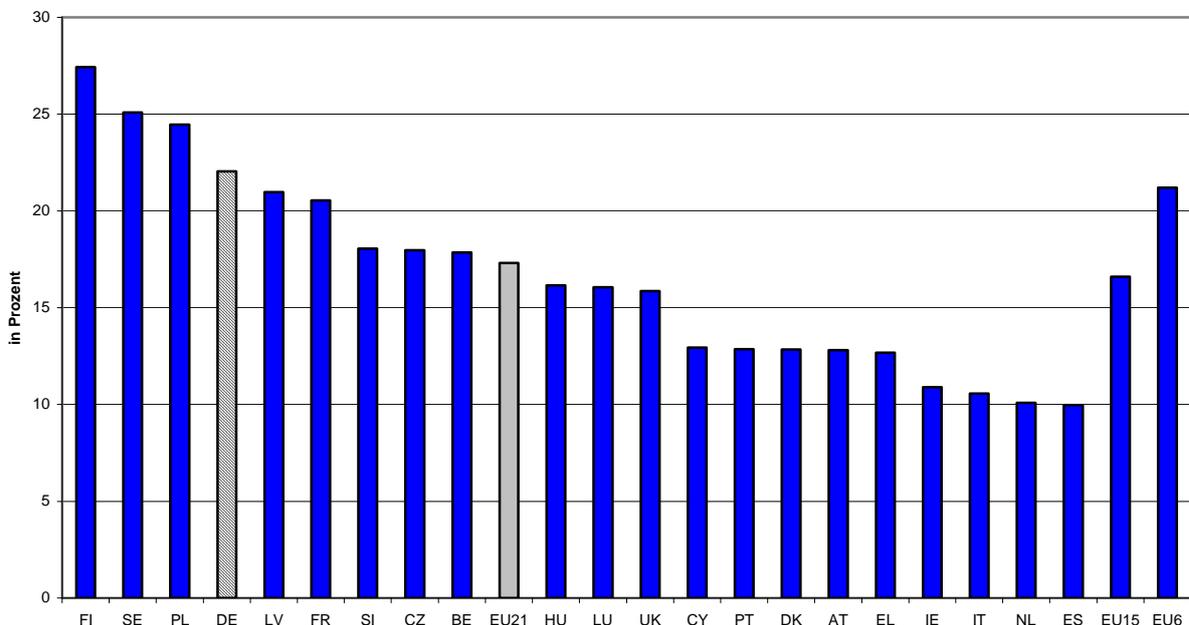
Quelle: ESWT 2004-05, Manager Interviews

Typischerweise zeigen Betriebe, in denen am Sonntag gearbeitet wird, eine hohe Wahrscheinlichkeit, auch samstags zu arbeiten ($r = .76$).

Wechselnde Arbeitszeiten

Schichtarbeit und versetzte Arbeitszeiten² gehören zu den Instrumentarien, die dazu beitragen, die individuelle Arbeitszeit von den Öffnungs- oder Betriebszeiten zu entkoppeln. Grob jeder fünfte Betrieb in Europa setzt Schichtarbeit oder versetzte Arbeitszeiten ein, wobei, wie Abbildung 4 zeigt, diese Arbeitszeitformen in den neuen Mitgliedsstaaten im Schnitt sehr viel häufiger vorkommen als in den alten Ländern der EU. Am weitesten verbreitet sind wechselnde Arbeitszeiten in den nordischen Ländern Finnland und Schweden, gefolgt von Polen. Deutschland nimmt einen vierten Rangplatz im europäischen Vergleich ein und liegt rund fünf Prozentpunkte über dem gesamteuropäischen Durchschnitt. Schlusslichter hinsichtlich der Nutzung wechselnder Arbeitszeiten in Europa stellen Spanien, die Niederlande und Italien dar.

Abbildung 4: Anteile der Betriebe in Europa, in denen mindestens 20 Prozent der Beschäftigten zu wechselnden Zeiten arbeiten



Quelle: ESWT 2004-05, Manager Interviews

Wie häufig sind nun die verschiedenen Formen ungewöhnlicher Arbeitszeiten insgesamt in den 21 Ländern anzutreffen? Um eine derartige Länder-Rangfolge zu ermitteln, kann man einen einfachen Summationsindex bilden, indem die Ränge, die die Länder bei den vier analysierten Arbeitszeitformen erreichen, addiert werden. Wie in Tabelle 1 dargestellt, stehen in diesem Index Schweden, Großbritannien und Finnland deutlich als die Länder mit dem größten Anteil an unüblichen Arbeitszeitarrangements hervor. Spanien, Portugal und Griechenland auf der anderen Seite stellen im europäischen Vergleich die Länder mit dem geringsten Anteil an

² In der Erhebung wurde nach „wechselnden Arbeitszeiten“ gefragt, worunter zusammenfassend Schichtarbeit und versetzte Arbeitszeiten verstanden werden. Schichtarbeit meint hier Arbeitsplätze, die im regelmäßigen Wechsel mehrmals am Tag aufeinander folgend besetzt werden und dadurch längere Betriebs- oder Öffnungszeiten erlauben. Unter versetzten Arbeitszeiten werden dagegen Arbeitszeitsysteme verstanden, in denen Beschäftigtengruppen zu unterschiedlichen Zeiten beginnen und enden, so dass sich ihre Arbeitszeiten auch überlappen können. Mit versetzten Arbeitszeiten können, wie z.B. im Einzelhandel, Schwankungen des Arbeitsanfalls im Tagesverlauf aufgefangen werden.

unüblichen Arbeitszeiten dar. Deutschland nimmt zusammen mit Frankreich den vierten Platz unter den 21 Ländern ein, weil es in jeder der einzelnen Kategorien unüblicher Arbeitszeiten im oberen Mittelfeld rangiert.

Tabelle 1: Verteilung unüblicher Arbeitszeiten in Europa nach Rängen für Betriebe mit mindestens 20 Prozent Beschäftigten mit unüblichen Zeiten

	Nachtarbeit	Samstagarbeit	Sonntagsarbeit	Wechselnde AZ	Index
SE	3	7	2	2	14
UK	1	1	1	12	15
FI	5	8	3	1	17
DE	7	5	5	4	21
FR	4	3	8	6	21
LV	15	9	4	5	33
CZ	2	13	10	8	33
LU	10	6	11	11	38
CY	16	2	9	13	40
DK	8	14	6	15	43
PL	6	19	17	3	45
SI	9	15	14	7	45
BE	13	10	13	9	45
IE	18	4	7	18	47
AT	11	11	12	16	50
HU	12	17	18	10	57
IT	14	12	16	19	61
NL	17	18	15	20	70
EL	21	16	20	17	74
PT	20	21	21	14	76
ES	19	20	19	21	79

Quelle: ESWT 2004-05, Manager Interviews

Diese Länderunterschiede lassen sich statistisch im Wesentlichen durch zwei Faktoren erklären. Auf der einen Seite spielt die unterschiedliche Branchenzusammensetzung in den Untersuchungsländern eine Rolle, da unübliche Arbeitszeiten in einigen Branchen eine Notwendigkeit darstellen oder zumindest sehr verbreitet sind, in anderen dagegen seltener vorkommen, weil z.B. keine Nachfrage nach verlängerten Betriebs- oder Öffnungszeiten besteht. So konzentrieren sich Nachtarbeit, Wochenendarbeit und wechselnde Arbeitszeiten vor

allem auf den Dienstleistungsbereich (NACE G-O)³. Auf der anderen Seite wird die Verteilung von unüblichen Arbeitszeiten durch die Größe des Betriebes determiniert: Je größer der Betrieb ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass auch unübliche Arbeitszeiten gearbeitet werden, dies gilt insbesondere für Betriebe mit 300 oder mehr Beschäftigten (hierzu ausführlicher: Kümmerling und Lehndorff, 2007).

Tabelle 2: Aufgeklärte Varianz für unübliche Arbeitszeitformen durch Branche und Betriebsgröße

	Nachtarbeit	Samstagsarbeit	Sonntagsarbeit	Wechselnde Arbeitszeiten
Aufgeklärte Varianz (r^2) in %	20	26	33	14

Jedoch können Branche und Betriebsgröße zusammen nur zwischen 14 Prozent und 33 Prozent der Arbeitszeitorganisationsform erklären (Tabelle 2). Bezieht man die Unterschiedlichkeit der Branchenstruktur in den jeweiligen Ländern zusätzlich mit in die Berechnung mit ein, erhöht sich die Aufklärungsleistung jeweils um weitere rund 7 Prozent. Dies deutet darauf hin, dass unübliche Arbeitszeiten keiner branchenimmanenten Logik folgen müssen, sondern auch ländertypische (Präferenzen für) Arbeitszeitmuster existieren und eine wesentliche Rolle bei der Gestaltung der Arbeitszeit spielen. Dies entspricht auch den Ergebnissen von Muñoz de Bustillo und Fernández (2007), die zeigen konnten, dass insbesondere kleinere Betriebe von informellen Regelungen und landesweit üblichen „customs and practices“ geprägt sind, die nicht den Sachzwängen der Branche folgen (vgl. auch Bauer & Gross zu Unterschieden in der Arbeitsorganisation in der verarbeitenden Industrie). Ähnliches ist bei der Art und Weise zu beobachten, welchen Flexibilitätsinstrumenten in Betrieben unterschiedlicher Länder der Vorrang gegeben wird (Schief 2006). In der unterschiedlichen Bedeutung unüblicher Arbeitszeiten in verschiedenen Ländern kommen also nicht allein Struktureffekte (Branchen, Betriebsgröße) zum Ausdruck, sondern eine Vielzahl weiterer wirtschaftlicher Einflüsse, praktischer Gewohnheiten, gesetzlicher Regelungen oder betrieblicher oder tarifvertraglicher Vereinbarungen. Insgesamt weisen die Ergebnisse darauf hin, dass die Organisation von Arbeitszeiten in vielen Fällen keine Zwangsläufigkeit für die Betriebe darstellt, sondern dass Arbeitszeiten und ihre Lage gestaltbar sind.

Probleme für und in Betrieben mit unüblichen Arbeitszeiten?

Ungewöhnliche Arbeitszeiten können von den Arbeitnehmer/innen subjektiv sowohl positiv als auch negativ wahrgenommen werden. So können sie es z.B. weiblichen Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen ermöglichen, einer Berufstätigkeit nachzugehen (vgl. das Beispiel der Dauernachtwachen bei Reschl-Rühling 2004). Demgegenüber sind die objektiv negativen Folgen unüblicher Arbeitszeiten für die Beschäftigten, insbesondere die gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch wechselnde Arbeitszeiten und Nachtarbeit, in der arbeitswissenschaftlichen Literatur breit belegt. Nachtarbeit und stark auch (täglich) wechselnde Arbeitszeiten sind mit andauernder physischer wie psychischer Erschöpfung, Schlafproblemen und Störungen des Verdauungssystems assoziiert (Bauer et al. 2004; Janßen und Nachreiner, 2004; Parliamentary Office of Science and Technology, 2005). Abweichungen vom Standardarbeitstag mögen individuell eine gute Lösung darstellen um familiäre und berufliche Verpflichtungen zu vereinbaren, das Gros der Arbeitnehmer hat jedoch Schwierigkeiten, diese

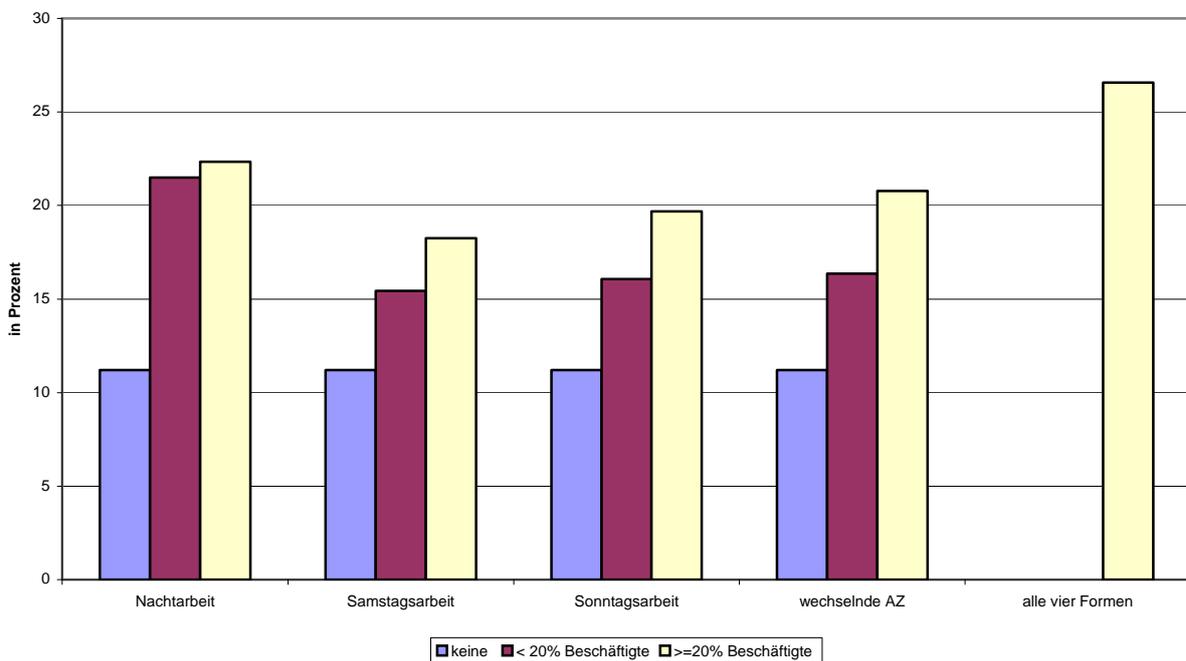
³ NACE G: Handel und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern; H: Restaurant und Gaststätten; I: Verkehr und Nachrichtenübermittlung; J: Kreditinstitute und Versicherungen; K: Grundstücks- und Wohnungswesen, unternehmensbezogene Dienstleistungen; M: Erziehung und Unterricht; N: Gesundheits-, Veterinär und Sozialwesen; O: sonstige öffentliche und private Dienstleistungen.

unüblichen Arbeitszeiten mit den Anforderungen des Privat- und gesellschaftlichen Lebens zu vereinbaren. Arbeiten zu müssen, während andere Freizeit haben, schränkt die privaten Lebensoptionen ein und beeinflusst die soziale Integration negativ (Schupp 1999). So wurden Schichtarbeit und unregelmäßige Arbeitszeiten als ein Hauptindikator für den Arbeits-Familien Konflikt von Krankenschwestern in acht europäischen Ländern ermittelt (Simon, Kümmerling und Hasselhorn 2004).

Derartige Studien richten ihre Aufmerksamkeit im Allgemeinen auf die einzelnen Arbeitnehmer. In ihrem Zentrum stehen die Aussagen, Einschätzungen und Bewertungen sowie subjektiv und/oder objektiv wahrgenommene gesundheitliche Beschwerden. Wenig ist jedoch darüber bekannt, wie sich die Situation in den Firmen aus Sicht der Arbeitgeber bzw. des Managements darstellt. Sehen sich also Manager in Betrieben mit ungewöhnlichen Arbeitszeiten größeren Personalproblemen gegenüber als Manager in Betrieben mit Standardarbeitszeiten?

Im Rahmen des ESWT wurde das Management gefragt, ob sie sich in ihrem Betrieb mit Problemen wie Krankheit und Absentismus, Fluktuation oder geringer Motivation der Beschäftigten konfrontiert sähen. Die Einschätzungen werden für Betriebe mit typischen Arbeitszeiten, für Betriebe mit einem nur geringen Anteil der Beschäftigten mit untypischen Arbeitszeiten und solchen, in denen mindestens 20 Prozent der Arbeitnehmer zu untypischen Zeiten arbeiten, getrennt analysiert. Schließlich wurde eine Variable gebildet, die diejenigen Betriebe zusammenfasst, in denen alle vier Formen atypischer Arbeitszeit gearbeitet werden⁴.

Abbildung 5: Probleme mit Abwesenheit und Krankheit in Betrieben mit hohem, geringem und keinem Anteil an Beschäftigten mit unüblichen Arbeitszeiten



Quelle: ESWT 2004-05, Manager Interviews

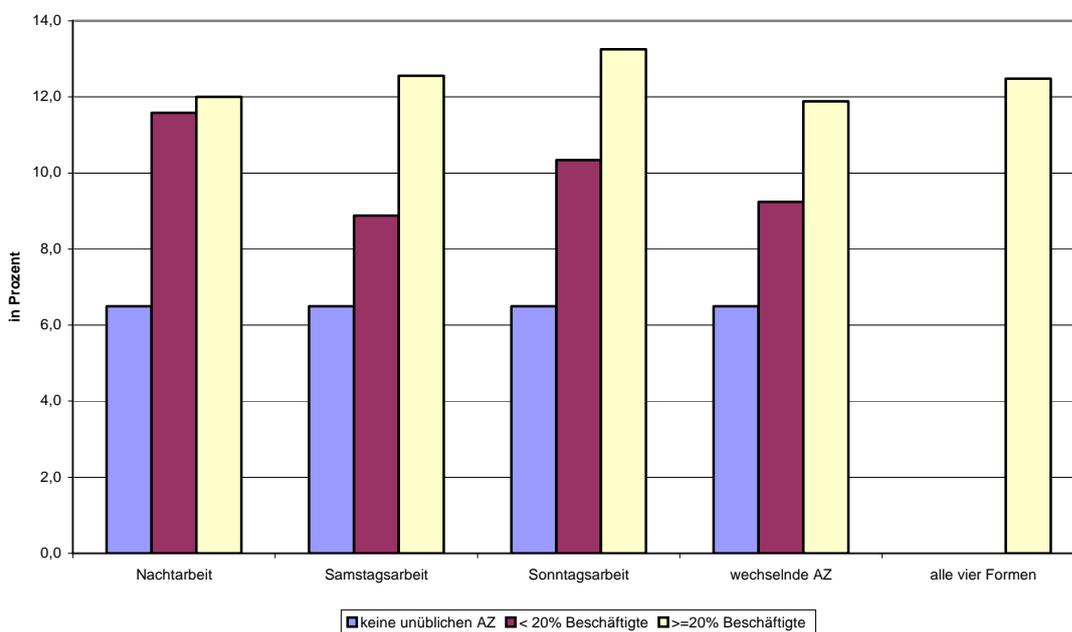
Die bivariate Analyse zeigt deutlich, dass Manager in Betrieben mit unüblichen Arbeitszeiten häufiger über Probleme mit Krankheit und Abwesenheit klagen, als das in Betrieben der Fall ist, in denen nicht zu untypischen Zeiten gearbeitet wird. Die Probleme sind in jeder der

⁴ Dies bedeutet nicht, dass diese Arbeitsformen von denselben Arbeitnehmern gearbeitet werden. Da der Datensatz auf einer Unternehmensbefragung basiert, ist dies nicht festzustellen.

untersuchten Arbeitszeitformen am deutlichsten in Unternehmen mit einem höheren Anteil an Beschäftigten mit untypischen Arbeitszeiten und insbesondere für Betriebe mit Nachtarbeit ausgeprägt. Besonders auffällig ist das Muster in Betrieben, die alle vier Formen atypischer Arbeitszeitarrangements arbeiten lassen.

Zudem klagen Manager in Betrieben mit unüblichen Arbeitszeiten stärker über Probleme der Personalbindung, als dies in Betrieben der Fall ist, in denen zu diesen Zeiten nicht gearbeitet wird. Dies ist insbesondere der Fall in Firmen, in denen ein höherer Anteil der Beschäftigten unüblichen Zeiten ausgesetzt ist und hier vor allem dort, wo sonntags gearbeitet wird.

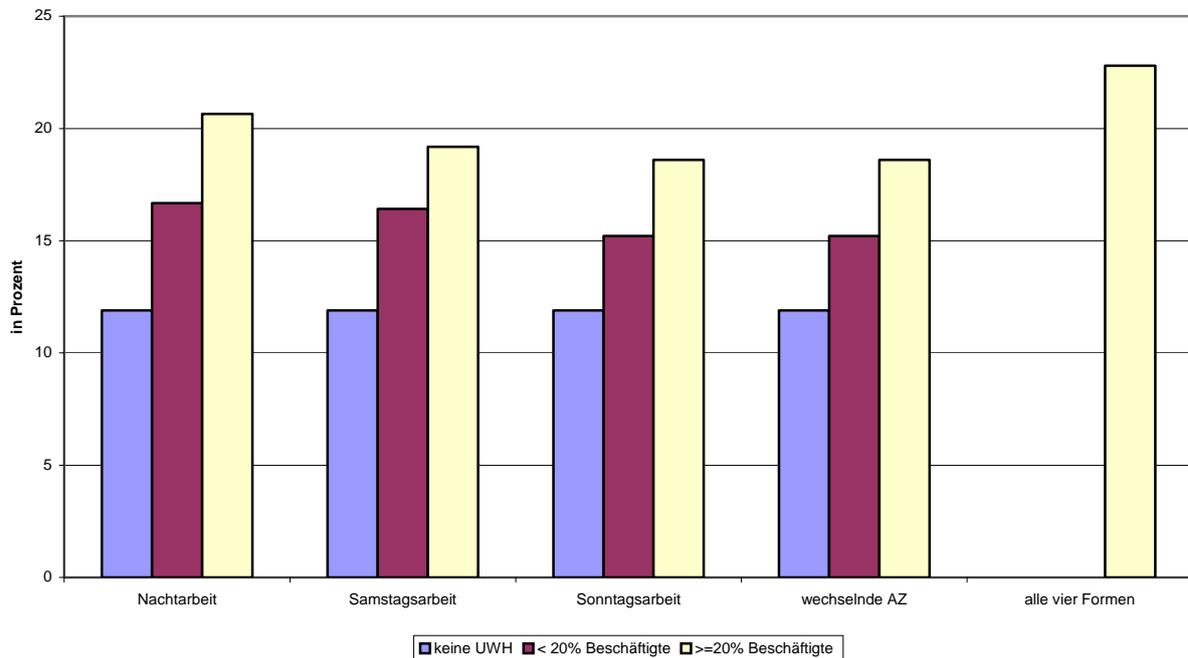
Abbildung 6: Probleme mit Fluktuation in Betrieben in Betrieben mit hohem, geringem und keinem Anteil an Beschäftigten mit unüblichen Arbeitszeiten



Quelle: ESWT 2004-05, Manager Interviews

Nach Einschätzung der Manager leidet auch die Motivation der Mitarbeiter in denjenigen Betrieben am stärksten, in denen mindestens 20 Prozent der Beschäftigten zu unüblichen Zeiten arbeitet. Besonders gravierend ist die Situation in den Firmen, in denen Nachtarbeit geleistet wird. Am stärksten mit niedriger Motivation der Mitarbeiter zu kämpfen haben Manager in Betrieben, in denen alle vier Formen unüblicher Arbeitszeit vorkommen.

Abbildung 7: Probleme mit der Motivation in Betrieben mit hohem, geringem und keinem Anteil an Beschäftigten mit unüblichen Arbeitszeiten



Quelle: ESWT 2004-05, Manager Interviews

Zeitautonomie eine Lösung?

Größere Autonomie hinsichtlich der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit, zum Beispiel die Möglichkeit, den Beginn und das Ende des Arbeitstages (in bestimmten Grenzen) selbstständig festzulegen, oder die Möglichkeit, Mehrzeit selbstgesteuert durch freie Tage „abzugleiten“, wird in der Regel als eine die work-life-balance und die Gesundheit fördernde Maßnahme angesehen. Die Autonomie hinsichtlich der Arbeitszeit kann es den Beschäftigten ermöglichen, die Anforderungen des beruflichen sowie des Privatlebens besser zu vereinbaren – und den Betrieben gleichzeitig den Vorteil bieten, die Arbeitszeit dezentral selbstgesteuert dem Arbeitsanfall anzupassen (Munz, 2006). Ob selbst gesteuerte Arbeitszeiten auch in Betrieben mit ungewöhnlichen Arbeitszeiten zu der vermuteten „win-win“ Situation führen, wurde mittels einer Reihe von schrittweisen logistischen Regressionsanalysen überprüft. Zunächst wurden die Auswirkungen unüblicher Arbeitszeit auf Motivations-, Abwesenheit und Fluktuationsprobleme erfasst. Dabei wurden „Land“, „Branche“, „Betriebsgröße“, „das Vorkommen von Überstunden“, „bestehende tarifvertragliche Arbeitszeitregelungen, Anzahl der durchschnittlich geleisteten Wochenstunden sowie die Anteile jüngere bzw. älterer Beschäftigter an der Belegschaft als Kontrollvariablen in die Gleichung miteinbezogen. Um das Ausmaß eventueller Kompensationsmöglichkeiten durch die Existenz von Flexibilitätsinstrumenten zu überprüfen, wurden die gleichen Analysen noch einmal durchgeführt, jedoch zusätzlich in einem gesonderten Block ein eventueller Effekt des Vorhandenseins von flexiblen Arbeitszeiten auf die genannten „Outcomes“ berechnet⁵.

⁵ Die Darstellung der Analysen würde den Rahmen dieses Beitrags sprengen, sie sind jedoch bei der Autorin erhältlich.

Die Ergebnisse zeigen deutlich und widerspruchsfrei, dass Gleitzeit oder andere, weiter fortgeschrittene flexible Arbeitszeitregelungen (wie Jahresarbeitszeiten), die mit unüblichen Arbeitszeiten verbundenen negativen Effekte nicht kompensieren können. Zwar können aufgrund der Besonderheit der Datenlage als einer Betriebsbefragung keine Aussagen darüber gemacht werden, inwieweit es sich bei den Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit zu einem gewissen Maß selbst steuern können, auch um diejenigen handelt, die unüblichen Arbeitszeiten ausgesetzt sind. Festzuhalten bleibt jedoch, dass in der Wahrnehmung der Manager auch in Betrieben mit fortgeschrittener Arbeitszeitorganisation die Personalprobleme, die mit ungewöhnlichen Arbeitszeiten verbunden sind, eine unverändert große Bedeutung haben.

Zusammenfassung und Fazit

Unübliche Arbeitszeiten sind in Europa weit verbreitet, auch wenn die tatsächliche Verteilung über die Länder hinweg stark variiert. Europaweit arbeiten in 49 Prozent aller Betriebe mindestens 20 Prozent der Belegschaft in mindestens einer Arbeitszeitform wie Nacht- und Wochenendarbeit oder wechselnden Arbeitszeiten. Schweden, Großbritannien und Finnland weisen alles in allem den stärksten Anteil an Betrieben mit unüblichen Arbeitszeiten auf – Deutschland teilt sich in diesem Ranking zusammen mit Frankreich den vierten Platz. Variabilität der Arbeitszeit, sei es hinsichtlich der Dauer, der Lage oder ihrer Verteilung, wird derzeit insbesondere von Arbeitgeberseite als Musterlösung für bestehende oder erwartete ökonomische Probleme von Betrieben und Unternehmen angesehen und propagiert. Jedoch zeigen unsere Daten, dass eine differenzierte Sichtweise angebracht ist. Die Ausdehnung der Arbeitszeit in die Nacht oder das Wochenende und die Einführung wechselnder Arbeitszeiten werden mit Personalproblemen erkaufte: Manager in Betrieben mit unüblichen Arbeitszeiten schätzen die Situation und Verfassung von Arbeitnehmern deutlich schlechter ein als solche in Betrieben, in denen keine unüblichen Arbeitszeiten gearbeitet werden bzw. in denen der Anteil der Arbeitnehmerschaft, der von solchen Arbeitszeiten betroffen ist, unter 20 Prozent liegt. Für jedwede Arbeitszeitform ist festzustellen, dass die auf Managerseite wahrgenommenen Probleme mit der Motivation, der Fluktuation und der Abwesenheit der Mitarbeiter mit dem Anteil der unüblichen Arbeitszeit steigt. Besonders stark ausgeprägt sind diese Personalprobleme in Betrieben, in denen alle vier Formen unüblicher Arbeitszeit anzutreffen sind.

Literatur

Bauer, F. & Gross, H., 2005: Betriebszeiten in Europa. Frankfurt.

Bauer, F. / Groß, H. / Lehmann, K. / Munz, E., 2004: Arbeitszeit 2003. Köln

European Foundation, 2003: Time constraints at work and health risks in Europe. Dublin.
www.eurofound.eu.int.

Janßen, D. & Nachreiner, F., 2004: Flexible Arbeitszeiten. Bremerhaven.

Kümmerling, A. & Lehndorff, S., 2007: Extended and unusual working hours in European companies: establishment survey on working time 2004-2005. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg.

Muñoz de Bustillo, R./ Fernández, E., 2007: Capacity utilization, work organization and work-life balance. Salamanca, in Druck.

Munz, E., 2006: Mehr Balance durch selbst gesteuerte Arbeitszeiten? WSI-Mitteilungen, H. 9, S. 478-484.

Parliamentary Office of Science and Technology, 2005: Postnote. The 24-hour society. November, 2005

Reschl-Rühling, G., 2004: Personelle und organisatorische Umstrukturierung in Einrichtungen der stationären Altenpflege. Münster.

- Riedmann, A.** (in cooperation with H. Bielenski, T. Szczurowska and A. Wagner), 2006: Working time and work–life balance in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004–2005. Luxemburg.
- Schief, S., 2006:** Nationale oder unternehmensspezifische Muster der Flexibilität? Eine empirische Untersuchung von Flexibilitätsmustern aus- und inländischer Unternehmen in fünf europäischen Ländern. In: Lehndorff, S. (Hrsg.): Das Politische in der Arbeitspolitik: Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung. Berlin: S. 227-248.
- Schupp, J., 1999:** Sonntagsarbeit in Deutschland. DIW-Wochenbericht 25.
- Seifert, H., 2005:** Zeit für neue Arbeitszeiten. WSI-Mitteilungen, H. 8, S. 478-482
- Simon, M. / Kümmerling, A. / Hasselhorn, H.-M., 2004:** Work home conflict among the Nursing Profession. Journal of Occupational and Environmental Health, Vol. 10: S. 384-391.

**Dr. Angelika Kümmerling ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungs-
abteilung Arbeitszeit und Arbeitsorganisation**

Kontakt: <mailto:angelika.kuemmerling@uni-due.de>

IAQ-Report 2007-02	Redaktionsschluss: 20.07.2007
Institut Arbeit und Qualifikation FB Gesellschaftswissenschaften Universität Duisburg-Essen 45117 Essen	
Redaktion Claudia Braczko mailto:claudia.braczko@uni-due.de Matthias Knuth mailto:matthias.knuth@uni-due.de	IAQ im Internet Homepage: http://www.iaq.uni-due.de IAQ-Reports: http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/
Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste: http://lists.uni-due.de/mailman/listinfo/iaq_report	
Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.	