

Überstunden und Mehrarbeitsstunden in Österreich:

Entstehung und Verbreitung in Österreich; Umgang im internationalen Vergleich

ERGEBNISBERICHT

Zu vorliegendem Projekt wurde auch eine Langfassung des Berichts mit methodischen Erläuterungen und detaillierterer Ergebnisdarstellung verfasst.

Autoren und Autorinnen:

Annika Schönauer, Franz Astleithner, Matthias Nocker, Ingrid Mairhuber,
Thomas Mittelberger

Mitarbeit: Jörg Flecker und Katarina Hollan

FORBA-Forschungsbericht 5/2016 (Ergebnisbericht)

Wien, Oktober 2016

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt

A-1020 WIEN, Aspernbrückengasse 4/5

Tel.: +431 21 24 700

Fax: +431 21 24 700-77

office@forba.at

<http://www.forba.a>

INHALT

EINLEITUNG	1
1 QUANTITATIVE SEKUNDÄRDATENAUSWERTUNG	2
1.1 Einleitung	2
1.2 Entwicklung der Erwerbsbevölkerung	3
1.3 Überstunden- und Arbeitsvolumen aus Voll- und Teilzeitbeschäftigung	3
1.4 Wer leistet wie viele Überstunden?	4
1.5 Verbreitung von All-in Arbeitsverträgen und damit einhergehende Arbeitszeiten und Entlohnung, 2013	10
1.6 Arbeitszeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit	11
1.7 Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit nach Berufen	12
1.8 Strukturelle Überstundenarbeit	13
1.9 Einkommen aus Überstunden	13
1.10 Zusammenfassung	14
2 QUALITATIVE FALLSTUDIEN	18
2.1 Einleitung	18
2.2 Fallstudie Einzelhandel	18
2.3 Fallstudie Logistik	20
2.4 Fallstudie Public Relations (PR)	21
2.5 Fallstudie Justiz	22
2.6 Fallstudie Gastronomie	23
2.7 Fallstudie Holzverarbeitung	24
2.8 Zusammenfassung	25

3	<i>INTERNATIONALE BEISPIELE ZUR REGULIERUNG VON ÜBERSTUNDEN</i>	34
3.1	<i>Einleitung</i>	34
3.2	<i>Beispiel Dänemark</i>	34
3.3	<i>Beispiel Frankreich</i>	36
3.4	<i>Beispiel Schweden</i>	37
3.5	<i>Beispiel Deutschland</i>	38
3.6	<i>Zusammenfassung</i>	40
4	<i>SCHLUSSFOLGERUNGEN</i>	43
4.1	<i>Problemfeld lange Arbeitszeiten und Überstunden</i>	43
4.2	<i>Überstunde ist nicht gleich Überstunde</i>	44
4.3	<i>Ansätze für Reduktion langer Arbeitszeiten und Überstunden</i>	47
4.4	<i>Potential von Überstundenreduktion für Beschäftigungsentwicklung</i>	50
	<i>LITERATUR</i>	51

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 2-1: Charakteristika langer Arbeitszeiten	27
Abbildung 3-1: Überblick der Ergebnisse zum Ländervergleich	41

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1-1: Überstunden und Arbeitszeit nach soziodemographischen Merkmalen, Vollzeitbeschäftigte für 2014, absteigend geordnet	16
Tabelle 1-2: Überstunden nach Berufen, Wirtschaftsgruppen und der Betriebsgröße	17

EINLEITUNG

In Österreich fallen fast fünf Prozent des gesamten geleisteten Arbeitsvolumens der unselbständig Beschäftigten in Form von Überstunden oder Mehrarbeitsstunden an. Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit und der bekannten negativen Folgen langer Arbeitszeiten ist dies eine unbefriedigende Situation. Die vorliegende Kurzfassung präsentiert zentrale Ergebnisse einer Studie für das BMASK, die auf nationaler, betrieblicher und internationaler Ebene mittels einer vertiefenden empirischen Analyse der Entstehung, Verteilung und Regulierung von Überstunden der Frage nachging, wo mögliche Potenziale und Ansatzpunkte für einen Abbau von Überstunden in Österreich auszumachen sind. Detailliertere Ergebnisse und Informationen zu Methoden finden sie im Langbericht.

Kapitel 1 weist zentrale Ergebnisse der quantitativen Sekundäranalyse von Überstunden auf Basis des Mikrozensus für Österreich von 2005 bis 2014 sowie der Verdienstrukturhebung 2010 und 2014 aus. Wenn nicht anders ausgewiesen, beziehen sich die Ergebnisse auf 2014.

Auf Basis der Befunde aus den quantitativen Datenanalysen wurden sechs Branchen mit besonders ausgeprägten Überstundenleistungen und dennoch unterschiedlichen „Überstundenprofilen“ für eine eingehende qualitative Untersuchung in Form von Betriebs-/ Organisations- bzw. Branchenfallstudien identifiziert. Die Ergebnisse der Fallstudien werden in **Kapitel 2** dargestellt.

Kapitel 3 beschreibt die Arbeitszeitregulierung mit einem Fokus auf Überstunden in vier ausgewählten europäischen Ländern, nämlich Dänemark, Frankreich, Schweden und Deutschland.

In **Kapitel 4** werden die Ergebnisse aus den einzelnen Kapiteln zu übergreifenden Schlussfolgerungen zusammengefasst.

1 QUANTITATIVE SEKUNDÄRDATENAUSWERTUNG

1.1 Einleitung

In Österreich wurden 2014 268,7 Mio. Überstunden¹ (in der Haupttätigkeit) erbracht, was 4,8 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens entspricht. 89,5 Prozent entfielen auf Vollzeitbeschäftigte, obwohl sie insgesamt nur 72 Prozent aller Beschäftigten stellten. Sie leisteten 2014 im Schnitt 2,07 Überstunden pro Woche. Allerdings ist die Verteilung von Überstunden sehr konzentriert. Jede Woche machen im Schnitt nur 26 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten Überstunden, was dennoch 5,2 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens von Vollzeitbeschäftigten entspricht. 79 Prozent der Überstunden von Vollzeitbeschäftigten wurden auch korrekt bezahlt bzw. durch erhöhten Zeitausgleich kompensiert.

Arbeitszeiten und Überstunden sind in ein komplexes Gewebe aus Verpflichtungen, persönlichen Präferenzen, sozialen Zeitnormen, kollektiven Zeitrhythmen, wirtschaftlichen Produktionsregimen und institutionellen Regulierungen eingesponnen. In den letzten Jahrzehnten dynamisierte sich die Organisation der Arbeitszeit und es herrscht nun eine Gleichzeitigkeit von unterschiedlichen Arbeitszeitpraktiken vor, die die quantitative Analyse komplex macht. Abstrakte Themen wie Entgrenzung von Arbeitszeit oder Flexibilisierung müssen in den Auswertungen ebenso mitgedacht werden, wie konkretere, etwa die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen bzw. die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung. Auch die für diesen Bericht grundlegende Frage, was denn eine Überstunde ist, ist nicht trivial. Die Änderungen des Arbeitszeitgesetzes in den 1990ern erlaubten die weitreichende Flexibilisierung der Arbeitszeit, die auf Ebene der Kollektivverträge verhandelt wird. So können das gleiche Ausmaß und die gleiche Verteilung von Arbeitszeit in einem Fall zu Überstundenleistung führen, während sie im anderen lediglich auf einem Arbeitszeitkonto vermerkt werden oder sogar als unbezahlte Überstunden keine weitere Berücksichtigung finden. Aus diesem Grund sind wir hinsichtlich der Überstunden auf die Einschätzung der Befragten angewiesen. Da die Überstunden jedoch nur ein Aspekt der Arbeitszeitorganisation sind, wird versucht, soweit als möglich, die normale bzw. tatsächliche Arbeitszeit ebenso zu beschreiben. Nur in Zusammenschau damit und einem Wissen um die Veränderungen in der Erwerbsbevölkerung können die konkreten Ergebnisse korrekt interpretiert werden. Wenn nicht aus dem Kontext ersichtlich ist, dass auch Teilzeitbeschäftigte berück-

¹ Auf eine Differenzierung in Über- und Mehrarbeitsstunden wird in diesem Bericht verzichtet, da dies die Daten des Mikrozensus nicht zulassen und es wird im weiteren nur mehr die Rede von Überstunden sein. Überstunden fallen erst an, wenn die Schwelle zur Überstundenarbeit überschritten wird (in der Regel 40 Stunden pro Woche. Mehrarbeit bezieht sich auf Arbeit über dem vertraglich festgelegten Niveau von Teilzeitbeschäftigten bis zum Schwellenwert zur Überstundenarbeit. Bei den berichteten Überstunden handelt es sich bei den Teilzeitbeschäftigten größtenteils um Mehrarbeitsstunden, bei den Vollzeitbeschäftigten größtenteils um Überstunden.

sichtigt sind, beziehen sich die Ergebnisdarstellungen im Folgenden auf Vollzeitbeschäftigte in ihrer Haupterwerbstätigkeit. Ausgewertet wurden Mikrozensusjahresdatensätze von 2005 bis 2014, die Verdienststrukturerhebung 2010 und 2014, sowie die Zusatzfragen der Arbeitskräfteerhebung 2013. Diese Kurzfassung basiert auf dem umfassenden Gesamtbericht des vorliegenden Forschungsprojekts. Wenn nicht anders ausgewiesen, beziehen sich die Ergebnisse der quantitativen Auswertungen auf das Jahr 2014.

1.2 *Entwicklung der Erwerbsbevölkerung*

Vollzeitbeschäftigung verliert relativ an Bedeutung, stellt aber nach wie vor die Norm dar. Teilzeit arbeiten nach wie vor hauptsächlich Frauen.

2014 arbeiteten 72 Prozent der Unselbständigen in Vollzeit. Das bedeutet, dass mit über 2 Mio. Beschäftigten in Vollzeit diese Kategorie nach wie vor die Norm darstellt. Allerdings ist ein mehr oder weniger kontinuierlicher Rückgang feststellbar. 2005 betrug der Wert noch 77,2 Prozent. In absoluten Zahlen wurde der Höchstwert 2008 mit 2,317 Mio. Vollzeitbeschäftigten (die in der Referenzwoche arbeiteten) erreicht. Das legt die Vermutung nahe, dass viele Personen nun unfreiwillig Teilzeit arbeiten bzw. gekündigt wurden. Neben den Vollzeitbeschäftigten gab es 2014 noch 23 Prozent substanziiell Teilzeitbeschäftigte (mit mehr als 12 Stunden), 4,8 Prozent marginal Teilzeitbeschäftigte (bis zu 12 Stunden Beschäftigung) und 0,1 Prozent Beschäftigte mit stark schwankenden Arbeitszeiten. Während die letzte Kategorie seit 2005 weiter an Bedeutung verlor, nahm der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mehr oder weniger kontinuierlich zu.

1.3 *Überstunden- und Arbeitsvolumen aus Voll- und Teilzeitbeschäftigung*

Von den 72 Prozent der unselbstständig Beschäftigten, die in Vollzeit arbeiteten, wurden 2014 83 Prozent des gesamten in Österreich erbrachten Arbeitsvolumens geleistet. Auf die 23 Prozent substanziiell Teilzeitbeschäftigten entfielen 15,9 Prozent des Arbeitsvolumens. Marginal Teilzeitbeschäftigte (1,1 Prozent) und Beschäftigte mit stark schwankenden Arbeitszeiten (0,1 Prozent) haben nur mehr einen sehr geringen Anteil am gesamten Arbeitsvolumen. Analog zum Anteil der Beschäftigten schwankt auch das Arbeitsvolumen von Vollzeitbeschäft-

- 83 Prozent des Arbeitsvolumens und fast 90 Prozent der Überstunden werden von Vollzeitbeschäftigten erbracht.
- Das Arbeitsvolumen aus Vollzeitbeschäftigung sinkt, während das Arbeitsvolumen aus Teilzeitbeschäftigung steigt.
- Das Überstundenvolumen sank im Untersuchungszeitrum um 85 Mio. Stunden, hauptsächlich durch weniger Überstunden bei Vollzeitbeschäftigten.
- 2014 machten die Überstunden 5,2 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens von Vollzeitbeschäftigten aus.

tigten über den Untersuchungszeitraum am stärksten. Im Zuge der Wirtschaftskrise (von 2008 auf 2009) nahm das Arbeitsvolumen aus Vollzeitbeschäftigung um 5,6 Prozent ab, während substanzielle Teilzeit zunahm. Aufgrund des steigenden Arbeitsvolumens aus Teilzeit nahm trotz schrumpfendem Arbeitsvolumen aus Vollzeit das gesamte Arbeitsvolumen von 2005 auf 2014 um 133 Mio. Stunden zu. Beim Überstundenvolumen ist die Konzentration noch stärker als beim gesamten Arbeitsvolumen. So wurden von den 268,7 Mio. Überstunden, die 2014 erbracht wurden, beinahe 90 Prozent von Vollzeitbeschäftigten geleistet, während nur knapp 10 Prozent auf substanziell Teilzeitbeschäftigte entfielen. In der temporären Betrachtung zeigt sich, dass die jährlichen Überstunden von 2005 bis 2014 um 85 Mio. Stunden zurückgingen, davon 82 Mio. durch die Reduktion der Überstunden bei Vollzeitbeschäftigten und durch 3 Mio. bei Teilzeitbeschäftigten. In Summe ist das Überstundenvolumen der Teilzeitbeschäftigten über den gesamten Untersuchungszeitraum relativ konstant zwischen 20 und 25 Mio. Stunden. Insgesamt werden rund 5,2 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens von Vollzeitbeschäftigten in Form von Überstunden erbracht.

1.4 Wer leistet wie viele Überstunden?

2014 wurden im Durchschnitt pro unselbständig Beschäftigtem/r (mit einer normalen Wochenarbeitszeit von über 12 Stunden) 1,74 Überstunden pro Woche erbracht bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 36,2 Stunden. Dieser an und für sich nicht besonders hohe Wert an Überstunden täuscht aber darüber hinweg, dass sich Arbeitszeit und Überstundenpraktiken stark nach soziodemographischen Merkmalen unterscheiden. Für Vollzeitbeschäftigte, auf denen hier nun der Fokus liegen soll, beträgt dieser Wert dann schon 2,07 Stunden pro Woche. Der Wert liegt für Männer übrigens mit 2,36 Stunden pro Woche deutlich höher als bei Frauen, die im Schnitt 1,49 erbringen.

- 2014 wurden in Österreich 268,7 Mio. Über- (und Mehrstunden) erbracht.
- Vollzeitbeschäftigte machten im Schnitt 2,07 Überstunden pro Woche.
- Pro Woche machten 26 Prozent der Vollzeitbeschäftigten Überstunden.
- 78 Prozent der Überstunden von Vollzeitbeschäftigten wurden korrekt abgegolten.

Von den Vollzeitbeschäftigten leisteten aber 2014 nur 26 Prozent Überstunden, was im Umkehrschluss bedeutet, dass sie dann rund 8 Überstunden pro Woche erbringen. Von allen Überstunden von Vollzeitbeschäftigten wurden 78 Prozent auch entsprechend bezahlt bzw. durch erhöhten Zeitausgleich kompensiert.

Überstunden und Bildung

Tendenziell haben Höhergebildete längere Arbeitszeiten und mehr Überstunden, bekommen von diesen Überstunden aber tendenziell weniger bezahlt. Im Zeitverlauf nimmt sowohl die Arbeitszeit als auch das Überstundenausmaß ab, am stärksten bei den Höherqualifizierten. Hinsichtlich der Arbeitszeit bilden die Pflichtschulabsolventen und Pflichtschulabsolventinnen und die Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventin-

nen die Extrempole. 2014 haben erstere mit 38,84 Stunden die niedrigsten tatsächlichen Arbeitszeiten, in denen im Durchschnitt 0,92 Überstunden enthalten sind. Insgesamt werden in dieser Gruppe in Summe nur 2,4 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens in Form von Überstunden erbracht. 85 Prozent der Überstundenleistung wird schlussendlich auch korrekt abgegolten. Im Gegensatz dazu arbeiteten Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen mit 42,22 Stunden am längsten, 3,84 Stunden davon waren Überstunden. Somit fallen in dieser Kategorie 9,1 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens in Form von Überstunden an, wovon wiederum nur 67 Prozent als solche korrekt abgegolten wurden. Diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen werden also für einen großen Teil ihrer Arbeit nicht bezahlt. Tendenziell haben Beschäftigte mit niedriger formaler Qualifikation einen höheren Anteil an korrekt abgegoltenen Überstunden. Auffallend niedrig ist der Wert bei Absolventen und Absolventinnen von hochschulverwandten Lehrgängen mit 48 Prozent. Gleichzeitig werden in dieser Kategorie 6,7 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens durch Überstunden erbracht. Hier wird also ein beachtlicher Teil der Arbeitsleistung nicht finanziell entgolten. Dabei handelt es sich vermutlich, wie die Auswertungen nach Wirtschaftszweigen nahelegen, um Lehrer und Lehrerinnen, die mehr arbeiten als vorgesehen.

Auch der Anteil der Personen, die Überstunden leisten, nimmt mit steigender Ausbildung zu. Sind es bei den vollzeitbeschäftigten Pflichtschulabsolventen und Pflichtschulabsolventinnen 2014 nur 9 Prozent, beträgt der Wert für Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen 42 Prozent. Bei Teilzeitbeschäftigten ist der Anteil der Überstundenleistenden in allen Bildungskategorien bedeutend niedriger.

Überstunden und berufliche Stellung

Freie Dienstnehmer und Freie Dienstnehmerinnen in Vollzeit hatten 2014 mit 45,5 Stunden mit Abstand die längsten tatsächlichen Arbeitszeiten. Besonders lang sind die Arbeitszeiten aber auch bei Beamten und Beamtinnen (41,3 Stunden) und Angestellten (40,4).

- Je höher die Bildung, desto länger sind die Arbeitszeiten und desto mehr Überstunden werden erbracht.
- Niedrigerqualifizierte bekommen Überstunden tendenziell korrekt abgegolten.
- Bei den Universitätsabsolventen und -Universitätsabsolventinnen fallen 9,1 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens in Form von Überstunden an.
- Absolventen und Absolventinnen von Hochschulverwandten Lehreinrichtungen bekommen nur 48 Prozent der Überstunden korrekt bezahlt.

- Beamte und Beamtinnen haben mit 3,5 Stunden pro Woche die meisten Überstunden pro Woche.
- ArbeiterInnen haben mit 1,4 Stunden die wenigsten Überstunden pro Woche.
- Überstunden in der Privatwirtschaft nehmen eher ab, während sie im öffentlichen Dienst gleichbleiben oder steigen.
- Die Arbeitszeiten von Freien Dienstnehmern und Freien Dienstnehmerinnen schwanken sehr stark, sind aber generell sehr lange.

Vertragsbedienstete und ArbeiterInnen haben eine tatsächliche durchschnittliche Arbeitszeit in Vollzeit von unter 40 Stunden. Der Rückgang der wöchentlichen Arbeitszeit im gesamten Untersuchungszeitraum beträgt – mit Ausnahme der Freien Dienstnehmer und Freien Dienstnehmerinnen – in allen Bildungskategorien bei Vollzeit ca. 1,2 bis 1,3 Stunden.

Die langen Arbeitszeiten korrespondieren, abgesehen von den Freien Dienstnehmern und Freien Dienstnehmerinnen, mit einem hohen Anteil an Überstundenleistenden. Am höchsten ist der Anteil bei Beamten und Beamtinnen (37 Prozent) gefolgt von Angestellten (30 Prozent). Am seltensten erbringen Arbeiter und Arbeiterinnen mit 20 Prozent Überstunden. Auffallend ist, dass der Anteil der Überstundenleistenden in der Privatwirtschaft sinkt, während er im öffentlichen Dienst leicht steigt.

Analog dazu verhält sich die durchschnittliche Länge der Überstundenarbeit. Sie ist bei Beamten und Beamtinnen mit 3,5 Stunden am stärksten ausgeprägt. Den niedrigsten Überstundenwert haben Arbeiter und Arbeiterinnen mit 1,4 Überstunden pro Woche. Über den Untersuchungszeitraum nahmen die Überstunden bei den Arbeitern und Arbeiterinnen und Angestellten deutlich ab, während sie bei den Beamten und Beamtinnen und Vertragsbediensteten relativ konstant blieben.

Insgesamt werden bei den Beamten und Beamtinnen rund 8 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens in Form von Überstunden erbracht, bei den ArbeiterInnen macht dieser Wert nur 3,5 Prozent aus. Zudem werden Überstunden von ArbeiterInnen mit 90 Prozent auch am ehesten bezahlt. Arbeitszeitregulierungen schienen hier also vergleichsweise gut zu funktionieren. Dadurch, dass Überstunden meistens korrekt bezahlt werden, wird der effektive Stundenlohn kaum gesenkt. Durch die gelungene Arbeitszeitregulierung halten sich für die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen die Kostenvorteile durch Überstunden in Grenzen, für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Lohndruck. Mit Ausnahme der Freien Dienstnehmer und Freien Dienstnehmerinnen, die besonders großen Schwankungen unterliegen, ist Überstundenarbeit vor allem bei Vertragsbediensteten häufig unbezahlt. Nur 66 Prozent bekommen ihre Überstunden korrekt entgolten.

Überstunden von Männern und Frauen (im Lebensverlauf)

Vollzeitbeschäftigte Männer haben in der gesamten Erwerbsphase längere Arbeitszeiten und höhere Überstundenwerte als Frauen. Männer im Alter von 35 bis 39 haben mit 41,3 Stunden sowohl die längsten tatsächlichen Arbeitszeiten als auch die meisten Überstunden mit 2,83 Stunden. Die längsten Arbeitszeiten haben vollzeitbeschäftigte Frauen im Alter von 40 bis 44 mit 39,8 Stunden, während die Überstunden im Alter von 25 bis 29 Jahren mit 1,83 Stunden am längsten sind.

- Männer haben durchwegs längere Arbeitszeiten und mehr Überstunden als Frauen.
- Besonders groß wird der Unterschied in der Arbeitszeit bei Haushalten mit Kindern.

Noch auffälliger wird der Unterschied des Arbeitsausmaßes zwischen Männern und Frauen, wenn man berücksichtigt, ob Kinder im Haushalt leben. Die durchschnittlichen Arbeitszeiten (VZ & TZ) von Männern, die mit einem Kind (unter 15 Jahren) im gemeinsamen Haushalt leben unterscheiden sich kaum von jener der Männer, die ohne Kind leben. Hingegen hat bei Frauen ein Kind im gemeinsamen Haushalt bedeutenden Einfluss auf das Stundenausmaß der Erwerbstätigkeit: Die durchschnittliche Arbeitszeit von Frauen unter 45 Jahren mit Kindern im Haushalt liegt durchwegs unter 30 Stunden, die von Frauen ohne Kinder im Haushalt durchwegs über 35, jedoch auch nie über 37 Stunden. Egal ob mit oder ohne Kinder im Haushalt haben Frauen niedrigere durchschnittliche Arbeitszeiten als Männer. Besonders groß wird der Unterschied aber, wenn ein Kind im Haushalt lebt. Ein ähnliches Bild zeichnet sich bei der Ausübung von Überstunden ab.

Überstunden nach Berufen

Besonders viele Überstunden und lange Arbeitszeiten finden sich bei Führungskräften und akademischen Berufen. 2014 hatten „Geschäftsführer, Vorstände und leitende Verwaltungsbedienstete“ mit 7,41 Überstunden die meisten Überstunden und mit 49,66 Stunden auch besonders lange Arbeitszeiten. An nächster Stelle folgen „akademische und verwandte Gesundheitsberufe“ mit 6,42 Überstunden pro Woche. Als erste weniger hoch qualifizierte Berufsgruppe sind „Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete“ mit 5,02 Überstunden und 45,42 tatsächlichen Wochenarbeitsstunden zu finden. Auf die gut 27.000 Vollzeitbeschäftigten dieser Gruppe entfielen somit rund drei Prozent aller Überstunden von Vollzeitbeschäftigten. Die Berufsgruppen, in denen in Summe am meisten Überstunden anfallen, sind „Nicht akademische betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte“ (9,5 Prozent), „Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen“ (7,9 Prozent), „Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte“ (7,6 Prozent) und „Lehrkräfte“ (6,8 Prozent). Statistisch interpretierbare Berufsuntergruppen (ISCO-3-Steller), in denen pro Kopf (VZ) am meisten Überstunden anfallen, sind „Ärzte“ (8,8h), „Geschäftsführer“ (8,46h), „Führungskräfte in Hotels und Restaurants“ (5,49h), sowie „Universitäts- und Hochschullehrer“ (5,4h).

- Besonders lange Arbeitszeiten und viele Überstunden sind bei Führungskräften und in akademischen Berufen üblich.
- Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete sind die geringer qualifizierten mit den meisten Überstunden (5,02h) pro Woche.
- 9,5 Prozent aller Überstunden fallen bei nichtakademischen betriebswirtschaftlichen und kaufmännischen Fachkräften an.
- Ärzte und Ärztinnen haben mit 8,8 Stunden die meisten Überstunden pro Kopf u. Woche.

Arbeitszeit und Überstunden nach wirtschaftlicher Tätigkeit

Die Wirtschaftsgruppen (ÖNACE-3-Steller), in denen insgesamt am meisten Überstunden anfallen, sind „Krankenhäuser“ (6,1 Prozent), „Auswärtige Angelegenheiten, Ver-

teidigung, Justiz, öffentliche Sicherheit und Ordnung“ (5,1 Prozent), „Weiterführende Schulen“ (4,6 Prozent) und die Öffentliche Verwaltung (3,8 Prozent). „Restaurants, Gaststätten, Imbissstuben, Cafés, Eissalons u.a.“ stellt mit 2,7 Prozent des gesamten Überstundenaufkommens die privatwirtschaftliche Wirtschaftsgruppe mit den meisten Überstunden dar.

Die Wirtschaftsgruppen mit den meisten Überstunden pro Vollzeitbeschäftigtem sind die „Vermittlung von Arbeitskräften“ (4,9h), „Güterbeförderung im Straßenverkehr, Umzugstransporte“ (4,64h), „Public-Relations- und Unternehmensberatung“ (4,6h) und „Auswertige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, öffentliche Sicherheit und Ordnung“ (4,57h).

Überstunden sollten in erster Linie in Branchen mit sowohl hohen durchschnittlichen Überstunden pro Kopf als auch hohen insgesamt anfallenden Überstunden abgebaut werden. In folgenden Wirtschaftsgruppen, in denen 2014 insgesamt mehr als 1 Prozent der Überstunden anfielen, lag die Überstundenzahl pro Kopf über 2,5 Stunden:

„Auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, öffentliche Sicherheit und Ordnung“, „Weiterführende Schulen“, „Güterbeförderung im Straßenverkehr, Umzugstransporte“, „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr“, „Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“ und der „Bau von Straßen und Bahnverkehrsstrecken“.

Besonders hoch sind Arbeitszeiten abzüglich der Überstunden etwa in Gastronomie und Beherbergung. Hier scheint die Arbeitszeitregulierung besonders schlecht zu greifen.

Betrachtet man die insgesamt erbrachten Überstunden nach Branchengruppen, ist auffallend, dass die gesamten erbrachten Überstunden sehr stark auf einzelne Branchengruppen, v.a. dem öffentlichen Dienst, konzentriert sind. So fallen mehr als ein Viertel aller erbrachten Überstunden in den (großen) Branchen „Gesundheits- und Sozialwesen“ (9,41 Prozent), Öffentliche Verwaltung (9,37 Prozent) und „Erziehung und Unterricht“ (8,36 Prozent) an.

Arbeitszeit und Überstunden nach der Beschäftigtenanzahl an der Arbeitsstätte

Generell ist in kleineren Betrieben die durchschnittliche Arbeitszeit (VZ+TZ) als auch die Überstundenzahl niedriger. So haben erst Arbeitsstätten mit mehr als 10 Beschäftigten eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Beschäftigten von über 35 Stunden und von mehr als 1,4 Überstunden pro Woche. Insgesamt fallen 84,7 Prozent der

In Summe (gesamter Wert für VZ+TZ, also nicht pro Kopf) fallen am meisten Überstunden an in den Bereichen:

- Krankenhäusern (6,1%)
- Auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz und öffentliche Sicherheit und Ordnung (5,1%)
- Weiterführende Schulen (5,1%)

Am meisten Überstunden pro Kopf (Ø für VZ) fallen an in den Bereichen:

- Vermittlung von Arbeitskräften (4,9h)
- Güterbeförderung im Straßenverkehr, Umzugstransporte (4,6h)
- PR- und Unternehmensber. (4,6h)

Überstunden in Arbeitsstätten mit mehr als 10 Beschäftigten an. 19,2 Prozent fallen in Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten, 36,1 Prozent in Betrieben mit 50 bis 499 Beschäftigten und 18,8 Prozent in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten an. In großen Betrieben können durch einen Abbau von Überstunden und einer funktionalen Neuverteilung der Aufgaben am ehesten Arbeitsplätze geschaffen werden. In einem Betrieb mit 50 Beschäftigten und durchschnittlich 2 Überstunden pro Beschäftigtem ergeben sich also rund 2,5 Vollzeitäquivalente an Überstundenarbeit.

Bei Vollzeitbeschäftigten haben Arbeitsstätten mit nur einer/m Beschäftigten mit 43,03 Stunden die höchsten durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten und mit 2,04 relativ viele Überstunden. Durch die geringe Anzahl an Betrieben mit nur einem Beschäftigten entstehen so aber nur 0,3 Prozent der Überstunden aller Vollzeitbeschäftigten. Die kürzesten Arbeitszeiten (39,09h) sowie die wenigsten Überstunden haben Vollzeitbeschäftigte in Betrieben mit fünf Beschäftigten. In Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten liegen die Überstunden im Schnitt über 2 Stunden (20-49: 2,02h; 50-499: 2,34h; >500: 2,58h).

- Mit der Betriebsgröße steigen tendenziell Arbeitszeiten und Überstundenzahlen.
- Fast 85 Prozent der Überstunden fallen in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten.

Überstunden und Einkommen

Die Darstellung der Überstundenarbeit nach dem Einkommen² ermöglicht es abzuschätzen, in welchen Einkommensbereichen viele Überstunden geleistet werden, also zu zeigen, ob sie eher von Besser- oder Schlechterverdiener bzw. Besser- oder Schlechterverdienerinnen erbracht werden. Mit dem Einkommen nimmt die Zahl der bezahlten wie der unbezahlten Überstunden zu.

Bis zum fünften Netto-Monatseinkommensdezil³ (Obergrenze des fünften Einkommensdezils ist der Median mit 1.839€ netto) machen die bezahlten Überstunden für Vollzeitbeschäftigte weniger als eine Stunde pro Woche aus. Im neunten Einkommensdezil werden im Durchschnitt bereits 2,27 bezahlte Überstunden erbracht, im obersten Einkommensdezil sogar 3,64.

- Personen mit höherem Einkommen haben tendenziell auch eine höhere Anzahl an Überstunden.
- Bis zum fünften Netto-Monatseinkommensdezil belaufen sich die bezahlten Überstunden auf weniger als eine Stunde.

Das Ausmaß der unbezahlten Überstunden ist bis zum achten Einkommensdezil unter 0,5 Stunden pro Woche. Im neunten Einkommensdezil machen die unbezahlten Überstunden bereits 0,66 Stunden pro Woche, im obersten sogar 1,17 aus.

Insgesamt wird von den Beschäftigten im obersten Einkommensdezil rund 10 Prozent des Arbeitsvolumens in Form von (bezahlten und unbezahlten) Überstunden erbracht.

² Die Einkommen aus Überstunden sind dabei schon enthalten.

³ Die Dezile beziehen sich auf alle unselbständig Beschäftigten und nicht nur auf Vollzeitbeschäftigte.

In der unteren Hälfte der Einkommensverteilung spielen bezahlte Überstunden und somit auch Überstundeneinkommen im Durchschnitt kaum eine Rolle. Aus diesem Grund ist die steuerliche Begünstigung von Überstundeneinkommen kritisch zu hinterfragen. Berücksichtigt werden muss allerdings auch, dass viele erst durch die Überstundenarbeit in höhere Einkommensdezile gelangen.

1.5 **Verbreitung von All-in Arbeitsverträgen und damit einhergehende Arbeitszeiten und Entlohnung, 2013⁴**

All-in Arbeitsverträge sind für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oft nachteilig, weil sie zu einer Ausweitung der Arbeitszeit beitragen können. Überstunden werden dann etwa nicht mehr als solche wahrgenommen oder als solche abgegolten. Alle folgenden Darstellungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Eckpunkte von All-in-Verträgen:

- Längere Arbeitszeiten: Häufig über 10 Stunden pro Tag
- Höherer Stundenlohn unabhängig vom Bildungsabschluss

Verbreitung von All-in Arbeitsverträgen

20,2 Prozent der Vollzeitbeschäftigten arbeiten unter einem All-in Arbeitsvertrag. Besonders häufig sind sie bei Höhergebildeten. 35,9 Prozent der Universitätsabsolventen und Universitätsabsolventinnen in Vollzeit (Männer: 40 Prozent, Frauen: 31,4 Prozent) und 26,7 Prozent der Maturanten und Maturantinnen (Männer 31 Prozent, Frauen 20,7 Prozent) arbeiten mit einem All-in Arbeitsvertrag. Aber auch Niedrigerqualifizierte, wie Pflichtschulabsolventen und Pflichtschulabsolventinnen

20,2 Prozent der VZ-Beschäftigten haben einen All-in Arbeitsvertrag. All-in Arbeitsverträge sind am häufigsten bei:

- Universitätsabsolventen und Universitätsabsolventinnen (40%)
- Führungskräften (55%) und
- im Grundstücks und Wohnungswesen (40%)

(10,1 Prozent) oder Lehrabsolventen und Lehrabsolventinnen (16,1 Prozent) sind häufig von dieser Form des Arbeitsvertrages betroffen. Auffallend ist, dass Pflichtschulabsolventen mit 8,7 Prozent seltener in einem All-in Arbeitsvertrag arbeiten als Pflichtschulabsolventinnen mit 12,1 Prozent.

Nach Berufshauptgruppen sind Führungskräfte (55 Prozent), akademische sowie vergleichbare Berufe (30 Prozent), sowie Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe am häufigsten betroffen (23 Prozent). Aber auch bei Hilfsarbeitskräften sind All-in Vereinbarungen mit rund 10 Prozent durchaus üblich.

Nach statistisch interpretierbaren Wirtschaftszweigen sind All-in Verträge im Grundstücks- und Wohnungswesen (40 Prozent), Information und Kommunikation (37

⁴ Hierfür werden die Zusatzfragen der Arbeitskräfteerhebung 2013 herangezogen. Für diesen Datensatz wurden nicht wie bei den Jahresdatensätzen rückwirkend die Gewichte aktualisiert.

Prozent) und der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (36 Prozent) besonders häufig.

Arbeitszeit und Entlohnung unter All-in Arbeitsverträgen⁵

Im Durchschnitt arbeiteten Personen mit einem All-in Arbeitsvertrag 2013 normalerweise 44,72 Stunden pro Woche, während Personen ohne All-in Arbeitsvertrag auf 41,38 Stunden kommen. Über alle Bildungskategorien hinweg arbeiten Personen mit All-in Arbeitsverträgen deutlich länger als Personen mit klassischen Arbeitsverträgen. Besonders lange sind die Arbeitszeiten unter einer All-in Vereinbarung für Männer, die einen Abschluss in einer berufsbildenden mittleren Schule oder höher haben. Die durchschnittliche Arbeitszeit beläuft sich in diesen Kategorien auf ungefähr 46 Stunden. Die längsten Arbeitszeiten haben Männer mit berufsbildender höherer Schule und All-in Vereinbarung mit 46,6 Stunden pro Woche. Bei den Frauen haben Universitätsabsolventinnen mit All-in Arbeitsvereinbarung mit 44,2 Stunden die längsten Arbeitszeiten.

Vollzeitbeschäftigte mit All-in Arbeitsvereinbarungen sind auch besonders häufig von langen Arbeitszeiten betroffen. Mit 22 Prozent arbeiten sie beinahe doppelt so oft mehrmals pro Woche länger als 10 Stunden als Personen mit klassischem Arbeitsvertrag, wo das nur auf 12,7 Prozent zutrifft.

Der Nettostundenlohn ist – auch wenn man die Bildungsabschlüsse kontrolliert – trotz längerer Arbeitszeiten bei Personen mit All-in Arbeitsvertrag höher als bei Personen ohne All-in Arbeitsvertrag. Auch wenn wohl in vielen Fällen Überstunden von All-in Beschäftigten nicht korrekt entgolten werden, kann also im Durchschnitt nicht davon ausgegangen werden, dass All-in Vereinbarungen generell zu einem Sinken der Stundenlöhne durch eine Ausweitung der Arbeitszeit führen.

1.6 Arbeitszeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Es zeigt sich, dass in Summe Personen mit kürzeren Arbeitszeiten lieber mehr arbeiten würden und Beschäftigte mit langen Arbeitszeiten lieber weniger. Bei Personen, die normalerweise 33 Stunden pro Woche arbeiten, halten sich Ausweitungs- und Reduktionswünsche ungefähr die Waage. Je weiter die normale Arbeitszeit davon entfernt ist, desto größer sind in Summe die Ausweitungs- bzw. Reduktionswünsche. Wenn man die Arbeitszeitreduktionswünsche und die Ausweitungswünsche

- In Summe würden alle außer den Pflichtschulabsolventen und Pflichtschulabsolventinnen lieber weniger arbeiten.
- Berücksichtigt man selbständige und unselbständige Zweittätigkeiten ergeben die summierten Arbeitszeitwünsche eine Reduktion des Arbeitsvolumens, das in etwa 60.000 Vollzeitäquivalenten entspricht.

⁵ In diesem Abschnitt wird die normalerweise geleistete Arbeitszeit herangezogen.

gegenrechnet, ergeben sich rund 60.000 Vollzeitäquivalente an Arbeitszeitreduzierungs-wünschen.⁶

Nach dem Bildungsabschluss sind es lediglich die Pflichtschulabsolventen und Pflichtschulabsolventinnen, die sich in Summe eine Ausweitung der Arbeitszeit wünschen. In allen anderen Bildungskategorien ist das Saldo aus Ausweitungs- und Reduktionswünschen negativ. Am stärksten ausgeprägt ist der aggregierte Reduktionswunsch bei den Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen (großer Reduktionswunsch) und bei den Lehrabsolventen und Lehrabsolventinnen (große Gruppe).

1.7 Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit nach Berufen

Das Verhältnis von Arbeitslosen, Unterbeschäftigung (Summe der Arbeitszeitausweitungs-wünsche) und Überstunden ist nach Berufsgruppen sehr unterschiedlich. Tendenziell ist der Mangel an Arbeitsplätzen (Summe aus Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit) in den niedriger qualifizierten Tätigkeiten größer. Dort sind, mit einigen Ausnahmen, auch die Überstunden-zahlen nicht so hoch. Überstunden fallen vor allem dort an, wo ohnehin niedrige Arbeitslosigkeit bzw. keine Unterbeschäftigung zu verzeichnen sind. Jedoch gibt es Ausnahmen wie den Handel, Gastronomie und Beherbergung. Hier steht einer großen Unterbeschäftigung bzw. vergleichsweise vielen Arbeitslosen ein großes Volumen an Überstunden gegenüber.⁷

Überstundenzahlen sind in folgenden Berufsgruppen mit großem Arbeitsmangel in Relation zu diesem Mangel besonders hoch:

- Verkaufskräfte in Handelsgeschäften (15 Prozent)
- Allgemeine Bürokräfte (13 Prozent)
- Kellner und Kellnerinnen und Barkeeper (13 Prozent)
- Baukonstruktion und verwandte Berufe (16 Prozent)

Am größten ist der Mangel an Arbeitsplätzen bei „Verkaufskräften in Handelsgeschäften“. Insgesamt fehlen in dieser Gruppe 31.980 Vollzeitäquivalente (VZÄ). Dem stehen aber auch beträchtliche Überstunden in Form von 4.912 Vollzeitäquivalenten gegenüber. So machen die Überstunden in VZÄ dieser Gruppe rund 19 Prozent der Arbeitslosen, bzw. 15 Prozent des gesamten Arbeitsmangels aus. Eine Reduktion von Überstunden und eine Neuverteilung von Arbeit dürften hier also durchaus beschäftigungswirksam sein. Am zweitgrößten ist der Mangel an Arbeit in der Berufsgruppe „Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Privathaushalten, Hotels und Büros“. In dieser niedrigqualifizierten Tätigkeit fallen rund 989 Vollzeitäquivalente in Form von Überstunden an. Diesen stehen aber eine Unterbeschäftigung von 6.708 Vollzeitäquivalenten sowie 22.858 Arbeitslose gegenüber. In Summe ergibt sich hier also ein Mangel an 29.567 Vollzeitarbeitsplätzen. Die Überstunden entsprechen in dieser

⁶ In den Auswertungen von Schwendinger (2016) sind selbständige Zweittätigkeiten nicht berücksichtigt, weshalb das Ausmaß der Reduktionswünsche ein wenig geringer ausfällt.

⁷ Allerdings handelt es sich hierbei eher um Branchen mit kleinen Betriebsgrößen, was tendenziell ungünstig für einen beschäftigungswirksamen Überstundenabbau ist.

Berufsgruppe allerdings nur 4 Prozent der Arbeitslosenzahlen bzw. 3 Prozent des gesamten Arbeitsmangels. Ein Abbau von Überstunden dürfte hier also vergleichsweise wenig Beschäftigungswirksamkeit zeigen. Unter den 10 Berufsgruppen mit dem größten Arbeitsmangel machen die Überstunden in Relation zu den fehlenden Arbeitsplätzen neben den „Verkaufskräften in Handelsgeschäften“ bei den „allgemeinen Bürokräften“ (13 Prozent), bei den „Kellnern und Barkeepern“ (13 Prozent) und bei den „Baukonstruktions- und verwandten Berufen“ (16 Prozent) einen vergleichsweise großen Anteil aus. Gerade in letztgenannter könnte eine Reduktion von Überstunden (vor allem in großen Betrieben) vermutlich einen maßgeblichen Beschäftigungseffekt haben.

1.8 Strukturelle Überstundenarbeit

Strukturelle Überstundenarbeit (Überstunden, die fast durchgehend anfallen) wird 2014 näherungsweise von ca. 15 Prozent der Vollzeitbeschäftigten erbracht. Durch die hohen Überstundenzahlen in dieser Gruppe entstehen dadurch rund drei Prozent des gesamten Arbeitsvolumens durch strukturelle Überstunden. Sie werden tendenziell eher von Höherqualifizierten erbracht und sind vor allem in „Verkehr und Lagerei“, „Information und Kommunikation“, „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ und der „öffentlichen Verwaltung“ üblich.

Approximativ 15 Prozent der Vollzeitbeschäftigten leisten regelmäßig Überstunden. Besonders häufig sind sie in den Bereichen:

- Verkehr und Lagerei
- Information und Kommunikation
- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- Öffentliche Verwaltung

1.9 Einkommen aus Überstunden

Ebenso wie Überstunden selbst, sind auch die Einkommen aus Überstunden sehr ungleich verteilt. Mit steigendem Einkommen (respektive steigender Bildung) nimmt der Anteil des Einkommens aus Überstunden tendenziell zu. Demzufolge verstärkt Einkommen aus Überstunden die Einkommensungleichheit. In den Wirtschaftsabschnitten „Bergbau“ und „Verkehr“ machen Überstundeneinkommen 2014 rund 10 Prozent des gesamten Bruttomonats-einkommens aus. Aus verteilungspolitischer Perspektive ist die steuerliche Begünstigung von Überstunden daher kritisch zu hinterfragen. Jedoch muss berücksichtigt werden, dass viele Bezieher und Bezieherinnen von niedrigen Grundeinkommen erst durch Überstundeneinkommen in die oberen Einkommensbereiche kommen. Für sie sind Überstundeneinkommen essentiell.

Die Bezieher und Bezieherinnen höherer Einkommen (inkl. Überstunden) haben einen höheren Anteil an Einkommen aus Überstunden, bezahlte Überstundenarbeit verschärft tendenziell die Einkommensungleichheit.

1.10 Zusammenfassung

In Österreich wurden 2014 268,7 Mio. Überstunden erbracht. Das sind 4,8 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens. 89,5 Prozent davon werden von Vollzeitbeschäftigten geleistet, obwohl sie insgesamt nur 72 Prozent aller Beschäftigten stellen.⁸ Vollzeitbeschäftigte kommen 2014 somit Schnitt auf 2,07 Überstunden pro Woche. Allerdings ist die Verteilung von Überstunden sehr konzentriert, denn pro Woche leisteten 2014 nur 26 Prozent aller Beschäftigten Überstunden. Dennoch belief sich deren Überstunden auf rund 5 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens von Vollzeitbeschäftigten. 78 Prozent der Überstunden von Vollzeitbeschäftigten wurden auch entsprechend bezahlt bzw. durch erhöhten Zeitausgleich kompensiert.

Nach soziodemographischen und erwerbsstatistischen Charakteristika treten Überstunden am häufigsten bei Männern, im öffentlichen Dienst, bei Angestellten, bei höhergebildeten Erwerbstätigen und in größeren Betrieben auf. Eher Niedrigqualifizierte und Arbeiter und Arbeiterinnen leisten dementsprechend eher weniger Überstunden und haben auch kürzere Arbeitszeiten.

Arbeiter und Arbeiterinnen bekommen Überstunden am ehesten auch bezahlt. Tendenziell nimmt mit steigender Zahl der Überstunden die Rate der korrekt bezahlten (oder durch erhöhten Zeitausgleich kompensierten) Überstunden ab.

Im zeitlichen Verlauf kann man erkennen, dass die Überstunden im öffentlichen Dienst annähernd konstant bleiben, während sie in der Privatwirtschaft seit 2008 im Vergleich stark gesunken sind.

Die Wirtschaftsgruppen, in denen in Summe am meisten Überstunden anfallen, sind tendenziell dem öffentlichen Dienst zuzurechnen. Die größte privatwirtschaftliche Wirtschaftsgruppe ist der Bau. Die in Summe hohen Überstundenzahlen ergeben sich hauptsächlich durch die relative Größe der Wirtschaftsgruppen und nicht unbedingt durch (extrem) hohe Überstundenzahlen pro Kopf. Statistisch interpretierbare Wirtschaftsgruppen mit besonders hohen Überstundenzahlen pro Kopf (Durchschnitt von mehr als vier Überstunden pro Woche pro Vollzeitbeschäftigtem/r) sind die „Vermittlung von Arbeitskräften“, die „Güterbeförderung im Straßenverkehr, Umzugstransporte“, „Public-Relations und Unternehmensberatung“, „auswertige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, öffentliche Sicherheit und Ordnung“, „Private Wach- und Sicherheitsdienste“ und die „Gewinnung von Natursteinen, Kies, Sand, Ton und Kaolin“. Besonders hoch sind Arbeitszeiten abzüglich Überstunden etwa in Gastronomie und Beherbergung. Hier scheint die Arbeitszeitregulierung besonders schlecht zu greifen.

Nach statistisch interpretierbaren Berufsgruppen haben Ärzte und Ärztinnen mit 8,8 Stunden pro Woche pro Vollzeitbeschäftigtem/r die höchsten Überstundenzahlen, gefolgt von „Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen und Vorständen“ mit 8,46 Stunden. Eher niedrigqualifizierte Berufe mit besonders hohen Überstundenzahlen sind

⁸ Wie in der Einleitung erläutert, wird auf eine Differenzierung in Über und Mehrarbeitsstunden im Bericht verzichtet.

Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete (5,05 Stunden) und Fahrer und Fahrerinnen schwerer Lastkraftwagen und Busse (4,56 Stunden).

Rund 20 Prozent der Vollzeitbeschäftigten arbeiten 2013 unter einem All-in Arbeitsvertrag. Je höher die abgeschlossene Bildung und je höher die berufliche Position, desto höher ist auch der Anteil der All-in Verträge. Die Arbeitszeiten von Personen mit All-in Verträge sind im Durchschnitt höher, ebenso wie die Nettomonatseinkünfte und die Nettostundenlöhne.

Betrachtet man die Arbeitszeitwünsche in Relation zu den faktischen Arbeitszeiten, wollen in Summe die eher Niedrigerqualifizierten ihre Arbeitszeit ausweiten, während die Höherqualifizierten gerne weniger arbeiten würden. Am stärksten ist der Wunsch nach einer Arbeitszeitausweitung bei teilzeitbeschäftigten Männern.

Generell ist der Mangel an Arbeit vor allem in eher niedrigerqualifizierten Tätigkeiten hoch. Die Beschäftigungswirksamkeit eines Überstundenabbaus stellt sich allerdings in den verschiedenen Branchen unterschiedlich dar. Tendenziell fallen gerade in Bereichen, wo ohnehin wenig Arbeitslosigkeit herrscht, viele Überstunden an, wie etwa bei Ärzten und Ärztinnen. Jedoch gibt es Ausnahmen wie den Handel, Gastronomie und Beherbergung. Hier steht einer großen Unterbeschäftigung und vergleichsweise vielen Arbeitslosen ein großes Volumen an Überstunden gegenüber.

Strukturelle Überstundenarbeit (Überstunden, die fast durchgehend anfallen) wird näherungsweise von ca. 15 Prozent der Vollzeitbeschäftigten erbracht. Durch die hohen Überstundenzahlen in dieser Gruppe entstehen durch strukturelle Überstunden rund drei Prozent des gesamten Arbeitsvolumens. Sie werden tendenziell eher von Höherqualifizierten erbracht und sind vor allem in „Verkehr und Lagerei“, „Information und Kommunikation“, „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ und der „öffentlichen Verwaltung“ üblich.

Die durchschnittliche Zahl der Überstunden steigt mit dem Monatseinkommen. Bis zum fünften Netto-Monatseinkommensdezil liegt der Durchschnitt der bezahlten Überstunden unter einer Stunde.

Ebenso wie Überstunden selbst sind auch die Einkommen aus Überstunden besonders konzentriert. In den Wirtschaftsabschnitten „Bergbau“ und „Verkehr“ etwa machen Überstundeneinkommen rund 10 Prozent des gesamten Bruttomonatseinkommens aus. Mit steigendem Einkommen (respektive steigender Bildung) nimmt tendenziell auch der Anteil des Einkommens aus Überstunden zu. Demzufolge verstärkt Einkommen aus Überstunden die Einkommensungleichheit. Für Personen mit Überstunden sind natürlich gerade auch in den unteren Einkommensschichten diese Zusatzverdienste von besonderer Bedeutung.

Tabelle 1-1 gibt einen Überblick über wichtige Kennzahlen des Arbeitszeit- und Überstundeneinsatzes. Die erste Zeile gibt die Durchschnittswerte für Vollzeitbeschäftigte in Österreich an. In den folgenden Zeilen werden die Ergebnisse in

absteigender Ordnung präsentiert.⁹ Tabelle 1-2 zeigt die Reihung der Wirtschafts-, Berufs- und Betriebsgrößengruppen mit den höchsten Überstunden zum einen insgesamt (in Summe) je Gruppe und pro Kopf (im Durchschnitt pro Gruppe).

Tabelle 1-1: Überstunden und Arbeitszeit nach soziodemographischen Merkmalen, Vollzeitbeschäftigte für 2014, absteigend geordnet

Soziodem. Merkmale und Rang (absteigend)	tatsächliche AZ (in h/Woche)	Überstunden (in h/Woche)	Anteil der Überstunden am Arbeitsvolumen (in %)	Anteil unbezahlter Überstunden (in %)	Markante temporale Veränderung
Ø für AT (VZ)	40,1	2,07	5,20%	22%	Arbeitszeit und Überstunden sinken
Geschlecht					
1	Männer (40,58)	Männer (2,36)	Männer (5,8%)	Frauen (29%)	
2	Frauen (39,12)	Frauen (1,49)	Frauen (3,8%)	Männer (19%)	
Höchster Bildungsabschluss					
1	Hochschule (42,22)	Hochschule (3,84)	Hochschule (9,1%)	Hs-verw. LA (52%)	Zunahme der Überstundenarbeit bei Hs-verw. LAs
2	AHS (40,89)	Hs-verw. LA (2,63)	Hs-verw. LA (6,7%)	Hochschule (33%)	
3	Lehre (39,85)	AHS (2,36)	AHS (5,8%)	AHS/BHS (20 %)	
Beruf. Stellung					
1	FD (45,4)	BeamtInnen (3,4)	BeamtInnen (8,3%)	Vertragsbed. (34%)	Zunahme im ÖD, Abnahme in der Privatwirtschaft
2	BeamtInnen (41,3)	FD (3,2)	FD (7%)	BeamtInnen (26%)	
3	Angestellte (40,4)	Angestellte (2,11)	Angestellte (5,7%)	Angestellte (23%)	
Alter x Geschlecht					
1	Männer im Alter von 35-39 (41,3)	Männer im Alter von 35-39 (2,83)	/	/	/

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

⁹ Lesebeispiel: Beschäftigte Personen mit einem Hochschulabschluss arbeiten mit 42,22 Stunden pro Woche die höchste durchschnittliche Wochenarbeitszeit, gut 1,5 Stunden pro Woche länger als Personen, die eine AHS abschlossen.

Tabelle 1-2: Überstunden nach Berufen, Wirtschaftsgruppen und der Betriebsgröße

Merkmale	Rang	Berufs- und Wirtschaftsgruppen	Tats. AZ (in h/Woche)	Üst. (in h/Woche)	Anzahl der Beschäftigten	Anteil an allen Überstunden
Berufsgruppen in denen in Summe am meisten Überstunden anfallen, VZ 2014	1	(33) Nicht akad. betriebswirtschaftl. und kaufm. Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte	40,25	2,25	195.086	9,5%
	2	(83) Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen	41,83	3,25	112.179	7,9%
	3	(31) Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte	40,11	2,28	152.884	7,6%
	4	(23) Lehrkräfte	39,48	2,99	104.950	6,8%
Berufsuntergruppen (Σ Beschäftigten in 3 Jahren > 6.000) mit den meisten Überstunden pro Kopf (VZ, Ø 2012-2014)	1	(221) Ärzte	50,5	8,8	19.913	3,7%
	2	(112) Geschäftsführer und Vorstände	50,97	8,46	10.289	1,8%
	3	(141) Führungskräfte in Hotels und Restaurants	49,19	5,49	3.955	0,5%
	4	(231) Universitäts- und Hochschullehrer	43,95	5,4	10.410	1,2%
Wirtschaftsgruppen in denen am meisten Überstunden anfallen, VZ + TZ, 2014	1	(861) Krankenhäuser	36,79	2,30	135.322	6,1%
	2	(842) Auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, öffentliche Sicherheit und Ordnung	42,61	4,30	61.160	5,1%
	3	(853) Weiterführende Schulen	35,99	3,04	76.821	4,6%
	4	(841) Öffentliche Verwaltung	35,62	1,34	146.025	3,8%
Wirtschaftsgruppen (Σ Beschäftigten in 3 Jahren > 6.000) mit den meisten Überstunden pro Kopf (VZ, Ø 2012-2014)	1	(781) Vermittlung von Arbeitskräften	43,68	4,90	2.476	0,3%
	2	(494) Güterbeförderung im Straßenverkehr, Umzugstransporte	43,92	4,64	28.138	2,7%
	3	(702) Public-Relations- und Unternehmensberatung	44,02	4,60	6.780	0,7%
	4	(842) Auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, öffentliche Sicherheit und Ordnung	44,34	4,57	57.127	5,5%
Überstunden aufkommen nach der Anzahl der Beschäftigten an der Arbeitsstätte, VZ, 2014	1	50 bis 499	40,29	2,34	737.783	37,2%
	2	500 und mehr	40,56	2,58	349.292	19,5%
	3	20 bis 49	39,99	2,02	434.662	19,0%
	4	11 bis 19	39,60	1,68	277.782	10,1%

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria).

2 QUALITATIVE FALLSTUDIEN

2.1 Einleitung

Dieser Abschnitt beschreibt die Ergebnisse des zweiten Arbeitspaktes „qualitative Fallstudien“. Die Fallstudien basieren jeweils auf vier bis fünf leitfadengestützten und problemzentrierten Interviews mit Personen unterschiedlicher Hierarchiestufen und Tätigkeitsbereiche (Geschäftsführung, Beschäftigte unterschiedlicher Positionen, Betriebsrat und Betriebsrätin, wenn vorhanden). Zu methodischen Details zur Erhebung und Auswertung siehe Langfassung des Berichts (Kapitel 2.1).

Insgesamt wurden vier Unternehmens-, eine Organisations- und eine Branchenfallstudie durchgeführt. Damit kann vertiefend erklärt werden, wie unterschiedliche Mechanismen des Überstundeneinsatzes miteinander verwoben sind und ineinandergreifen. Die Motivation unterschiedlicher Akteure und Akteurinnen bzw. die Logik der Entstehung und Aufrechterhaltung von Überstunden und langen Arbeitszeiten wurde herausgearbeitet. Damit thematisieren die Fallstudien, wie es zu Kulturen langer Arbeitszeiten kommt, wie diese charakterisiert sind und welche Ansätze es für betrieblichen Überstundenabbau gibt.

Zwei Kernfragen werden in den Fallstudien untersucht:

- Wie stellt sich die Kultur der Überstunden im jeweiligen Unternehmen dar?
- Gibt es Ansätze zur Reduktion von Überstunden? Wenn ja, wie sehen diese aus?

Die Mechanismen der Entstehung von Überstunden dürften sich gravierend nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgrößen, der Verbreitung von Teilzeit oder der Zusammensetzung der Belegschaft unterscheiden, um hier nur einige Merkmale zu nennen. Ziel war es daher, eine möglichst große Bandbreite im Umgang mit Überstunden zu präsentieren, Einblicke in klassische Vollzeit- und Teilzeitbranchen zu gewinnen sowie kleine und große Unternehmen in den Blick zu nehmen. Für Details zur Auswahl der Fallstudien siehe die Langfassung des Berichts (Kapitel 2.1.1).

2.2 Fallstudie Einzelhandel

Firma IT-Shopping: Wenig Überstunden wegen langer Durchrechnungszeiträume

„Also im Großen und Ganzen läuft es da gut.“

IT-Shopping ist ein großes österreichweit tätiges Einzelhandelsunternehmen mit mehr als tausend Beschäftigten und mehr als zehn eigenständigen Niederlassungen in Österreich. Trotz Umsatzeinbußen und damit einhergehender Beschäftigtenreduktion durch zunehmende Konkurrenz von stationären wie Internethändlern, geht es der

untersuchten Niederlassung wirtschaftlich gut. Die Beschäftigung ist charakterisiert durch einen hohen Anteil an Beschäftigten mit Lehrabschlüssen, einen hohen Anteil migrantischer Beschäftigter, einen vergleichsweise hohen Anteil von Männern und eine vergleichsweise geringe Fluktuation.

In Bezug auf Überstunden gibt es zwei unterschiedliche Logiken. Zum einen wird von Angestellten mit Leitungsfunktionen erwartet, Überstunden zu tätigen, weshalb in dieser Beschäftigtengruppe Verträge mit pauschalitem Überstunden-Entgelt üblich sind. Überstunden fallen für diese Gruppe permanent und daher immer langfristig planbar an. Vergütet werden diese Überstunden mit der im Vertrag festgehalten monetären Pauschale. Dass die Anzahl der Verträge mit Überstundenpauschale in der untersuchten Niederlassung zurückgeht, kann als Indiz dafür gewertet werden, dass die auf Konzernebene artikulierte Norm zur Überstundenleistung für leitende Angestellte auf Ebene der Niederlassung bröckelt. Einer der Interviewpartner, tätig als Bereichsleiter, initiierte für sich selbst erfolgreich eine Vertragsanpassung hin zu einem 40-Stunden-Vertrag ohne Pauschalierung.

Das Gros der Angestellten ist mit normalen Dienstverträgen (Vollzeit oder Teilzeit) beschäftigt. Die Dienstplanung für diese Angestellten folgt einem Turnus mit mehreren aufeinanderfolgenden Diensten. Überstunden fallen für diese Gruppe meist kurzfristig und vereinzelt, üblicherweise aufgrund von Krankheitsausfällen von Kollegen und Kolleginnen oder durch sporadische Nachbereitungen an. Diese Überstunden sind daher schwerer vorhersehbar als dies bei den Angestellten mit Überstundenpauschale der Fall ist. Die Weihnachtszeit, welche traditionell einen sehr hohen Arbeitsanfall mit sich bringt und somit auch zu Überstundenleistungen führt, gilt als Ausnahme zu den ansonsten kurzfristig anfallenden Überstunden. In der Regel werden jedoch alle Überstunden innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes mit Zeit ausgeglichen und bleiben daher nur temporär am Arbeitszeitkonto bestehen.

In der jüngeren Vergangenheit gab es in der untersuchten Niederlassung mehrere Maßnahmen zur Reduktion von Arbeitszeit respektive Überstunden. Etwa reduzierte eine vierköpfige Abteilung die Arbeitszeit von Vollzeit auf 30 Stunden pro Woche. Insgesamt sank ebenso die Zahl der Verträge mit pauschalitem Überstunden-Entgelt, was als wesentliche Maßnahme zur Überstundenreduktion gewertet werden kann. Es ist anzunehmen, dass die zur selben Zeit sinkenden Umsätze in der Niederlassung für die Durchsetzung dieser Maßnahmen förderlich waren. Darüber hinaus entschied sich das lokale Management aus betriebswirtschaftlichen Gründen gegen eine Ausweitung der Ladenöffnungszeiten (siehe Kapitel 1.5 der Langfassung).

Dass Angestellte ohne Überstundenpauschale generell weniger Überstunden arbeiten, hängt mit weiteren Faktoren der Arbeitsorganisation zusammen. Der wohl wichtigste Faktor zur Überstundenvermeidung sind die Durchrechnungszeiträume von einem Jahr. Die Arbeitsspitzen in der Weihnachtszeit werden mit Minusstunden zuvor oder danach ausgeglichen, sodass über das Jahr hinweg kaum Überstunden entstehen. Weitere Auslastungsschwankungen werden durch Teilzeit-Angestellte und mit den freien Tagen im Turnus-Dienstrad ausgeglichen.

2.3 Fallstudie Logistik

Firma Transportlogistik: Herausforderung in Regulierung und Praxis

„Es ist fast existenziell notwendig, dass sie eine gewisse Anzahl an Überstunden machen.“

Die Logistikbranche zeichnet sich allgemein durch sehr variable Arbeitszeiten und hohe Kunden-/innenorientierung aus. Der starke Wettbewerb, die Liberalisierung des Straßentransportes, die vermehrte Praxis der Ausflagung (Anmelden der Fahrzeuge in anderen EU-Mitgliedsstaaten, da dort die Lohnhöhen wie auch die Steuer- und Abgabenbelastungen niedriger als in Österreich sind) und der Kabotage (Erbringung von Transportdienstleistungen innerhalb eines Landes durch ein ausländisches Verkehrsunternehmen) führen zu erheblichem Druck auf die Löhne (Lohndumping). Dementsprechend sind die kollektivvertraglichen Löhne in den letzten Jahren nur gering gestiegen. Das untersuchte Fallstudienunternehmen Transportlogistik steht finanziell gut da. Es wird auf langjährige Beschäftigtenbeziehungen, geringe Fluktuation und ein gutes Betriebsklima gebaut. Es gibt eine große Anzahl an Lehrlingen, die im Unternehmen zukünftig weiterbeschäftigt werden sollen.

Saisonale Schwankungen im Arbeitsaufkommen (z.B. Herbst hoch, Sommer niedrig) und Phasen mit einzelnen arbeitsintensiven Tagen (z.B. vor Weihnachten, Ostern, sonstigen Feiertagen) sind in der Branche weit verbreitet, so auch bei Transportlogistik. Phasen mit überdurchschnittlichem Arbeitsaufkommen für einzelne Personen, z.B. auch aufgrund von Krankenständen, werden mit Überstunden auf moderatem Niveau überbrückt. Dies wird von niemandem problematisiert und ist auch von außen als wenig problematisch zu beurteilen. Die Fallstudie fokussiert auf die Bereiche Disposition und Fernfahrer, die sich dadurch hervorheben, dass dort sehr viele strukturelle – kontinuierliche, eingepflanzte – Überstunden anfallen. Zwar ging das Niveau mit der Wirtschafts- und Finanzkrise zurück, Überstunden werden aber weiterhin in großem Ausmaß geleistet.

Die Arbeitsorganisation der Disponenten hängt stark von den Wünschen und Logiken der Kund-/innenunternehmen ab. Kurzfristige Wünsche der Kunden und Kundinnen wirken direkt auf den Arbeitsanfall der Disponenten. Um die Überstundenleistung dieser Personengruppe zu reduzieren, müssten den Wünschen der Kunden und Kundinnen nach Flexibilität gewisse Grenzen gesetzt oder mehr Personal aufgenommen werden.

Die Fernfahrer sind während ihrer Fahrten auf sich allein gestellt und häufig mit ungeplanten Ereignissen wie Staus oder technischen Problemen konfrontiert. Dies führt zu zeitlichen Verzögerungen und Überstunden, wenn trotzdem Liefertermine eingehalten werden sollen, oder die Person wie geplant zu Hause ankommen möchte. Für dieses Phänomen gäbe es vermutlich auch zwei Lösungsmöglichkeiten: Einerseits mehr zeitlichen Spielraum einzuplanen, also den Kund-/innenunternehmen nicht so knappe Lieferzeiten anzubieten und andererseits bei dringenden Lieferungen zwei Fahrer einzusetzen. Transportlogistik zieht externe Frächter und Frächterinnen oder Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen nur in Notfällen als zusätzliche Ressourcen heran.

Die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen sind vor allem in Bezug auf die Fernfahrer ein wichtiges Thema im Betrieb. Von Management als auch von Beschäftigten wird es gewünscht, die Zeiten etwas flexibler gestalten zu können – gemeint ist eine einfachere Ausweitung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit. Auf Grund der zahlreichen Änderungen in den letzten Jahren kommt es laut den Fahrern nicht mehr zu so langen Arbeitszeiten wie früher, als 50, 60 oder mehr Wochenstunden der Regelfall waren. Die vergangene Überstundenreduktion wird prinzipiell positiv bewertet, obwohl sie zu verringerten Gehältern beitrug.

2.4 Fallstudie Public Relations (PR)

Firma Publicity PR: Hoher persönlicher Einsatz und Identifikation

„Man muss wissen, worauf man sich einlässt, und den Kunden muss man erziehen.“

Publicity PR wurde Anfang der 1990er Jahre gegründet und bedient mit insgesamt fünf Beschäftigten zwei Geschäftsfelder: Öffentlichkeitsarbeit (PR) und Veranstaltungsmanagement. Die Arbeitszeiten bei Publicity PR sind durchwegs lang und übersteigen bei einzelnen Personen vermutlich punktuell auch die gesetzliche Höchstarbeitszeit. Dass auch organisatorisch mit langen Arbeitszeiten geplant wird, zeigt sich an den Überstundenpauschalen, die in den Verträgen der Bereichsleiterinnen festgehalten sind. In Punkto Arbeitszeiten kann das Unternehmen als branchentypisch bezeichnet werden, was auch dazu beiträgt, dass es bei keinem bzw. bei keiner der Interviewten diesbezüglich eine Problemwahrnehmung gibt. „Man wusste worauf man sich einlässt“ – so der Tenor. Alle Beschäftigten aus den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungsmanagement haben Abschlüsse von einschlägigen Fachhochschulen.

Im vorliegenden Fall liegen die Gründe für lange Arbeitszeiten an der Flaschenhalsposition der beiden Bereichsleiterinnen. Sie tragen die Verantwortung für die qualitativ gute und zeitgerechte Abwicklung der Projekte. Alle grundlegenden Prozesse und Entscheidungen laufen über sie, das macht die Flaschenhalsposition aus. Ihre Arbeitsbedingungen unterscheiden sich klar von jenen der ihnen zuarbeitenden Personen, die Teilzeit arbeiten und kaum Mehrstunden ansammeln. Im Fall des Bereichs Öffentlichkeitsarbeit wird zum Zeitpunkt der Untersuchung eine Vollzeitkraft gesucht. Nicht jedoch primär, um die monatlich durchschnittlich 20 Überstunden der Bereichsleiterin zu reduzieren, sondern, um ihr im Rahmen der Überstunden zeitlichen Spielraum für Akquisetätigkeiten zu geben. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Besetzung dieser Stelle auch zu einer Entlastung der Bereichsleiterin führen wird.

Im Fall der Bereichsleiterin Veranstaltungsmanagement entstehen in einzelnen Monaten Arbeitsspitzen mit bis zu 80 Wochenstunden. Hierbei gäbe es zwei Ansatzpunkte für eine mögliche Arbeitszeitreduktion und Gesundheitsförderung. Einerseits könnte die an einzelnen Tagen auftretenden Spitzen, die im Zuge von Veranstaltungen entstehen, durch zusätzliches Personal abgedeckt werden. Andererseits gälte es Zeitausgleich gegenüber der pauschalen Bezahlung von Überstunden zu fördern und diesen möglichst zeitnah in

Anspruch zu nehmen. Beide Maßnahmen sind nur mit zusätzlichem Personal durchzuführen, was zu steigenden Kosten für das Unternehmen führt. Diese Kosten an die Kunden und Kundinnen weiterzugeben, erscheint aus der Unternehmensperspektive unrealistisch, da die Mitbewerber und Mitbewerberinnen weiterhin günstiger anbieten werden.

Interessanterweise nimmt sich das Unternehmen bei anderen Themen durchaus mehr Gestaltungsspielraum gegenüber den Kunden und Kundinnen heraus. Es werden den Kunden und Kundinnen beispielsweise klare Vorgaben gemacht, wann sie jemanden bei Publicity PR erreichen können. Damit geben sie den Kunden und Kundinnen Rahmenbedingungen vor, die von anderen Unternehmen der Branche nicht derart strikt gelebt werden. Es ist in dieser Frage durchaus möglich, die Kunden und Kundinnen zu „erziehen“. Es stellt sich die Frage, ob dies nicht auch bei der Kostenpolitik möglich wäre.

Allerdings lässt sich hier ein dialektisches Verhältnis erkennen, wenn auf der anderen Seite die Kunden und Kundinnen über die Marktsituation natürlich die Möglichkeiten haben, zu anderen Anbietern und Anbieterinnen zu gehen und so verhindern, dass zusätzliches Personal eingestellt wird – sprich die Auftragnehmer und Auftragnehmerinnen erziehen. Arbeitszeit, Überstunden und deren Bezahlung bestimmen sich also in Ausverhandlungen, die sich über unterschiedlichste soziale und ökonomische Beziehungen und Zusammenhänge spannen. Insofern ist die Frage, wie eine andere Kostenpolitik möglich ist, nicht trivial.

Ein wichtiger Ansatz zur Reduktion der langen Arbeitszeiten wäre es, branchenweit eine Umsetzung der gesetzlichen Regelungen zu forcieren. Es bräuchte definitiv erhöhten Druck, die Regulierung einzuhalten und flächendeckende und systematische Kontrollen in der gesamten Branche. Einzelne Unternehmen werden Regulierungen so lange umgehen, so lange sie in Konkurrenz zu anderen stehen, die dies auch tun und ihre Dienstleistungen zu entsprechend niedrigen Kosten anbieten.

2.5 Fallstudie Justiz

Fallstudie JA-Forensik: Arbeitszeiten im Spannungsfeld von Flexibilitätsansprüchen und strenger Regulierung

„Bei uns sind lange Arbeitszeiten schnell gesundheitsschädlich.“

Die JA-Forensik ist eine Sondervollzugsanstalt im ländlichen Bereich und wurde 2010 als Außenstelle eröffnet. Eine wichtige Rolle in der Organisation spielt eine 100 prozentige Tochter des Justizministeriums, die Justizbetreuungsagentur, die das gesamte zivile Personal der JA-Forensik formal beschäftigt (140 Personen). Nur die Leitung der gesamten Organisation, weitere drei Beschäftigte in der Administration und die 13 Justizwachepersonen sind direkt beim Justizministerium beschäftigt. Die vorliegende Fallstudie fokussiert auf jene beiden Bereiche, die 24 Stunden am Tag besetzt werden müssen: den Betreuungsdienst und die Justizwache.

Die Fallstudie JA-Forensik zeigt deutlich, welche Rolle Branchen- und Berufskulturen für Arbeitszeitfragen spielen und welche Rolle dabei auch Auslagerungen aus dem öffentlichen Sektor spielen können. Generell ist der Druck gesetzeskonform zu arbeiten im Bereich der Justiz hoch und die Leitung der JA-Forensik versucht in der Umsetzung dieser Erwartung gerecht zu werden. Bei der Länge der Arbeitszeiten und dem generellen Umgang mit Arbeitszeiten zeigen sich jedoch interessante Unterschiede zwischen den Bereichen Betreuung und Justiz.

Die Arbeitszeiten der Beschäftigten im Bereich Betreuung sind deutlich niedriger als jene im Bereich Justiz, obwohl beide Bereiche mit der Herausforderung der 24-Stunden-Dienste konfrontiert sind. Die Gründe dafür liegen in der Branchen- und Berufskultur, die zum Tragen kommt. Die Beschäftigten in der Betreuung können dem Sozialbereich zugerechnet werden. Ein Bereich, dem eine gewisse Sensibilität bezüglich der Relevanz von Arbeitszeitfragen für den Erhalt der Arbeitskraft besteht und in dem es eine Tradition der Teilzeitarbeit auch in qualifizierten Arbeitsbereichen gibt. Hinzu kommt, dass das Personal formal über die Justizbetreuungsagentur beschäftigt wird. Diese aus dem Justizministerium ausgelagerte Agentur ist dazu angehalten die Kosten stabil zu halten und variable Größen wie für Überstunden gering zu halten. Diese Vorgabe wird an die Leitung der JA-Forensik kommuniziert und von dieser umgesetzt.

Im Gegensatz dazu ist der Bereich der Justizwache geprägt von einer Kultur langer Arbeitszeiten, wie sie in der Polizeiarbeit Tradition hat. Es ist unüblich, Arbeitszeiten zu hinterfragen und von den Beschäftigten wird – entsprechend ihres Dienstgelohnisses – das Hintanstellen privater Interessen erwartet. Hinzu kommt, dass bereits bei der regulären Diensteinteilung mit durchschnittlich 50 Wochenstunden geplant wird. Bei der Diensteinteilung wird darauf geachtet, dass ein Ausfall von bis zu drei Personen vom bestehenden Personal kompensiert werden kann. Eine Reduktion der Arbeitszeit könnte somit auch auf Basis einer Reduktion der Anzahl der je Dienst eingesetzten Personen erfolgen. Dies hätte eine Arbeitsintensivierung und vermehrtes kurzfristiges Einspringen zur Folge. Sollen diese negativen Folgen verhindert werden, ist der einzige Schlüssel zu weniger belastenden Arbeitszeiten im Bereich der Justiz zusätzliches Personal. Dieser Gedanke wird jedoch von den Beschäftigten nicht begrüßt, da in so einem Fall auch aufgrund von Zulagen finanziell attraktive Dienste zwischen mehr Beschäftigten aufgeteilt werden müssten.

2.6 Fallstudie Gastronomie

Branche Gastronomie: Lange Arbeitszeiten nur zum Teil erfasst

„Krank werden, geht einfach nicht, wir sind definitiv am Limit.“

Für diese Branchenfallstudie wurden Personen aus vier Gastronomiebetrieben über ihre derzeitigen und vergangenen Erfahrungen in der Gastronomie befragt. Die Dienstzeiten richten sich in der Regel nach den Öffnungszeiten, welche häufig bis in die Nacht reichen. Dienstpläne werden teils sehr kurzfristig vereinbart. Die Arbeitszeiten sind

daher sehr flexibel. Barzahlungen, teilweise schwarz, kommen vor, insbesondere bei der Bezahlung von Überstunden. Nicht selten dürften Arbeitsverhältnisse auf informellen Vereinbarungen (ohne schriftlichen Arbeitsvertrag) beruhen. In Summe spielt der regulatorische Rahmen in der täglichen Praxis in der Gastronomie in Bezug auf Überstunden eine vergleichsweise geringe Rolle.

Die Arbeit in der À-la-carte-Gastronomie ist charakterisiert durch extrem kurze Auftragsvorlaufzeiten und sehr kurze Durchführungszeiten. Voraussetzung dafür ist ein sehr gut eingespieltes Team in Service und Küche. Die Arbeit muss jederzeit ad hoc geschehen, aufschieben lässt sie sich nicht. Folgende Arbeitszeitlogiken wurden ausgemacht:

- Küchenchefs arbeiten in einer klassischen Flaschenhalposition mit sehr vielen Überstunden. Die Verantwortlichen für den gesamten Bereich Küche (inkl. Administration, Dienstplan, Einkauf, Warenannahme etc.) arbeiten wegen der hohen Dichte an Tätigkeiten übermäßig viele Überstunden. Kompensiert werden diese teils über Zeitausgleich, teils über (schwarze) Auszahlung, teils gar nicht.
- Die Überstunden bei Köchen ohne Leitungsposition dürften u.a. von der Betriebsgröße abhängen. In kleineren Betrieben federn Küchenchefs den Großteil der Schwankungen im Arbeitsanfall (inkl. Einspringen u.a.m.) ab. Für große Gastronomiestätten (inkl. Hotelküchen) wurde beschrieben, dass Köche oft strukturell drastisch viele Überstunden arbeiten.
- Im hier untersuchten Service – ein Bereich mit sehr vielen Teilzeit-Kräften (u.a. Nebenjobs für Studierende) – wurden deutlich weniger Probleme mit Überstunden beschrieben.

Die Arbeitswelt im Catering ist stark von den langfristig geplanten Aufträgen bzw. Projekten abhängig und bringt einen stark schwankenden Arbeitsanfall mit sich. In den Spitzenzeiten vor einem Event werden Arbeitstage extrem lang. Die Überstunden werden zwischen den Aufträgen durch geblockten Zeitausgleich zu einem Gutteil kompensiert.

Wird ein Job in der Gastronomie als Nebenjob betrieben, halten sich die Belastungen der harten Arbeitsbedingungen einigermaßen in Grenzen. Eine Vollzeit-Erwerbsarbeit in Küche oder Service ist auf Dauer sehr kräftezehrend und häufig mit erheblichen Vereinbarkeitsproblemen von Beruf und Privatleben verbunden.

2.7 Fallstudie Holzverarbeitung

Firma Sägeholz: Lange Arbeitszeiten zur Einkommenssteigerung

„Ohne Überstunden – ich sage – ohne Überstunden geht nix.“

Seit gut zwei Jahrzehnten stellt die Firma Sägeholz Holzverpackungen für den Export von Industrieprodukten her. Produziert wird im 1-Schichtsystem mit einem Standard-40-Stundenvertrag für alle Arbeiter. Charakterisiert kann die Arbeit bei Sägeholz durch einen geringen Komplexitätsgrad in der Herstellung, kurze Vorlaufzeiten, kurze Auftragsdauer, flexibler Arbeitseinsatz und kleine Losgrößen werden. Der Ausbildungsgrad

der Arbeiter ist eher niedrig, die meisten sind Anlernkräfte und besitzen keine formale Berufsausbildung.

Überstunden fallen in allen untersuchten Arbeitsbereichen – bei den Arbeitern in der Produktion, bei jenen im Bereich Montage und beim Vorarbeiter – strukturell an, wobei sich die Gründe dafür voneinander unterscheiden. Beim Vorarbeiter, der für den gesamten Bereich der Produktion verantwortlich ist, führt die starke Konzentration an Verantwortungen und Tätigkeiten, die nie innerhalb der regulären Tagesarbeitszeit erledigt werden können, zu extrem langen Arbeitszeiten. In der Produktion wiederum kommen kleine Aufträge oft sehr kurzfristig herein, weshalb Arbeiter oftmals spontan gefragt werden, ob sie bleiben können. In der Montage wird hingegen betont, dass es nicht ohne Überstunden gehe, wenn eine langwierige Verpackung an einem mehrere Stunden entfernten Kunden-/Kundinnenstandort angebracht werden muss. Insgesamt entstehen gegenwärtig je nach Abteilung variierend durchschnittlich zwischen 15 und 60 Überstunden pro Monat pro Person im Jahresdurchschnitt.

Noch vor wenigen Jahren – bis es zu der behördlich angeordneten Überstundenreduktion kam – wurden bis zu doppelt so viele Überstunden gearbeitet. Im Zuge der Reduktionsmaßnahmen wurde die betriebliche Arbeitszeitpraxis deutlich verändert. Die wichtigsten Änderungen waren das Ende der Arbeit an Samstagen und weniger Überstunden an Werktagen. Einige Arbeiter empfanden dies zunächst als Einkommensverlust, mittlerweile ist die neue Arbeitszeitpraxis aber Normalität. Es kam dabei auch zu einem leichten Beschäftigungseffekt bei Leiharbeitern aus Polen im Bereich der Produktion. Es zeigt sich also eine gewisse Beharrungstendenz, die sich auf den Status Quo richtet. Sind neue Arbeitszeiten erst einmal etabliert, möchte der Großteil nicht mehr darauf verzichten.

Neben der Aufbesserung des geringen Lohns verwenden Arbeiter die monatlichen Überstunden auch für individuell festgelegte Arbeitszeitflexibilität, etwa um der eigenen Religiosität nachgehen zu können. Es lässt sich sagen, dass die Arbeiter trotz der eher harten Arbeitsbedingungen im Allgemeinen zufrieden mit ihrer Beschäftigung bei Sägeholz sind.

2.8 Zusammenfassung

2.8.1 Arbeitszeitkulturen

Berufs- oder Branchenkulturen haben für die Entstehung von Überstunden eine sehr große Bedeutung. Nicht immer spiegeln sich diese auch gänzlich in der Betriebskultur wieder. Auch wenn viele Unternehmen von sich behaupten, bezüglich der Arbeitszeiten nicht entsprechend einer bestimmten Branchenkultur zu agieren, so zeigt sich dennoch, wie sehr Berufs- oder Branchenkulturen in die Entscheidungsprozesse und Praktiken der Unternehmen hineinwirken: Zum einen aufgrund der branchenspezifischen Sozialisation („Das muss dir bewusst sein, wenn du in dem Job beginnst!“), zum anderen aufgrund der Konkurrenzsituation und der Einbindung in unterschiedliche Wertschö-

pfungsketten, die die Unternehmen mit den Praktiken in anderen Organisationen konfrontieren. Im Folgenden werden drei Beispiele herausgegriffen.

In der untersuchten Justizvollzugsanstalt gibt es, aufgrund der Zugehörigkeit zum Justizsystem, eine große Sensibilität gegenüber arbeitsrechtlichen Aspekten. Jedoch prallen zwei Branchenkulturen innerhalb einer Organisation aufeinander: Während im Sozialbereich vielerorts eine Kultur kurzer Wochenarbeitszeiten überwiegt, sind im Bereich der Justiz und Polizei lange Arbeitszeiten üblich. Beides wirkt in die Organisation hinein. Im Bereich der Betreuung gibt es – trotz hohem Vollzeitanteil – größere Sensibilität für die Gesundheitsrelevanz langer Arbeitszeiten. Demgegenüber wird im Bereich Justizwache davon ausgegangen, dass persönliche Interessen per Gelöbnis hintangestellt werden.

In der Gastronomie ist die Branchenkultur geprägt von langen Arbeitszeiten, einer hohen Bereitschaft zum Jobwechsel innerhalb der Branche und einem Leben mit oft nicht korrekter Bezahlung bzw. mangelnder Anstellung. Betriebe, die sich davon unterscheiden, sind für Beschäftigte attraktiv, kämpfen aber mit dem Konkurrenz- und Kostendruck. Von der Registrierkassenpflicht erhofft man sich mehr Kostenwahrheit. Problematisch im Hinblick auf Überstunden sind v.a. die (extrem) langen Arbeitszeiten in der Küche, insbesondere bei den Küchenchefs. Hier scheinen überlange Arbeitszeiten Teil der Berufsidentität zu sein und werden nicht hinterfragt. Die Berufskultur im Servicebereich unterscheidet sich dahingehend, dass sich eine gewisse Teilzeittradition etabliert hat, die auch mit dem hohen Anteil an nicht formal qualifiziertem Servicepersonal zu tun hat, welches die Arbeit als Zuverdienst betreibt.

Die Branchenkultur in der PR-Branche kann als relativ homogen bezeichnet werden und ist von der Projektlogik in diesem Arbeitsbereich geprägt. Charakterisiert ist diese Arbeitszeitkultur durch eine hohe individuelle Verantwortlichkeit und Identifikation mit der Tätigkeit sowie durch eine Akzeptanz von phasenweisen sehr langen Arbeitszeiten. Es herrscht eine starke Vollzeitlogik. Weit verbreitet ist die pauschalierte Auszahlung von Überstunden. Zeitausgleich hat einen sehr geringen Stellenwert. Diese Befunde lassen sich auf zahlreiche andere von Projektarbeit geprägte Arbeitsbereiche umlegen.

2.8.2 Charakteristika langer Arbeitszeiten

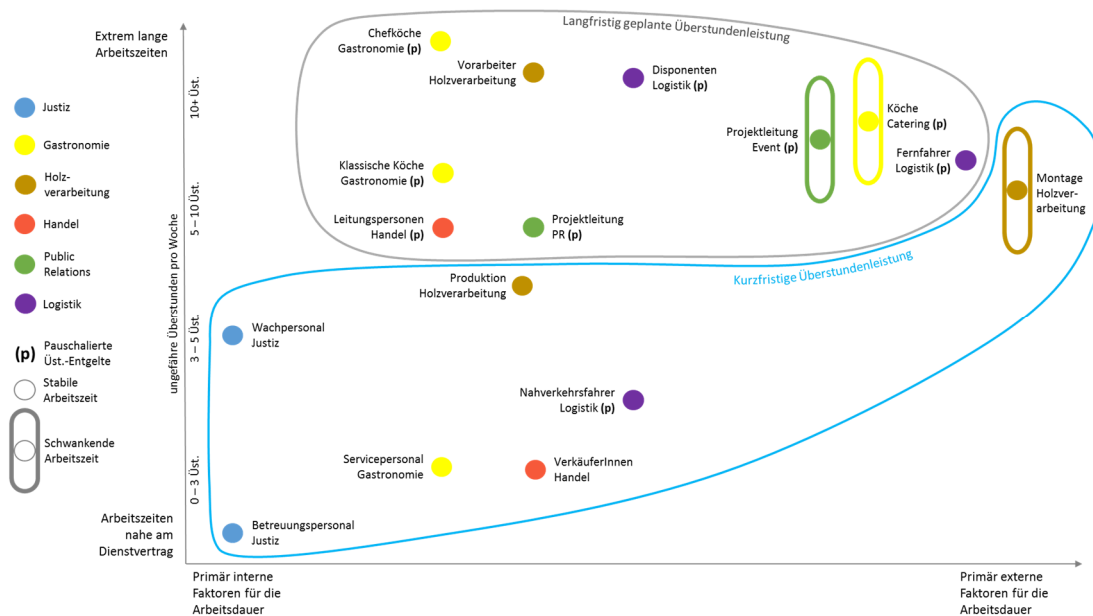
Die Analyse der Fallstudienresultate ergibt vier zentrale Dimensionen, entlang derer Kulturen langer Arbeitszeiten und Überstunden charakterisiert werden können:

- Der Ursprung von Überstunden (intern/extern)
- Die Funktion von Überstunden (flexibilitätsbedingt/strukturell bedingt)
- Die Planbarkeit von Überstunden (langfristig/kurzfristig)
- Die Abgeltung von Überstunden (pauschal/nach Anfall).

Diese Aspekte sind in Abbildung 2-1 grafisch in Zusammenhang mit der Dauer der Arbeitszeit gesetzt. Auf die einzelnen Bereiche wird in weiterer Folge genauer eingegangen. Aus den folgenden Erläuterungen können nicht zuletzt auch Ansätze für

Überstundenabbau und Reduktion langer Arbeitszeiten abgeleitet werden (Kapitel 2.8.3 und 0).

Abbildung 2-1: Charakteristika langer Arbeitszeiten



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf den Fallstudienenergebnissen.

Ursprung von Überstunden

In den Fallstudien zeigte sich, dass es im Hinblick auf die Frage, wo in der Arbeitsorganisation die primären Gründe für Überstundenleistungen angesiedelt sind, eine klare Differenzierung gibt. Einerseits sind da die Faktoren der internen Arbeitsorganisation. Andererseits liegen den Überstunden oft auch (betriebs-)externe Faktoren zugrunde. Dies kann sowohl die Arbeitsorganisation der Kund-/innenunternehmen als auch die der Kooperationspartner/innen sein. Dies ist der Fall bei Beschäftigten im Außendienst mit weiten Wegstrecken, bei Arbeitswelten mit einer ausgeprägten Projektlogik und bei der Arbeit am/an bzw. bei Kunden und Kundinnen. Die Organisationen schaffen es unterschiedlich gut, auf diese externen Faktoren durch interne Arbeitsorganisation zu reagieren.

Formal sind Überstunden auch dahingehend zu unterscheiden, ob sie angeordnet sind oder nicht. In den Fallstudien wird jedoch deutlich, dass Überstunden generell freiwillig geleistet werden. Entweder werden sie vom Management initiiert, indem jemanden gesucht wird, der oder die Dienste übernimmt, oder sie entstehen auf Eigeninitiative, weil es das Arbeitspensum nicht anders ermöglicht. Druck des Managements ist in diesem Fall gar nicht erst notwendig.

Abbildung 2-1 zeigt die Lage der unterschiedlichen Beschäftigtentypen in den untersuchten Organisationen (nach Farben unterschieden) in einem zweidimensionalen Raum. Dieser spannt sich horizontal auf zwischen den Polen links „primär interne

Faktoren für die Arbeitsdauer“ und rechts „primär externe Faktoren für die Arbeitsdauer“. In der Vertikalen stehen die Pole unten für „Arbeitszeiten nahe am Dienstvertrag“ und oben für „Extrem lange Arbeitszeiten“. Man sieht: In Fällen, in denen die externen Faktoren überwiegen, kommt es häufig zu sehr langen Arbeitszeiten. Es zeigt sich darüber hinaus, dass die zu einer Organisation gehörenden Personengruppen, diese haben dieselbe Farbe, in der Grafik mitunter weit voneinander entfernt liegen. Dies ist ein klares Indiz dafür, dass auch innerhalb eines Betriebes beträchtliche Unterschiede in den Arbeitszeitpraktiken auftreten.

Funktion von Überstunden

Betrachtet man, welche Funktion Überstunden in einer Organisation erfüllen, so zeigen sich zwei Formen. Überstunden werden einerseits zur Erhöhung der Flexibilität eingesetzt. Diese Überstunden treten geblockt auf, entsprechend schwanken die Arbeitszeiten der betroffenen Beschäftigten. In Abbildung 2-1 sind diese Fälle schematisch durch den vertikalen Anpassungsspielraum dargestellt. Andererseits ist der überwiegende Teil der Überstundenleistenden von strukturell bedingten Überstunden betroffen. Diese Überstunden treten kontinuierlich auf und stehen in engem Zusammenhang mit Personalmangel.

Lange Arbeitszeiten entstehen hierbei u.a. auch aufgrund der Konzentration von Kompetenz und Verantwortung bei einzelnen Beschäftigten in mittleren Leitungsfunktionen. Die betroffenen Personen befinden sich oftmals in einer sogenannten Flaschenhalbsposition. Beispiele für derartige Positionen sind Chefköche und Chefköchinnen, Vorarbeiter und Vorarbeiterinnen, Disponenten und Disponentinnen, Abteilungsleitung im Handel und Projektleitung im Bereich PR. Die Delegation von Aufgaben ist organisatorisch mit großen Hürden verbunden. Die Beschäftigten verfügen in der Regel über mittlere bis höhere Qualifikationen und ihre Arbeit ist mit Verantwortung, Gestaltungsmöglichkeiten, Macht und Prestige verbunden – Dinge, die die Position attraktiv machen und sich in der Regel auch auf eine hohe Entlohnung niederschlagen. Anreize für die Beschäftigten diese Situation zu ändern sind demnach eher gering. In der Regel sind diese Positionen, v.a. bei der Dienstleistungsarbeit, mit einer pauschalierten Abgeltung von Überstunden verbunden. In Abbildung 2-1 sind diese Fälle mit (p) gekennzeichnet.

Planbarkeit von Überstunden

Die in den Fallstudien beobachteten Überstunden unterscheiden sich darüber hinaus klar in der zeitlichen Dimension der Vorhersehbarkeit und Planbarkeit. Lange Arbeitszeiten entstehen zum einen aufgrund langfristig vorhersehbarer Arbeitsspitzen (obere graue Umkreisung in Abbildung 2-1) und zum anderen aufgrund kurzfristigen, ungeplanten Personalbedarfs (untere blaue Umkreisung in Abbildung 2-1).

Einerseits gibt es viele Überstunden, die zwar nicht kontinuierlich im Jahresverlauf anfallen, aber durchwegs vorhersehbar und planbar sind und häufig im Zusammenhang mit Projektarbeit und der Arbeit bei Kunden und Kundinnen stehen. Dies betrifft

saisonale Schwankungen, z.B. das Weihnachtsgeschäft im Handel, und die Projektumsetzung bei Kunden und Kundinnen, etwa in den Bereichen Catering, Event PR und Fernverkehr. „Langfristig“ bedeutet in diesem Zusammenhang mindestens ein Monat vor Auftreten der Arbeitsspitzen, weshalb diese Überstunden auch in die Dienstplangestaltung einfließen. Vorhersehbar und langfristig bekannt sind Überstunden insbesondere bei Personen mit höheren Qualifikationen bzw. in mittleren bis höheren Unternehmenspositionen.

Andererseits gibt es Überstunden aufgrund kurzfristig, ungeplantem Personalbedarfs, die überwiegend bei Ausfällen wegen Krankheit, bei kurzfristig auftretenden Auslastungsänderungen und bei kurzfristigen Außendienstfahrten zu Kund-/innenfirmen, z.B. Montage Holzverarbeitung, auftreten. In der Regel ist das Ausmaß dieser Überstunden geringer als bei den bereits langfristig bekannten Überstundenleistungen. „Kurzfristig“ bedeutet in diesem Zusammenhang wenige Stunden bis Tage. Es lässt sich feststellen, dass hiervon überwiegend Personen in mittleren bis unteren Positionen in ausführenden Funktionen betroffen sind. Aufgrund der vergleichsweise leichten Austauschbarkeit der Beschäftigten in diesen Positionen ist das Einspringen von Kollegen und Kolleginnen besser möglich. In der Regel unberührt von derartigen Überstunden sind Leitungspositionen.

Abgeltung von Überstunden

Eine wichtige Problematik wird sichtbar, wenn man betrachtet, in welchem Zusammenhang die beschriebenen Konstellationen mit Modellen der Abgeltung von Überstunden stehen. Es sind nämlich gerade die geblockt anfallenden, geplanten und sehr langen Arbeitszeiten, die tendenziell finanziell – und zwar meist in pauschalierter Form – abgegolten werden. Vor allem für den Gastronomiebereich muss darauf hingewiesen werden, dass nicht immer alle Arbeitsstunden mit einer Pauschalierung abgedeckt werden. In diesen Fällen leisten die Beschäftigten auch oftmals unbezahlte Überstunden. In Abbildung 2-1 sind diese Fälle mit (p) gekennzeichnet. Gerade in diesen Fällen wäre ein zeitnaher Zeitausgleich gesundheitsförderlich. Überstunden, die auf der kurzfristigen Flexibilität und Einsatzbereitschaft der Beschäftigten beruhen, werden jedoch seltener finanziell abgegolten. Sie werden meist innerhalb von (langen) Durchrechnungszeiträumen in Zeit ausgeglichen. Teilweise können die Beschäftigten zwischen einer Ausbezahlung und einer Kompensation in Form von Zeitausgleich wählen. Man könnte argumentieren, dass gerade dieses kurzfristige Entgegenkommen in eher geringem Stundenausmaß vermehrt finanziell belohnt werden sollte, wohingegen bei langfristig geplanten Einsätzen für Arbeitsspitzen im Sinne der Gesundheitsförderung vieles für eine Bevorzugung von Zeitausgleich oder mittelfristig für eine geteilte Führung bei Flaschenhalspositionen spricht. Aktuell besteht bei den Beschäftigten wenig Bewusstsein über die Gesundheitsrelevanz ihrer Arbeitszeiten. Viele sind sich zwar bewusst, dass sie wohl nicht langfristig unter diesen Bedingungen arbeiten können, aktuell wird die Situation aber nicht problematisiert. Nur eine Präferenz von Zeitausgleich gegenüber der Bezahlung würde in diesen Fällen zu einer Umorganisation der Arbeit führen (siehe nächster Abschnitt 2.8.3).

2.8.3 Ansätze für Überstundenabbau

In den Fallstudien wurden unterschiedliche betriebliche Maßnahmen zur kollektiven Reduktion von Überstunden (bzw. von Arbeitszeiten) angetroffen. Dazu zählen u.a. die Reduktion von Betriebs- bzw. Öffnungszeiten, die Reduktion auf eine 30-Stundenwoche einer Abteilung und die Substitution von Dienstverträgen mit pauschalierten Überstundenzahlungen durch normale Vollzeit-Dienstverträge.

Reduktion von Betriebs- bzw. Öffnungszeiten

In zwei der untersuchten Unternehmen wurden Überstunden und Arbeitszeiten durch eine Verkürzung der Betriebs- bzw. Öffnungszeiten erreicht. Der untersuchte Handelsbetrieb entschied sich nach mehrmonatiger Testphase gegen eine Ausweitung der Ladenöffnungszeiten. Als Teil eines großen Shopping-Centers passte der Geschäftsführer die Öffnungszeiten an die Gesamtöffnungszeiten an. Dies führte zu mehr Überstunden und brachte nicht den erhofften Umsatz. Somit wurden primär aus betriebswirtschaftlichen Gründen die Öffnungszeiten wieder reduziert. Das Handelsunternehmen schließt nun zur gewohnten Uhrzeit, und zwar eine Stunde früher als das Shopping-Center.

Im holzverarbeitenden Betrieb war der Auslöser der Überstundenreduktion eine Überprüfung durch das Arbeitsinspektorat. Neben den langen Arbeitszeiten wurde auch die schlechte Erfassung der Pausenzeiten bemängelt. Als Maßnahme strich der Holzverarbeitungsbetrieb u.a. die regelmäßige Arbeit an Samstagen, womit sich das Überstundenausmaß deutlich reduzierte. Das Argument des hohen Konkurrenzdrucks scheint auch hier nicht so stark zum Tragen zu kommen.

Reduktion auf 30-Stundenwoche

Als zweite Maßnahme ließ sich im Handelsbetrieb eine Initiative zur 30-Stundenwoche finden. Vor dem Hintergrund sinkender Umsätze in der betreffenden Abteilung setzten die Beschäftigten die Initiative zur Reduktion ihrer Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden (ohne Lohnausgleich). Für die Geschäftsführung führte diese Maßnahmen zu einer Entschärfung des Kostendrucks. Für die Beschäftigten war es eine Möglichkeit, ihren privaten Interessen und Verpflichtungen vermehrtes Augenmerk zu schenken. Es zeigt auch, wie Solidarität im kleinen Maßstab funktionieren kann, indem alle Arbeitszeit reduzieren, um erst gar keine Arbeitslosigkeit entstehen zu lassen.

Reduktion der Anzahl von Dienstverträgen mit pauschalitem Überstunden-Entgelten

Als weitere Maßnahme zur Reduktion von Überstunden wurde genannt, dass Verträge mit pauschalitem Überstunden-Entgelt durch normale Vollzeit-Dienstverträge ersetzt wurden. Vor dem Hintergrund sinkender Umsätze und eines sinkenden Personalstands sank im Handelsbetrieb auch die Zahl der Dienstverträge mit pauschalitem Überstunden-Entgelten innerhalb der vergangenen 1,5 Jahre von 17 auf 11. Eine niedrigere Frequenz an Kunden und Kundinnen in bestimmten Abteilungen machte es möglich, dass auch Leitungsfunktionen mit einem normalen Vollzeit-Dienstvertrag

ausgeübt werden können. In diesem Fall lag die Veränderung wohl auch im Interesse des Unternehmens, dass aufgrund niedriger Auslastung weniger Arbeitsinput benötigt.

Finanz- und Wirtschaftskrise

Mit der Finanz- und Wirtschaftskrise dürfte sich eine günstige Gelegenheit für einen Abbau von angesammelten Überstunden und Resturlauben ergeben haben. Hohe Stände auf den Überstundenkonten wurden beispielsweise im untersuchten Logistikunternehmen dafür verwendet, den negativen Nachfrageschock abzufedern. Die Talsohle der Wirtschaftskrise konnte dadurch ohne Kurzarbeit oder Entlassungen überwunden werden.

Einstellung neuer Beschäftigter

In einer Fallstudie wurde explizit erwähnt, dass Überstunden mit der Einstellung zusätzlichen Personals reduziert wurden. Konkret wurden die Disponenten in der Firma der Logistikbranche im Zuge einer expansiven Entwicklung durch neue Beschäftigte entlastet. Es gibt Hinweise darauf, dass diese Strategie nur unter gewissen Bedingungen nicht zu realisieren ist. Beispielsweise lässt sich im selbigen Unternehmen nur sehr schwer Nachwuchs bei LKW-Fahrern und -Fahrerinnen finden, was natürlich auch wiederum mit den Arbeitsbedingungen in Verbindung steht.

Faktoren zur Vermeidung von Überstunden

Auch wenn in den Fallstudien nur wenige konkrete Maßnahmen zur Arbeitszeitreduktion durchgeführt wurden, so zeigt sich, dass bestimmte Faktoren dazu beitragen, dass lange Arbeitszeiten gar nicht erst entstehen und Überstunden vermieden werden. Diese Faktoren beziehen sich auf bestimmte Positionen und Funktionen in Unternehmen und selten auf gesamte Organisationen. Dies ist als Hinweis darauf zu deuten, dass Maßnahmen zur Überstundenreduktion immer sehr spezifisch auf Rollen und Funktionen in Unternehmen zugeschnitten werden sollten. Obwohl es übergeordnete Muster in den Verteilungen gibt, zeigt sich, dass Überstunden je nach Betrieb, sozialer Konstellation und Arbeitszeitkultur sehr unterschiedlich entstehen, wahrgenommen und gehandhabt werden. Folgende Aspekte könnten allerdings als generell günstig zur Vermeidung von Überstunden identifiziert werden:

- Definition von Beginn- und Endzeiten der Arbeit durch Dienstpläne
- Starke Durchsetzung der (Arbeitszeit-)Regulierung
- Ausreichend vorhandenes flexibel einsetzbares Personal und ausreichend Personalpuffer für Ausfälle
- Große Anzahl ähnlich qualifizierter Personen und auf breiter Basis verteilte Kompetenzen
- Dominanz von Arbeit im Innendienst
- Optimierung der Diensteinteilung.

In Abbildung 2-1 finden sich diese Faktoren konzentriert bei jenen Personengruppen, die in der linken unteren Ecke positioniert sind.

Mögliche weitere Maßnahmen für Überstundenreduktion

Über die in den Organisationen angetroffenen Maßnahmen hinaus lassen sich folgende aussichtsreiche Ansätze aus den Fallstudien ableiten, um das Überstundenaufkommen in Organisationen zu senken. Diese sind teilweise auch als breiter angelegte überbetriebliche Maßnahmen denkbar.

Die Arbeit in Leitungsfunktionen im mittleren Management, charakterisiert durch eine hohe Konzentration von Verantwortungen und Tätigkeiten (Flaschenhalspositionen), ließe sich beispielsweise durch **Maßnahmen zur Etablierung geteilter Führung** entschärfen. Ziel wäre es, Führungspositionen so zu gestalten, dass überlange Vollzeitstellen in lange Teilzeit bzw. kurze Vollzeit (etwa 30 Stunden pro Woche) geteilt werden. Aus Perspektive der Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt könnte sich daraus auch eine Chance für Frauen ergeben. Sowohl Frauen als auch Männer könnten so besser Führungspositionen mit Fürsorge- und Reproduktionsarbeiten sowie mit dem Privatleben vereinbaren.

Um kurzfristige Ausfälle, etwa wegen Krankheit, besser abfedern zu können, sind zwei Maßnahmen denkbar. Zum einen wäre die Förderung von sogenannten „**Springer-/Springerinnen**“-Positionen möglich. Diese Generalisten und Generalistinnen sind mit der Arbeit in den unterschiedlichen Abteilungen vertraut und können leichter einspringen. In den Organisationen wird beschrieben, dass diese Rolle mitunter von fortgeschrittenen Lehrlingen eingenommen wird, da diese qua ihrer Ausbildung oft alle Bereiche eines Unternehmens durchlaufen haben und über ein breites Wissen verfügen. Zusätzlich zu dieser breiten Streuung von abteilungsspezifischem Wissen innerhalb der Belegschaft fördert eine **höhere Personaldecke** die Resilienz gegenüber kurzfristigen Ausfällen. Maßnahmen zur Förderung von zusätzlichen Personalaufnahmen wären demnach einem Abbau von Überstunden zuträglich. Das Ziel derartiger Maßnahmen wäre, dass Unternehmen eine ausreichend große Anzahl an Personen beschäftigen, welche möglichst viel explizites und implizites Wissen über die Arbeit in den unterschiedlichen Unternehmensbereichen besitzen.

Maßnahmen für eine Reduktion der Überstunden könnten auch darauf abzielen, die **finanzielle Attraktivität von Überstunden** sowohl für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen als auch für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu **verringern**. Eine überdurchschnittliche Besteuerung von Einkommen aus Überstundenleistungen würde die finanziellen Anreize für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zurücknehmen, eine Erhöhung der Abgaben für Überstunden, etwa für die Sozialversicherung, würden Überstunden auf der Arbeitgeber-/Arbeitgeberinnenseite verteuern. Damit würde eine direkte Kompensation für den – mitunter unsolidarischen – Einsatz langer Arbeitszeiten, die Arbeitsplätze vernichten und Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen krankmachen, erbracht. Und damit könnten ebenso die negativen Auswirkungen von Überstunden auf die Einkommensverteilung entschärft werden (siehe und Kapitel 1.9, Kapitel 4 und Langfassung Kapitel 1.6). Bei alledem muss bedacht werden, dass Personen am unter(st)en Ende der Einkommensverteilung auf Überstunden zur Abschwächung der materiellen Deprivation angewiesen sind. Mitunter sind Überstundenzahlungen eine Möglichkeit, das Einkommen über die Armutsgrenze zu heben. Im Sinne einer

prinzipiellen Umverteilung von Oben nach Unten wäre eine Erhöhung der niedrigen Löhne und Gehälter eine wichtige Voraussetzung, um negative Auswirkungen einer erhöhten Besteuerung von Überstunden auf bestimmte Beschäftigtengruppen zu verhindern. Ansonsten würde diese wohl eher zu noch höherem Interesse an Überstundenleistungen von Seiten der Beschäftigten führen. Die Fallstudien zeigen, dass Maßnahmen zur Überstundenreduktion auch mit Widerständen der Beschäftigten verbunden sein können. Ins Treffen wird dabei immer die Einkommensreduktion geführt. Notwendig wäre hier auch eine Bewusstseinsbildung der Beschäftigten, die die negativen Konsequenzen langer Arbeitszeiten zum Thema hat.

Aus einer höheren Besteuerung generierte öffentliche Mittel könnten unter anderem auch dafür verwendet werden, die mit zeitlichem und finanziellem Aufwand verbundene Reorganisation der Arbeit hin zu einer Unternehmenskultur ohne Überstunden zu unterstützen. In diesem Zusammenhang denkbar sind auch Angebote zur Unternehmensberatung, welche darauf abzielen könnten, Unternehmen bei den Maßnahmen zur Überstundenreduktion zu begleiten. Wichtig könnten Maßnahmen sein, die zur Reflexion bisheriger Selbstverständlichkeiten und insbesondere einer „Kultur langer Arbeitszeiten“ anregen. Arbeitszeitbilanzen und ihre Diskussion im Betrieb könnten eine betriebsinterne Öffentlichkeit für das Thema herstellen.

Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass eine **stärkere Kontrolle der bestehenden Arbeitszeitregulierung** eine Reduktion der Überstunden mit sich bringt. Gerade in den Fallstudien zeigt sich, dass die gängige Praxis oft weit jenseits des rechtlich möglichen liegt. Diese Maßnahmen könnten den Fokus auf branchenspezifische Problemfelder, wie etwa die Gastronomie, charakterisiert durch teilweise überlange Tages- und Wochenarbeitszeiten, legen. Gleichzeitig offenbarten die qualitativen Untersuchungen auch, dass die Arbeitszeitregulierung dermaßen komplex ist, dass Beschäftigte wie Unternehmen oftmals nicht ausreichend über die rechtliche Lage informiert sind.

3 INTERNATIONALE BEISPIELE ZUR REGULIERUNG VON ÜBERSTUNDEN

3.1 Einleitung

Für den internationalen Vergleich der Regulierung von Überstunden wurden mit Dänemark, Frankreich, Schweden und Deutschland insgesamt vier europäische Länder ausgewählt. Die Darstellung der einzelnen Ländern basiert einerseits auf publizierten Informationen (etwa Studien und Erhebungen, gesetzlichen Regelungen und Kollektivverträgen) und andererseits auf schriftlichen Auskünften und einzelnen Telefongesprächen mit namhaften Arbeitszeit-Experten und Expertinnen (Dr. Philippe Askenazy/Paris School of Economics, Prof.ⁱⁿ Anna Ilsøe/Universität Kopenhagen, Dr.ⁱⁿ Angelika Kümmerling/Universität Duisburg und Prof. Tommy Isidorsson/Universität Göteborg). Ein besonderer Schwerpunkt der Experten-/Expertinnen-Befragung lag auf Informationen zur Durchsetzung und Kontrolle der Regelungen, also der Sicherstellung der Einhaltung von Begrenzungen von Arbeitszeiten und Überstunden.

Grundsätzlich stellt sich bei einem Ländervergleich die Frage: *Was sind eigentlich Überstunden?* Sind Arbeitszeitkonten oder Durchrechnungszeiträume vorhanden, kann diese Frage nicht immer eindeutig beantwortet werden. Geleistete Überstunden werden in diesen Fällen häufig zu transitorischen Überstunden, sprich sie sind dann per Definition keine tatsächlichen Überstunden mehr. Auch hier sind die Regelungen zwischen und innerhalb der untersuchten Länder sehr unterschiedlich.

Aus Sicht der ArbeitnehmerInnen, aber auch der ArbeitgeberInnen und damit auch für die politische Gestaltung und Regulierung von Arbeitszeit und Überstunden stellt sich zudem die Frage, was sinnvoller ist: eine geringere Wochenarbeitszeit, oder eine geringere Jahresarbeitszeit, sprich mehr freie Arbeitstage im Jahr etwa auch durch transitorische Überstunden? Auf Basis des internationalen Vergleiches scheinen flexible Wochenarbeitszeiten (mit maßvollen Höchstarbeitszeiten) im Abtausch für zusätzliche freie Arbeitstage von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bevorzugt zu werden.

3.2 Beispiel Dänemark

In Dänemark sind die Arbeitszeiten und Überstunden nicht gesetzlich, sondern kollektivvertraglich geregelt, wobei die Unternehmensebene dabei die entscheidende Ebene ist (Andersen et al. 2014:27ff.).

Entsprechend einer sehr kurzen durchschnittlichen **kollektivvertraglichen Wochenarbeitszeit** von **37 Stunden** war 2014 auch die durchschnittlich normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit von unselbständigen Vollzeitarbeitskräften mit insgesamt 37,8 Stunden (Frauen: 37,2 und Männer: 38,2) relativ kurz. Anna Ilsøe führt dies u.a. auf die relative hohe und gleichberechtigte Arbeitsmarktteiligung von Frauen in Dänemark

zurück. Der *Gender-Employment-Gap* machte 2012 in Vollzeit-Äquivalenten nur 11 Prozentpunkte aus (Europäische Kommission 2014: 4).¹⁰ Dänemark ist neben Schweden eines der wenigen Länder, in denen die Teilzeitquote der Frauen (2014: 35 Prozent) seit 2011 sinkt, jene der Männer (2014: 15,2 Prozent) nach wie vor leicht steigt.¹¹

Dies lässt auf eine Kultur der kurzen Arbeitszeiten schließen. So stellt auch Anna Ilsøe fest, dass Überstunden ein sehr seltenes Phänomen am dänischen Arbeitsmarkt sind. Fallen diese an, werden sie meistens auf **Zeitkonten** angespart und dann in Form von Zeitausgleich abgebaut. Dabei kommt in der Regel ein **Durchrechnungszeitraum von einem Jahr** zur Anwendung (z.B. im Kollektivvertrag der Produktionsindustrie). Abbau von Überstunden durch Zeitausgleich stellt – laut Anna Ilsøe – eher einen **positiven Anreiz** für die Leistung von transitorischen Überstunden dar, auch weil Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen den Zeitpunkt des Zeitausgleichs mitbestimmen können. Einen **negativen Anreiz** bildet hingegen die relative hohe Besteuerung von mittleren und höheren Einkommen in Dänemark (56 Prozent), wobei Überstunden und Überstundenzuschläge voll versteuert werden. Zudem ist durch den einfachen Einsatz von **flexibler Arbeitszeit über Jahresarbeitszeiten und Arbeitszeitkonten** auch der Anreiz für Unternehmen gering, tatsächliche Überstunden entstehen zu lassen.

Im aktuellen Kollektivvertrag der Produktionsindustrie (oder auch für den Bankensektor) kommen beide Vertragsparteien überein, Überstunden nach Möglichkeit zu vermeiden. Fallen dennoch Überstunden an, die nicht ausgeglichen werden können, sind Zuschläge zu bezahlen, die mit der Anzahl der Überstunden steigen (Dansk Industri/CO-Industri 2014:24f; Dansk Bank Group in Denmark 2014:7). Im Kollektivvertrag für den Bankensektor wird im Falle von Zeitausgleich ebenfalls ein Zuschlag gewährt, so gebühren für jede geleistete Überstunde **1,5 bzw. 2 Ausgleichsstunden** (Näheres dazu in der Langversion des Berichts Kapitel 3.2.4)

Die Durchsetzung und Kontrolle der Arbeitszeitregelungen erfolgt **durch die Sozialpartner und Sozialpartnerinnen** selbst – auf der Unternehmensebene durch die Manager und Mangerinnen und die gewerkschaftliche Vertretung. Im Falle von Unstimmigkeiten gibt es eine Art **Schlichtungsstelle** der Sozialpartner und Sozialpartnerinnen. Laut Anna Ilsøe kommt es in Fragen der Arbeitszeit bzw. von Überstunden sehr selten zu Streitfällen.

Dänemark kann insgesamt damit durchaus als *Good-Practice-Beispiel* bezeichnet werden, wobei der anhaltend hohe Einfluss der Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnenvertretung – auch auf Unternehmensebene – entscheidend ist.

¹⁰ Im Vergleich dazu betrug dieser in Österreich und Deutschland 23 Prozentpunkte, in Schweden nur 10 und in Frankreich 16 Prozentpunkte.

¹¹ Im Vergleich dazu betrug die Teilzeitquote im Durchschnitt der EU 28 für Frauen 32,4 Prozent und für Männer 8,8 Prozent. In Österreich betrug diese für Frauen 46,3 Prozent und für der Männer 9,6 Prozent.

3.3 Beispiel Frankreich

Frankreich ist ein Land, in dem die Arbeitszeitgesetzgebung nach wie vor die entscheidende Rolle spielt. Im Zuge der Einführung der **gesetzlichen 35-Stundenwoche** kam es jedoch zu einer **zunehmenden Bedeutung von Kollektivverträgen** (siehe dazu näher: Michon 2009; Askenazy 2013:323f; Hermann 2015:137ff.). Mit einer durchschnittlich **kollektivvertraglich geregelten Wochenarbeitszeit von 35,6 Stunden** hat Frankreich auch die kürzeste kollektivvertragliche Arbeitszeit in der EU, zudem sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen sehr gering (Eurofound 2015: 3ff). Dennoch betrug 2014 die durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit von unselbständig Vollzeitbeschäftigten insgesamt 39 Stunden (Frauen: 38,2 Stunden und Männer: 39,7 Stunden).

Mit dem Gesetz zur Arbeitszeitverkürzung wurde zudem eine **Berechnung auf Jahresbasis** eingeführt. Überstunden fallen (außer für Fach- und Führungskräfte) somit erst dann an, wenn die individuelle Arbeitszeit mehr als **1607 Stunden pro Jahr** beträgt. Für **Fach- und Führungskräfte** (*Cadres* genannt) gibt es keine Stundenbegrenzungen. Ihr Arbeitseinsatz wird in Tagen gemessen und darf maximal **235 Arbeitstage** im Jahr betragen. Dies führt – laut Philippe Askenazy – zur erheblichen Unterschätzung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden – auch in der Arbeitskräfteerhebung (siehe dazu näher in der Langfassung Kapitel 3.3.2).

Überstunden müssen je nach kollektivvertraglichen Vereinbarungen entweder durch **Überstundenzuschläge** oder **Zeitausgleich** abgegolten oder ausgeglichen werden. Es gibt zwei Arten von Zeitausgleich: **kompensatorischen Zeitausgleich** (RTT- *réduction du temps de travail*) und zusätzlichen Zeitausgleich für Überstunden jenseits des Überstundenkontingents. Der kompensatorische Zeitausgleich beträgt für jede geleistete Überstunde 1,5 Stunden.

Das gesetzlich geregelte maximale **Stundenkontingent für reguläre Überstunden** beträgt 220 Stunde pro Jahr. Diese Grenze kann jedoch durch kollektivvertragliche Regelungen unter- oder überschritten werden (Lehndorff et al. 2011:53). Darüber hinaus besteht für Unternehmen die Möglichkeit von zusätzlichen Überstunden, dafür muss jedoch auch **zusätzlicher Zeitausgleich** gewährt werden. Dieser beträgt für Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen **1,5 Stunden** und für alle anderen Unternehmen **zwei Stunden**. Dieser Zeitausgleich muss innerhalb der nächsten zwei Monate konsumiert werden, außer der Kollektivvertrag sieht einen anderen Zeitraum vor (siehe dazu näher in der Langfassung Kapitel 3.3.2).

Bei Vorhandensein kollektivvertraglicher Vereinbarungen beträgt der **Überstundenzuschlag** seit 2008 mindestens 10 Prozent, ohne Vereinbarung 25 Prozent für die ersten acht Überstunden und 50 Prozent für alle weiteren Überstunden. Daraus ergibt sich – laut Philippe Askenazy – folgende Situation: Je geringer der Überstundenzuschlag umso größer ist der **Anreiz für Unternehmen** Überstunden einzusetzen, gleichzeitig sinkt damit der **Anreiz für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen** Überstunden zu leisten (siehe dazu näher in der Langfassung Kapitel 3.3.2).

Laut Philippe Askenazy funktioniert die Durchsetzung der Arbeitszeitregelungen in Unternehmen, in denen eine Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnenvertretung vor Ort ist, gut. Die Vertretungen schalten regelmäßig das **Arbeitsinspektorat** ein oder gehen vor das **Arbeitsgericht**. Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen scheuen aber vor allem die **Kontrollen der Sozialversicherungsorganisationen**. Nachdem nicht bezahlte Überstunden auch geringere Sozialversicherungsbeiträge bedeuten, werden die Angaben der ArbeitgeberInnen von diesen regelmäßig geprüft und durchaus hohe Strafzahlungen verhängt. Um dieses finanzielle Risiko zu vermeiden, haben zahlreiche Unternehmen ein **systematisches Monitoring** der Arbeitszeit eingeführt.

Die Einführung der gesetzlichen 35-Stunden-Woche in Frankreich (*Good-Practice*) führte – laut Philippe Askenazy – zu einer **moderaten Reduzierung der tatsächlichen Arbeitszeit** sowie zu einem begrenzten positiven Beschäftigungseffekt. Trotz der großen Heterogenität zwischen den Unternehmen trug sie zudem zu einer **starken Reduktion von sehr langen Wochen-Arbeitszeiten** (mit Ausnahme der Fach- und Führungskräfte sowie bestimmter Berufsgruppen) bei und in seiner Umsetzung zu einem **Abtausch von zusätzlichen freien Arbeitstagen pro Jahr für flexiblere Arbeitszeiten** bei gleichzeitiger **Arbeitsintensivierung** (siehe dazu näher in der Langfassung Kapitel 3.3.2).

3.4 Beispiel Schweden

In Schweden hat das **Arbeitszeitgesetz** – laut Dominique Anxo (2009:56) – **optionalen Charakter**, da es durch **Kollektivverträge** zum Teil oder auch zur Gänze abgeändert werden kann (Andersen et al. 2014:17). Ähnlich wie in Dänemark sind zunehmend auch Vereinbarungen auf **Unternehmensebene** entscheidend.

Trotz einer relativ kurzen durchschnittlich **kollektivvertraglich** geregelten **Wochenarbeitszeit** von **37,2 Stunden** (bei gleichzeitig großen Branchenunterschieden) war 2014 die durchschnittlich normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit von **unselbständig Vollzeitbeschäftigten mit 39,9 Stunden** relativ hoch. Die Unterschiede zwischen Frauen (39,8 Stunden) und Männern (40 Stunden) sind hier äußerst gering. Die **Arbeitszeitverkürzung in den branchenweiten Kollektivverträgen** der letzten Jahrzehnte ging auch in Schweden mit einer **stärkeren Flexibilisierung** einher. Zudem bieten **Freizeitoptionen** mehr Wahlfreiheit zwischen individueller Arbeitszeitverkürzung und Lohnerhöhung (Anxo 2009:56f.).

Überstunden fallen bei einer Überschreitung der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden an, sofern die Kollektivverträge nichts Anderes vorsehen.

Die **jährliche gesetzliche Grenze** für reguläre Überstunden von **200 Stunden** kann um bis zu **150 zusätzliche Überstunden** ausgedehnt werden, wobei diese Grenze durch Kollektivverträge unter- bzw. überschritten werden kann (Überstundenkontingent in der Metallindustrie: 175 Stunden; im Hotel- und Gastgewerbe zwischen 130 und 360 Stunden, je nach wöchentlicher Arbeitszeit) (siehe dazu näher in der Langfassung Kapitel 3.4.3).

Finanzielle Zuschläge und/oder Zeitausgleich für Überstunden werden nur auf kollektivvertraglicher Ebene geregelt und können daher stark zwischen den einzelnen Branchen und Unternehmen variieren (Anxo 2009:56).

Für **Angestellte im Privatsektor** entsprechen die kollektivvertraglichen Regelungen meistens dem Arbeitszeitgesetz, auch wenn einzelne Branchenkollektivverträge – etwa Banken- und Versicherungswesen – geringere Wochenarbeitszeiten (38 Stunden) vorsehen. In einem sehr großen Teil der Privatwirtschaft (etwa Chemie-, Textil-, Holz-, Maschinenbauindustrie) wird die Arbeitszeit auf einer jährlichen Basis berechnet.

Der aktuelle Rahmenkollektivvertrag der **Metallindustrie** sieht eine Reduzierung der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden um 82 Minuten pro Woche für normale Beschäftigte vor. In einem Unternehmen wurde die tägliche Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung auf 8,6 Stunden ausgedehnt. Die dadurch anfallenden Überstunden werden mit den 82 Minuten des Rahmenkollektivvertrages auf ein Arbeitszeitkonto verbucht. Die angesammelten Stunden werden dann in Form eines freien Freitags in Zeiten geringerer Nachfrage – bei einem Durchrechnungszeitraum von einem Jahr – abgebaut (siehe dazu näher in der Langfassung Kapitel 3.4.5).

Der aktuelle Rahmenkollektivvertrag für **Handelsangestellte** sieht eine Abgeltung von Überstunden entweder in finanzieller Form oder durch Zeitausgleich vor. Der Zeitausgleich wird auf Wunsch der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen gewährt und beträgt pro geleisteter Überstunde 1,5 bzw. 2 Stunden, (Collective Agreement 2013: 14) (siehe dazu näher in der Langfassung Kapitel 3.4.6).

Die **Aufsicht über die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes** obliegt der *Swedish Work Environment Authority*, die auch Ausnahmen gewähren kann. Die kollektivvertraglichen Arbeitszeitregelungen werden – ähnlich wie in Dänemark – durch die Sozialpartner und Sozialpartnerinnen selbst durchgesetzt und kontrolliert. Gibt es auf Unternehmensebene keine Einigung, kann die Angelegenheit auf die nationale Ebene gehoben werden. Erzielt auch diese Ebene keine Einigung wird das von den Sozialpartnern und Sozialpartnerinnen beschickte *Joint Working Time Committee* damit befasst.

Seit 2014 läuft in einem Seniorenwohnheim in Göteborg ein zweijähriges Pilotprojekt zur Reduzierung der Arbeitszeit auf **30 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich** (*Good-Practice*). Vorrangiges Ziel des Pilotprojektes ist es, durch eine begleitende Evaluierung die Effekte dieser Maßnahme im Hinblick auf Gesundheit, Beschäftigung und Qualität der Arbeit zu untersuchen (Kullander/Danielsson 2015). Die Zwischenergebnisse der Evaluierung zeigen u.a. eine Verbesserung der Pflegequalität, weniger Krankenstände und Überstunden sowie eine größere Zufriedenheit der Beschäftigten (siehe dazu näher in der Langfassung Kapitel 3.4.9).

3.5 Beispiel Deutschland

Trotz einer **gesetzlichen Regelung der Arbeitszeit** wird die Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit in Deutschland größtenteils durch **Tarifverträge** festgelegt. Die

Tarifbindung, und somit auch der Geltungsbereich der Tarifverträge, nimmt jedoch seit den 1980er Jahren stark ab (siehe dazu: Bosch 2009: 23; Lehdorff et al. 2011: 32).

Auch Deutschland weist eine relativ kurze **durchschnittliche tarifvertragliche Wochenarbeitszeit** von **37,7 Stunden** auf, wobei es hier beträchtliche Unterschiede zwischen Ost und West und zwischen den Branchen gibt. Die durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit von unselbständig Vollzeiterwerbstätigen war 2014 mit 40,5 Stunden relativ hoch – dies gilt auch für Frauen (39,7 Stunden und für Männer 40,9).

Das deutsche **Arbeitszeitgesetz** legt fest, dass die tägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht übersteigen soll. Überstunden dürfen nur verlangt werden, wenn sie für das Unternehmen notwendig und für die Beschäftigten zumutbar sind. In vielen Arbeits- oder Kollektivverträgen gibt es zusätzlich Vereinbarungen über ein Höchstmaß an zulässigen täglichen, wöchentlichen und/oder jährlichen Überstunden (etwa Metall- und Elektroindustrie) bzw. sehen manche einen zwingenden Zeitausgleich vor (Ohl 2016:55). (siehe dazu näher in der Langfassung Kapitel 3.5.4).

Die **Zuschlagspflicht** für Überstunden beginnt in der Regel ab der ersten Stunde und erhöht sich in einigen Fällen mit der Anzahl der Überstunden, auch hier gibt es Unterschiede zwischen den Branchen, Tarifverträgen und Regionen. Da Überstunden und Überstundenzuschläge voll versteuert werden und auch bei den Sozialversicherungsbeiträgen kein Unterschied besteht, präferieren immer mehr ArbeitnehmerInnen einen Freizeitausgleich.

In der Metall- und Elektroindustrie beträgt die tarifvertragliche Wochenarbeitszeit 35 (West) bzw. 38 Stunden (Ost). Die Arbeitszeiten sind – bei einem Durchrechnungszeitraum von 12 Monaten – ungleichmäßig auf Tage und Wochen verteilt. Die anfallenden transitorischen Überstunden werden auf ein individuelles Arbeitszeitkonto gebucht und durch Zeitausgleich abgebaut. Laut Meine (2016:100) ist die tarifvertragliche Arbeitszeit „eher ein theoretischer Bezugspunkt für eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit bzw. eine flexible Arbeitszeitgestaltung im Rahmen von Arbeitszeitkonten“.

Neben dem individuellen Arbeitszeitkonto gibt es in der Metall- und Elektroindustrie noch **vier weitere Arbeitszeitkonten**: das kollektive Flexi-Konto, das individuelle Langzeitkonto, das Überstundenkonto und das Gleitzeitkonto (siehe dazu näher in der Langfassung Kapitel 3.5.5).

Das **kollektive Flexi-Konto** wird in der Regel vereinbart, um betriebliche Auftrags- und Produktionszyklen durch Erhöhung oder Absenkung der betrieblich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit auszugleichen.

Um Beschäftigten ein höheres Maß an Flexibilität über den **gesamten Lebenserwerbsverlauf** zu ermöglichen, wurde Ende 2008 mit dem so genannten Flex II-Gesetz die Möglichkeit von individuellen **Langzeitkonten** geschaffen. Im Gegensatz zu den übrigen Arbeitszeitkonten sind nur die Werteguthaben dieser Langzeitkonten zwingend gegen Insolvenz abgesichert (Wagner/Wick 2016:153). Obwohl Langzeitkonten aus-

drücklich nicht zum Ausgleich von Auslastungsschwankungen verwendet werden dürfen, ist dies in vielen Betrieben jedoch der Fall (Seifert et al. 2013: 138) (siehe dazu näher in der Langfassung Kapitel 3.5.5).

Auf einem **Überstundenkonto** werden gemäß Rahmenkollektivvertrag der Metall- und Elektroindustrie Überstunden verbucht, um sie anschließend in Freizeit auszugleichen. Die Zuschläge werden ausbezahlt. Laut Wagner/Wick (2016:126) ist eine klare Trennung von Überstunden und Zeitguthaben anderer Zeitkonten wichtig. In der Realität scheint dies aber nicht immer so gehandhabt zu werden (siehe dazu näher: Seifert et al 2013:137ff.).

Damit die Guthaben auf den Arbeitszeitkonten auch entsprechend abgebaut werden, sehen einige tarifliche Vereinbarungen **Ampelregelungen** (*Good-Practice*) vor, die auf einem Warnsystem basieren, sollte das Konto nicht im vorgesehenen Ausgleichszeitraum ausgeglichen werden können (Hoff 2014: 5) (siehe dazu näher in der Langfassung Kapitel 3.5.8).

Laut Angelika Kümmerling macht (auch) in Deutschland die immer stärkere Verbreitung von Arbeitszeitkonten und transitorischen Überstunden die Debatte um eine Neuregelung von Überstunden obsolet (Zapf 2012: 21).

Die Durchsetzung und **Kontrolle der Arbeitszeitregelungen** erfolgt in Deutschland durch die Aufsichtsbehörden der Länder (in der Regel die Gewerbeaufsichtsämter bzw. die Arbeitsschutzämter), die auch Ausnahmen bewilligen können. Das Gewerbeaufsichtsamt ist befugt, jederzeit und unangemeldet ein Unternehmen zu betreten und Kontrollen durchzuführen. Laut Angelika Kümmerling gibt es auch für Deutschland keine Studien zur Frage, ob und wie die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen und Vereinbarungen eingehalten werden.

3.6 Zusammenfassung

Abbildung 3-1 gibt einen Überblick über die Ergebnisse im Ländervergleich. Abschließend kann angemerkt werden, dass Überstunden dann am wenigsten problematisch sind, wenn **Überstundenzuschläge** (durch zusätzliche Zeiteinheiten) **auch bei Zeitausgleich** gewährt werden, wie dies etwa im KV für den Bankensektor in Dänemark, im KV für Handelsangestellte in Schweden oder auch im französischen Arbeitszeitgesetz (*Good-Practice*) der Fall ist, und die Steuergesetzgebung Zeitausgleich im Gegensatz zu finanzieller Abgeltung attraktiv macht. **Weniger Anreiz** zur Überstundenleistung besteht für Beschäftigte, wenn die Besteuerung der Überstundenzuschläge hoch ist (Dänemark, Schweden) und es auch keine Reduzierung der Sozialversicherungsbeiträge für Überstunden gibt (Frankreich, Deutschland).

Abbildung 3-1: Überblick der Ergebnisse zum Ländervergleich

	Dänemark	Frankreich	Schweden	Deutschland
Regulierungsebene	Kein AZ-Gesetz, nur KV; starke De-Zentralisierung; hohe Tarifbindung (83 Prozent)	Gesetzliche Regelung – seit Einführung der 35h-Woche – KV-Regelungen	Optionalen Charakter des AZ-Gesetzes; starke De-Zentralisierung von KV; hohe Tarifbindung (88 Prozent)	AZ-Gesetz und Tarifverträge, sinkende Tarifbindung (60 Prozent)
Gesetzliche und/oder kollektivvertragliche Arbeitszeit (AZ)	durchschnittliche koll. AZ: 37h-Woche ; kaum Unterschiede zwischen den Branchen	Gesetz: 35h-Woche/1607 Jahresstunden; 235 Arbeitstage für Cadres; durchschnittliche koll. AZ: 35,6h-Woche ; geringe Unterschiede zwischen den Branchen	Gesetz: 40h-Woche; durchschnittliche koll. AZ: 37,2h-Woche ; große Unterschiede zwischen Branchen und Betrieben (Metallsektor 39,6h; Handel: 35,9h)	Gesetz: 8 h-Tag; durchschnittliche koll. AZ: 37,7h-Woche ; große Unterschiede zwischen Ost und West, zwischen den Branchen
Normalerweise geleistete AZ von VZ-Beschäftigten 2014*	Insgesamt: 37,8h Frauen: 37,2h Männer: 38,2h	Insgesamt: 39h Frauen: 38,2h Männer: 39,7h	Insgesamt: 39,9h Frauen: 39,8h Männer: 40h	Insgesamt: 40,5h Frauen: 39,7h Männer: 40,9h
Tägliche und/oder wöchentliche Höchstarbeitszeit	EU-Richtlinie: 48 Stunden/4 Wochen	10 Stunden bzw. 48 Stunden – Erhöhungen auf Antrag möglich (12 bzw. 60 Stunden)	AZ-Gesetz: 48 bzw. 50 Stunden/4 Wochen bzw. 1 Monat	AZ-Gesetz: 10 Stunden/6 Monate; 48 Stunden/Jahr
Jahresgrenze für Überstunden	Innerhalb der KV unterschiedlich geregelt	AZ-Gesetz: Reguläre Überstunden: 220h; zusätzliche Überstunden durch KV; Cadres: keine Stundenbegrenzungen	AZ-Gesetz: Reguläre Überstunden: 200h; zusätzliche Überstunden: 150h oder KV (Metall: 175h; Tourismus: bis 360h)	Tarifverträge: Obergrenze oder zwingender Zeitausgleich
Arbeitszeitkonten	Wesentliches Instrument der AZ-Gestaltung	Im Rahmen von KV vorhanden	Wichtiges Instrument der AZ-Gestaltung	Wichtiges Instrument; Viele verschiedene AZ-Konten
Durchsetzung und Kontrolle von AZ	Sozialpartner – auch auf Unternehmensebene, Schlichtungsstelle	Arbeitsinspektorat und Sozialversicherungsträger	AZ-Gesetz: Arbeitsinspektorat; KV: Sozialpartner – auch auf Unternehmensebene, Joint Working Time Committee – auf nationaler Ebene	Gewerbeaufsicht

*Österreich: Insgesamt: 41,5h; Frauen: 40,6h; Männer: 42h

Von diesen Beispielen kann abgeleitet werden, dass der Anreiz zur Überstundenleistung sowohl für Arbeitgeber-/Arbeitgeberinnen- als auch für Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnenseite dann besonders gering ist, wenn Überstundenzuschläge zwar hoch sind, diese aber auch sehr hoch besteuert werden. Für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen hätte dies eine zusätzliche Verteuerung von Überstundenleistungen zur Folge. Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hingegen bedeuten Überstunden in diesem Fall nicht überproportional mehr Einkommen. Mit den zusätzlichen Mitteln könnten Geringverdiener und Geringverdienerinnen, die am stärksten auf Überstundeneinkommen angewiesen sind, entlastet werden. Denkbar ist auch die Förderung von Maßnahmen zur betrieblichen Überstundenreduktion. Die beschriebene Kombination aus hohen Zuschlägen und hoher Besteuerung würde die negativen Effekte von Überstunden auf Gesundheit und Einkommensverteilung (siehe Kapitel 1.9) verringern und hätte gleichzeitig Potenzial, die Arbeit auf mehr Personen zu verteilen.

Arbeitszeitkonten (oder auch Jahresarbeitszeiten) werden in allen untersuchten Ländern eingesetzt, um ein höheres Maß an Arbeitszeit-Flexibilität – vor allem für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen – zu gewährleisten. Arbeitszeitkonten können aber durchaus auch für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine positive Wirkung haben und zwar dann, wenn (neben Überstundenzuschlägen) die Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit maßvoll ist; das Arbeitszeitkonto Stundenunter- und Stundenobergrenzen vorsieht; der Durchrechnungszeitraum nicht zu lange ist (etwa ein Jahr); genaue Regelungen betreffend den Abbau der Zeitguthaben bestehen (etwa Ampelregelung) und das Arbeitszeitkonto auch gegen Insolvenz gesichert ist (etwa Langzeitkonto in Deutschland) (*Good-Practice*).

4 SCHLUSSFOLGERUNGEN

4.1 Problemfeld lange Arbeitszeiten und Überstunden

In Österreich wurden 2014 268,7 Mio. Überstunden erbracht.¹² Das sind 4,8 Prozent, in anderen Worten fast jede zwanzigste Stunde des gesamten Arbeitsvolumens. Die Verteilung dieser Überstunden ist allerdings sehr konzentriert: 2014 leisteten nur 26 Prozent aller Beschäftigten Überstunden. Im Umkehrschluss arbeiteten 74 Prozent gar keine Überstunden. Wenn allerdings Überstunden entstehen, dann in beträchtlichem Ausmaß: Beschäftigte mit Überstundenarbeit kommen auf rund acht Überstunden pro Woche. In Summe bedeutet dies, dass das gesamte Überstundenvolumen im Jahr 2014 auf die teils extrem langen Arbeitszeiten von rund einem Viertel der Beschäftigten zurückzuführen ist.

Fast 90 Prozent des gesamten Überstundenvolumens werden von Vollzeitbeschäftigten geleistet, obwohl sie insgesamt nur 72 Prozent aller Beschäftigten stellen. Vollzeitbeschäftigte kamen so 2014 im Schnitt auf 2,07 Überstunden pro Woche. Insgesamt kann für Österreich aber ein Sinken der Arbeitszeit und der Überstunden von Vollzeitbeschäftigten festgestellt werden. Dies betrifft vor allem den Überstundeneinsatz in der Privatwirtschaft, der seit der Wirtschaftskrise tendenziell sinkt. Im öffentlichen Dienst bleibt dieser relativ konstant. Gleichzeitig wächst insgesamt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten.

Hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zeigt sich, dass vor allem Männer (mit Kindern) lange arbeiten und viele Überstunden machen, während Frauen (mit und ohne Kinder) vergleichsweise kürzere Arbeitszeiten mit niedrigeren Überstundenzahlen haben. Zudem ist problematisch, dass Frauen ihre Überstunden tendenziell seltener bezahlt bekommen als Männer. Hinsichtlich der soziodemographischen und erwerbsstatistischen Charakteristika leisten Männer, Beschäftigte im öffentlichen Dienst und Angestellte, höhergebildete Erwerbstätige und Beschäftigte in größeren Betrieben durchschnittlich am meisten Überstunden. So bringen Vollzeitbeschäftigte mit Universitätsabschluss etwa 9,1 Prozent ihres Arbeitsvolumens durch Überstundenarbeit auf, das ist fast doppelt so viel wie der österreichweite Durchschnitt von 4,8 Prozent. Eher Niedrigerqualifizierte sowie Arbeiter und Arbeiterinnen leisten eher weniger Überstunden und haben auch kürzere Arbeitszeiten. Pflichtschulabsolventen und Pflichtschulabsolventinnen bringen nur 2,4 Prozent ihres Arbeitsvolumens durch Überstunden auf.

In den Fallstudien zeigt sich, dass lange Arbeitszeiten auch aufgrund der Konzentration von Kompetenzen und Verantwortung bei einzelnen Beschäftigten in mittleren Lei-

¹² Wie in der Einleitung erläutert, wird auf eine sprachliche Differenzierung von Über- und Mehrarbeitsstunden im Bericht verzichtet. Außerdem beziehen sich die Ergebnisse jeweils auf die Haupterwerbstätigkeit.

tungsfunktionen entstehen. Die betroffenen Personen befinden sich oftmals in einer sogenannten Flaschenhalsposition. Die Delegation von Aufgaben ist organisatorisch mit großen Hürden verbunden. Die Beschäftigten verfügen in der Regel über mittlere bis höhere Qualifikationen und ihre Arbeit ist mit Verantwortung, Gestaltungsmöglichkeiten, Macht und Prestige verbunden – Dinge, die die Position attraktiv machen und sich in der Regel auch auf eine hohe Entlohnung niederschlagen. In der Regel sind diese Positionen, vor allem bei der Dienstleistungsarbeit, mit einer pauschalierten Abgeltung von Überstunden verbunden. Tendenziell profitieren zwar höhere Einkommen stärker von Überstundeneinkommen, allerdings ist gerade für jene Niedrigverdiener und Niedrigverdienerinnen mit Überstundeneinkommen dieser Zuverdienst besonders relevant, um überhaupt ein adäquates Einkommen zu erlangen. Dies zeigt sich sowohl in der Auswertung der Sekundärdaten als auch in den Organisationsfallstudien.

Darüber hinaus haben Branchenkulturen für die Entstehung von Überstunden eine große Bedeutung. Es darf jedoch nicht übersehen werden, dass die darunterliegenden Organisationskulturen selten homogen sind, sondern sich aus einem Zusammenspiel unterschiedlicher Berufskulturen ergeben. Folglich gibt es auch innerhalb von Branchen und Organisationen große Unterschiede, wie mit Arbeitszeiten umgegangen wird. Unterschiedlichste Ebenen kommen hier zusammen, nicht zuletzt die Frage der Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten. Betrachtet man diese in Relation zu den faktischen Arbeitszeiten, wollen statistisch gesehen eher Niedrigerqualifizierte ihre Arbeitszeit ausweiten, während Höherqualifizierte gerne weniger arbeiten würden. In den Fallstudien zeigt sich durchgehend, dass Beschäftigte lange Arbeitszeiten oftmals als vorübergehend und auf eine bestimmte Lebensphase begrenzt wahrnehmen. Aus dieser Interpretation heraus stellen sie Überstunden auch nicht in Frage. Das Verhältnis von Arbeitszeit und Einkommen sowie der Grad der Gestaltungsfreiheit und das Prestige scheinen aktuell zu passen. Gegenwärtig besteht bei den Beschäftigten in den Fallstudien wenig Bewusstsein über die Gesundheitsrelevanz von langen Arbeitszeiten. Bemängelt wird lediglich die zu geringe Freizeit. Eine Arbeitszeitreduktion ist vor allem für die unteren Einkommen aber nur mit Lohnausgleich denkbar.

4.2 *Überstunde ist nicht gleich Überstunde*

Anhand der durchgeführten Organisationsfallstudien und der Sekundärdatenauswertung lassen sich vier Kriterien festmachen, entlang derer lange Arbeitszeiten und Überstunden unterschieden werden können. Diese sind:

- Der Ursprung von Überstunden (intern/extern)

In den Fallstudien zeigt sich, dass es auf die Frage, wo in der Arbeitsorganisation die primären Gründe für Überstundenleistungen angesiedelt sind, eine klare Differenzierung gibt. Einerseits sind da die Faktoren der internen Arbeitsorganisation. Andererseits liegen Überstunden auch oft (betriebs-)externe Faktoren zugrunde. Dies kann sowohl die Arbeitsorganisation der Kund-/innenunternehmen als auch die der Kooperationspartner/innen sein. Dies ist der Fall bei Beschäftigten im Außendienst mit weiten Wegstrecken, bei Arbeitswelten mit einer ausgeprägten Projektlogik und bei der Arbeit

an bzw. bei den Kunden und Kundinnen. Die Organisationen schaffen es unterschiedlich gut, auf diese externen Faktoren durch interne Arbeitsorganisation zu reagieren. In Fällen, in denen die externen Faktoren überwiegen, kommt es häufig zu sehr langen Arbeitszeiten.

- Die Funktion von Überstunden (flexibilitätsbedingt/strukturell bedingt)

Beim Großteil der Überstunden handelt es sich um flexibilitätsbedingte Überstunden. Auch der Rückgang der Überstunden seit der Wirtschaftskrise legt nahe, dass sie hauptsächlich zur Anpassung an Auftragsschwankungen herangezogen werden. Überstunden werden also zur Erhöhung der Flexibilität eingesetzt. Diese Überstunden treten geblockt auf und entsprechend schwanken die Arbeitszeiten der betroffenen Beschäftigten, wie die Fallstudien zeigen.

Andererseits kann man bei 15 Prozent der Vollzeitbeschäftigten jedoch davon ausgehen, dass sie strukturelle Überstundenarbeit leisten (Überstunden, die durchgehend oder fast durchgehend anfallen). Durch die hohen Überstundenzahlen in dieser Gruppe entstehen rund drei Prozent des gesamten Arbeitsvolumens von Vollzeitbeschäftigten durch strukturelle Überstunden. Sie werden tendenziell eher von Höherqualifizierten erbracht und sind vor allem in „Verkehr und Lagerei“, „Information und Kommunikation“, „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ und der „öffentlichen Verwaltung“ üblich. Der überwiegende Teil der Überstundenleistenden ist von strukturell bedingten Überstunden betroffen, was wohl auch in der Branchenauswahl begründet ist. Diese Überstunden treten kontinuierlich auf und stehen in engem Zusammenhang mit Personalmangel.

- Die Planbarkeit von Überstunden (langfristig/kurzfristig)

Die in den Fallstudien beobachteten Überstunden unterscheiden sich darüber hinaus klar in der zeitlichen Dimension der Vorhersehbarkeit und Planbarkeit. Einerseits gibt es große Mengen an Überstunden, die zwar nicht kontinuierlich im Jahresverlauf anfallen, aber durchwegs vorhersehbar und langfristig planbar sind und häufig im Zusammenhang mit Projektarbeit und der Arbeit beim Kunden stehen. Dies betrifft saisonale Schwankungen, z.B. das Weihnachtsgeschäft im Handel, und die Projektumsetzung bei Kunden, etwa in den Bereichen Catering, Event PR und Fernverkehr. „Langfristig“ bedeutet in diesem Zusammenhang mindestens ein Monat vor Auftreten der Arbeitsspitzen. Vorhersehbar und langfristig bekannt sind Überstunden insbesondere bei Personen mit höheren Qualifikationen bzw. in mittleren bis höheren Unternehmenspositionen.

Andererseits gibt es Überstunden, die aufgrund kurzfristig ungeplantem Personalbedarfs und überwiegend bei Ausfällen wegen Krankheit, bei kurzfristig auftretenden Auslastungsänderungen und bei kurzfristigen Außendienstfahrten zu Kund-/innenunternehmen auftreten. In der Regel ist das Ausmaß dieser Überstunden geringer als bei den bereits langfristig bekannten Überstundenleistungen. „Kurzfristig“ bedeutet in diesem Zusammenhang wenige Stunden bis Tage. Es lässt sich feststellen, dass hiervon überwiegend Personen in mittleren bis unteren Positionen in ausführenden Funktionen betroffen sind. Aufgrund der vergleichsweise leichten Austauschbarkeit der Beschäftig-

ten in diesen Positionen ist das Einspringen von Kollegen und Kolleginnen besser möglich. In der Regel unberührt von derartigen Überstunden sind Leitungspositionen.

- Die Abgeltung von Überstunden (pauschal/nach Anfall)

Die durchschnittliche Zahl der Überstunden steigt mit dem Monatseinkommen. Bis zum fünften Netto-Monatseinkommensdezil liegt der Durchschnitt der bezahlten Überstunden unter einer Stunde pro Woche. Ebenso wie die Überstunden selbst sind auch die Einkommen aus Überstunden besonders konzentriert. Mit steigendem Einkommen (respektive steigender Bildung) nimmt auch der Anteil des Einkommens aus Überstunden zu. Demzufolge verstärkt Einkommen aus Überstunden die Einkommensungleichheit. Für Personen in den unteren Einkommensschichten sind natürlich gerade diese Zuverdienste aus Überstunden von besonderer Bedeutung. Arbeiter und Arbeiterinnen bekommen Überstunden am ehesten auch bezahlt. Tendenziell nimmt mit steigender Zahl der Überstunden der Anteil an korrekt bezahlten (oder durch erhöhten Zeitausgleich kompensierten) Überstunden ab.

Rund 20 Prozent der Vollzeitbeschäftigten arbeiten 2013 auf Basis eines Arbeitsvertrags mit pauschalitem Überstunden-Entgelt (All-in Vertrag). Je höher die abgeschlossene Ausbildung und je höher die berufliche Position, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit für eine Überstundenpauschale. Die Arbeitszeiten von Personen mit All-in Verträgen sind im Durchschnitt höher, ebenso wie die Nettomonatseinkünfte und die Nettostundenlöhne.

In den Fallstudien wird eine wichtige Problematik bezüglich der Abgeltung von Überstunden sichtbar: Es sind nämlich gerade die langfristig geplanten und sehr langen Arbeitszeiten, die tendenziell finanziell – und zwar meist in pauschalierter Form – abgegolten werden. Gerade in diesen Fällen wäre ein zeitnaher Zeitausgleich gesundheitsförderlich. Überstunden, die auf der kurzfristigen Flexibilität und Einsatzbereitschaft der Beschäftigten beruhen, werden jedoch seltener finanziell abgegolten. Sie werden meist innerhalb von (langen) Durchrechnungszeiträumen in Zeit ausgeglichen und sind somit als „transitorische“ Überstunden zu bezeichnen. Teilweise können diese Beschäftigten zwischen einer Ausbezahlung und einer Kompensation in Form von Zeitausgleich wählen. Man könnte argumentieren, dass gerade das kurzfristige Entgegenkommen der Arbeitnehmer/innen vermehrt finanziell belohnt werden sollte, wohingegen bei langfristig geplanten Einsätzen im Sinne der Gesundheitsförderung vieles für Zeitausgleich oder mittelfristig für eine geteilte Führung bei Flaschenhalspositionen spricht.

4.3 Ansätze für Reduktion langer Arbeitszeiten und Überstunden

Aus Sicht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, aber auch der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen und damit auch für die politische Gestaltung und Regulierung von Arbeitszeit und Überstunden stellt sich prinzipiell die Frage nach dem relevanten zeitlichen Intervall für die Überstundenentstehung: Soll bei der Arbeitszeit der Fokus auf eine geringere Wochenarbeitszeit oder aber auf eine geringere Jahresarbeitszeit gelegt werden? International geht der Trend in Richtung der Reduktion der Jahresarbeitszeit, sprich mehr freie Arbeitstage im Jahr etwa auch durch „transitorische“ Überstunden. Aus Sicht der Beschäftigten in den Fallstudien scheint ein Monat jener Referenzrahmen zu sein, an dem sich der überwiegende Anteil der Befragten orientiert und die Arbeitszeit bewertet – unabhängig davon, ob es sich bei den Überstunden um de facto Überstunden, oder um „transitorische“ Überstunden handelt, die über einen längeren Zeitraum ausgeglichen werden.

Auf Basis des internationalen Vergleiches scheinen flexible Wochenarbeitszeiten (mit maßvollen Höchstarbeitszeiten) im Abtausch für zusätzliche freie Arbeitstage von den Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnenvertretungen bevorzugt zu werden.

Die österreichischen Organisationsfallstudien zeigen, dass bestimmte Faktoren dazu beitragen, dass lange Arbeitszeiten gar nicht erst entstehen und Überstunden vermieden werden. Diese Faktoren beziehen sich auf bestimmte Positionen und Funktionen in Unternehmen und selten auf gesamte Organisationen. Dies ist als Hinweis darauf zu deuten, dass Maßnahmen zur Überstundenreduktion immer sehr spezifisch auf Rollen und Funktionen in Unternehmen zugeschnitten werden sollten. Diese Faktoren sind:

- Definition von Beginn- und Endzeiten der Arbeit durch Dienstpläne
- Starke Durchsetzung der (Arbeitszeit-)Regulierung
- Ausreichend vorhandenes flexibel einsetzbares Personal und ausreichend Personalpuffer für Ausfälle
- Große Anzahl ähnlich qualifizierter Personen und auf breiter Basis verteilte Kompetenzen
- Dominanz von Arbeit im Innendienst
- Optimierung der Dienstpläne.

Insgesamt werden in den Fallstudien fünf unterschiedliche betriebliche Maßnahmen zur intendierten aber auch unintendierten kollektiven Reduktion von Überstunden (bzw. von Arbeitszeiten) angetroffen. Erstens die Reduktion von Betriebs- bzw. Öffnungszeiten (Handel und Holzverarbeitung), zweitens die Reduktion auf 30-Stundenwoche einer Abteilung aufgrund von Umsatzrückgängen (Handel), drittens der Abbau von Überstunden zur Bewältigung der Wirtschaftskrise statt Stellenabbau oder Kurzarbeit (Logistik), viertens die Substitution von Dienstverträgen mit pauschalitem Überstunden-Entgelt mit normalen Vollzeit-Dienstverträgen (Handel) und fünftens die gezielte Aufnahme von zusätzlichem Personal zur Entlastung bestimmter Flaschenhalspositionen (Logistik).

Über diese empirischen Befunde hinaus lassen sich einige weitere mögliche Ansatzpunkte für Überstundenreduktion ableiten. Die Arbeit in Leitungsfunktionen im mittleren Management, charakterisiert durch eine hohe Konzentration von Verantwortungen und Tätigkeiten (Flaschenhalspositionen), ließe sich beispielsweise durch Maßnahmen zur Etablierung geteilter Führung entschärfen. Ziel wäre es, Führungspositionen so zu gestalten, dass überlange Vollzeitstellen in lange Teilzeit bzw. kurze Vollzeit (etwa 30 Stunden pro Woche) möglich sind. Aus Perspektive der Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt könnte sich daraus auch eine Chance für Frauen ergeben. Frauen könnten so vermehrt in Führungspositionen kommen und die Arbeitszeiten von Männern in diesen Positionen wären besser mit Fürsorge- und Reproduktionsarbeiten sowie mit dem Privatleben generell vereinbar.

Um kurzfristige Ausfälle, etwa wegen Krankheit, besser abfedern zu können, wäre eine Förderung von sogenannten „Springer-/Springerinnen“-Positionen möglich. Diese Generalisten und Generalistinnen sind mit der Arbeit in den unterschiedlichen Abteilungen vertraut und können leichter einspringen. Zusätzlich zu dieser breiten Streuung von abteilungsspezifischem Wissen innerhalb der Belegschaft fördert eine höhere Personaldecke die Resilienz gegenüber kurzfristigen Ausfällen. Maßnahmen zur Förderung von zusätzlichen Personalaufnahmen wären demnach für einen Abbau der Überstunden zuträglich.

Maßnahmen für eine Reduktion der Überstunden könnten auch darauf abzielen, die finanzielle Attraktivität von Überstunden sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu verringern. Ein Ansatz in diese Richtung wäre es, Überstunden verstärkt durch zeitnahen Zeitausgleich mit erhöhter Kompensation abzugelten anstatt sie finanziell zu belohnen. So würden die gesundheitsschädlichen Folgen langer Arbeitszeit reduziert, während auf lange Sicht Überstunden die Arbeitszeit im Schnitt sogar senken würden. Es käme also zu einem wirklichen Abtausch von Flexibilisierung gegen Arbeitszeitverkürzung. Darüber hinaus würde eine überdurchschnittliche Besteuerung von Einkommen aus Überstundenleistungen die Motivation für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zurücknehmen und eine Verteuerung der Überstunden für die Arbeitgeber-/Arbeitgeberinnenseite würde finanzielle Anreize schaffen, eher Personal einzustellen.

Auch international zeigt sich, dass der Anreiz für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Überstunden zu leisten, zurückgeht, wenn die Besteuerung der Überstunden bzw. Überstundenzuschläge hoch ist (Dänemark, Schweden) und es für Überstunden auch keine reduzierten Sätze der Sozialversicherungsbeiträge gibt (Frankreich, Deutschland). Darüber hinaus zeigen die Ländervergleiche, dass Überstundenzuschläge (durch zusätzliche Zeiteinheiten) auch bei Zeitausgleich (etwa im KV für den Bankensektor in Dänemark, im KV für Handelsangestellte in Schweden oder auch im französischen Arbeitszeitgesetz) für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen attraktive Kompensationen für Überstunden darstellen. Hingegen werden für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen Überstunden damit weniger attraktiv.

Von den untersuchten Ländern kann in Summe Dänemark als *Good-Practice*-Beispiel bezeichnet werden, denn trotz einer kurzen kollektivvertraglich geregelten Wochen-

arbeitszeit werden kaum Überstunden geleistet. Dies drückt sich auch in einer relativ geringen Anzahl von normalerweise geleisteten Arbeitsstunden pro Woche für Vollzeitbeschäftigte aus. Entscheidend für die Gestaltung sowie für die Durchsetzung der Arbeitszeit in Dänemark ist die Unternehmensebene, wobei grundsätzlich eine Kultur der „kurzen Arbeitszeit“ vorzuherrschen scheint. Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit wird durch Arbeitszeitkonten und Jahresarbeitszeiten erreicht, wobei Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen den Zeitpunkt des Zeitausgleiches (mit-)bestimmen können. Der hohe und anhaltende Einfluss der Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnenvertretung – auch auf Unternehmensebene – ist dabei ein wichtiger Faktor.

Arbeitszeitkonten (oder auch Jahresarbeitszeiten) werden in allen untersuchten Ländern eingesetzt, um – vor allem für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen – ein höheres Maß an Arbeitszeit-Flexibilität zu gewährleisten. Arbeitszeitkonten können aber durchaus auch für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine positive Wirkung haben und zwar dann, wenn (neben Überstundenzuschlägen) die Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit maßvoll ist; das Arbeitszeitkonto Stundenunter- und Stundenobergrenzen vorsieht; der Durchrechnungszeitraum nicht zu lange ist; genaue Regelungen betreffend den Abbau der Zeitguthaben bestehen (etwa Ampelregelung) und das Arbeitszeitkonto auch gegen Insolvenz gesichert ist (etwa Langzeitkonto in Deutschland). In Frankreich führte die Umsetzung der 35-Stunde-Woche zu einem Abtausch von mehr Freizeit (pro Arbeitsjahr) gegen höhere Flexibilität bei gleichzeitiger Arbeitsintensivierung.

Bei alledem muss bedacht werden, dass Personen am unter(st)en Ende der Einkommensverteilung auf Überstunden zur Abschwächung der materiellen Deprivation angewiesen sind. Mitunter sind Überstundenzahlungen eine Möglichkeit, das Einkommen über die Armutsgrenze zu heben. Im Sinne einer prinzipiellen Umverteilung von Oben nach Unten wäre eine Erhöhung der Löhne und Gehälter eine wichtige Voraussetzung, um negative Auswirkungen einer erhöhten Besteuerung von Überstunden auf bestimmte Beschäftigtengruppen zu verhindern. Nur so könnten die negativen Auswirkungen von Überstunden auf die Einkommensverteilung entschärft werden. Ansonsten würde diese wohl eher zu noch höherem Interesse an Überstundenleistungen von Seiten der Niedrigverdiener und Niedrigverdienerinnen führen. Die Fallstudien zeigen, dass Maßnahmen zur Überstundenreduktion in der Praxis mit Widerständen der Beschäftigten verbunden sein können. Ins Treffen wird dabei immer die Einkommensreduktion geführt.

Aus einer höheren Besteuerung generierte öffentliche Mittel könnten auf anderem Weg den Niedrigverdienern und Niedrigverdienerinnen wieder zu Gute kommen. Außerdem könnte die mit zeitlichem und finanziellem Aufwand verbundene Reorganisation der Arbeit hin zu einer Unternehmenskultur ohne Überstunden unterstützt werden. In diesem Zusammenhang denkbar sind auch Angebote zur Unternehmensberatung, welche darauf abzielen könnten, Unternehmen bei den Maßnahmen zur Überstundenreduktion zu begleiten.

Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass eine stärkere Kontrolle der bestehenden Arbeitszeitregulierung eine Reduktion der Überstunden mit sich bringt. Diese Maßnahmen könnten den Fokus auf branchenspezifische Problemfelder legen.

4.4 *Potential von Überstundenreduktion für Beschäftigungsentwicklung*

Die mögliche Beschäftigungswirksamkeit eines Überstundenabbaus stellt sich nach Branchen und Berufen sehr unterschiedlich dar. Tendenziell fallen gerade in Bereichen, wo ohnehin wenig Arbeitslosigkeit herrscht, viele Überstunden an, wie etwa bei Ärzten und Ärztinnen. Jedoch gibt es Ausnahmen wie den Handel, Gastronomie und Beherbergung oder den Bau. Hier steht einer großen Unterbeschäftigung und vergleichsweise vielen Arbeitslosen ein großes Volumen an Überstunden gegenüber.

Betrachtet man die Arbeitszeitwünsche in Relation zur Unterbeschäftigung und zu den Arbeitslosenzahlen, summieren sich die Verkürzungswünsche auf ca. 60.000 Vollzeit-äquivalente. Allerdings sind es auch hier eher die Berufe, in denen kaum Arbeitslosigkeit herrscht und besonders viele Überstunden anfallen. Ausnahmen wie den Handel oder den Bau gibt es allerdings. Rund zwei Drittel aller Überstunden werden in Arbeitsstätten mit mehr als 20 Personen erbracht. Dies ist positiv hinsichtlich einer potentiellen Umverteilung von Arbeit, da Überstunden tendenziell in größeren Betrieben anfallen, die aufgrund ihrer Arbeitsorganisation vermutlich mehr Spielraum für die Reorganisation der Arbeitszeit haben.

Hinsichtlich des Arbeitsmarktes ist positiv zu bewerten, dass Überstunden in niedrigerqualifizierten Tätigkeiten gering verbreitet sind und tendenziell eher bezahlt werden und so zumindest wenig zusätzlicher Lohndruck bzw. Arbeitslosigkeit in diesen Segmenten entsteht. Vor allem in diesen Bereichen mit ohnehin schlechter Bezahlung und hoher Arbeitslosigkeit gilt es darauf zu achten, dass sich nicht Praktiken unbezahlter Überstundenarbeit und langer Arbeitszeiten etablieren.

LITERATUR

- Andersen, Soren Kaj/Dolvik, Jon Erik/Ibsen, Christian Lyhne (2014): Nordic labour market models in open markets, Report 123, etui
- Anxo, Dominique (2009): Working Time Policy in Sweden, in: The Japan Institute for Labor Policy and Training (Hg.): Working Time – in Search for New Research Territory Beyond Flexibility Debate, Tokyo, Seite: 55-70
- Askenazy, Philippe (2013): Working time regulation in France from 1996 to 2012, in: Cambridge Journal of Economics 2013, 37, Seite: 323-347
- Bosch, Gerhard (2009): Working Time and Working Time Policy in Germany, in: The Japan Institute for Labor Policy and Training (Hg.): Working Time – in Search for New Research Territory Beyond Flexibility Debate, Tokyo, Seite: 21-35
- Collective Agreement (2013): Collective Agreement between The Swedish Trade Federation, The Union and The Swedish University Graduate Unions on Salaried Employees May 2013 – April 2016
- Dansk Bank Group in Denmark (2014): Collective agreement for the Dansk Bank Group – 1 April 2014 - 31 March 2017
- Dansk Industri/CO-Industri (2014): Industrial Agreement, 2014-2017, Copenhagen
- Eurofound (2015): Developments in collectively agreed working time 2014. Dublin. Abgerufen von: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/developments-in-collectively-agreed-working-time-2014>
- Europäische Kommission (2014): Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU: Maßnahmen und Eckdaten. Abgerufen von: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140303_factsheet_progress_de.pdf
- Hermann, Christoph (2015): Capitalism and the Political Economy of Work Time, Routledge Frontiers of Political Economy, New York
- Hoff, Andreas (2014): Ein Warnsystem für Zeitkonten, in: Personalmagazin Heft 6, Seite: 5-7
- Kullander, Mates/Danielsson, Petter (2015): Sweden: Gothenburg municipality implements 30-hour working week. Abgerufen von: file:///C:/home/ingrid/files/2%20Themen/Arbeitszeit/eurofound-sweden_gothenburg_municipality_implements_30-hour_working_week-2015-11-16.pdf
- Lehndorff, Steffen/Wagner, Alexandra/Franz, Christine (2011): Arbeitszeitentwicklung in Europa, Studie im Auftrag der Vereinigten Europäischen Linken/Nordisch Grüne Linke. Abgerufen von: <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2010/lehndorff01.pdf>
- Meine, Hartmut (2016): Lage und Verteilung der Arbeitszeit: Grundprinzipien, in: Meine, Hartmut/Wagner, Hilde (Hg.) Handbuch Arbeitszeit – Manteltarifverträge in Betrieben, Frankfurt am Main, Seite: 96-123
- Michon, Francois (2009): From “Working Less for More Jobs” to “Working More for More Money” – Recent Developments and Issues on Working Time in France, in: The Japan Institute for Labor Policy and Training (Hg.): Working Time – in Search for New Research Territory Beyond Flexibility Debate, Tokyo, Seite: 3-20

- Ohl, Kay (2016): Dauer der Arbeitszeit, in: Meine, Hartmut/Wagner, Hilde (Hg.) Handbuch Arbeitszeit – Manteltarifverträge in Betrieben, Frankfurt am Main, Seite: 38-62
- Seifert, Hartmut/Kümmerling, Angelika/Riedmann, Arnold (2013): Langzeitkonten – überschätzte Erwartungen einer biografieorientierten Zeitpolitik? in: WSI-Mitteilungen 2/2013, Seite: 133-143
- Wagner, Hilde/Wick, Gerhard (2016): Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitszeitkonten, in: Meine, Hartmut/Wagner, Hilde (Hg.) Handbuch Arbeitszeit – Manteltarifverträge in Betrieben, Frankfurt am Main, Seite. 124-170
- Zapf, Ines (2012): Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten. Messkonzepte, Datenquellen und Ergebnisse im Kontext der IAB-Arbeitszeitrechnung. IAB-Forschungsbericht 3/2012