

FOM fragt nach:
Arbeitszeitbefragung 2011



iap Institut für Arbeit & Personal

Prof. Dr. Ulrike Hellert



**KCS KompetenzCentrum für
Statistik und Empirie**

Prof. Dr. Bianca Krol

Tim Stender

Inhalt

1	Factsheet.....	3
2	Einleitung.....	3
3	Untersuchungsdesign	4
4	Ergebnisse.....	4
4.1	Demografische Daten.....	4
4.2	Arbeitszeiten	6
4.3	Arbeitszeitkonten.....	7
4.4	Arbeitszeitmodelle	8
4.5	Gestaltungsmerkmale.....	10
4.6	Zeitmanagement	11
4.7	Alertnessmanagement.....	13

Abbildungen

Abbildung 1:	Altersverteilung der Befragungsteilnehmer	4
Abbildung 2:	Unternehmensgröße	5
Abbildung 3:	Arbeitszufriedenheit	5
Abbildung 4:	krankheitsbedingte Ausfalltage	6
Abbildung 5:	Ausgleich des Arbeitszeitkontos	8
Abbildung 6:	Interesse an Arbeitszeitmodellen	9
Abbildung 7:	zeitliche Verteilung des Arbeitsaufwands	10
Abbildung 8:	Umgang mit Überlastsituationen	12
Abbildung 9:	Müdigkeit und Nervosität	13

1 Factsheet

Name des Umfrageprojekts:	FOM fragt nach: Arbeitszeitbefragung 2011
Art der Befragung:	Onlinebefragung
Feldzugang:	Blackboardeintrag im Online-Campus
Zielgruppe/Teilnehmer:	Studierende von FOM, BA, VWA und GoBS
Dauer der Feldphase:	19.12.2011 bis 02.01.2012
Studienleitung und Interpretation:	Prof. Dr. Ulrike Hellert Prof. Dr. Bianca Krol
Anzahl der ausgewerteten Fragebögen:	n=1293

2 Einleitung

Flexible Arbeitszeiten sind ein wichtiger betrieblicher Erfolgsfaktor für Unternehmen. Die flexible Reaktion auf Auftragsschwankungen sichert beispielsweise nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit, sondern stabilisiert auch die Beschäftigung. Ferner erhöhen innovative flexible Arbeitszeiten die Attraktivität und Reputation von Unternehmen und sind in diesem Kontext eine Schlüsselressource im Human Resource Management. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sind innovative Arbeitszeitregelungen gefragt, die altersgerechtes Arbeiten in unterschiedlichen Lebensphasen fördern und Arbeitsfähigkeit erhalten. Flexible Arbeitszeitgestaltung hat somit in ihrer Diversität zahlreiche Ausstrahlungseffekte auf die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und die Lebensqualität der dort Beschäftigten.

Mit dem Ziel, aktuelle Arbeitsbedingungen sowie die Gestaltung der Arbeitszeiten in Unternehmen und den individuellen Umgang mit dem Faktor Zeit genauer zu analysieren, führte die FOM Hochschule für Oekonomie & Management zum Jahresende 2011 eine Onlinebefragung bei Fach- und Führungskräften in Deutschland durch. Dabei konnte die bundesweit mit 22 Hochschulstudienzentren vertretene FOM ihren spezifischen Zugang zu berufsbegleitend Studierenden nutzen. An der Befragung (Dezember 2011 – Januar 2012) nahmen insgesamt 1.293 berufstätige Studierende teil.

3 Untersuchungsdesign

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie basieren auf einer Onlinebefragung, die unter den Studierenden der FOM, VWA, BA und GoBS aller deutschen Studienstandorte durchgeführt wurde. Über den Online-Campus können derzeit ca. 26.000 Studierende direkt und effizient erreicht werden.

Aufgrund des berufsbegleitenden Charakters des Studiums steht damit eine Grundgesamtheit potentieller Befragungsteilnehmer zur Verfügung, die Expertenwissen aus Theorie und Praxis gleichermaßen einbringen. Trotz des kurzen Befragungszeitraumes (19.12.2011 bis 02.01.2012), der Freiwilligkeit der Teilnahme und der fehlenden Verwendung von incentives konnten die Antworten von 1.293 Befragungsteilnehmern ausgewertet werden.

4 Ergebnisse

4.1 Kollektiv

- Die TeilnehmerInnen der FOM Arbeitszeitbefragung 2011 sind im Durchschnitt 27,4 Jahre alt, der jüngste Teilnehmer ist 18, der älteste 60 Jahre alt. Es haben 51 % Frauen und 49 % Männer teilgenommen, womit eine gute Verteilung zwischen den Geschlechtern erreicht ist. Eine überwiegende Anzahl der Befragten hat keine Kinder (92,1 %), die übrigen haben ein Kind (5,0 %), zwei Kinder (2,4 %) oder mehr als zwei Kinder (0,6%). Mehr als die Hälfte der Teilnehmer lebt in fester Partnerbeziehung oder ist verheiratet (62 %), die übrigen leben alleine.

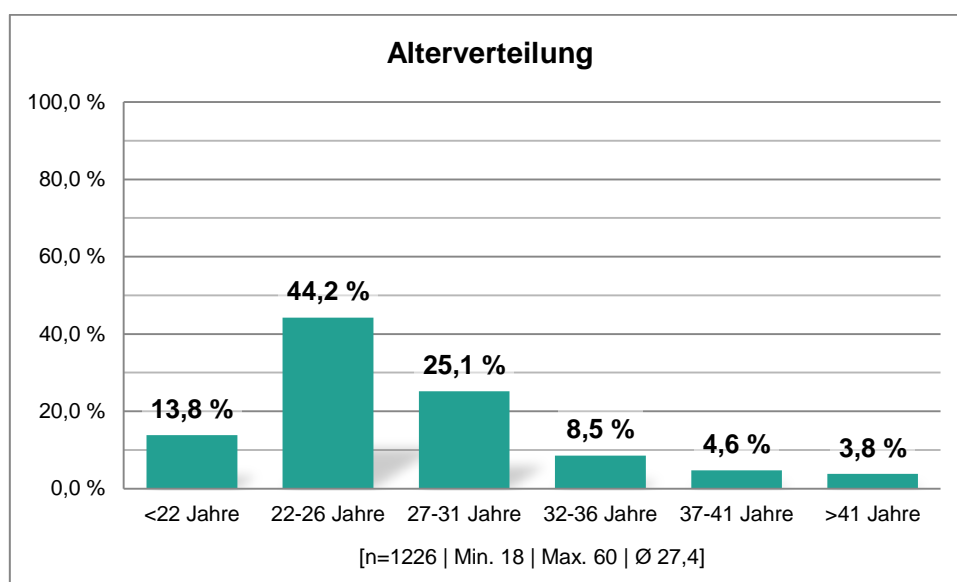


Abbildung 1: Altersverteilung der Befragungsteilnehmer

- Unternehmensgröße: Die größte Gruppe der Befragten mit 23,8 % arbeitet in großen Unternehmen (mehr als 5.000 Beschäftigte). Ungefähr 22 % sind in mittelständischen Unternehmen (101 bis 500) tätig. Ferner sind fast 20 % in großen Unternehmen (1001 bis 5000) tätig.

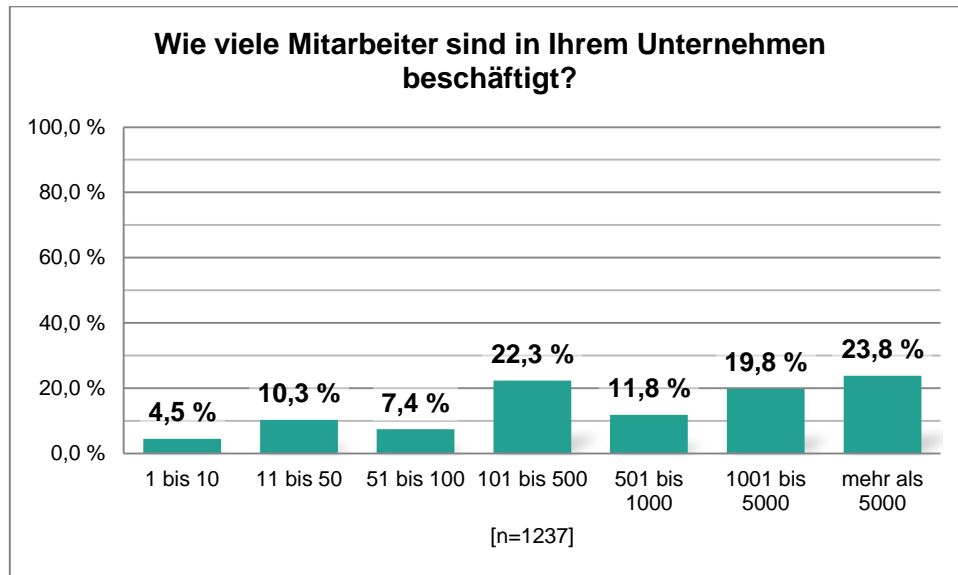


Abbildung 2: Unternehmensgröße

- Aktuell nehmen 96,4 % an einem berufsbegleitenden Studiengang teil, wobei 93,9 % ein Abendstudium absolvieren.
- Sehr zufrieden (18,6 %) und eher zufrieden (38,8 %) sind zusammen gefasst mehr als die Hälfte der Befragten.

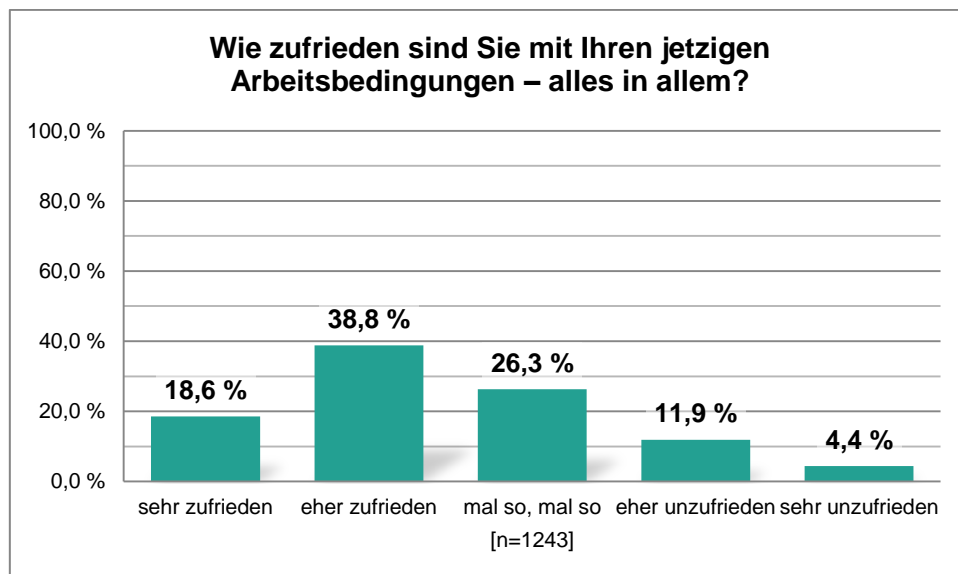


Abbildung 3: Arbeitszufriedenheit

4.2 Arbeitszeiten

- **Wochenarbeitszeit:** Die vertragliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 37,9 Stunden, mit einer Spanne von mindestens 7,0 Stunden bis maximal 50,0 Stunden. Die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit beträgt 42,4 Stunden in einer Zeitspanne von mindesten 9,0 Stunden bis maximal 80,0 Stunden. Die Differenz zwischen vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit beträgt 4,5 Stunden wöchentlich und weist auf eine hohe Anzahl von Überstunden hin.
- **Urlaubstage:** Die durchschnittlichen vertraglichen Urlaubstage liegen bei 28,4 Tage pro Jahr, tatsächlich in Anspruch genommen werden davon allerdings nur 25,2 Tage. Die Befragten verzichten folglich jährlich auf ca. 3 Tage Urlaub.
- **Krankheitstage:** Die krankheitsbedingten Ausfalltage liegen bei 5,0 Tagen im Durchschnitt (von 0 bis 90 Tagen) pro Jahr und damit weit unter dem Bundesdurchschnitt, der laut BKK Gesundheitsreport 2011 bei 15,3 Tagen pro Jahr lag.

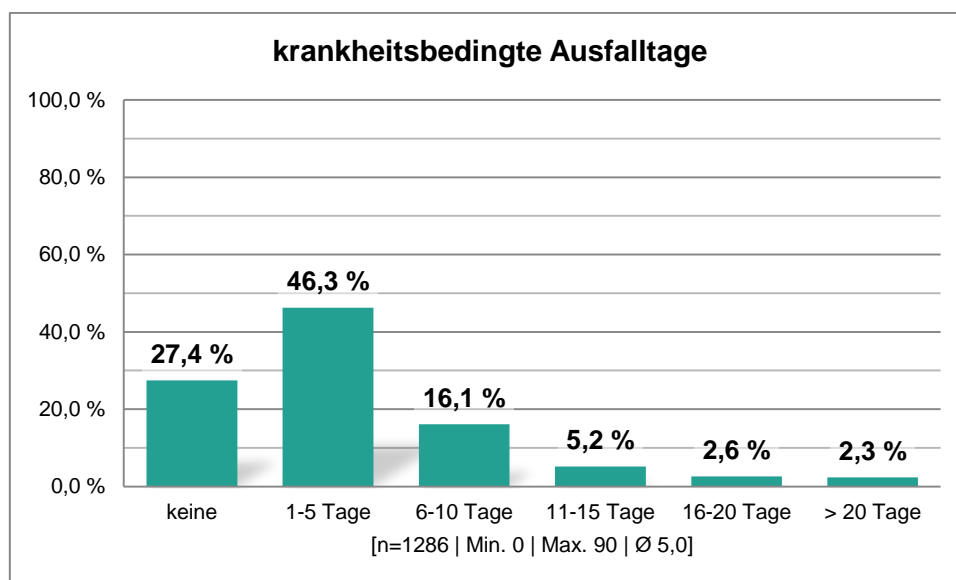


Abbildung 4: krankheitsbedingte Ausfalltage

- **Weiterbildung:** Die berufstätigen Studierenden geben einen Zeitaufwand für Weiterbildung von durchschnittlich 21,25 Stunden pro Monat an, wobei einige deutlich darüber liegen (maximal 164 Stunden/Monat) was sich mit der jeweiligen Studienphase erklären lassen dürfte.

Kommentar

Die befragten Studierenden sind einer besonderen Doppelbelastung ausgesetzt. Sie arbeiten überdurchschnittlich lange in den jeweiligen Unternehmen und leisten durchschnittlich mehr

als einen halben Arbeitstag pro Woche Überstunden. Zusätzlich absolvieren sie an der FOM ein akademisches Studium, das überwiegend in Abendstunden oder am Wochenende hohe Konzentration erfordert. Urlaubszeiten dienen der Erholung und fördern die Arbeitsfähigkeit. Allerdings verzichten viele der Befragten auf Jahresurlaub. Hieraus ergibt sich eine fehlende Entlastung, die wiederum die genannte Doppelbelastung von Beruf und Studium verstärkt. Anders als in anderen altersspezifischen Berufsgruppen weisen die Befragten hier sehr niedrige krankheitsbedingte Fehlzeiten auf. Mit 5,0 krankheitsbedingten Ausfalltagen gliedern sich die Befragten in die Berufsgruppen mit den geringsten AU-Tagen gem BKK (2011) ein: Den niedrigsten Krankenstand weisen Naturwissenschaftler (3,7 Tage) gefolgt von Hochschullehrern und Dozenten (4,0 Tage) und Apothekern (5,7 Tage) auf. Die Daten weisen insgesamt auf eine hohe Motivation der Befragten hin, verbunden mit großem Ehrgeiz und Engagement.

4.3 Arbeitszeitkonten

- Arbeitszeitkonto: Die Arbeitszeiten der Befragten werden bei 65 % auf einem Arbeitszeitkonto erfasst und dokumentiert, entsprechend findet bei 35 % der Befragten keine Registrierung auf einem Arbeitszeitkonto statt.
- Stundenregelung: Bei ca. 44 % ist nicht festgelegt wie viele Stunden auf dem Arbeitszeitkonto maximal registriert werden können, bei fast jedem Vierten sind es 100 oder mehr Stunden, bei 11 % sind es 50 bis unter 100 Stunden und bei den übrigen 23 % Befragten unter 50 Stunden. Die gesetzlich zulässige Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden wird von 86 % der Befragten eingehalten, allerdings geben 14 % an, mehr als 48 Stunden im Wochendurchschnitt zu arbeiten. Von letzteren geben wiederum 61 % an, dass die maximal zu registrierende Stundenzahl nicht festgelegt ist, also bei mehr als jedem Zweiten.
- Stundenausgleich: Bei ungefähr zwei Drittel der Befragten erfolgt ein rein zeitlicher Ausgleich für die geleisteten Überstunden, also ein reiner Freizeitausgleich ohne finanzielle Zulagen. Ein rein finanzieller Ausgleich erfolgt bei gut einem Drittel, hierzu zählen 3 % jener Befragten, die über 48 Stunden im Wochendurchschnitt arbeiten.

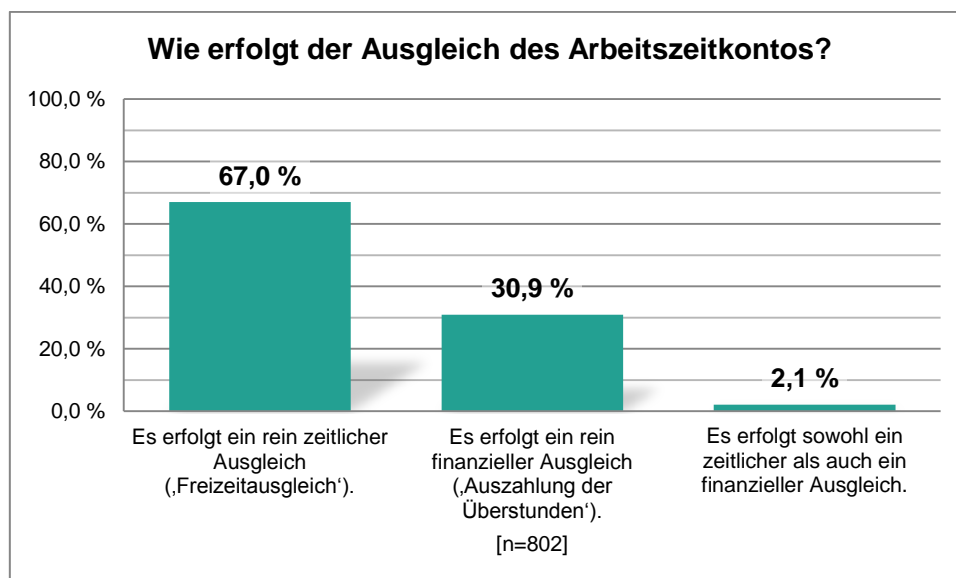


Abbildung 5: Ausgleich des Arbeitszeitkontos

Kommentar

Die Gestaltung der Arbeitszeitkonten ist sehr heterogen. Bei gut zwei Drittel der Befragten ist die Erfassung und Dokumentation gut geregelt und ermöglicht den Befragten eine individuelle beispielsweise an den Studienzeiten ausgerichtete Verteilung der Arbeitszeiten. Die gesetzlich zulässige Wochenarbeitszeit wird überwiegend eingehalten, allerdings nicht bei allen Befragten, was wiederum nicht nur arbeitsrechtlich, sondern in Bezug auf die besondere Doppelbelastung der Studierenden dringend zu regeln wäre. In diesem Zusammenhang ist ein genereller Freizeitausgleich dem finanziellen Ausgleich vorzuziehen.

4.4 Arbeitszeitmodelle

- **Aktuelles Arbeitszeitmodell:** Die meisten Befragten (20,1 %) arbeiten nach dem Modell der flexiblen Arbeitszeit mit Kernzeiten, also mit definierten Zeitspannen in denen die Anwesenheit Pflicht ist. Flexible Arbeitszeiten ohne Kernzeit haben dagegen 8,5 % der Befragten und ebenso viele arbeiten in Vertrauensarbeitszeit, also mit flexiblem Arbeitszeitrahmen und einer eigenverantwortlichen Dokumentation der geleisteten Arbeitszeiten. Fast 10 % arbeiten in festen Arbeitszeiten mit Anwesenheitspflicht während der gesamten Arbeitszeit, wie z. B. Schichtarbeit. Für 4,4 % ist die Arbeit auch im Home Office zumindest zeitweise, z. B. 1-2 mal pro Woche oder Monat möglich. 2,7 % haben eine Teilzeitstelle.

- Interesse für Arbeitszeitmodelle: Sehr großes Interesse besteht bei den Befragten zu flexiblen Arbeitszeiten ohne Kernzeit, gefolgt von der mobilen Arbeitsform des Home Office. Auch an flexiblen Arbeitszeiten mit Kernzeit besteht großes Interesse wie auch für Vertrauensarbeitszeit. Weniger oder geringes Interesse zeigt sich für Teilzeitarbeit und feste Arbeitszeit mit Anwesenheitspflicht.

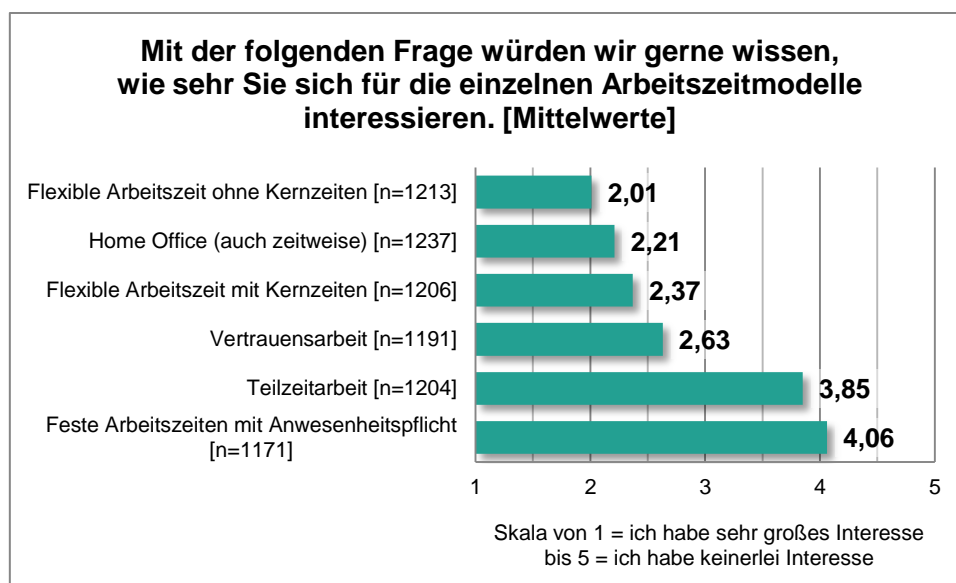


Abbildung 6: Interesse an Arbeitszeitmodellen

- Arbeitszeit-Verteilung: Mehrheitlich können die Befragten ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich gestalten und die Lage der Arbeitszeit einteilen (73 %), dagegen ist diese Möglichkeit bei 27 % nicht vorgesehen, da Arbeitsbeginn und –ende fest vorgegeben sind.

Kommentar

Großes Interesse haben die Befragten an flexiblen Arbeitszeiten ohne Kernzeiten sowie an der Nutzung des mobilen Home Office Modells. Dies unterstützt die Möglichkeit Beruf und Studium flexibel zu vereinbaren und entlastet die Studierenden. Allerdings geben rund 30 % der Befragten an, feste Arbeitszeiten oder flexible Arbeitszeiten mit festgelegten Kernzeiten zu haben. Hier ist ein deutliches Potenzial für mehr Flexibilität sowohl für die Unternehmen als auch die Studierenden zu erkennen.

4.5 Gestaltungsmerkmale

- Zeitliche Verteilung: Bei mehr als jedem zweiten Befragten (52,6 %) wird die zeitliche Verteilung des Arbeitsaufwands gut oder sehr gut durch die Arbeitszeitregelung berücksichtigt. Bei fast 25 % ist dies eher oder sehr schlecht organisiert.

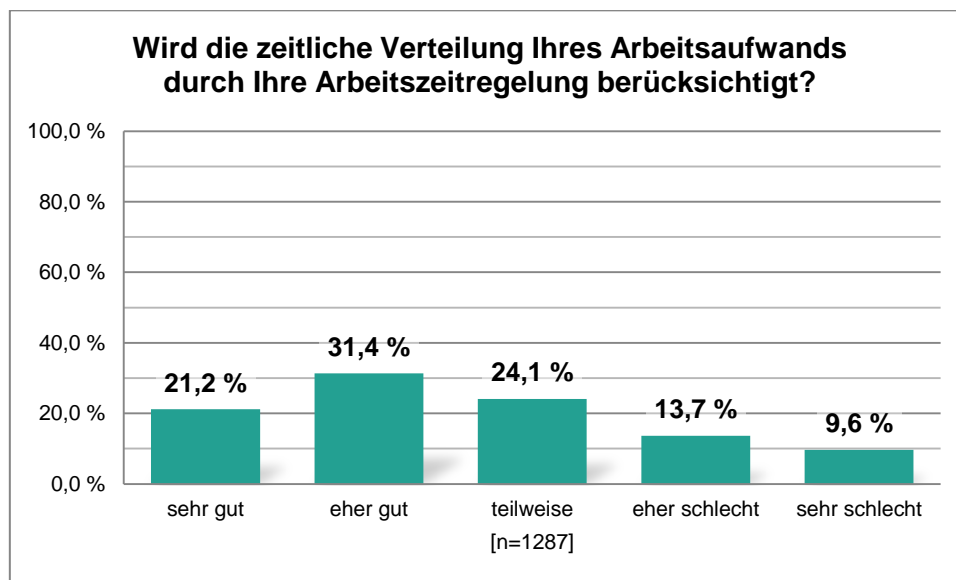


Abbildung 7: zeitliche Verteilung des Arbeitsaufwands

- Entscheidungsspielraum: Ziemlich viel Entscheidungsspielraum haben 43 % der Befragten gefolgt von 28 %, die etwas Spielraum bei der Arbeit sehen. Sehr viel Entscheidungsmöglichkeiten haben fast 13 % der Befragten. Jedoch haben ähnlich viele (13,5 %) ziemlich wenig. 2,5 % der Befragten haben sehr wenig Entscheidungsmöglichkeiten bei der Arbeit.
- Handlungsspielraum: Ziemlich viel Handlungsspielraum in Bezug auf die Art und Weise wie die Arbeit erledigt wird haben 45,2 % der Befragten, etwas Spielraum gaben 23,4 % an und sehr viel fast 20 %. Ungefähr 10 % gaben an, nur ziemlich wenig oder wenig Spielraum zu haben.

Kommentar

Die zeitliche Verteilung der zu erledigenden Arbeiten ist elementar, damit Arbeitsverdichtung oder Termindruck vermieden werden und somit Überlastsituationen vermieden werden. Für fast die Hälfte der Befragten zeigen sich hier Verbesserungspotenziale. Nur etwa jeder zweite Befragte kann große Entscheidungs- und Handlungsspielräume bei der Arbeit nutzen. Der Entscheidungsspielraum fördert Autonomie und ermöglicht selbstbestimmtes Arbeiten und ist gemeinsam mit dem Handlungsspielraum ein wichtiges Instrument zur flexiblen aufgabenbe-

zogenen Handlung. Dieser sollte für die Befragten optimal gestaltet sein, um ein möglichst hohes Maß an Kontrolle zu erzielen. Selbstbestimmte flexible Arbeitszeiten sind mit hohem Handlungsspielraum verbunden und sollten stärker genutzt werden.

4.6 Zeitmanagement

- Umgang mit Zeit: Durchschnittlich kommt es eher selten vor, dass die Befragten wegen zu viel Arbeit auf ihren Erholungsurlaub verzichten müssen, selten bis gelegentlich arbeiten sie ohne Zeiterfassung und/oder ohne Vergütung der Arbeitszeit. Gelegentlich verzichten die Befragten wegen zu viel Arbeit auf Pausen, wobei auch gelegentlich auf ihre persönliche Situation bei der Arbeitszeit Rücksicht genommen wird. Gelegentlich bis eher oft stehen die Befragten wegen Terminvorgaben unter Zeitdruck oder können wegen zu viel Arbeit erst verspätet in den Feierabend gehen.
- Überlastsituationen: Ziemlich häufig versuchen die Befragten in Überlastsituationen, mehrere Dinge gleichzeitig zu erledigen, also die klassische Methode des Multitasking einzusetzen oder sie versuchen ziemlich häufig Zeit bei der jeweiligen Arbeit einzusparen. Ziemlich häufig bis teilweise machen die Befragten weniger Pausen oder gehen nach dem Motto „Augen-zu-und-durch“ vor, um die hohe Arbeitslast zu bewältigen. Tendenziell ziemlich selten bitten die Befragten jemanden, Aufgaben zu übernehmen. Dabei zeigen sich zwischen dem Umgang mit der Zeit und der gewählten Strategie in Überlastsituationen einige interessante höchstsignifikante ($p < .001$) Korrelationen. Wer in Überlastsituation weniger Pausen macht, verzichtet auch auf Erholungsurlaub ($r = -.276$), arbeitet auch ohne die Arbeitszeit zu erfassen oder ohne Vergütung ($r = -.298$), steht häufig unter Termindruck ($r = -.24$) und kommt verspätet in den Feierabend ($r = -.365$). Der Versuch Zeit einzusparen führt in Überlastsituationen tendenziell auch zu häufigem Zeitdruck ($r = -.19$). Eine weitere Strategie ist die Methode mehrere Dinge gleichzeitig zu erledigen, dies führt allerdings eher dazu, dass Pausen entfallen ($r = -.288$) und der Feierabend verspätet stattfindet ($r = -.27$).

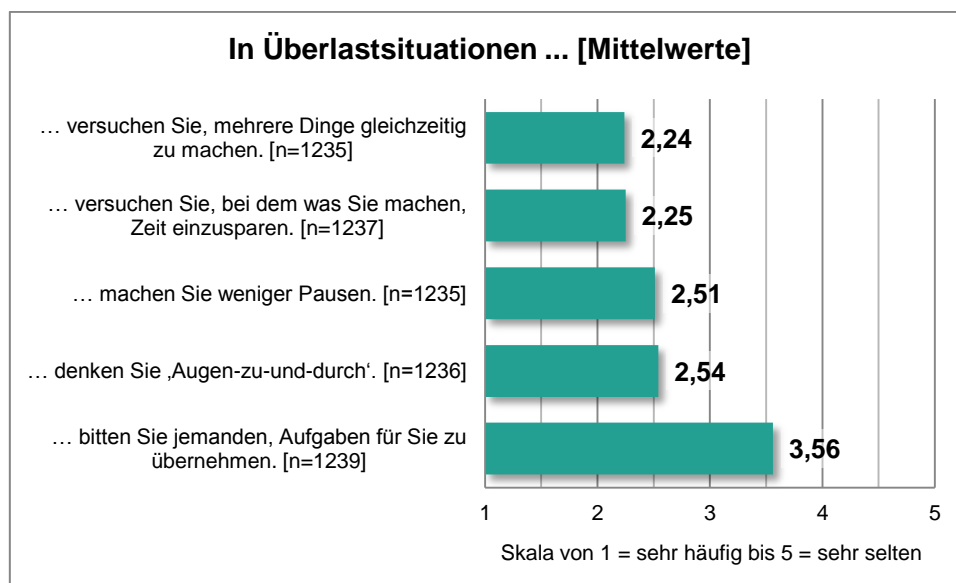


Abbildung 8: Umgang mit Überlastsituationen

- **Zeitstrategie:** Am häufigsten bis ziemlich häufig ordnen die Befragten ihre Aktivitäten nach Wichtigkeit und fangen mit der wichtigsten Aufgabe an. Ziemlich häufig planen sie morgens, welche Aufgaben tagsüber zu erledigen sind und eher teilweise teilen sie die zur Verfügung stehende Zeit genau ein. Eher selten arbeiten die Befragten nach einem im Voraus festgelegten Terminplan.

Kommentar

Der allgemeine Umgang mit der Zeit gestaltet sich hier eher unauffällig. Das augenscheinlich häufigste Problem ist, wegen Terminvorgaben und/oder zu viel Arbeit verspätet in den Feierabend zu kommen. Gerade für das berufsbegleitende Studium kann sich aus der hieraus resultierenden Kollisionen mit dem Studienangebot eine weitere Quelle für Zeitdruck ergeben.

Ungünstig erscheint vor diesem Hintergrund die individuelle Ausprägung der Zeitstrategien in eben solchen Überlastsituationen. Denn gerade in der Kombination aus weniger Pausen, verspätetem Feierabend und weniger Erholungsurlaub besteht die Gefahr einer ungenügenden Regeneration. Dies ist vor dem Hintergrund einer erhöhten Fehleranfälligkeit infolge fehlender Erholung zu bedenken und unter Umständen auch im Unternehmen zu thematisieren. Die Strategie in Überlastsituationen Arbeit zu delegieren wird dagegen wenig genutzt. Interessant wäre hier, ob dieses Fehlen in der Aufgabe begründet liegt, die Folge der (u.U. auch nur antizipierten) Unternehmenskultur ist oder sich in dem Wunsch nach Darstellung der eigenen Person als Kompetenzträger mit überdurchschnittlichen Kapazitäten begründet.

Insgesamt gehen die Befragten unabhängig vom Alter sehr strukturiert und planvoll an ihre Aufgaben heran. Hier zeigt sich möglicherweise ein Selektionseffekt der Stichprobe – eben solches Zeitmanagement ist für ein Studium neben dem Beruf ein entscheidender Erfolgsfaktor.

4.7 Alertnessmanagement

- Ziemlich häufig bis teilweise kommt es bei den Befragten vor, dass sie sich bereits morgens müde fühlen wenn sie zur Arbeit gehen, eher teilweise bis ziemlich selten fühlen sie sich nervös wenn sie von der Arbeit nach Hause kommen.

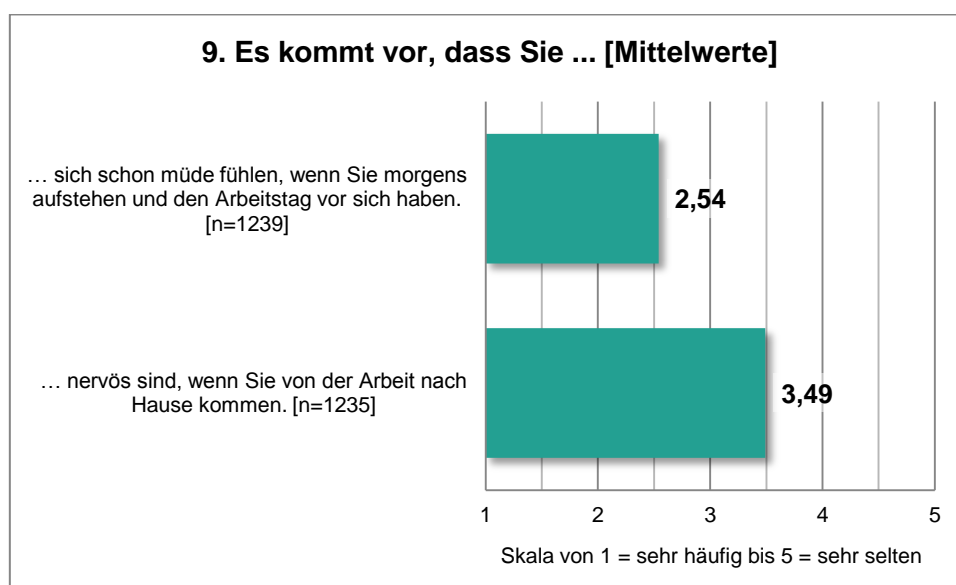


Abbildung 9: Müdigkeit und Nervosität

- Die Wachheit während der Vorlesungen wird von der Mehrheit der Befragten mit normal bezeichnet (30 %). 17 % geben an ziemlich wach und 5,5 % sehr wach während der Vorlesung zu sein. Weder wach noch schläfrig fühlen sich rund 13 %, etwas schläfrig 17,4 % und schläfrig, aber mühelos wach bleibend noch 7,6 %. Die übrigen Befragten ca. 8 % fühlen sich schläfrig und haben etwas Mühe wach zu bleiben.

Kommentar

Die empfundene Müdigkeit am Morgen vor Arbeitsantritt könnte auf mögliche Schlafdefizite (zu kurze Schlafdauer) oder mangelnde Erholungsfähigkeit bzw. -möglichkeit der Befragten hindeuten, die im Hinblick auf die besonderen Anforderungen der Stichprobe nicht verwunderlich erscheinen. Gerade vor diesem Hintergrund soll die Selbstmanagementkompetenz der Stichprobe erwähnt werden: auch unter der Mehrfachbelastung von Berufstätigkeit, be-

rufsbegleitendem Studium mit entsprechendem Lern- und Nachbereitungsaufwand in den Abendstunden sowie den im Durchschnitt geleisteten Überstunden in der Befragtengruppe gelingt die erfolgreiche Bewältigung dieser Anforderungen. Die als teilweise bis ziemlich selten eingestufte Nervosität nach der Arbeit deutet ebenfalls auf ausgeprägte Stress- und Selbstmanagementkompetenz sowie die Ausgeglichenheit der Stichprobe hin.

Der Großteil der Befragten gibt an, sich während der Vorlesungen normal wach bis äußerst wach zu fühlen, was auf ausgeprägtes Engagement und den Erhalt der Leistungsfähigkeit auch unter den vorgenannten Mehrfachbelastungen schließen lässt. Ein erfreulich geringer Anteil der Befragten schätzt die Wachheit zu den Vorlesungszeiten mit den negativen Ausprägungen der Antwortskala (schläfrig bis äußerst schläfrig) ein.

Die Balance zwischen Beruf, Studium, Freizeit und ausreichend Schlaf bzw. Erholung stellt eine besondere Herausforderung dar, deren erfolgreiche Bewältigung mittels flexibler Arbeitszeiten weiter forciert werden kann.