

uzbonn

Richtig fragen.



RALF STUTH CONSULTING

Ergebnisse der ver.di- Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst

Ralf Stuth

Berlin, den 1. Oktober 2019



ver.di



Inhaltsverzeichnis

- I. Studiensteckbrief
 - II. Soziodemographische Struktur der Teilnehmer/innen
 - III. Eckdaten Arbeitszeit
 - IV. Wahlmodell Arbeitszeit
 - V. Arbeitszeitangleichung Ost-West
- Anhang

uzbonn

Richtig fragen.



RALF STUTH CONSULTING

I. STUDIENSTECKBRIEF

Kurzer (Online-)Fragebogen

<p>Erhebungsinstrument</p>	<p><u>Fragebogen Gesamt: 18 Fragen; im Detail:</u> Teil I: Arbeitszeit (5 Fragen) Teil II: Wahlmodell Arbeitszeitverkürzung (4 Fragen, 1 offen) Teil III: Arbeitszeitangleichung Ost-West (1 Frage) Teil IV: Soziodemographische Angaben (9 Fragen)</p>
<p>Institute</p>	<p>uzbonn GmbH - Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation</p> <p>Ralf Stuth Consulting</p>
<p>Methode</p>	<p>Quantitative Onlinebefragung Für ausgewählte Bereiche auch Papierfragebögen</p> <p>Kommunikation des Links zur Befragungsdatenbank über diverse Medien (z. B. Printausgaben, Facebook)</p> <p>Achtung: Die Befragung ist <u>keine Repräsentativerhebung!</u></p>

Rücklauf: 210 Tausend Fragebögen

<p>Grundgesamtheit</p>	<p>Personen, die im öffentlichen Dienst und bei Arbeitgebern, die sich an Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes orientieren bzw. anlehnen, beschäftigt sind.</p> <p>ver.di-Mitglieder und Nicht-Mitglieder!</p>
<p>Anzahl Fragebögen</p>	<p>210.313, davon 4.062 Papier</p> <p>dazu 17.961 aus privaten Unternehmen des Gesundheits- und Sozialwesens, Wohlfahrtsverbänden und kirchlichen Einrichtungen => ver.di-Fachbereich 3</p>
<p>Erhebungszeitraum</p>	<p>23. April bis 30. Juni 2019</p>

uzbonn

Richtig fragen.



RALF STUTH CONSULTING

II. SOZIODEMOGRAPHIE TEILNEHMER/INNEN

Etwas mehr Frauen; wenige unter 30 Jahre

Geschlecht			
	Frauen	116.560	56%
	Männer	89.931	44%
Altersgruppen			
	Bis 20 Jahre	3.000	2%
	21 bis 30 Jahre	35.148	17%
	31 bis 40 Jahre	48.225	23%
	41 bis 50 Jahre	47.571	23%
	51 bis 60 Jahre	63.068	31%
	61 Jahre und älter	9.656	5%
Bruttoeinkommen (mtl.)			
	Bis 1.500 €	13.828	7%
	1.501 € – 2.500 €	37.841	18%
	2.501 € – 3.500 €	81.212	39%
	3.501 € - 4.500 €	49.441	24%
	Über 4.500 €	23.824	12%



44% nicht ver.di Mitglied

ver.di-Mitglied			
Ja	116.624	56%	
Nein	91.570	44%	
ver.di-Landesbezirk			Nicht ver.di
Nordrhein-Westfalen	50.616	25%	40%
Bayern	30.023	15%	51%
Niedersachsen/Bremen	27.082	13%	40%
Baden-Württemberg	20.106	10%	42%
Berlin-Brandenburg	18.086	9%	54%
Hessen	17.268	8%	45%
Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	17.070	8%	50%
Nord	10.755	5%	45%
Rheinland-Pfalz-Saarland	9.934	5%	35%
Hamburg	5.286	3%	36%

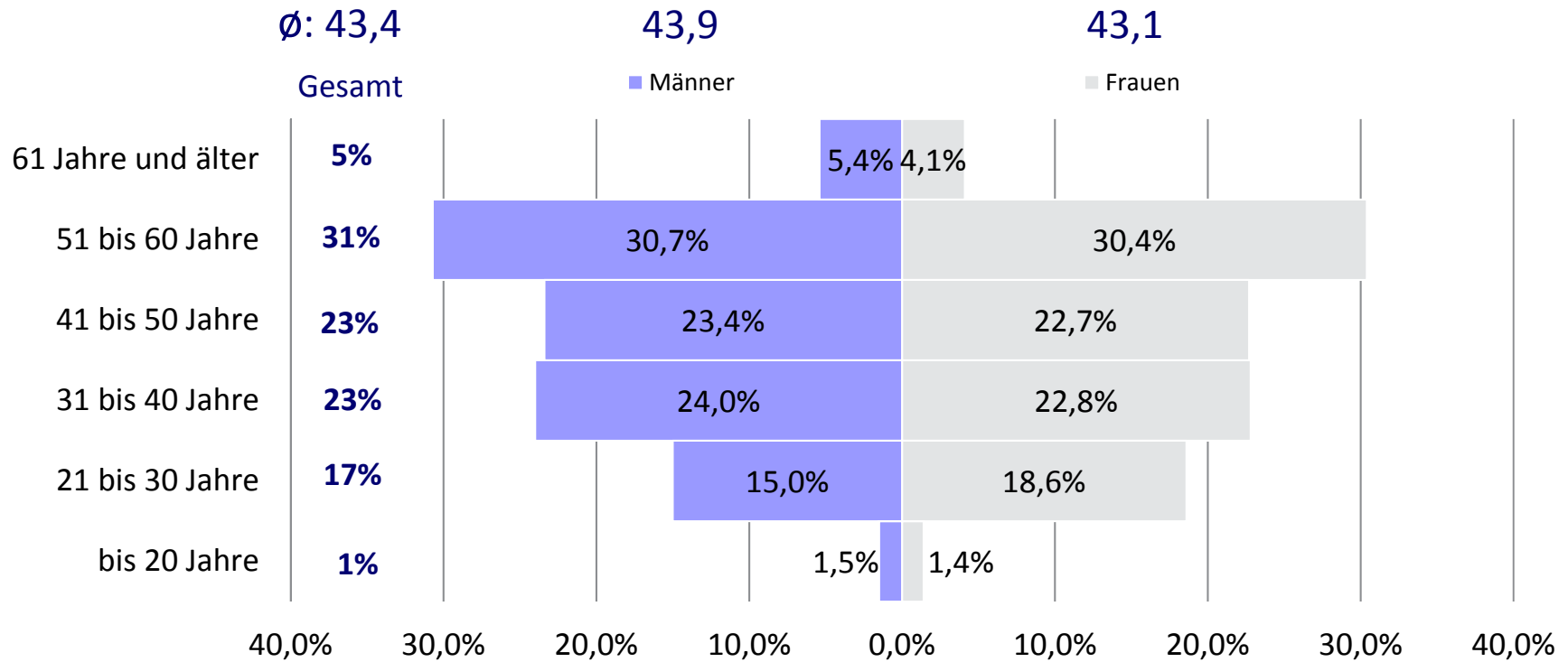
90% im öD beschäftigt; 10% Beamte

Arbeitgeber / Ausbildungsbetrieb / Dienstherr		
Öffentlicher Dienst (z. B. Bund, öffentliches Unternehmen, ...)	189.800	90%
Arbeitsgeber, der sich an Tarifvertrag öD orientiert bzw. anlehnt	20.513	10%
Beruflicher Status		
Arbeitnehmer/in (Angestellte/r / Arbeiter/in)	185.407	88%
Auszubildende/r (inkl. Duales Studium)	1.520	1%
Praktikant/in	173	0%
Beamte/r bzw. -anwärter/in	21.586	10%
Richter/in / Staatsanwalt/Staatsanwältin	63	0%
Soldat/in	95	0%
In Elternzeit	1.434	1%

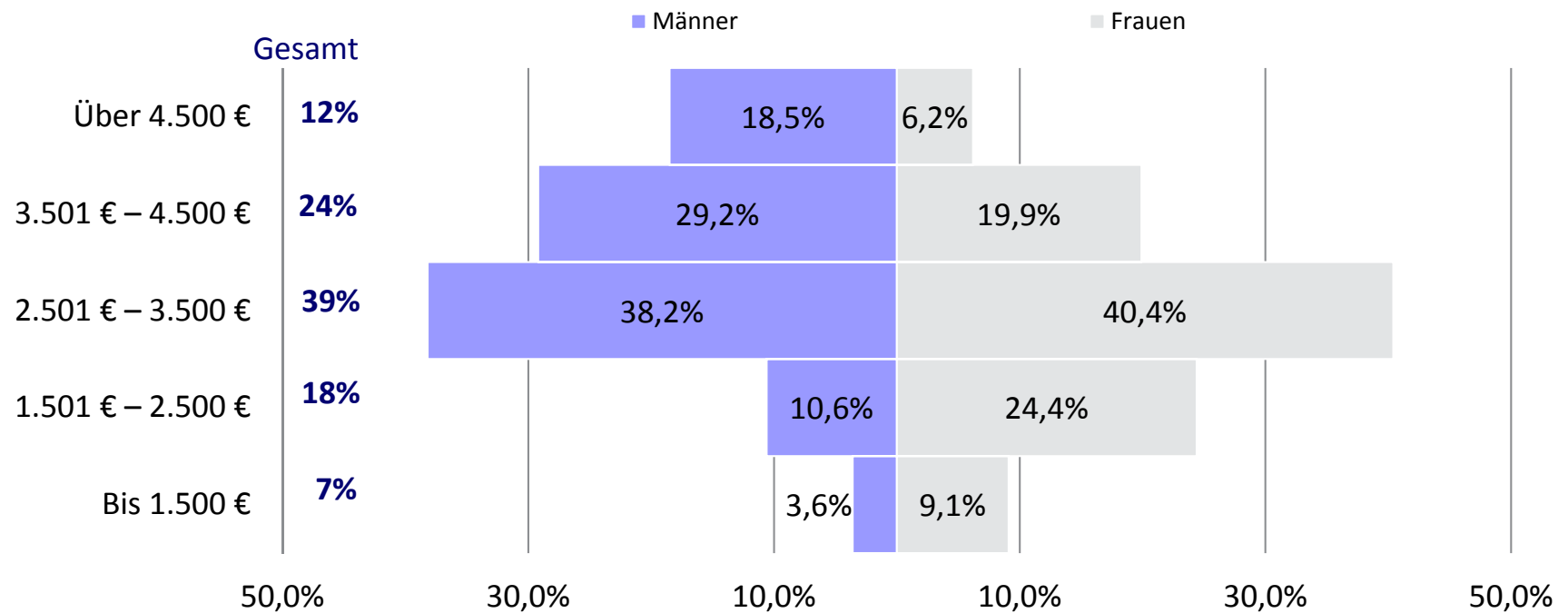
1/4 der Teilnehmer/innen aus „Gemeinden“

Arbeitsbereich				Anteil Nicht ver.di-Mitglieder
Gemeinde	52.899	25%	48%	
Gesundheit/Pflege/Soziales	41.382	20%	22%	
BA & DRV	23.341	11%	74%	
Bund	12.138	6%	59%	
Sparkasse	11.349	5%	34%	
Hochschule	10.383	5%	54%	
Bundesland	9.948	5%	52%	
Energiewirtschaft	9.480	5%	33%	
Abfallwirtschaft	4.975	2%	28%	
Wasserwirtschaft	4.349	2%	37%	
Nahverkehrsunternehmen	3.756	2%	23%	
Außeruniversitäre Forschung	2.532	1%	64%	
Öffentliche Bibliotheken	1.591	1%	33%	
Verkehrsflughäfen	1.193	1%	33%	
Theater und Bühne	1.158	1%	18%	
Musikschule	620	0%	21%	
Sonstige	17.070	8%	49%	

Durchschnittsalter: 43 Jahre

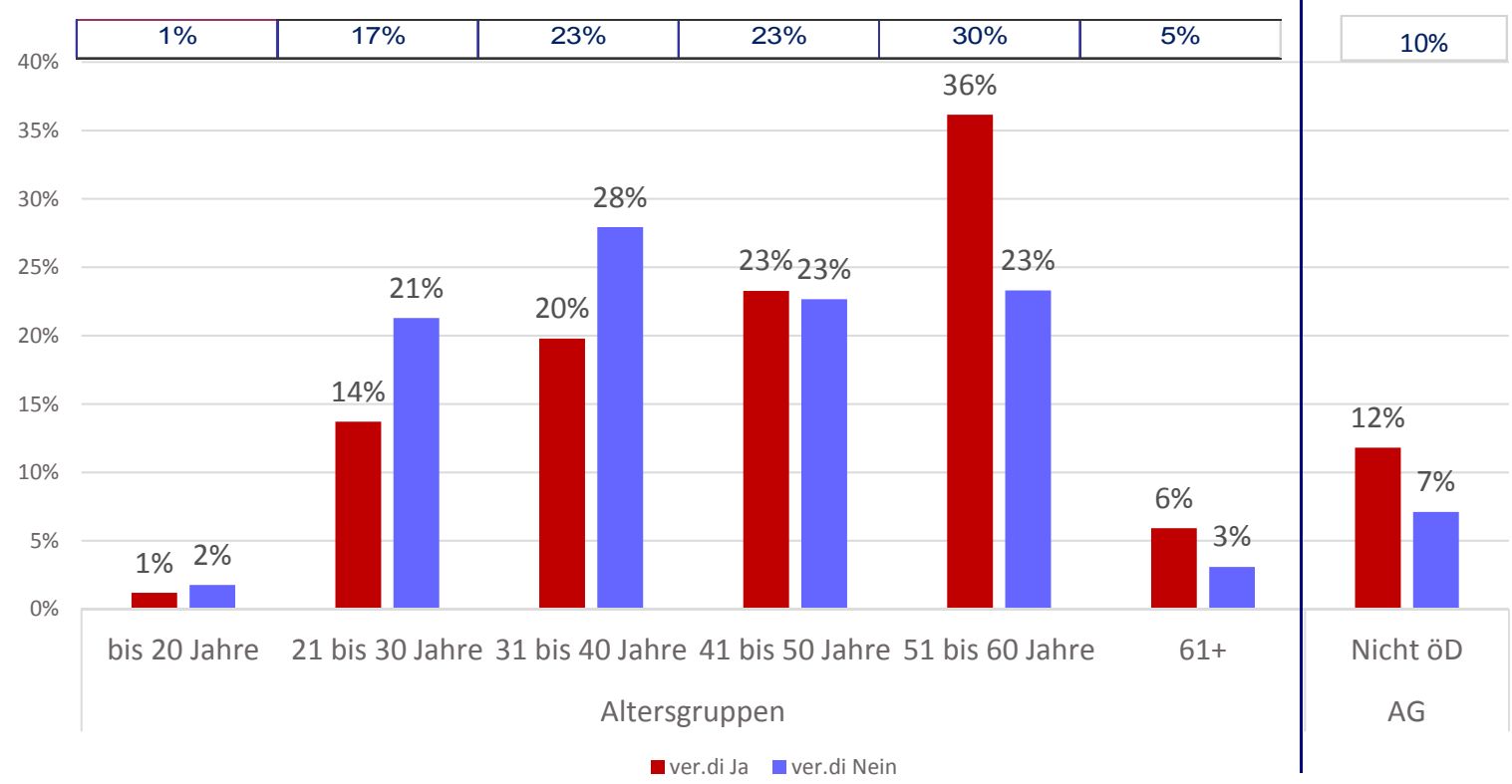


Brutto-Einkommen: 36% über 3.500 €



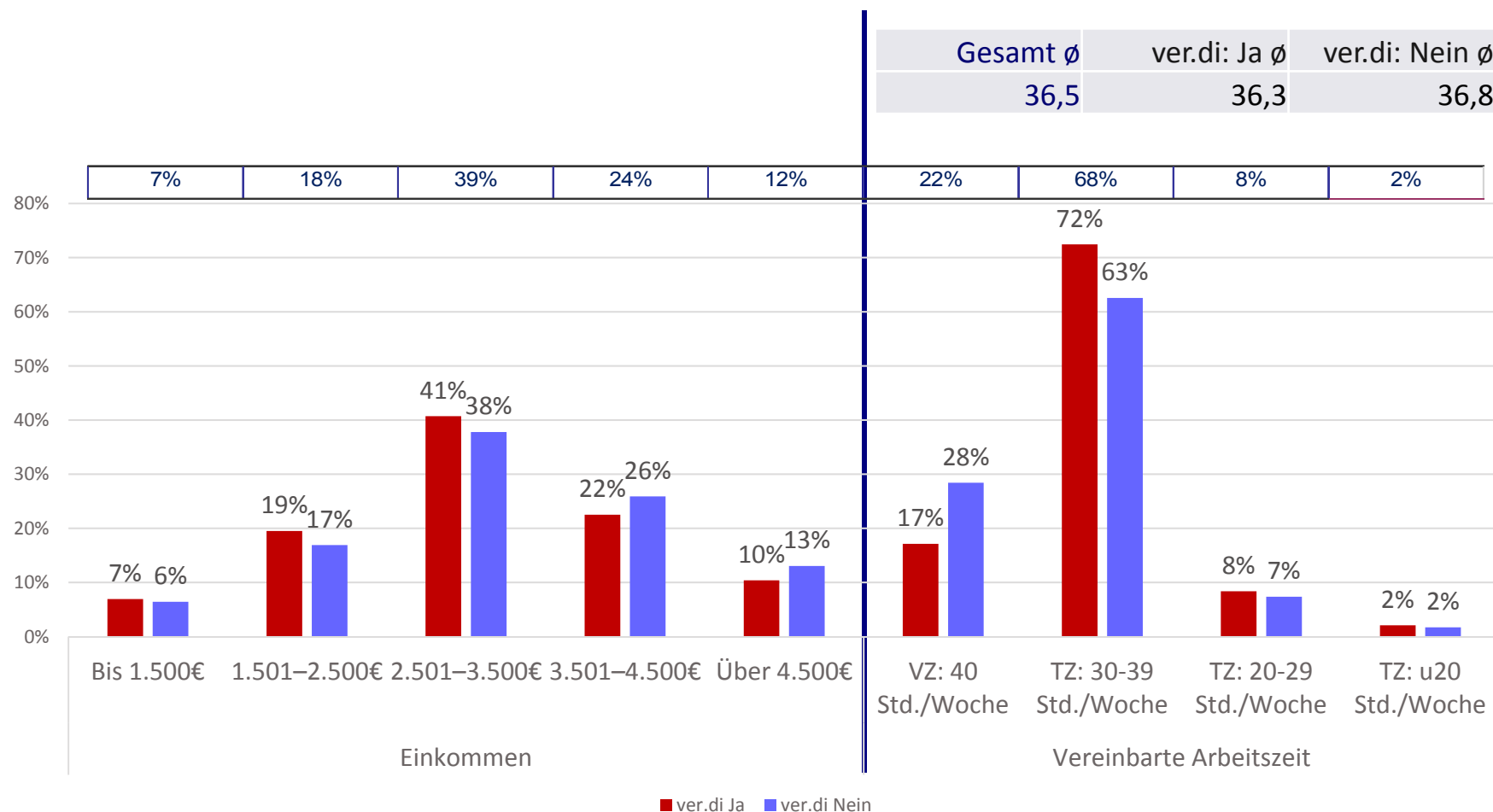
ver.di Mitglieder älter und weniger im öD

Gesamt ø	ver.di: Ja ø	ver.di: Nein ø
43,4	45,3	41,0





ver.di etwas mehr niedrigere Gehaltsgruppe



uzbonn

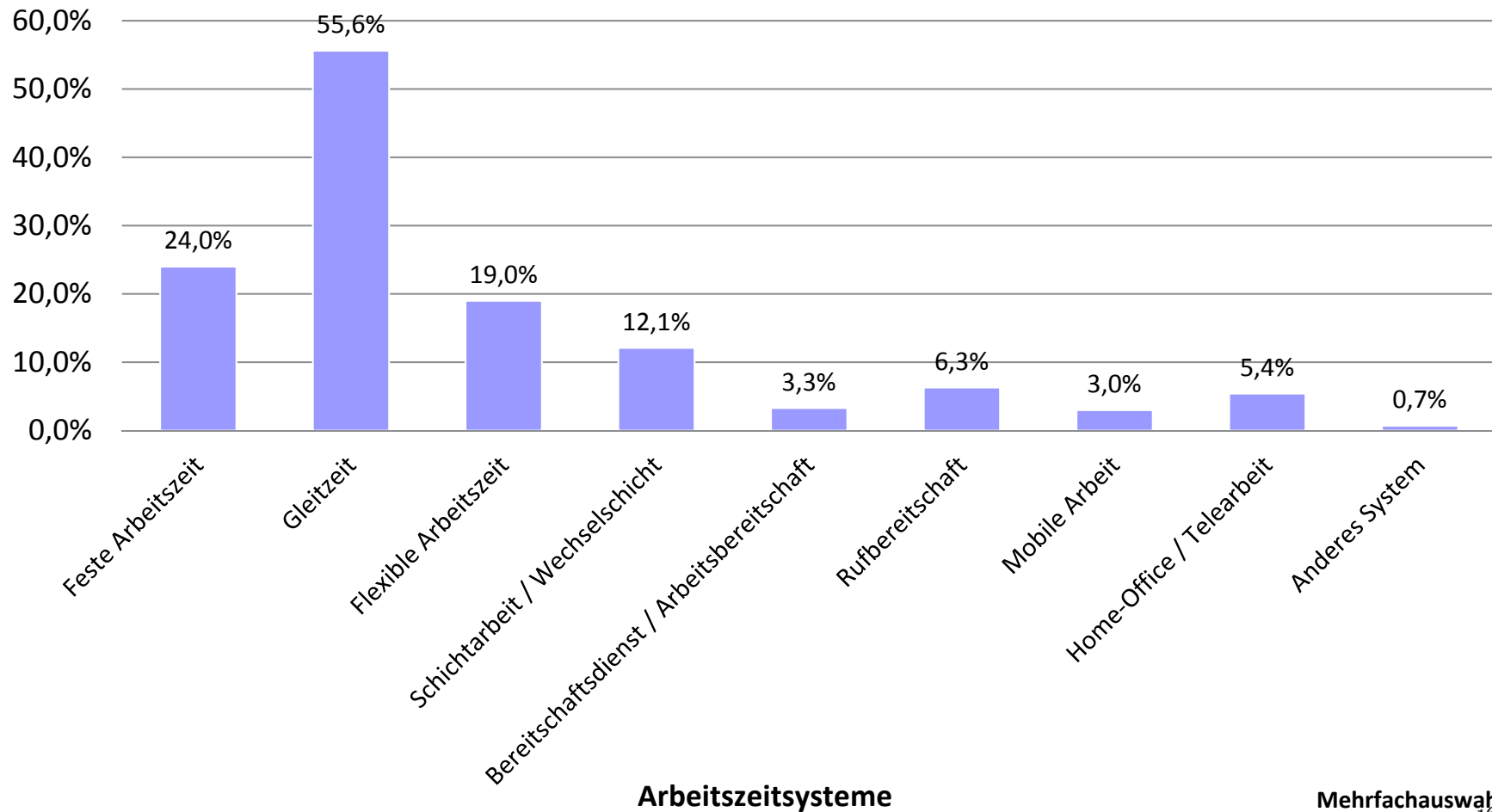
Richtig fragen.



RALF STUTH CONSULTING

IV. ECKDATEN ARBEITSZEIT

Die Hälfte arbeitet in Gleitzeit



Große Unterschiede zw. Branchen

Mehrfachauswahl

	Feste Arbeitszeit	Gleitzeit	Flexible Arbeitszeit	Schicht	Bereit- schaft	Rufbereit.	Mobile Arbeit	HOffice / Telearbeit	Anderes System
Gesamt	24%	56%	19%	12%	3%	6%	3%	5%	1%
Gemeinde	21%	68%	18%	4%	3%	6%	2%	4%	1%
Gesundheit/ Pflege/Soziales	45%	17%	9%	37%	7%	9%	1%	1%	1%
BA & DRV	9%	77%	26%	1%	1%	1%	7%	8%	1%
Bund	16%	69%	21%	5%	1%	5%	7%	11%	1%
Sparkasse	13%	69%	32%	1%	0%	2%	3%	4%	1%
Hochschule	19%	62%	30%	1%	1%	2%	3%	12%	1%
Bundesland	12%	73%	22%	5%	2%	5%	3%	11%	1%
Energiewirtschaft	13%	67%	28%	5%	3%	15%	8%	8%	1%
Abfallwirtschaft	58%	29%	9%	12%	4%	14%	1%	1%	1%
Wasserwirtschaft	25%	65%	16%	5%	6%	22%	2%	5%	0%
Nahverkehr	16%	23%	15%	58%	4%	7%	2%	2%	1%
Außerun. Forsch	17%	67%	29%	2%	1%	4%	5%	12%	1%
Öff. Bibliotheken	28%	65%	18%	8%	1%	2%	1%	2%	1%
Verkehrsflughäfen	13%	46%	6%	43%	3%	7%	1%	5%	1%
Theater & Bühne	25%	19%	26%	45%	4%	4%	2%	2%	3%
Musikschule	64%	13%	32%	0%	1%	1%	6%	6%	8%
Sonstige	25%	58%	17%	9%	3%	6%	3%	7%	1%

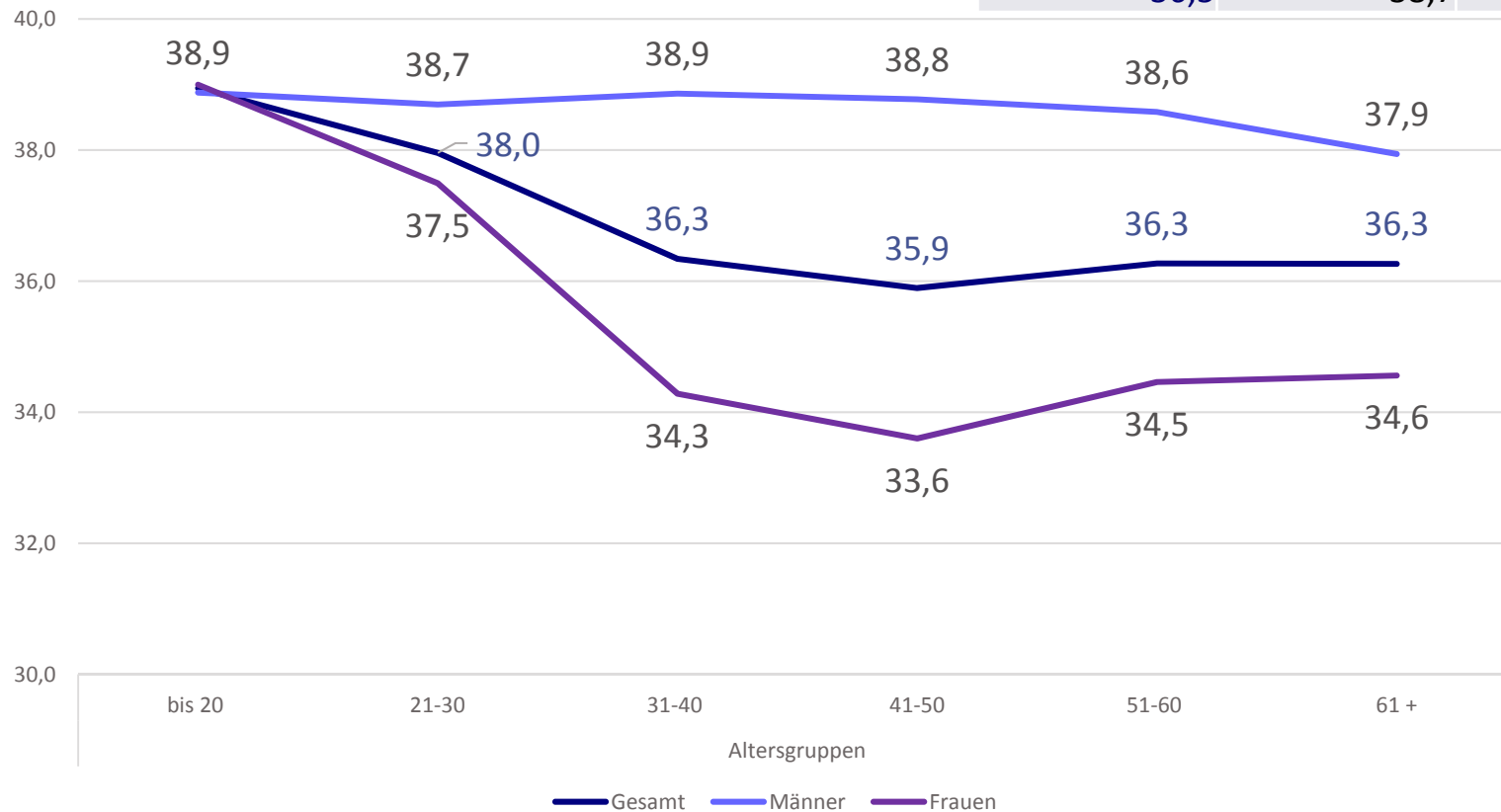


Gut 2/3 arbeiten länger als vereinbart

	Wie vereinbart	Länger als ...	Kürzer als ..
Gesamt	28%	68%	5%
Gemeinde	29%	67%	4%
G / P / S	26%	69%	5%
BA & DRV	22%	74%	4%
Bund	30%	65%	4%
Sparkasse	27%	70%	4%
Hochschule	29%	67%	4%
Bundesland	30%	66%	4%
Energiewirtschaft	24%	71%	4%
Abfallwirtschaft	41%	53%	7%
Wasserwirtschaft	32%	64%	4%
Nahverkehr	24%	71%	5%
Außeru. Forsch.	29%	68%	4%
Öff. Bibliotheken	32%	64%	4%
Verkehrsflughäfen	34%	60%	7%
Theater & Bühne	34%	61%	4%
Musikschule	24%	71%	6%
Sonstige	29%	65%	6%

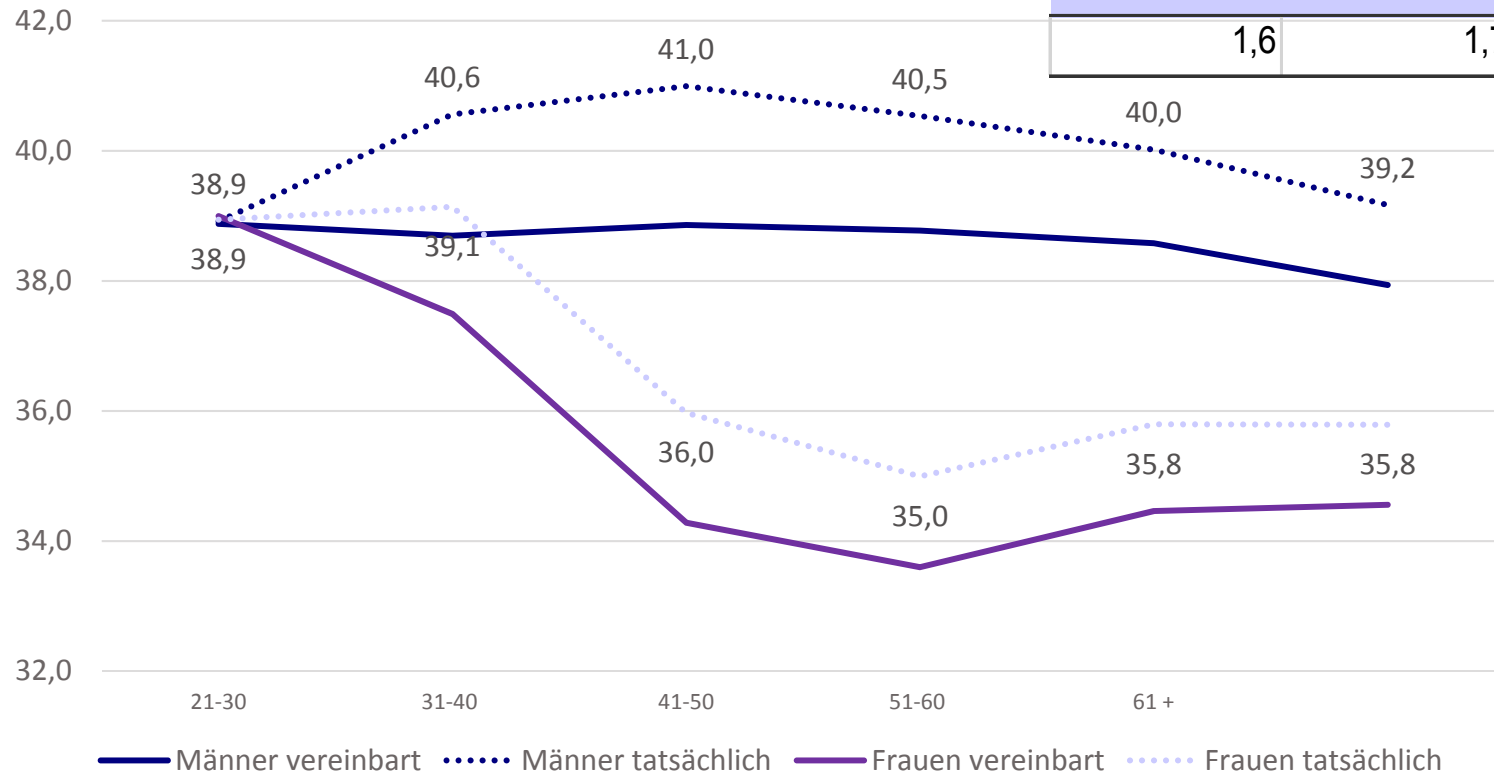
Geschlechtsunterschiede bei vereinbarter Arbeitszeit

Gesamt ø	Männer ø	Frauen ø
36,5	38,7	34,9

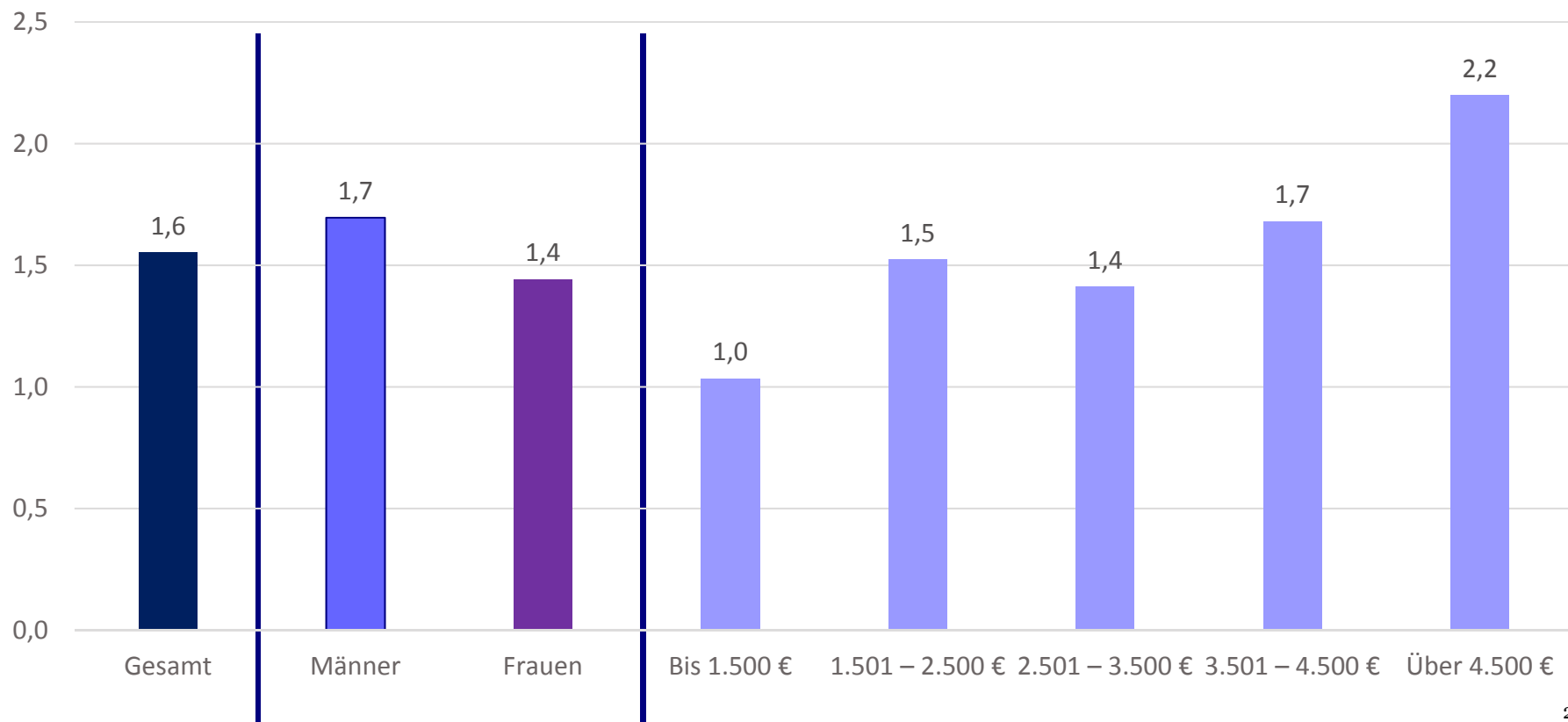


Durchschnittlich 1,6 Stunden höhere tatsächliche Arbeitszeit

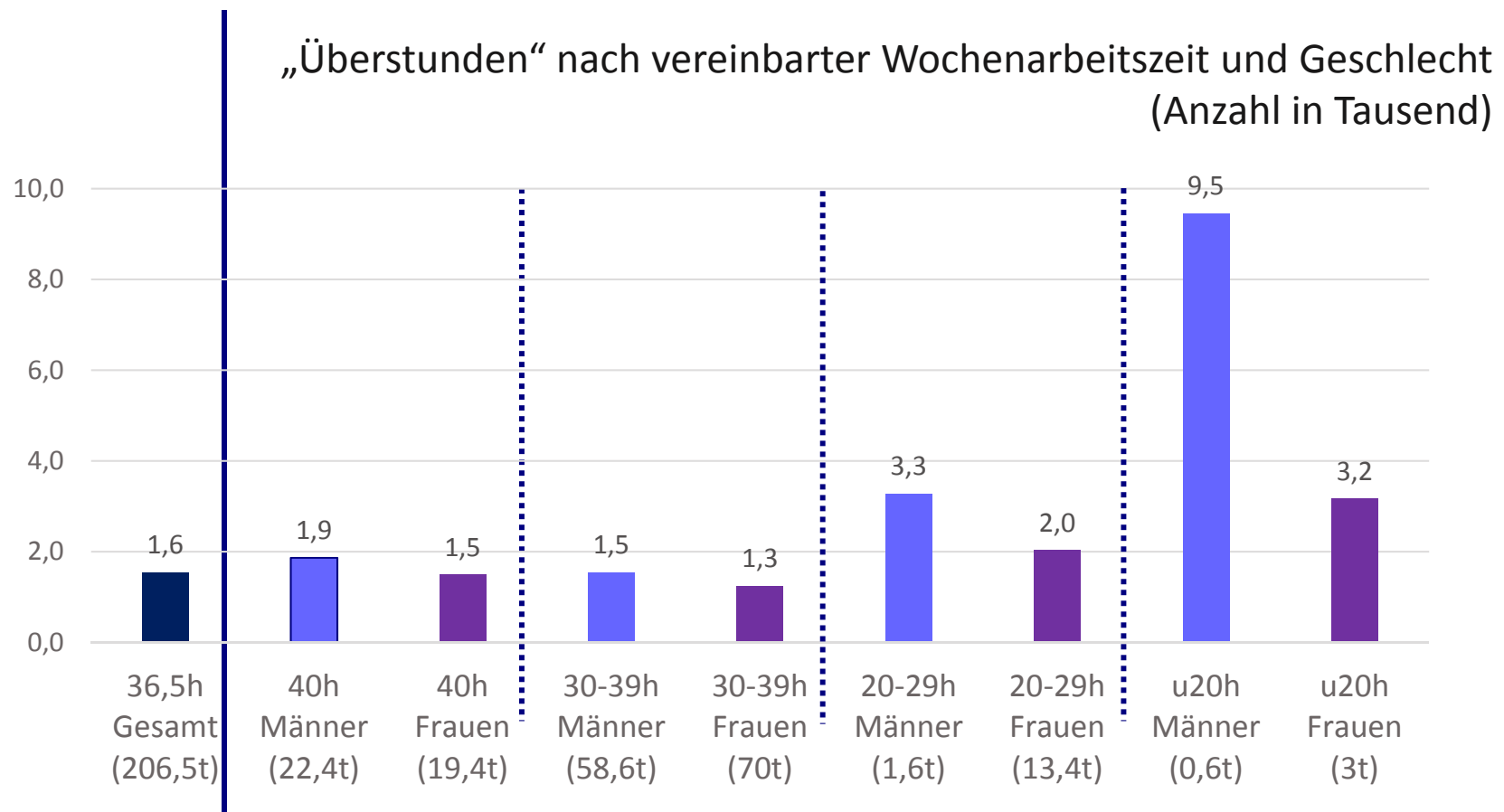
Tatsächliche - vereinbarte Arbeitszeit		
Gesamt	Männer	Frauen
1,6	1,7	1,4



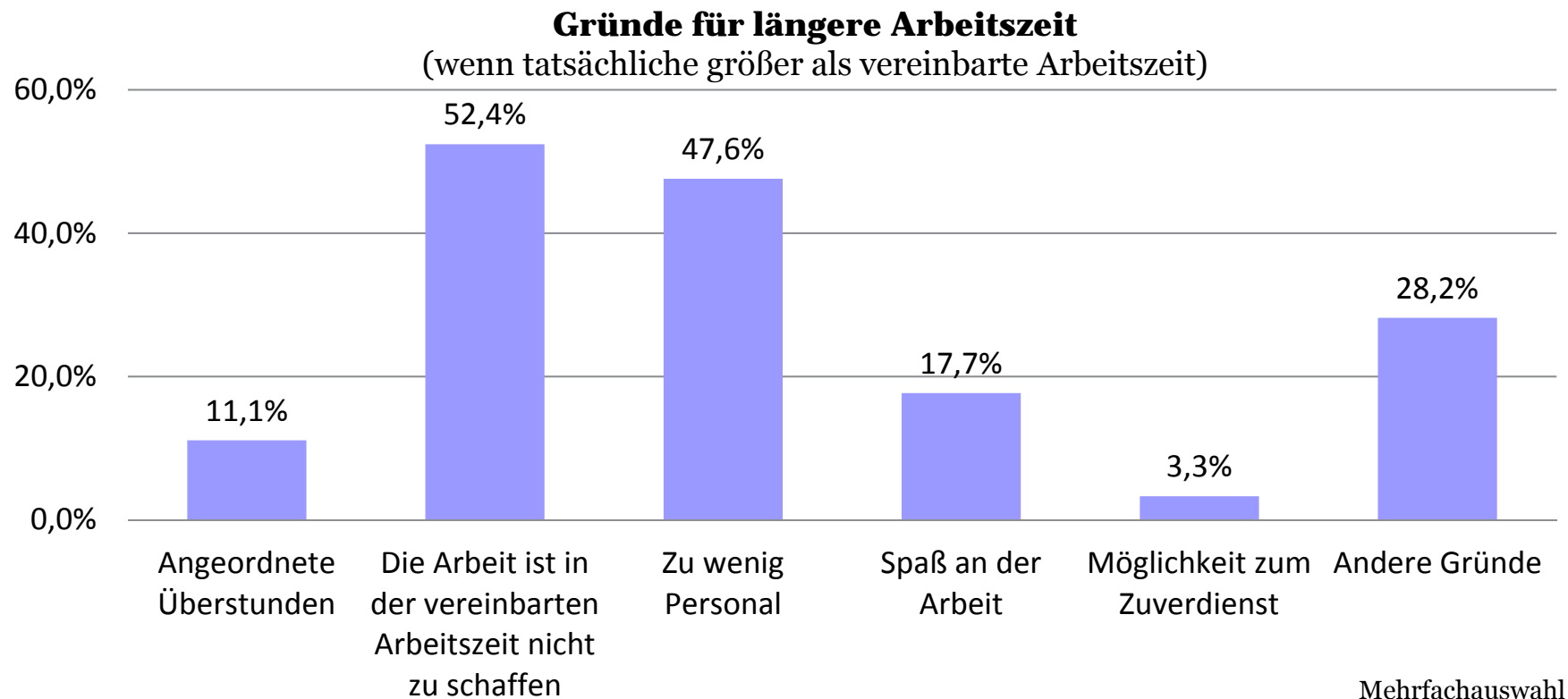
Am meisten „Überstunden“ in höchsten Einkommensgruppen



Eher mehr „Überstunden“ bei geringer vereinbarter Wochenarbeitszeit



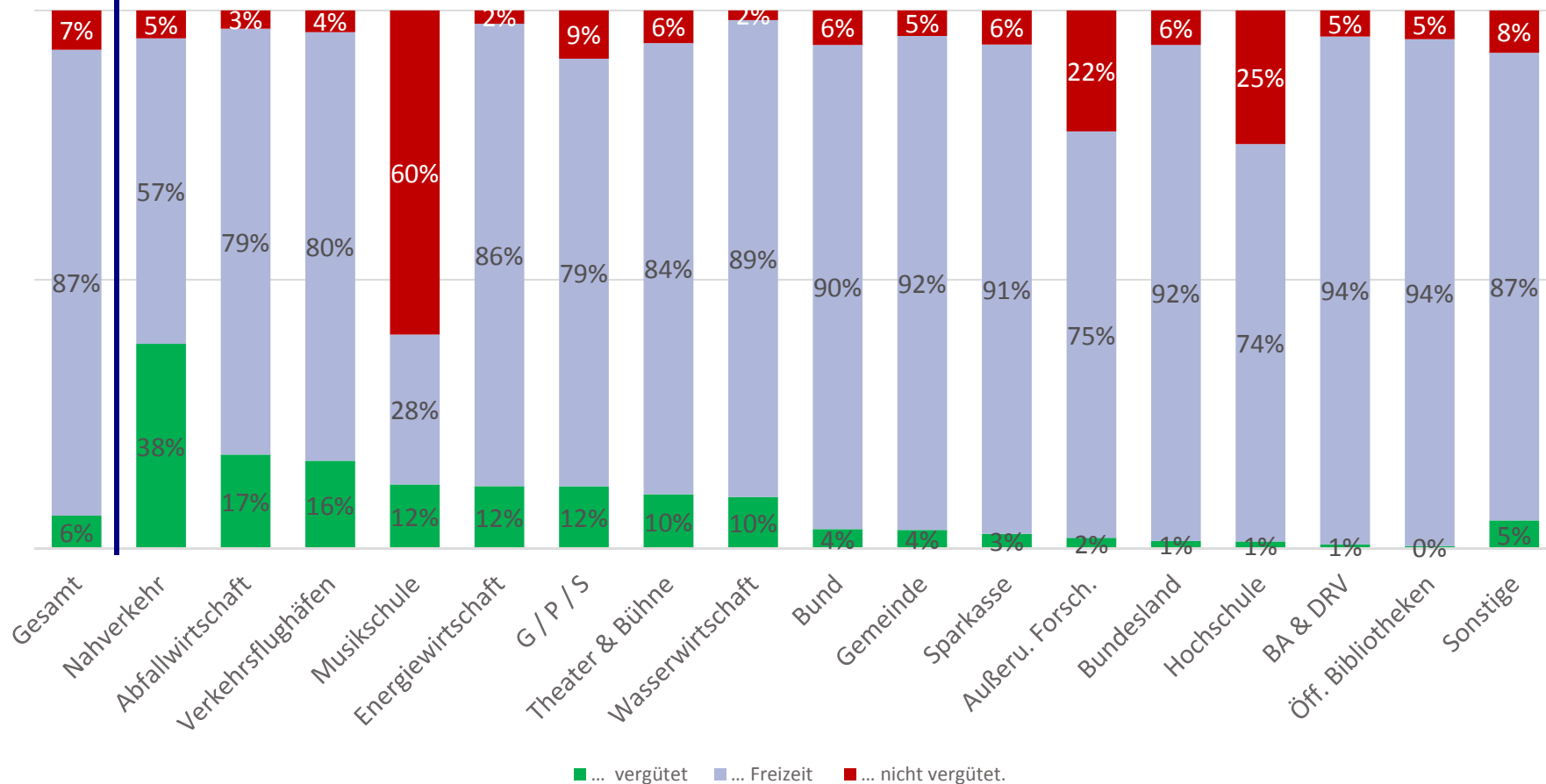
„Überstunden“ kaum wegen „Spaß an der Arbeit“ oder zum Zuverdienst



Gründe variieren stark zwischen Bereichen

	Anz. „Überstunden“	Angeordnete Überstunden	Arbeit nicht zu schaffen	Zu wenig Personal	Spaß an der Arbeit	Möglichkeit Zuverdienst	Andere Gründe
Gesamt	1,6	11%	52%	48%	18%	3%	28%
Gemeinde	1,3	10%	54%	43%	17%	2%	30%
G / P / S	2,0	23%	52%	64%	9%	4%	20%
BA & DRV	1,3	2%	57%	46%	20%	2%	30%
Bund	1,3	8%	47%	42%	21%	3%	35%
Sparkasse	1,5	4%	63%	53%	18%	2%	23%
Hochschule	2,5	4%	62%	34%	34%	1%	31%
Bundesland	1,4	7%	52%	47%	21%	2%	31%
Energiewirtschaft	1,4	9%	50%	43%	21%	7%	31%
Abfallwirtschaft	0,3	24%	34%	38%	14%	9%	25%
Wasserwirtschaft	1,3	14%	41%	38%	21%	7%	35%
Nahverkehr	2,4	16%	27%	57%	11%	18%	26%
Außeru. Forsch.	2,4	5%	58%	29%	42%	2%	32%
Öff. Bibliotheken	1,2	15%	43%	56%	22%	1%	30%
Verkehrsflughäfen	1,1	17%	37%	43%	20%	9%	34%
Theater & Bühne	2,0	29%	48%	57%	15%	3%	23%
Musikschule	3,6	15%	55%	9%	32%	6%	42%
Sonstige	1,3	10%	49%	42%	18%	3%	33%

Ausgleich „Überstunden“ überwiegend durch Freizeit





Zusammenfassung

- **Arbeitszeitsysteme**

- Nur 24% aller Teilnehmer/innen in einem System fester Arbeitszeiten – aber 56% in Gleitzeitsystemen und 19% in Systemen flexibler Arbeitszeit
- Deutlich weniger arbeiten in (Wechsel-)Schicht (12%) bzw. in Bereitschaftsdiensten (10%)

- **Arbeitszeitlänge**

- Fast 70% aller Teilnehmer/innen arbeiten länger als vertraglich vereinbart

- **Gründe Arbeitszeitlänge**

- Jeweils etwa die Hälfte sieht die Ursache in zu wenig vorhandenem Personal oder in Arbeit, die in der vereinbarten Zeit nicht zu schaffen sei
- Branchentypische (Kultur-)Muster: Teilweise große Unterschiede zwischen den Arbeitsbereichen

- **Arbeitszeitausgleich**

- Geleistete Überstunden werden weit überwiegend durch Freizeit ausgeglichen (87%)
- Nicht einmal jede/r zehnte/r Teilnehmer/in gibt an, dass überwiegend eine Vergütung der Überstunden erfolgt (6%) bzw. diese in der Regel nicht vergütet werden (7%)

uzbonn

Richtig fragen.



RALF STUTH CONSULTING

V. WAHLMODELL ARBEITSZEIT

uzbonn

Richtig fragen.



RALF STUTH CONSULTING

Frage:

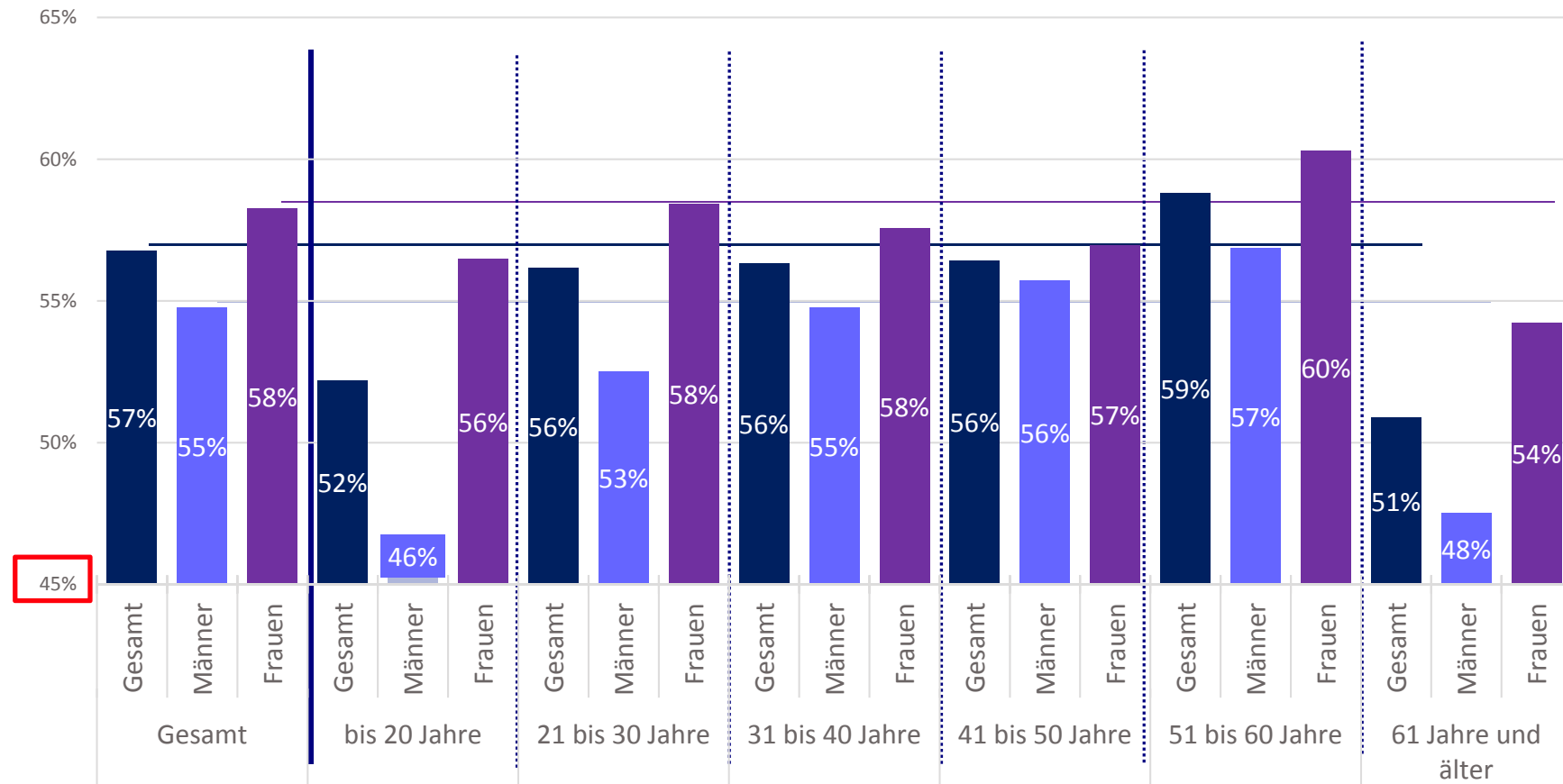
Wenn Sie die Wahl hätten: Würden Sie Ihre tarifliche Gehaltssteigerung zur Verkürzung der Arbeitszeit einsetzen – mehr freie Zeit statt mehr Geld?

Antwort-Optionen:

Ja/Nein

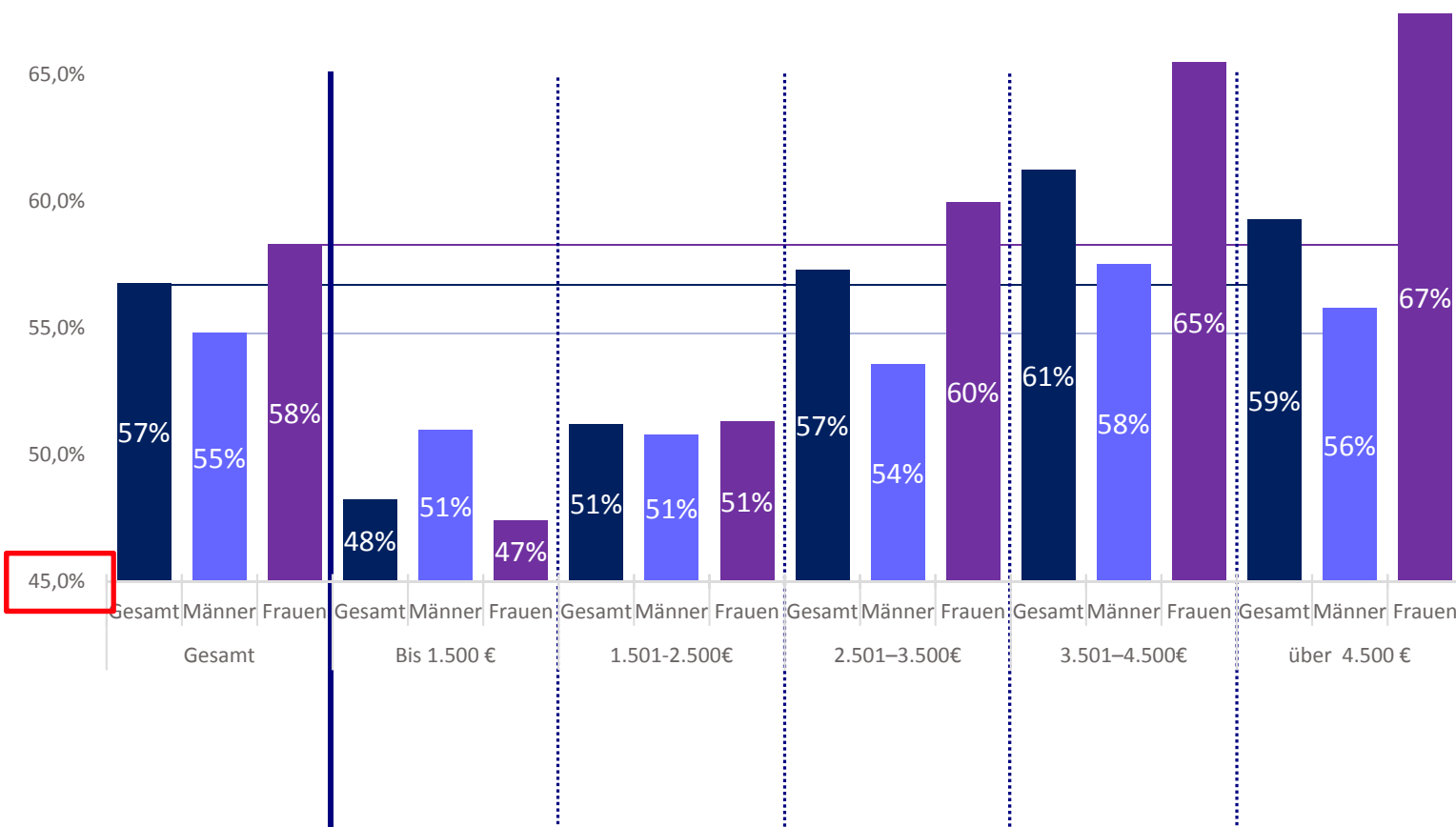
Leichte Präferenz für „Zeit“ (57%)

Anteil Ja „Wenn Sie die Wahl hätten: Würden Sie Ihre tarifliche Gehaltssteigerung zur Verkürzung der Arbeitszeit einsetzen – mehr freie Zeit statt mehr Geld?“



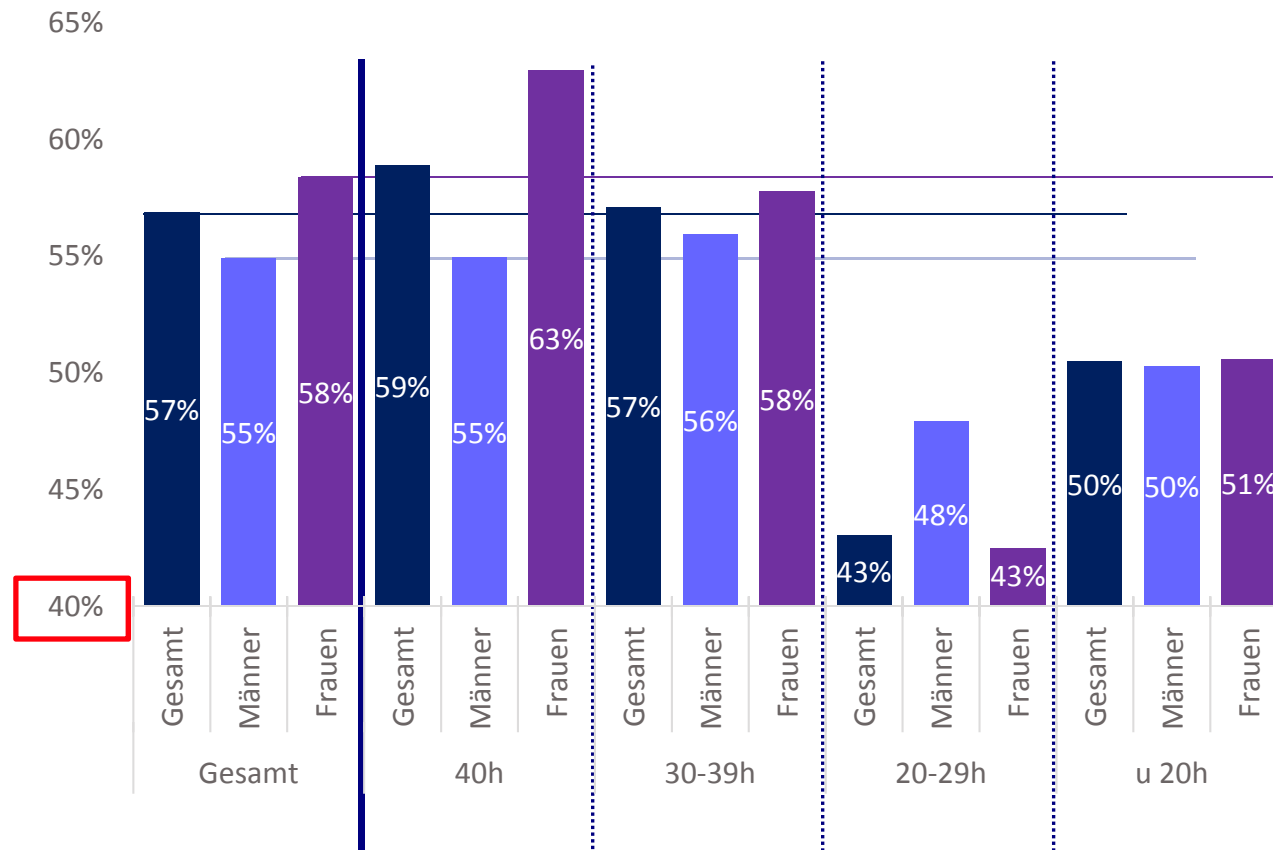
Unterschiede zwischen Einkommensgruppen

70,0% Anteil Ja „Wenn Sie die Wahl hätten: Würden Sie Ihre tarifliche Gehaltssteigerung zur Verkürzung der Arbeitszeit einsetzen – mehr freie Zeit statt mehr Geld?“



Einfluss der (tatsächlichen) Arbeitszeit

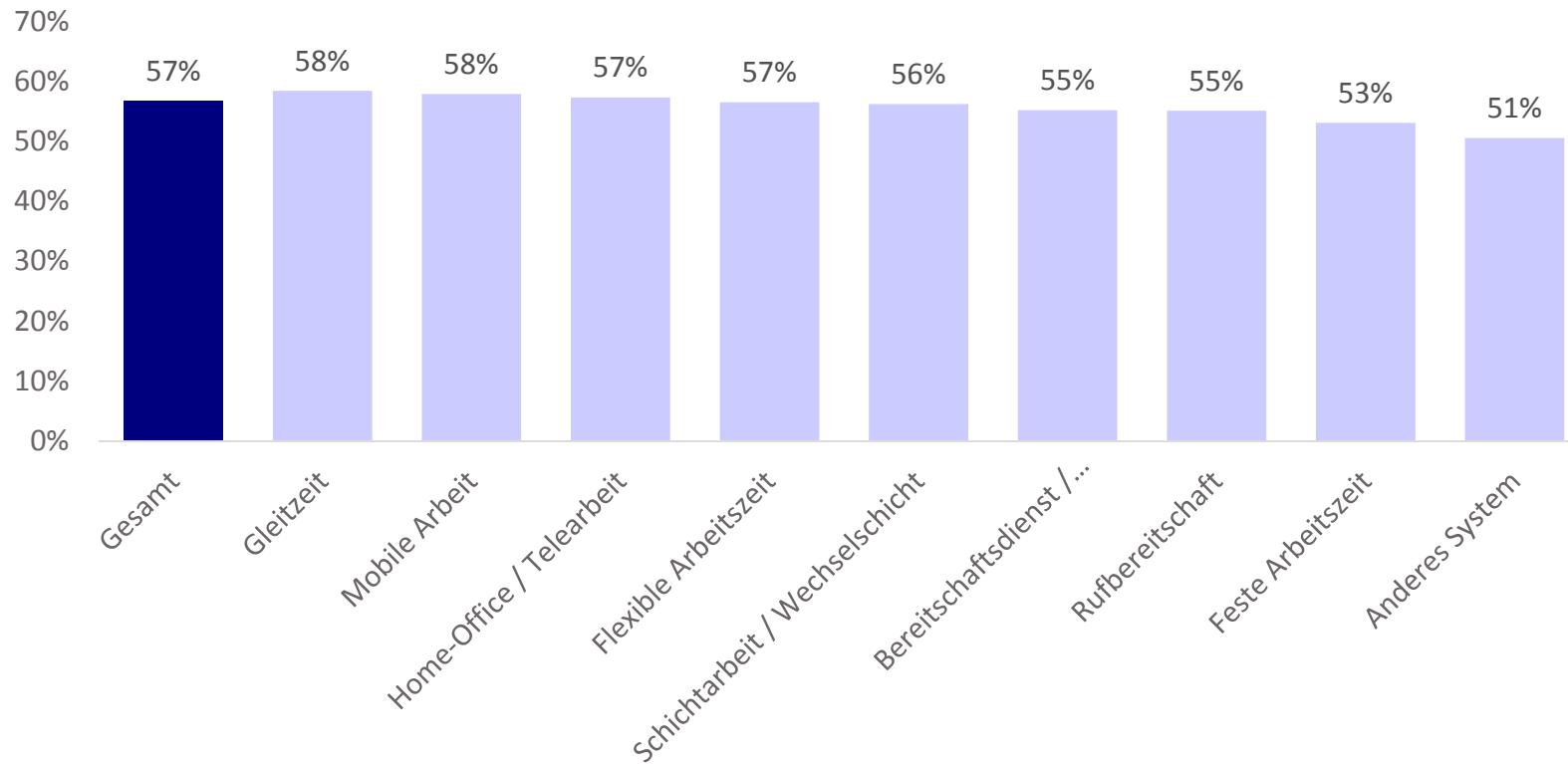
Anteil Ja „Wenn Sie die Wahl hätten: Würden Sie Ihre tarifliche Gehaltssteigerung zur Verkürzung der Arbeitszeit einsetzen – mehr freie Zeit statt mehr Geld?“





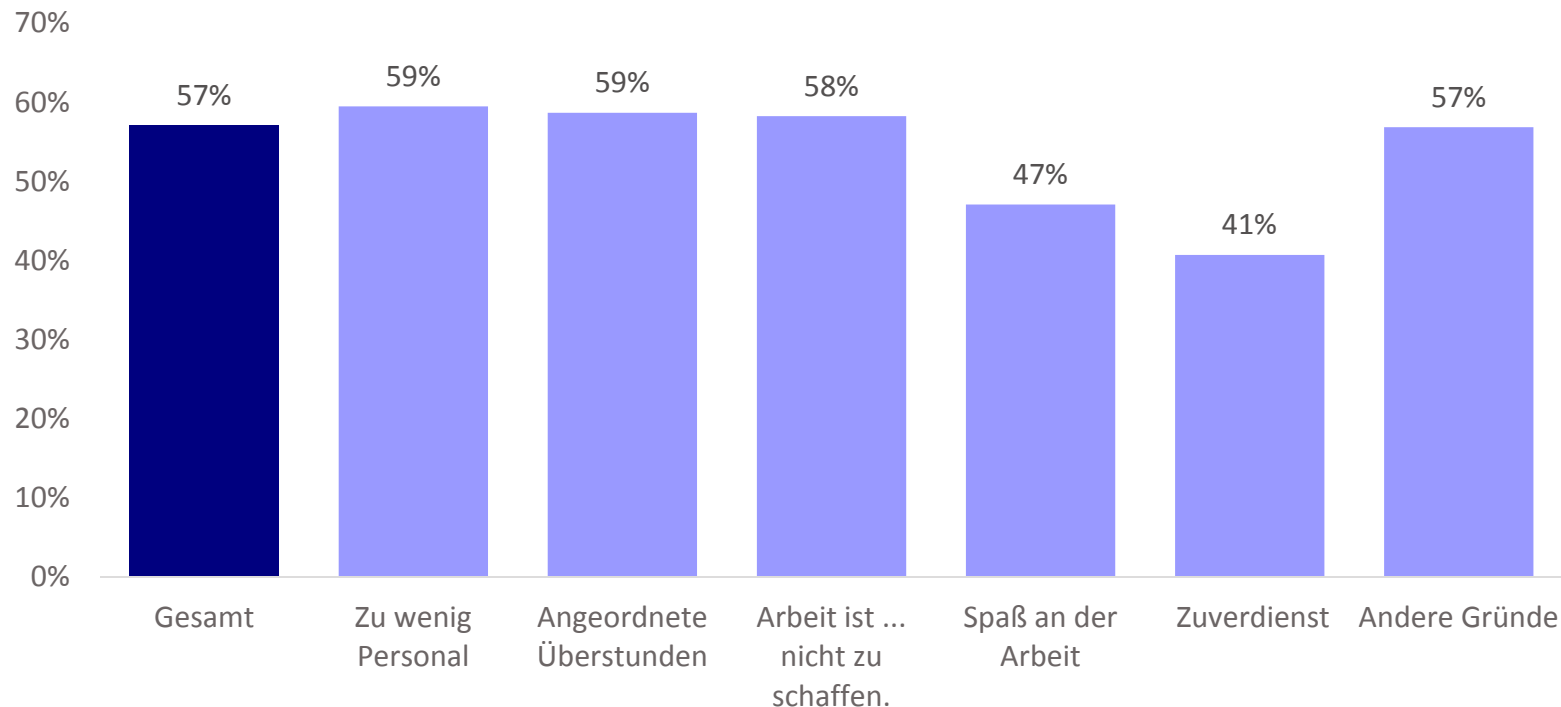
Kaum Einfluss Arbeitszeitmodell

Anteil Ja „Wenn Sie die Wahl hätten: Würden Sie Ihre tarifliche Gehaltssteigerung zur Verkürzung der Arbeitszeit einsetzen – mehr freie Zeit statt mehr Geld?“



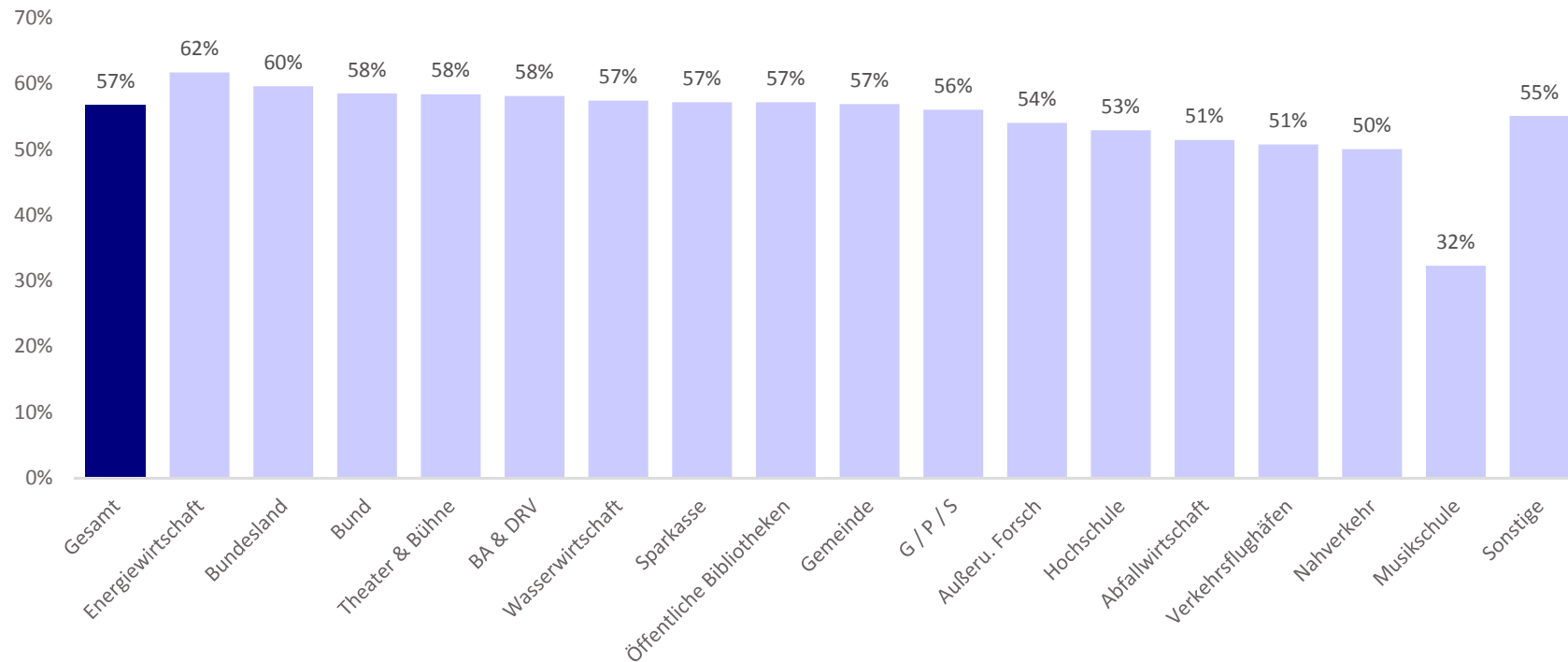
Wenn Grund „Überstunden“ Zuverdienst oder Spaß, dann eher Geld

Anteil Ja „Wenn Sie die Wahl hätten: Würden Sie Ihre tarifliche Gehaltssteigerung zur Verkürzung der Arbeitszeit einsetzen – mehr freie Zeit statt mehr Geld?“ – nur wenn Überstunden geleistet. Mehrfachangaben möglich.



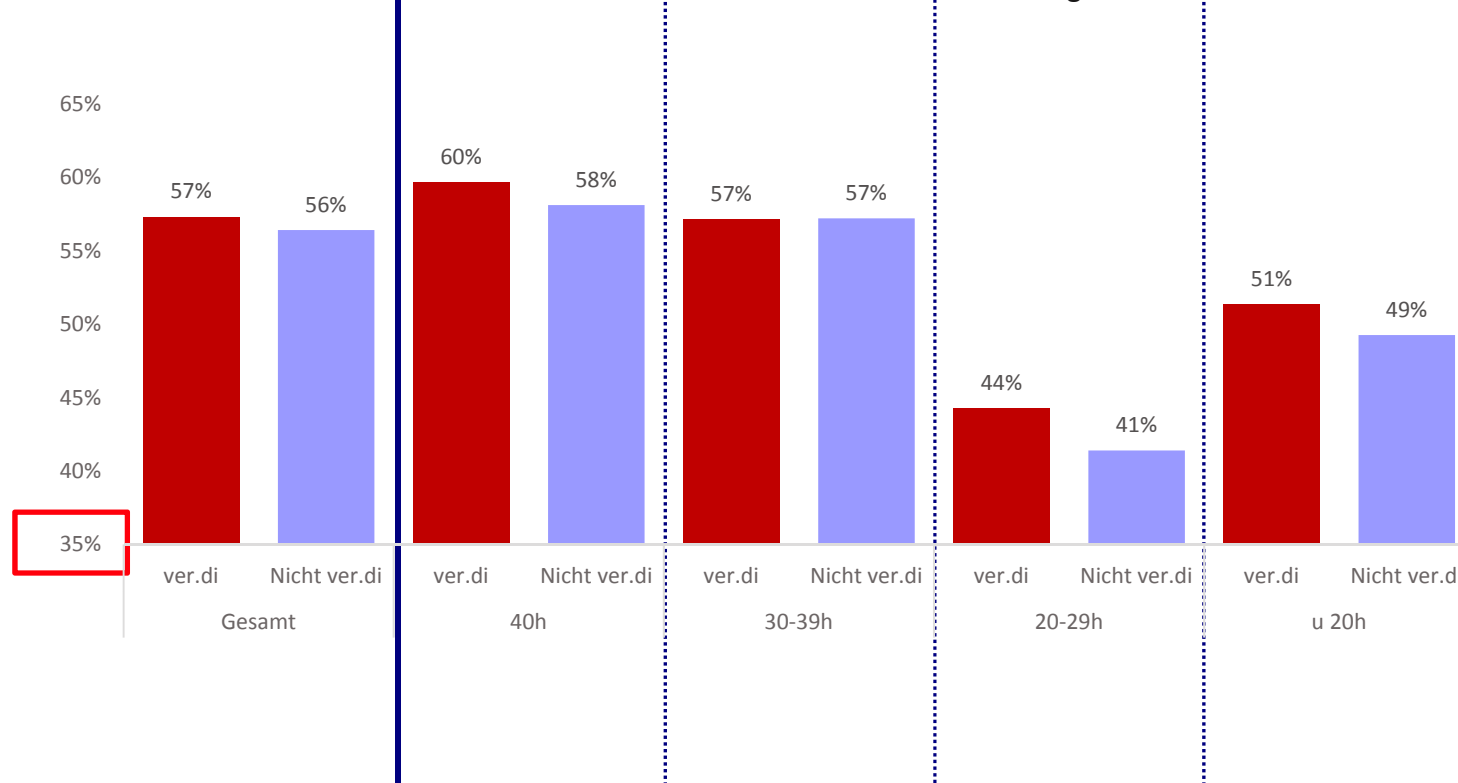
Zwischen Arbeitsbereichen eher geringer Unterschiede (außer Musikschulen...)

Anteil Ja „Wenn Sie die Wahl hätten: Würden Sie Ihre tarifliche Gehaltssteigerung zur Verkürzung der Arbeitszeit einsetzen – mehr freie Zeit statt mehr Geld?“



Kein (größerer) Unterschied, ob Mitglied oder nicht

Anteil Ja „Wenn Sie die Wahl hätten: Würden Sie Ihre tarifliche Gehaltssteigerung zur Verkürzung der Arbeitszeit einsetzen – mehr freie Zeit statt mehr Geld?“ nach tatsächlicher Wochenarbeitszeit und ver.di Mitgliedschaft.





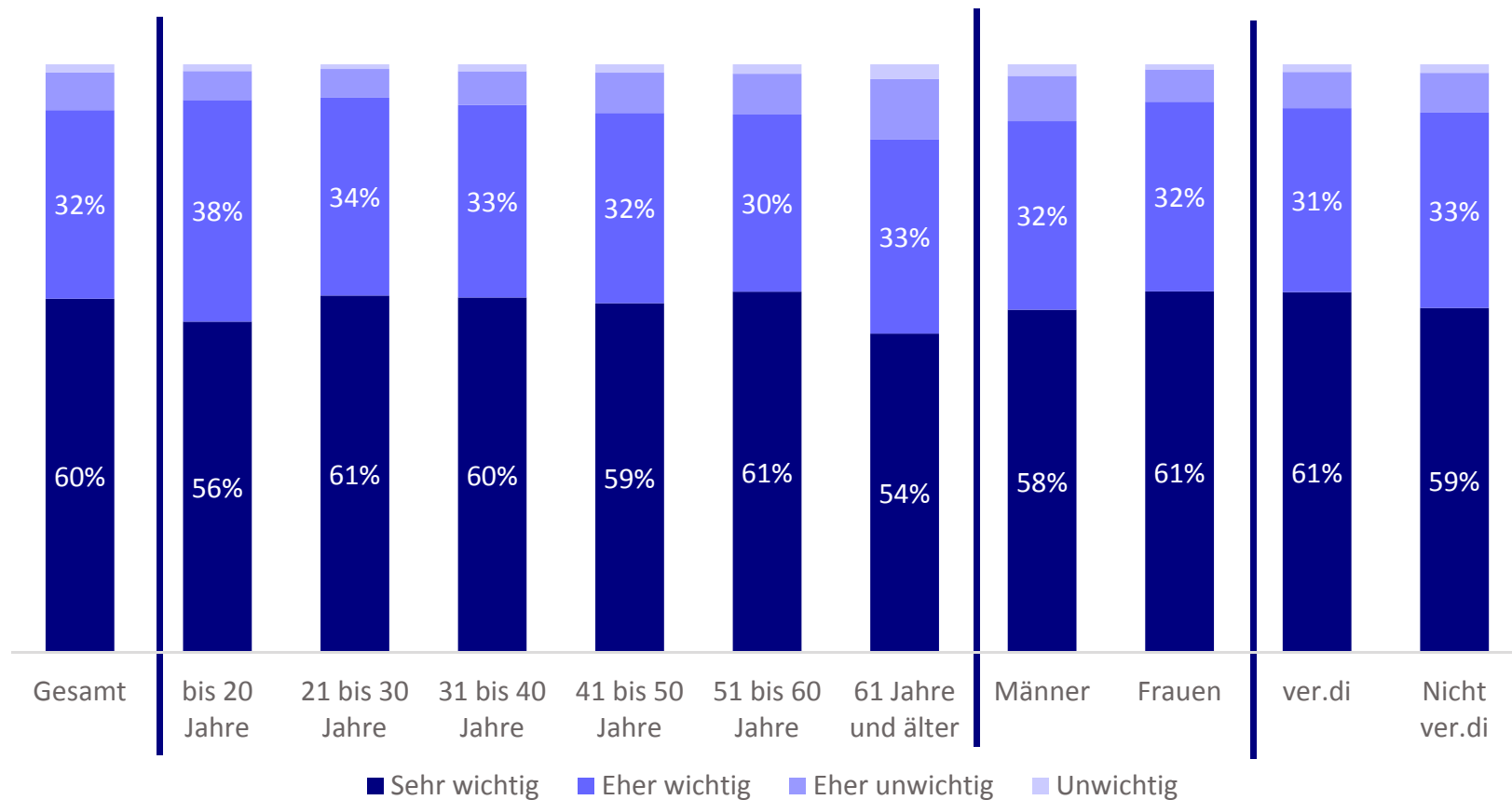
Frage:

Wie wichtig ist es Ihnen die Wahl zu haben, sich für mehr freie Zeit oder für mehr Geld entscheiden zu können?

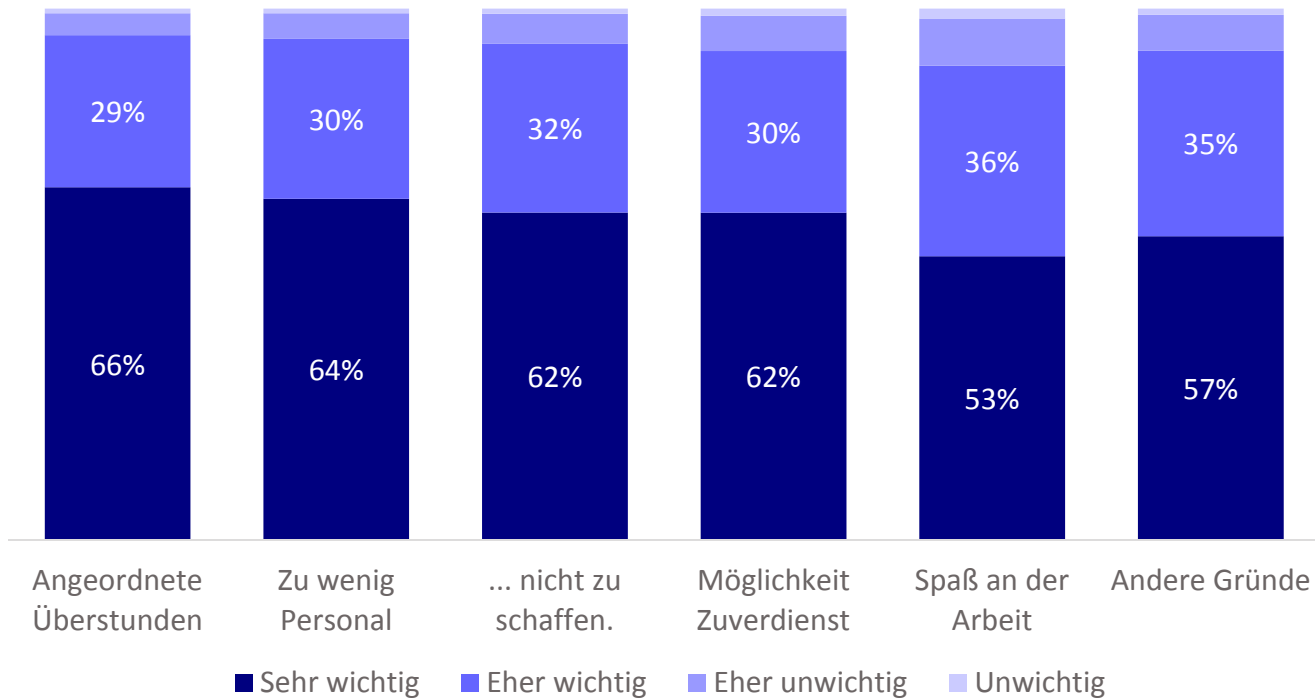
Antwort-Optionen:

sehr wichtig/eher wichtig/eher unwichtig/unwichtig

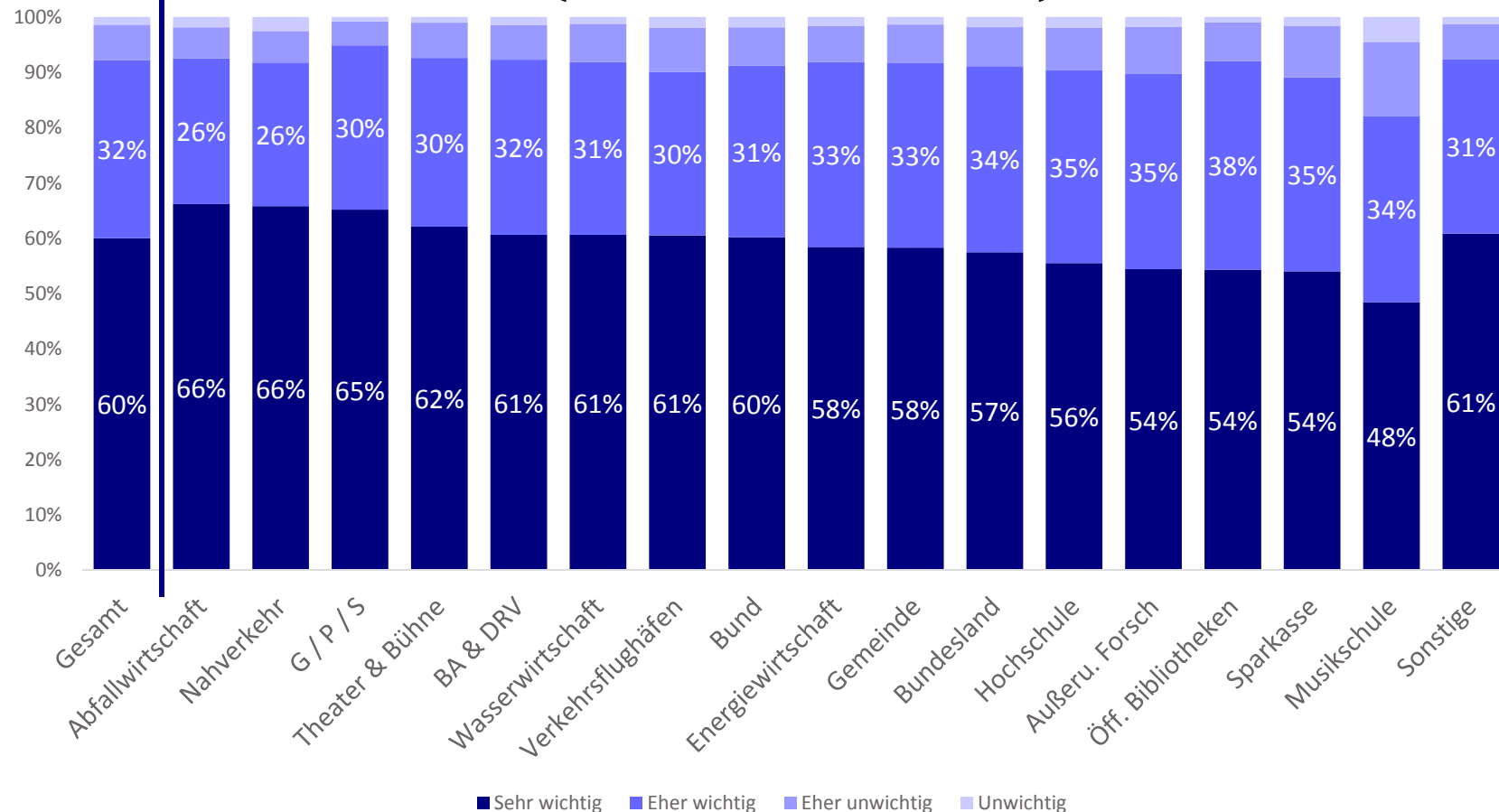
60% wäre Wahlfreiheit „sehr wichtig“



Wenn Grund „Überstunden“ Zuverdienst oder Spaß, dann weniger wichtig



Zwischen Arbeitsbereichen eher geringer Unterschiede (außer Musikschulen...)



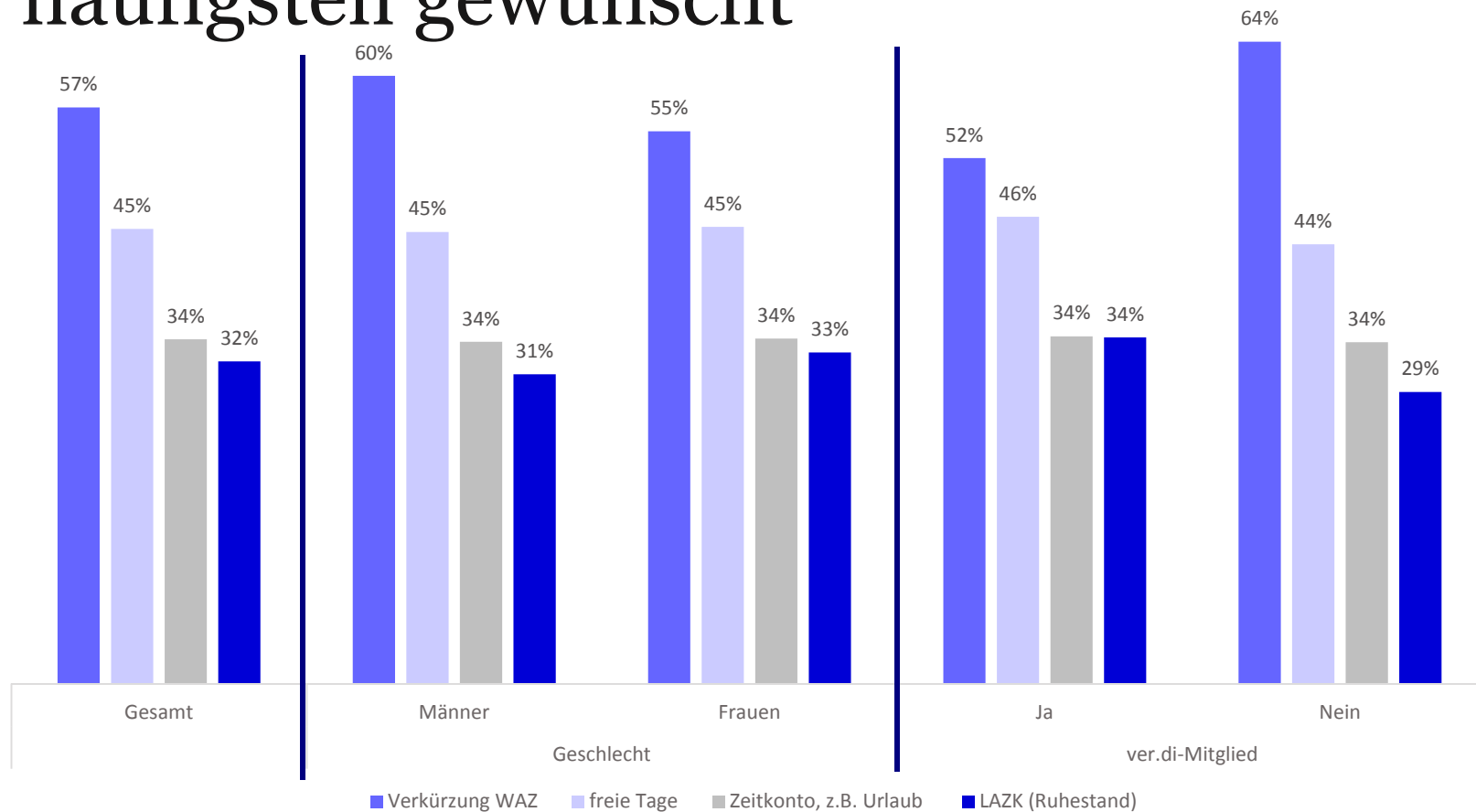


**Frage, wenn bei „Zeit statt Geld“ mit „Ja“ geantwortet:
Sie haben angegeben, dass Sie Ihre Arbeitszeit verkürzen
würden. Wie würden Sie das gerne umsetzen?**

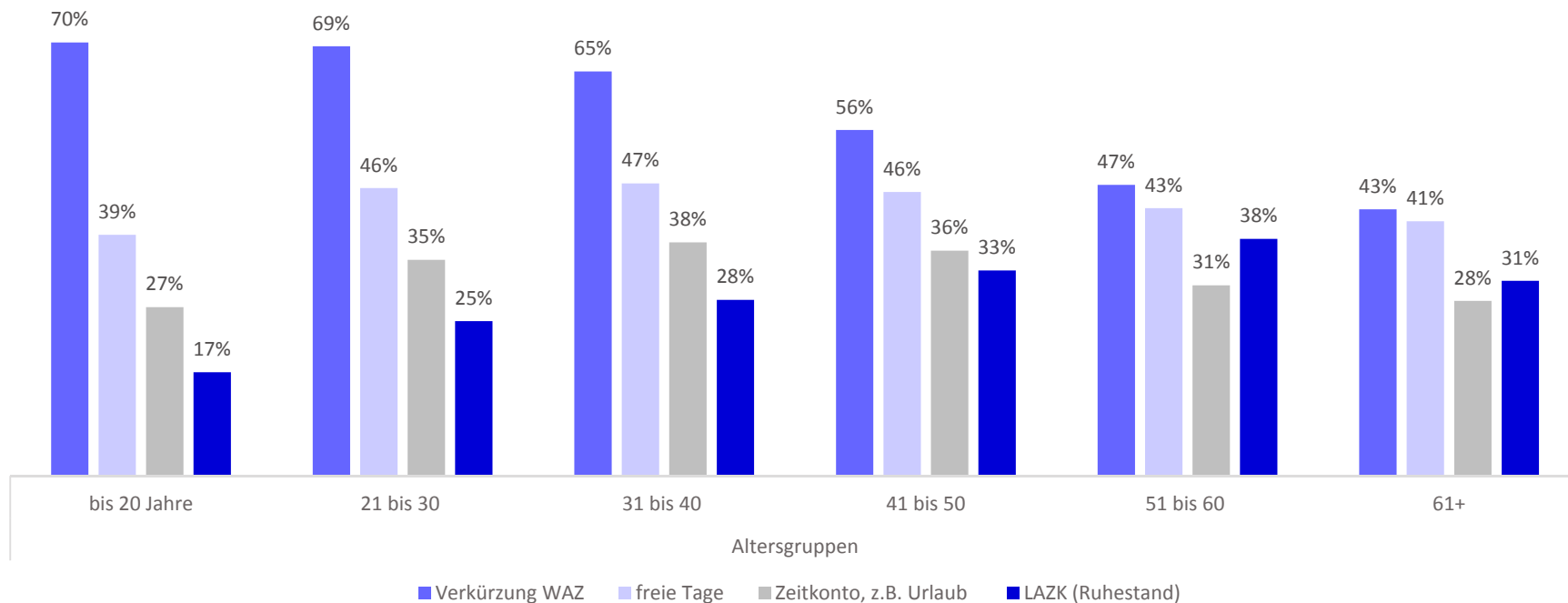
Antwort-Optionen:

- Verkürzung der Wochenarbeitszeit
- Zusätzliche freie Tage
- Arbeitszeit auf einem Zeitkonto sammeln, z. B. für längeren Urlaub oder Sabbatical
- Zeit auf einem Lebensarbeitszeitkonto sammeln, um früher in den Ruhestand zu gehen
- Sonstiges, und zwar: [offene Angabe]

Verkürzung Wochenarbeitszeit am häufigsten gewünscht



Interesse Kürzung Wochenarbeitszeit sinkt mit Alter



2.733 Angaben „sonstiges“ (1/5)

Hier kategorisiert und aggregiert

Wochen- und Tagesarbeitszeitverkürzung

3 – 5 Tage-Woche durch längere Arbeitszeiten pro Tag

30-40 Stunden-Woche, teilweise als Vollzeitmodelle mit vollem Lohnausgleich

mehr Geld wird gebraucht

Blockmodelle (z.B. 3 Monate arbeiten und 3 Monate frei; 9/10-Modell wie BA)

mehr Urlaub

mehr freie Tage (auch: günstiger für Nebenjob)

Altersabhängige Verkürzung der Arbeitszeit in Stufen

Beamte: Angleichung der Wochenarbeitszeit an Angestellte – keine 41 Stunden

pro Kind 1 Stunde kürzere Wochenarbeitszeit

Rücknahme der AZ-Erhöhung – die schlechte Haushaltslage war gestern

Arbeitszeitlage (Pausen) & Schichtmodelle

kürzere Schichtzeiten

12 Stunden-Schichten beibehalten

keine 10-12 Stunden-Schichten/Dienste

3-Schicht statt 2-Schicht

Pausen zuverlässig/ ungestört nehmen können



2.733 Angaben „sonstiges“ (2/5)

Hier kategorisiert und aggregiert

Arbeitszeitlage (Pausen) & Schichtmodelle
Pausen vergüten
keine Überstunden und Mehrarbeit
keine Wochenenddienste
keine Verlängerung der Wochenarbeitszeit wegen Arbeitsbereitschaft
freie Tage für permanenten Spätdienst
mehr freie Tage nach Nachtdiensten
Ausschlaftag nach Nachtdienst ohne Minusstunden
Wochenenden vor und nach Urlaub frei
Freitags früher gehen können
Pflichttage am Wochenende halbieren
Dienstreisezeit=Arbeitszeit
Freistellung Facharztbesuche / Gesundheitstage
Öffnungszeiten reduzieren
Bereitschaftsdienst
Bereitschaftszeit=Arbeitszeit
höher vergüten

2.733 Angaben „sonstiges“ (3/5)

Hier kategorisiert und aggregiert

Bereitschaftsdienst
kein Bereitschaftsdienst
Personalplanung & Dienstpläne
mangelnde Personalplanung
zu wenig (Fach-) Personal
häufige Vertretungen/einspringen müssen
Dienstpläne unzuverlässig
nicht so häufig aus dem „Frei“ geholt werden
unbefristete Arbeitsverträge für junge Leute
Arbeitszeitverkürzung führt zu mehr Überstunden, wenn kein Personal eingestellt wird – nicht umsetzbar
Einhaltung Regelarbeitszeit
Zuverlässige Sollarbeitszeit würde reichen
Überstunden als Freizeit / vergüten
Überplanung von Teilzeitkräften
Flexible Arbeitszeit & Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle
Arbeitszeitkonto seriös führen
beim Ausgleich von Überstunden mitbestimmen bzw. frei gestalten können und nicht nur dem Arbeitgeber überlassen

2.733 Angaben „sonstiges“ (4/5)

Hier kategorisiert und aggregiert

Flexible Arbeitszeit & Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle
Berücksichtigung persönlicher Bedürfnisse
familiäre Pflichten berücksichtigen (Kinderkranktage, Pflegeverpflichtung, Freundeskreis)
Haushaltstage (wieder) einführen
Home Office/Telearbeit
Sabbatical
Vertrauensarbeitszeit
Verkürzung Kernarbeitszeit – Aufhebung starre Kernarbeitszeiten
mehr persönliche Handlungsfreiheit hinsichtlich Arbeitszeitalage
im Winter 5-Tage- und im Sommer 4-Tage-Woche
Urlaub in den Schulferien
Lebensarbeitszeitkonto, Altersteilzeit & früherer Renteneintritt
Überstunden auf Lebensarbeitszeitkonto
Altersteilzeit anbieten
Renteneintritt ohne Abzug ab 60/63 für Pflege/Erzieher/Rettungsdienst/päd. Berufe etc. oder nach 40/45 Beitragsjahren
Ausbildungsjahre als Beitragsjahre anerkennen

2.733 Angaben „sonstiges“ (5/5)

Reste

Sonstiges
Reduzierung Arbeitsintensität
Kritik an Tarifverträge (Pflege, Krankenhaus, DRK Reform TV)
§9 Anh. B beachten/streichen
mehr Geld (TVöD Sue)
Ost-West-Angleichung bei vollen Bezügen
Abschaffung 12/24-Stunden-Schichten bei 39 Stunden-Woche abschaffen (TVöD)
Anpassung an TVÖD-VKA-West
im TV-V max. 37,5 Stunden bei gleichem Lohn
ver.di ist nur für Arbeitgeber da
Freizeitausgleich für Weiterbildungen
mehr als 24 AZA-Tage / Jahr nehmen können
Abschaffung § 9 TVöD Bereitschaftszeit
Personalräte nicht mehr freistellen
Tarifverträge der IGM, IG BCE, GDL/EVG zum Vorbild nehmen
Vorbild System Deutsche Bahn
mehr Zeit gegen Weihnachtsgeld
Entprekarisierung (z.B. Entfristung; Reduzierung Lehrverpflichtung) des akademischen Mittelbaus



Zusammenfassung

• Zeit oder Geld?

- Die Mehrheit der Teilnehmer/innen (57%) würden zur Verkürzung ihrer Arbeitszeit eine (tarifliche) Gehaltssteigerung eintauschen
- Soziodemographie:
 - Altersgruppen: Junge und Alte zeigen niedrigste Bereitschaft für Eintausch
 - Geschlecht: Frauen im Vergleich zu Männern in fast allen Alters- und Einkommensgruppen häufiger für „Zeit gegen Geld“-Tausch
 - Bruttoeinkommen (mtl.): Personen mit höheren Einkommen erwartungsgemäß etwas häufiger dafür
 - Arbeitsbereich, ver.di-Mitglied und Arbeitszeitsystem: Eher geringe Unterschiede bzgl. Entscheidung

• Wahlfreiheit

- Möglichkeit zur Entscheidung zwischen freier Zeit und mehr Geld ist für beinahe jede/n Befragte/n sehr oder eher wichtig (TOP2: 95%)

• Wie umsetzen?

- Große Offenheit für Angebote: %, Verkürzung der Wochenarbeitszeit (57%), Zusätzliche freie Tage (45%), Ansammlung von Arbeitszeit auf einem Konto (34%) und Lebensarbeitszeitkonto (32%)

uzbonn

Richtig fragen.



RALF STUTH CONSULTING

VI. ARBEITSZEITANGLEICHUNG OST-WEST



Frage:

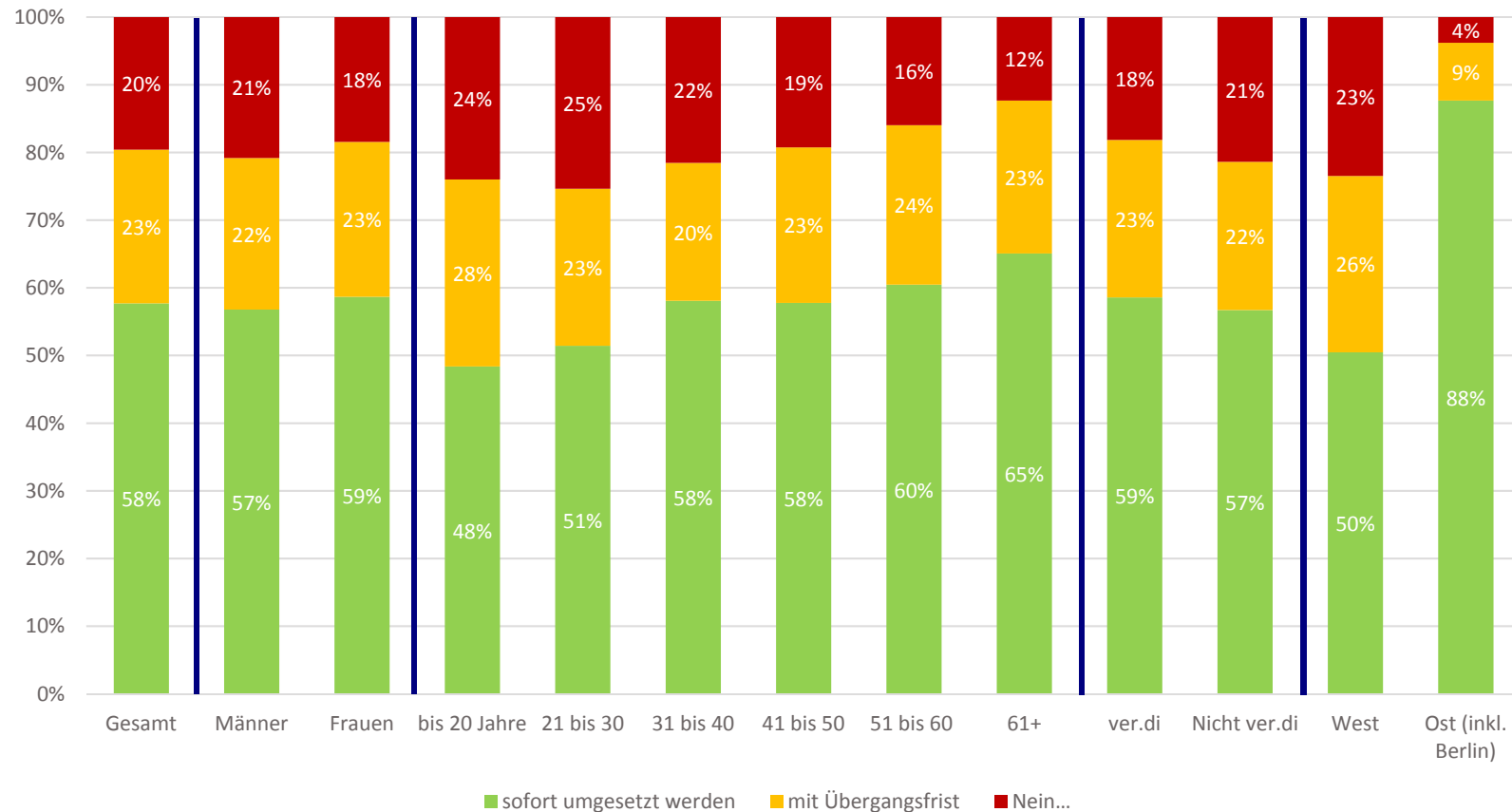
Die wöchentliche Arbeitszeit für Beschäftigte im Tarifgebiet Ost ist im Durchschnitt länger als im Tarifgebiet West.

Würden Sie sich für eine Angleichung der Arbeitszeit von Ost und West einsetzen?

Antwort-Optionen:

sehr wichtig/eher wichtig/eher unwichtig/unwichtig

Einsatzbereitschaft deutlich geringer bei Jüngeren und „Wessis“





Zusammenfassung

- **Arbeitszeitangleichung Ost – West:**
 - Teilnehmer/innen mehrheitlich einsatzbereit für sofortige Angleichung der Arbeitszeit von Ost und West (58%)
 - Weitere 23 Prozent unterstützen dies unter der Bedingung einer Übergangsfrist
 - Jede/r fünfte Teilnehmer/in (20%) will sich aktuell nicht dafür einsetzen

uzbonn

Richtig fragen.



RALF STUTH CONSULTING

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**