Überstunden und Mehrarbeitsstunden in Österreich:

Entstehung und Verbreitung in Österreich; Umgang im internationalen Vergleich

LANGFASSUNG DES ERGEBNISBERICHTS

Zu vorliegendem Projekt wurde auch ein gekürzter Bericht verfasst, der Ergebnisse zusammenfassend präsentiert und auf die Darstellung methodischer Erläuterungen weitgehend verzichtet.

Autoren und Autorinnen:

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

Mitarbeit: Jörg Flecker und Katarina Hollan

FORBA-Forschungsbericht 6/2016 (Langfassung)

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.at

INHALT

EINLEITUNG 1

1 QUANTITATIVE SEKUNDÄRDATENAUSWERTUNG 3

1.1 Einleitung 3

1.2 Verteilung von Arbeitszeiten und Überstunden – ein empirischer Überblick 6

1.3 All-in Arbeitsverträge 32

1.4 Arbeitszeit: Wunsch und Wirklichkeit 38

1.5 Überstunden, Unterbeschäftigung und Arbeitslose nach Berufsuntergruppen (ISCO 3-Steller) für 2014 48

1.6 Einkommen aus Überstunden für Beschäftigte in der Privatwirtschaft für unterschiedliche Beschäftigtengruppen 49

1.7 Zum strukturellen Einsatz von Überstunden 59

1.8 Bestimmungsfaktoren für den Einsatz von Überstunden in der Privatwirtschaft 65

1.9 Zusammenfassung 68

2 QUALITATIVE FALLSTUDIEN 73

2.1 Einleitung 73

2.2 Fallstudie Einzelhandel 80

2.3 Fallstudie Logistik 90

2.4 Fallstudie Public Relations (PR) 99

2.5 Fallstudie Justiz 110

2.6 Fallstudie Gastronomie 121

2.7 Fallstudie Holzverarbeitung 130

2.8 Zusammenfassung 144

3 INTERNATIONALE BEISPIELE ZUR REGULIERUNG VON ÜBERSTUNDEN 153

3.1 Einleitung 153

3.2 Arbeitszeit und Überstunden in Dänemark 154

3.3 Arbeitszeit und Überstunden in Frankreich 159

3.4 Arbeitszeit und Überstunden in Schweden 164

3.5 Arbeitszeit und Überstunden in Deutschland 171

3.6 Zusammenfassung 178

4 SCHLUSSFOLGERUNGEN 182

4.1 Problemfeld lange Arbeitszeiten und Überstunden 182

4.2 Überstunde ist nicht gleich Überstunde 183

4.3 Ansätze für Reduktion langer Arbeitszeiten und Überstunden 185

4.4 Potential von Überstundenreduktion für Beschäftigungsentwicklung 188

LITERATUR 190

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1-1: Tatsächlich geleistete Arbeitszeit und Anteil der Überstundenleistenden nach Geschlecht für Vollzeitbeschäftigte, 2005 bis 2014 11

Abbildung 1-2: Anteil der Überstunden am gesamten Arbeitsvolumen und Anteil der bezahlten Überstunden nach Geschlecht für Vollzeitbeschäftigte in Prozent, 2005 bis 2014 12

Abbildung 1-3: Arbeitszeit und Überstunden nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung für Vollzeitbeschäftigte, 2005 bis 2014 13

Abbildung 1-4: Arbeitszeit und Überstunden nach der beruflichen Stellung für Vollzeitbeschäftigte in Stunden, 2005 bis 2014 17

Abbildung 1-5: Anteil der Überstunden am gesamten Arbeitsvolumen und Anteil der abgegoltenen Überstunden an allen Überstunden nach der beruflichen Stellung für Vollzeitbeschäftigte in Prozent, 2005 bis 2014 18

Abbildung 1-6: Arbeitszeit von Männern und Frauen (20 bis 64 Jahre) für Voll- und Teilzeitbeschäftigte in Stunden, 2014 20

Abbildung 1-7: Arbeitszeit und Überstunden von Männern und Frauen (20 bis 64 Jahre) mit und ohne Kinder in Stunden über dem Alter, 2014 21

Abbildung 1-8: Bezahlte und unbezahlte Überstunden nach Netto-Einkommensdezilen (inkl. Überstundeneinkommen) für Vollzeitbeschäftigte in Stunden, 2014 32

Abbildung 1-9: Verbreitung von All-in Verträgen nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung in Prozent, Vollzeit, 2013 33

Abbildung 1-10: All-in Verträge nach ISCO-08 Berufshauptgruppen (1-Steller) in Prozent, Vollzeit, 2013 34

Abbildung 1-11: Verbreitung von All-in Verträgen nach Wirtschaftsabschnitten in Prozent, Vollzeit, 2013 35

Abbildung 1-12: Arbeitszeit im Vergleich von klassischem und All-in Arbeitsvertrag nach der Bildung für vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen in Stunden, 2013 36

Abbildung 1-13: Nettostundenlohn von Vollzeitbeschäftigten mit und ohne All-in Vereinbarung nach der höchsten abgeschlossenen Bildung in Euro, 2013 38

Abbildung 1-14: Differenz zwischen der gewünschten Arbeitszeit und der normalerweise geleisteten Arbeitszeit nach der normalerweise geleisteten Arbeitszeit in Stunden, 2014 40

Abbildung 1-15: Entwicklung der gewünschten und der normalerweise geleisteten Arbeitszeit für vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen in Stunden, 2005 bis 2014 41

Abbildung 1-16: Aggregierte Differenz zwischen gewünschter und normalerweise geleisteter Arbeitszeit nach der höchsten abgeschlossenen Bildung in VZÄ, 2014 42

Abbildung 1-17: Arbeitszeitwünsche nach dem Alter und nach dem Geschlecht in Stunden, 2014 43

Abbildung 1-18: Differenz zwischen Arbeitszeitwünschen und Arbeitszeitrealität über das Alter nach dem Geschlecht für Voll- und Teilzeitbeschäftigte in Stunden, 2014 ... 44

Abbildung 1-19: Anteil der Beschäftigten (Voll- und Teilzeit) mit Überstundeneinkommen nach Einkommensdezilen (Voll- und Teilzeit, exkl. Überstundeneinkommen) für Männer und Frauen in Prozent für 2014 ... 51

Abbildung 1-20: Anteil der Beschäftigten mit Einkommen aus Überstunden nach Einkommensdezilen (Voll- und Teilzeit, exkl. Überstundeneinkommen) für Voll- und Teilzeitbeschäftigte in Prozent, 2014 ... 52

Abbildung 1-21: Durchschnittliches Überstundeneinkommen für Personen mit Überstundeneinkommen nach Einkommensdezilen (Voll- und Teilzeit, exkl. Überstundeneinkommen) für Voll- und Teilzeitbeschäftigte für 2014 ... 53

Abbildung 1-22: Anteil des Einkommens aus Überstunden nach Einkommensdezilen (Voll- und Teilzeitbeschäftigte, exkl. Überstunden) in Prozent, 2010 ... 54

Abbildung 1-23: Anteil des Einkommens aus Überstunden nach Einkommensdezilen (Voll- und Teilzeitbeschäftigte, inkl. Überstunden) in Prozent, 2010 ... 55

Abbildung 1-24: Zusammensetzung des Einkommens aus Überstunden nach Einkommensdezilen (Voll- und Teilzeitbeschäftigte, inkl. Überstunden) in Prozent, 2010 ... 56

Abbildung 1-25: Anteil des Überstundeneinkommens am Gesamteinkommen nach Wirtschaftsabschnitten für Vollzeitbeschäftigte in Prozent, 2010 & 2014 ... 57

Abbildung 1-26: Beispiel zur Berechnung des Samples zur Analyse der Regelmäßigkeit von Überstunden für 2013 ... 60

Abbildung 1-27: Die Regelmäßigkeit von Überstunden im Zeitverlauf ... 61

Abbildung 1-28: Durchschnittliche Arbeitszeit nach der Regelmäßigkeit der Überstunden in Stunden ... 62

Abbildung 1-29: Durchschnittlicher Variationskoeffizient der Arbeitszeit nach Regelmäßigkeit der Überstunden ... 64

Abbildung 2-1: Überblick soziodemografische Charakteristika in den ausgewählten Branchen ... 75

Abbildung 2-2: Beschreibung der einzelnen Tätigkeitsbereiche ... 81

Abbildung 2-3: Arbeitsverträge in der untersuchten Niederlassung ... 82

Abbildung 2-4: Beschreibung der Unternehmen ... 122

Abbildung 2-5: Weitere Aspekte der Arbeitskultur und -praxis ... 128

Abbildung 2-6: Struktur der Firma Sägeholz ... 132

Abbildung 2-7: Charakteristika langer Arbeitszeiten ... 146

Abbildung 3-1: Überblick der Ergebnisse zum Ländervergleich ... 181

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1-1: Relative Zusammensetzung der unselbständig Beschäftigten nach dem Ausmaß der Beschäftigung in Prozent, 2005 bis 2014 7

Tabelle 1-2: Relative Zusammensetzung des gesamten in Österreich erbrachten Arbeitsvolumens nach dem Ausmaß der Beschäftigung in Prozent, 2005 bis 2014 8

Tabelle 1-3: Zusammensetzung der erbrachten Überstunden nach dem Ausmaß der Beschäftigung in Mio. Stunden, 2005 bis 2014 9

Tabelle 1-4: Relative Zusammensetzung der gesamten erbrachten Überstunden nach dem Ausmaß der Beschäftigung in Prozent, 2005 bis 2014 9

Tabelle 1-5: Top 25 der Wirtschaftsgruppen (ÖNACE 3-Steller) in denen am meisten Überstunden anfallen, 2014 26

Tabelle 1-6: Überstundenaufkommen nach Branchengruppen für unselbständig Beschäftigte, 2014 28

Tabelle 1-7: Arbeitszeit und Überstunden von Vollzeitbeschäftigten nach der Betriebsgröße, 2014 30

Tabelle 1-8: Top-30 Berufsuntergruppen (ISCO 3-Steller) mit dem größten aggregierten Wunsch nach einer Arbeitszeitreduktion, 2014 45

Tabelle 1-9: Top 30 der Wirtschaftsuntergruppen mit dem größten Arbeitszeitreduktionswunsch, 2014 47

Tabelle 1-10: Brutto-Überstundeneinkommen pro Monat nach ISCO-Berufsgruppen für alle unselbständig Beschäftigten, 2010 58

Tabelle 1-11: Individuelle und arbeitsplatzbezogene Determinanten der Überstundenerbringung, Werte von 2012 bis 2014, Tabelle 1 von 2 67

Tabelle 1-12: Überstunden und Arbeitszeit nach soziodemografischen Merkmalen, Vollzeitbeschäftigte für 2014, absteigend geordnet 71

Tabelle 1-13: Überstunden nach Berufen, Wirtschaftsgruppen und der Betriebsgröße 72

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 Studie geht auf nationaler, betrieblicher und internationaler Ebene mittels einer vertiefenden empirischen Analyse der Entstehung, Verteilung und Regulierung von Überstunden der Frage nach, wo mögliche Potenziale und Ansatzpunkte für einen Abbau von Überstunden in Österreich auszumachen sind.

Im Bericht wird vorwiegend der Begriff der Überstunden verwendet. Dieser umfasst auch Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten. Sind nur Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten gemeint, so wird explizit dieser Begriff verwendet.

Kapitel 1 weist die Ergebnisse der quantitativen Sekundäranalyse von Überstunden auf Basis des Mikrozensus für Österreich von 2005 bis 2014 sowie der Verdienststrukturerhebung 2010 und 2014 aus. Folgende Fragestellungen werden in diesem Kapitel beantwortet:

- Wo fallen Überstunden oder Mehrarbeitsstunden an? Wer leistet sie?
- Inwiefern dienen Überstunden und Mehrarbeitsstunden der Flexibilisierung oder sind Ausdruck von Personalmangel im Betrieb?
- Welche Arbeitszeiten wünschen sich die Überstunden- und Mehrarbeitleistende?
- Wie entwickelten sich Arbeitszeitwünsche, Arbeitszeit und Überstunden seit 2004 für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen?
- Wie verteilen sich die Überstunden und Mehrarbeitsstunden nach dem Einkommen? Für wen stellen die Einkommen aus Überstunden einen bedeutenden Teil des gesamten Einkommens dar?
- Welche soziodemografischen, beruflichen und betrieblichen Merkmale gehen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit zur Überstundenleistung einher? Mittels einer multivariaten Regression werden „Problemzonen“ von Überstunden herausgearbeitet.

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. Ausgewählt wurden Organisationen aus folgenden Branchen:

- Einzelhandel mit Waren verschiedener Art (in Verkaufsräumen) (ÖNACE 471).
- Güterbeförderung im Straßenverkehr (ÖNACE 494).
- Public Relations und Unternehmensberatungen (ÖNACE 702).

- Auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, öffentliche Sicherheit und Ordnung (ÖNACE 842).
- Hotels, Gasthöfe und Pensionen (ÖNACE 551) und Restaurants, Gaststätten und Cafés (ÖNACE 561).
- Herstellung von Verpackungsmitteln, Lagerbehältern und Ladungsträgern aus Holz (ÖNACE 1624).

Mittels der Organisations- bzw. Branchenfallstudien wird vertiefend erklärt, wie unterschiedliche Mechanismen des Überstundeneinsatzes und der Funktionen miteinander verwoben sind und ineinandergreifen. Die Motivation unterschiedlicher Akteure und Akteurinnen bzw. die Logik der Entstehung und Aufrechterhaltung von Überstunden und langen Arbeitszeiten werden herausgearbeitet. Damit thematisieren die Fallstudien, wie es zu Kulturen langer Arbeitszeiten kommt und welche Ansätze es für einen betrieblichen Überstundenabbau gibt. Folgende Fragestelllungen stehen im Zentrum der qualitativen Fallstudien:

- Warum werden in der betrieblichen Praxis in welchem Ausmaß Überstunden und Mehrarbeitsstunden geleistet?
- Welche typischen betrieblichen Konstellationen fördern die Entstehung von Überstunden und Mehrarbeitsstunden?
- Wie kommt es zu „Kulturen langer Arbeitszeiten“? Was sind ihre Merkmale?
- Was nehmen die Beschäftigten bei flexiblen Arbeitszeiten überhaupt als Überstunde bzw. Mehrarbeitsstunde wahr?

Kapitel 3 beschreibt die Arbeitszeitregulierung in vier ausgewählten europäischen Ländern, nämlich Dänemark, Frankreich, Schweden und Deutschland. Auswahlkriterien waren u.a. eine geringe Anzahl an gesetzlich bzw. kollektivvertraglich festgelegten (wöchentlichen) Arbeitsstunden, sowie eine möglichst niedrige Anzahl an durchschnittlich normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden von Vollzeitarbeitskräften. Deutschland wurde zudem aufgrund der großen Vergleichbarkeit mit Österreich ausgewählt. Fragen, die in den einzelnen Länderberichten beantwortet werden, sind u.a.:

- Wie und auf welchen Ebenen werden Arbeitszeiten und Überstunden reguliert?
- Welche *Good*-Practice-Beispiele im Umgang mit Arbeitszeiten und Überstunden lassen sich finden?
- Welche positiven und welche negativen Anreize für Überstunden gibt es?
- Welche Triebkräfte können für und gegen eine Lockerung der Überstundenregulierung und der entsprechenden Vergütung ausgemacht werden?
- Wie können Arbeitszeitgesetze und Überstundenregelungen tatsächlich durchgesetzt und kontrolliert werden?

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

1 QUANTITATIVE SEKUNDÄRDATENAUSWERTUNG

1.1 Einleitung

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse des Arbeitspakets „Quantitative Sekundärauswertung“ in neun Unterkapiteln dargestellt. In Kapitel 1.2 wird die Verteilung von Überstunden behandelt und der Frage nachgegangen, wo und bei wem besonders viele Überstunden anfallen. Zu Beginn wird die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung diskutiert, um die weiteren Ergebnisse einbetten zu können. In Kapitel 1.3 werden Verbreitung von und Arbeitszeiten unter All-in Verträgen behandelt. Kapitel 1.4 beschäftigt sich mit den Arbeitszeitwünschen in Relation zu den normalerweise geleisteten Arbeitszeiten für unterschiedliche Subgruppen. Anschließend wird in Kapitel 1.5 das Überstundenausmaß in Relation zur Unterbeschäftigung und den Arbeitslosen nach Berufsgruppen gesetzt. In Kapitel 1.6 wird die Verteilung des Einkommens aus Überstunden untersucht. Kapitel 1.7 behandelt die Verbreitung von strukturellen Überstunden, also von Überstundenarbeit, die von den Beschäftigten (quasi) immer erbracht wird. Abschließend werden in Kapitel 1.8 mit einer binären logistischen Regression die individuellen und betrieblichen Bestimmungsfaktoren für den Überstundeneinsatz berechnet. Kapitel 1.9 fasst die Ergebnisse kurz zusammen.

1.1.1 Methodische Anmerkungen

Datenbasis für die hier vorgestellten Auswertungen sind die Mikrozensus Jahresdatensätze von 2005 bis 2014 sowie die Verdienststrukturerhebung 2010 und 2014, die Arbeitslosenzahlen aus der Arbeitsmarktdatenbank für 2014 und die Mikrozensussondererhebung zu All-in Verträgen 2013 (Quartal 1).

Im Folgenden möchten wir den Ergebnissen noch einige wichtige Detailinformationen und definitorische Abgrenzungen voranstellen, die für deren Interpretation wichtig sind:

Unselbständig Beschäftigte

Die im Folgenden dargestellten Auswertungen beziehen sich nur auf (in ihrer Haupterwerbstätigkeit) unselbständig Beschäftigte. Um die Lesbarkeit zu erleichtern, wird im Text in weiterer Folge nicht immer explizit darauf hingewiesen. Es werden in den Berechnungen nur unselbständig Beschäftigte berücksichtigt, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben (Labour Force Konzept). Personen, die in der Referenzwoche keine Arbeitsleistung in der Haupterwerbstätigkeit erbrachten, Personen in Elternkarenz und Präsenzdiener sind nicht Teil der Stichprobe. Ausnahmen sind diesbezüglich die Auswertungen der Verdienststrukturerhebung und zu All-in Verträgen. Lehrlinge werden mit Ausnahme der Auswertungen zur Verdienststrukturerhebung miteinbezogen. Aus diesem Grund weichen die hier präsentieren Werte teil-

weise leicht von den offiziellen Publikationen zur Erwerbstätigkeit ab, die auch nicht in der Referenzwoche erwerbstätige Personen enthalten. Für die Analysen der Überstundenleistung macht es aber nur Sinn, jene Personen zu berücksichtigen, die in der Referenzwoche gearbeitet haben. Die jeweiligen Informationen zur Stichprobe können jeweils den Angaben unterhalb der Diagramme und Tabellen entnommen werden.

Voll- und Teilzeitbeschäftigte

Im Mikrozensus gibt es drei verschiedene Ausprägungen zum Ausmaß der Beschäftigung, nämlich Vollzeit, Teilzeit und stark schwankende Arbeitszeit. Informationen zur geringfügigen Beschäftigung sind nicht enthalten. Um eine Annäherung für diese Kategorie zu erhalten und die Teilzeitbeschäftigten in zwei Gruppen zu gliedern, wird die normalerweise geleistete Arbeitszeit herangezogen. Bei einer normalerweise geleisteten Arbeitszeit von weniger als 12 Stunden wird die Kategorie „marginale Teilzeit" gebildet, welche als Approximation zur geringfügigen Beschäftigung dient. So können vier Kategorien, nämlich „stark schwankende Arbeitszeit", „marginale Teilzeit", „substanzielle Teilzeit" und „Vollzeit" unterschieden werden. Da sich in den Berechnungen zeigte, dass marginale Teilzeit und stark schwankende Arbeitszeiten im Kontext von Überstunden eine vernachlässigbare Rolle spielen, werden diese beiden Kategorien nur zur Beschreibung der Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung zu Beginn des Berichts verwendet. Ist „marginale Teilzeit" nicht separat ausgewiesen, bezieht sich der Begriff „Teilzeit" somit auf „substanzielle Teilzeit", also auf Personen, die normalerweise mindestens 12 Stunden in der Woche arbeiten (ab Kapitel 1.2.4). Ausnahme bilden die Auswertungen der Verdienststrukturerhebung. Die entsprechenden Informationen können aber jeweils der Quellenangabe entnommen werden.

Die Erfassung von Arbeitszeit und Über- bzw. Mehrarbeitsstunden im Mikrozensus

Im Mikrozensus werden jedes Quartal 22.500 Haushalte zum Erwerbsverhalten und zur Wohnsituation befragt. Dabei sind auch Informationen zur Arbeitszeit und den Überstunden enthalten. Jedes Quartal wird ein Fünftel der Haushalte ersetzt. 2014 wurden rückwirkend für die früheren Datensätze neue Gewichte zur Hochrechnung des Datensatzes auf die österreichische Bevölkerung berechnet, die auch für diese Auswertungen (mit Ausnahme der Auswertungen zu All-in Verträgen) herangezogen wurden.

Im Mikrozensus wird nach der tatsächlichen Arbeitszeit in der Referenzwoche gefragt. Dabei sind Über- und Mehrarbeitsstunden bereits enthalten. Die Erfassung von Über- bzw. Mehrarbeitsstunden erfolgt in zwei weiteren Fragen, die 2009 leicht abgeändert wurden. Das ist insofern problematisch, da nicht rückgeschlossen werden kann, zu welchem Teil Veränderungen in den Ergebnissen etwa durch die Wirtschaftskrise und zu welchem Teil sie durch die neue Fragestellung entstanden. Bis 2008 wurde gefragt, ob in der tatsächlichen Arbeitszeit Über- und Mehrarbeitsstunden enthalten sind und wie viele. Wenn die erste Frage mit ja beantwortete wurde, wurde gefragt, wie viele

davon bezahlt wurden. Seit 2009 wird separat nach den in der tatsächlichen Arbeitszeit enthalten bezahlten und unbezahlten Über- bzw. Mehrarbeitsstunden gefragt.

Über- und Mehrarbeitsstunden

Angesichts der Tatsache, dass im Mikrozensus nicht zwischen Über- und Mehrarbeitsstunden unterschieden wird, wird auch hier auf diese Differenzierung verzichtet. Leisten Teilzeitbeschäftigte mehr als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, leisten sie bis zur Überstundengrenze Mehrarbeitsstunden und erst darüber Überstunden. Wenn im Text oder in den Darstellungen von Überstunden von Teilzeitbeschäftigten die Rede ist, handelt es sich faktisch also zum größten Teil um Mehrarbeitsstunden.

Bezahlte und unbezahlte Überstunden

Für die Unterscheidung von bezahlten und unbezahlten Überstunden ist ausschlaggebend, ob es eine erhöhte Kompensation für die Überstundenleistung gibt. Also entweder Überstundenzuschläge oder eine erhöhte Zeitausgleichsrate. Ist zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht klar, ob es eine erhöhte Kompensation für die Überstunden gibt (z.B. im Fall von Durchrechnungsmodellen), müssen die Befragten entsprechend ihrer diesbezüglichen Vermutung antworten. Das bedeutet, unbezahlte Überstunden können nicht trennscharf erfasst werden. Zudem kann die Kategorie sowohl überhaupt nicht bezahlte Überstunden also auch solche, die ohne erhöhte Kompensation entgolten werden, enthalten. Wenn von Ausbezahlungsraten von Überstunden die Rede ist, handelt es sich somit um den Anteil der korrekt kompensierten Überstunden an allen Überstunden.

Zur statistischen Signifikanz der Ergebnisse

Im Bericht werden keine speziellen Signifikanztests oder Konfidenzintervalle ausgewiesen, da diese die Lesbarkeit des Berichtes verschlechtern würden und durch die hohen Fallzahlen des Mikrozensus ohnehin keine große Bedeutung haben. Wird mit dem gewichteten Jahresdatensatz gerechnet, werden Zellbesetzungen von unter 6.000 als stark zufallsbehaftet betrachtet und in Klammer gesetzt. Hochgerechnete Zellbesetzungen von unter 3.000 können nicht mehr inhaltlich interpretiert werden. Folgendes anschauliches Beispiel zur Berechnung der Konfidenzintervalle soll belegen, dass diese Vorgehensweise ausreichend ist:

Die Wirtschaftsgruppe „Vermietung von Maschinen, Geräten und sonstigen beweglichen Sachen“ hat hochgerechnet 2.712 Beschäftigte in 2014, liegt also schon unter dem hier angewandten Grenzwert für die Interpretation. Die ungewichtete Fallzahl ist 49. Der durchschnittliche Überstundenwert beträgt 3,61 Stunden pro Woche. Das 95 Prozent Konfidenzintervall für diesen Wert hat eine untere Grenze von 3,35 und eine obere Grenze von 3,86. Die größte Schwankungsbreite der Überstunden nach Wirtschaftsgruppen mit einer hochgerechneten Fallzahl größer 3.000 hat die gemischte Landwirtschaft mit einem Konfidenzintervall von 0,5 h. Selbst in diesen sehr kleinen und extrem heterogenen Gruppen ist die statistische Schwankungsbreite also nicht

besonders groß. Bei größeren Kategorien nimmt die Schwankungsbreite dementsprechend natürlich weiter ab und wird bei den meisten Auswertungen vernachlässigbar.

Einkommen in der Verdienststrukturerhebung

Erfasst werden in der Verdienststrukturerhebung grundsätzlich alle bezahlten Mehrarbeits- und Überstunden sowie klassische Überstundenpauschalen. Angaben zu Mehrarbeits- und Überstunden im Rahmen von All-in Verträgen stehen in der Regel nicht zur Verfügung. Hier werden die Überstundeneinkommen nicht gesondert erfasst. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass in der Verdienststrukturerhebung nur unselbständig Beschäftigte in der Privatwirtschaft erfasst werden. Über den öffentlichen Dienst, in dem auch besonders viele Überstunden anfallen, kann deshalb keine Aussage getroffen werden.

1.2 Verteilung von Arbeitszeiten und Überstunden – ein empirischer Überblick

In diesem Kapitel wird zuerst die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung und deren Veränderung diskutiert und anschließend geklärt, wie sich Überstunden nach soziodemografischen und erwerbsstatistischen Merkmalen verteilen.

1.2.1 Entwicklung von Voll- und Teilzeitbeschäftigung im Zeitverlauf

➔ 2014 arbeiten 72 Prozent der Unselbständigen in Vollzeit. Teilzeitbeschäftigung gewinnt aber an immer größerer Bedeutung. Der relative Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten nimmt über den gesamten Untersuchungszeitraum zu. Insgesamt kommt es zu einem Anwachsen der Erwerbsbevölkerung.

In Österreich zeichnet sich – bei insgesamt steigender Beschäftigung – ein klarer Trend zu einem Rückgang der Vollzeitbeschäftigung ab (siehe Tabelle 1-1). 2005 waren noch 77,2 Prozent aller Beschäftigten vollzeitbeschäftigt. Bis 2014 nahm der Anteil der Vollzeitbeschäftigten jedoch kontinuierlich bis auf 72 Prozent ab. Dementsprechend gewann die Teilzeitarbeit an Bedeutung. Diese Gruppe wiederum muss in geringfügige Beschäftigung und längerer Teilzeit differenziert werden, da es zwischen diesen Kategorien große Unterschiede hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung und sozialrechtlicher Aspekte gibt. Während der Anteil der marginalen Teilzeit an allen Beschäftigten zwischen 2005 und 2014 von 3,4 Prozent auf 4,8 Prozent stieg, nahm die substanzielle Teilzeit im selben Zeitraum von 18,3 Prozent auf 23 Prozent zu.

Neben den Ausprägungen Voll-/Teilzeit wird im Mikrozensus auch noch die Möglichkeit geboten, stark schwankende Arbeitszeiten anzugeben. Jedoch ist diese Variante der Arbeitszeitorganisation sehr selten und rückläufig. Gaben 2005 noch 1 Prozent der Beschäftigten an, stark schwankende Arbeitszeiten zu haben, waren es 2014 nur mehr 0,1 Prozent.

In absoluten Zahlen ausgedrückt steigt die Zahl der Vollzeitbeschäftigten (die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben) zwischen 2005 und 2008

von 2,188 Mio. auf 2,317 Mio. 2009 sank diese Zahl im Zuge der Wirtschaftskrise auf 2,233 Mio. Seit 2010, als nochmal 2,242 Mio. Personen vollzeitbeschäftigt waren, sinkt die Zahl der Vollzeitbeschäftigten allerdings bis 2014 kontinuierlich auf 2,235 Mio. Hingegen stieg die Zahl der substanziellen Teilzeitbeschäftigten seit 2005 von 519 Tsd. stetig auf 714 Tsd. Aber auch bei der marginalen Teilzeit ist in absoluten Zahlen ein Zuwachs zu beobachten. 2014 waren mit 150 Tsd. so viele in dieser Kategorie, wie noch nie zuvor im Untersuchungszeitraum.

Tabelle 1-1: Relative Zusammensetzung der unselbständig Beschäftigten nach dem Ausmaß der Beschäftigung in Prozent, 2005 bis 2014

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2005 bis 2014
stark schwankende AZ	1,0	0,6	0,4	0,4	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	-0,9pp
marginale Teilzeit	3,4	3,7	3,6	4,0	4,2	4,2	4,3	4,4	4,6	4,8	1,4pp
substanzielle Teilzeit	18,3	19,1	19,2	19,6	20,6	21,0	21,0	21,6	22,3	23,0	4,7pp
Vollzeit	77,2	76,6	76,8	76,1	75,0	74,6	74,5	73,9	73,0	72,0	-5,2pp

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständig Beschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben.

1.2.2 Arbeitsvolumen aus Voll- und Teilzeitbeschäftigung im Zeitverlauf

➔ Betrachtet man die Entwicklung des gesamten in Österreich geleisteten Arbeitsvolumens in Stunden, kann man erkennen, dass vor allem jenes von Vollzeitbeschäftigten schwankt. Stieg der Wert bis 2009, nahm er in der Krise drastisch ab und erholte sich mit dem Aufschwung bis 2011 wieder leicht. Neben krisenbedingten Schwankungen des Arbeitszeitvolumens trägt auch die generell sinkende Zahl der Vollzeitbeschäftigten zum Sinken des Arbeitsvolumens aus dieser Kategorie bei. Demgegenüber steht die steigende Zahl an Teilzeitbeschäftigten, die dazu beitragen, dass das gesamte Arbeitsvolumen annähernd konstant bleibt. Personen, die nur einer marginalen Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder stark schwankende Arbeitszeiten haben, machen am gesamten Arbeitsvolumen nur mehr einen verschwindend kleinen Teil aus.

In absoluten Zahlen wurden von den Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2008 mit 4,979 Mrd. Stunden am meisten Arbeitsstunden erbracht. Bis 2014 ist dieser Wert auf 4,660 Mrd. Stunden zurückgegangen. Einen kontinuierlichen Anstieg gibt es bei dem durch substanzielle Teilzeit erbrachten Arbeitsvolumen und zwar von 650 Mio. Stunden in 2005 auf 891 Mio. Stunden in 2014. In relativen Zahlen (siehe Tabelle 1-2) bedeutet das, dass das von Vollzeitbeschäftigten erbrachte Arbeitsvolumen von 86,4 Prozent in 2005 auf 83 Prozent in 2014 gesunken ist, während der Anteil des von substanziell Teilzeitbeschäftigten erbrachen Arbeitsvolumens am gesamten Arbeitsvolumen von 11,8 Prozent auf 15,9 Prozent gestiegen ist. Marginale Teilzeit und Personen mit stark schwankenden Arbeitszeiten haben 2014 mit 1,1 Prozent bzw. 0,1 Prozent nur mehr

einen verschwindend kleinen Anteil am gesamten geleisteten Arbeitsvolumen aller Beschäftigten.

Tabelle 1-2: Relative Zusammensetzung des gesamten in Österreich erbrachten Arbeitsvolumens nach dem Ausmaß der Beschäftigung in Prozent, 2005 bis 2014

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2005 bis 2014
stark schwankende AZ	1,0	0,6	0,4	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	-0,9pp
marginale Teilzeit	0,7	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	1,1	0,3pp
substanzielle Teilzeit	11,8	12,4	12,4	12,9	13,7	14,1	14,1	14,6	15,3	15,9	4pp
Vollzeit	86,4	86,3	86,4	85,9	85,2	84,8	84,8	84,3	83,6	83,0	-3,4pp

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständig Beschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben.

1.2.3 Überstunden aus Voll- und Teilzeitbeschäftigung im Zeitverlauf

➔ Überstunden werden zum Großteil von Vollzeitbeschäftigten erbracht. Über den gesamten Untersuchungszeitraum nimmt das Ausmaß der Überstunden tendenziell ab, was sich vor allem durch einen Rückgang der Überstunden von Vollzeitbeschäftigten erklärt. Überstunden von marginalen Teilzeitbeschäftigten und Personen mit stark schwankender Arbeitszeit machen nur einen sehr kleinen Anteil an allen Überstunden aus.

2014 wurden von den Österreichern und Österreicherinnen in Summe 268,7 Mio. Überstunden in der Haupterwerbstätigkeit geleistet. Überstunden werden zum größten Teil von Vollzeitbeschäftigten erbracht und nehmen der Tendenz nach eher ab (siehe Tabelle 1-3). Vollzeitbeschäftigte hatten im Jahr 2007 in Summe mit 339,7 Mio. Stunden den höchsten Wert für Überstunden. Dieser Wert sank bis 2013 auf 239,5 Mio. Stunden, stieg zuletzt 2014 wieder leicht an auf 240,5 Mio. Stunden. Bei der substanziellen Teilzeit können keine eindeutigen Trends ausfindig gemacht werden. Das gesamte durch Überstunden erbrachte Arbeitsvolumen schwankt zwischen 22,6 Mio. Stunden in 2006 und 26,3 Mio. Stunden in 2010. Der Großteil des Überstundenvolumens (rund 90 Prozent) wird von Vollzeitbeschäftigten erbracht (siehe Tabelle 1-4). Steigende Bedeutung gewinnen in den letzten Jahren auch die Überstunden von substanziell Teilzeitbeschäftigen. Betrug ihr Anteil an den gesamten Überstunden 2005 nur 6,7 Prozent waren es 2014 bereits 9,5 Prozent. Vergleichsweise unbedeutend sind die Überstunden, die von Personen mit stark schwankender Arbeitszeit bzw. marginaler Teilzeit erbracht werden. Nur 0,1 Prozent des gesamten Überstundenvolumens wird 2014 von Beschäftigten mit stark schwankenden Arbeitszeiten erbracht, respektive 0,9 Prozent von marginal Teilzeitbeschäftigten. Da beide Gruppen für das gesamte Überstundenausmaß relativ unbedeutend sind, wird in den folgenden Analysen nur mehr auf substanzielle Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte eingegangen. Der forthin verwendete Begriff „Teilzeit“ ist gleichbedeutend mit der bisher verwendeten

Kategorie „substanzielle Teilzeit“. Unter Teilzeit werden also Personen subsumiert, die nicht Vollzeit aber normalerweise mehr als 12 Stunden pro Woche arbeiten.

Tabelle 1-3: Zusammensetzung der erbrachten Überstunden nach dem Ausmaß der Beschäftigung in Mio. Stunden, 2005 bis 2014

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2005 bis 2014
stark schwankende AZ	6,8	2,8	1,9	1,5	0,5	0,6	0,5	0,4	0,4	0,2	-7
marginale Teilzeit	1,0	1,5	0,8	1,2	1,2	1,6	1,6	1,2	1,4	2,4	1
substanzielle Teilzeit	23,9	22,6	24,9	23,3	24,0	26,3	24,9	22,9	23,7	25,5	2
Vollzeit	322,1	323,4	339,7	321,2	278,3	271,0	270,1	265,7	239,5	240,5	-82
Summe	353,8	350,3	367,3	347,2	304,0	299,4	297,1	290,2	265,0	268,7	-85

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständig Beschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben.

Tabelle 1-4: Relative Zusammensetzung der gesamten erbrachten Überstunden nach dem Ausmaß der Beschäftigung in Prozent, 2005 bis 2014

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2005 bis 2014
stark schwankende AZ	1,9	0,8	0,5	0,4	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	-1,8pp
marginale Teilzeit	0,3	0,4	0,2	0,4	0,4	0,5	0,5	0,4	0,5	0,9	0,6pp
substanzielle Teilzeit	6,7	6,5	6,8	6,7	7,9	8,8	8,4	7,9	8,9	9,5	2,8pp
Vollzeit	91,0	92,3	92,5	92,5	91,5	90,5	90,9	91,6	90,4	89,5	-1,5pp

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständig Beschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben.

1.2.4 Arbeitszeit und Überstunden von Voll- und Teilzeitbeschäftigten nach dem Geschlecht im Zeitverlauf

➔ Männer haben längere Arbeitszeiten als Frauen, was bei Vollzeitbeschäftigten zum größten Teil an den höheren Überstundenzahlen liegt. Insgesamt gehen sowohl für vollzeitbeschäftigte Männer als auch Frauen die Arbeitszeiten zurück. Tendenziell nimmt auch das gesamte durch Überstunden erbrachte Arbeitsvolumen ab, während der Anteil an ausbezahlten Überstunden steigt. Bei Männern sind die Überstunden eher korrekt bezahlt bzw. durch erhöhte Zeitausgleichsraten kompensiert als bei Frauen.

Im Durchschnitt erbringen Vollzeitbeschäftigte 2014 2,07 Stunde pro Woche Überstundenarbeit. Die Zusammensetzung der Arbeitszeit aus regulärer Arbeitszeit, Überstunden und unbezahlten Überstunden sowie die jeweiligen Entwicklungen unterscheiden sich jedoch stark zwischen Männern und Frauen. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit von vollzeitbeschäftigten Männern ist höher, was zum größten Teil aus der höheren Zahl an

Überstunden resultiert. 2014 beträgt die tatsächliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit von vollzeitbeschäftigten Männern 40,58 Stunden, die von Frauen 39,12 Stunden.

Vollzeitbeschäftigte Männer arbeiteten 2005 im Durchschnitt 42,32 Stunden pro Woche, während Frauen mit 40,25 um knapp 2 Stunden weniger arbeiteten (siehe Abbildung 1-1).[1] Bei beiden Geschlechtern nahm die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit über den gesamten Untersuchungszeitraum ab, wobei der Rückgang bei den Frauen weniger stark ausgeprägt ist als bei den Männern. Der stärkste Rückgang der wöchentlichen Arbeitszeit erfolgte 2009 hauptsächlich durch einen Rückgang der regulären Arbeitszeit im Zuge der Wirtschaftskrise. Allerdings kam es seither zu keiner wesentlichen Zunahme der Arbeitszeit mehr. Die Überstunden von vollzeitbeschäftigen Männern nahmen im Untersuchungszeitraum (2005 bis 2014) von 3,31 Stunden auf 2,36 Stunden, die von vollzeitbeschäftigten Frauen von 1,9 Stunden auf 1,49 Stunden ab. Auch das Ausmaß der unbezahlten Überstunden nimmt sowohl bei Frauen als auch bei Männern ab.[2]

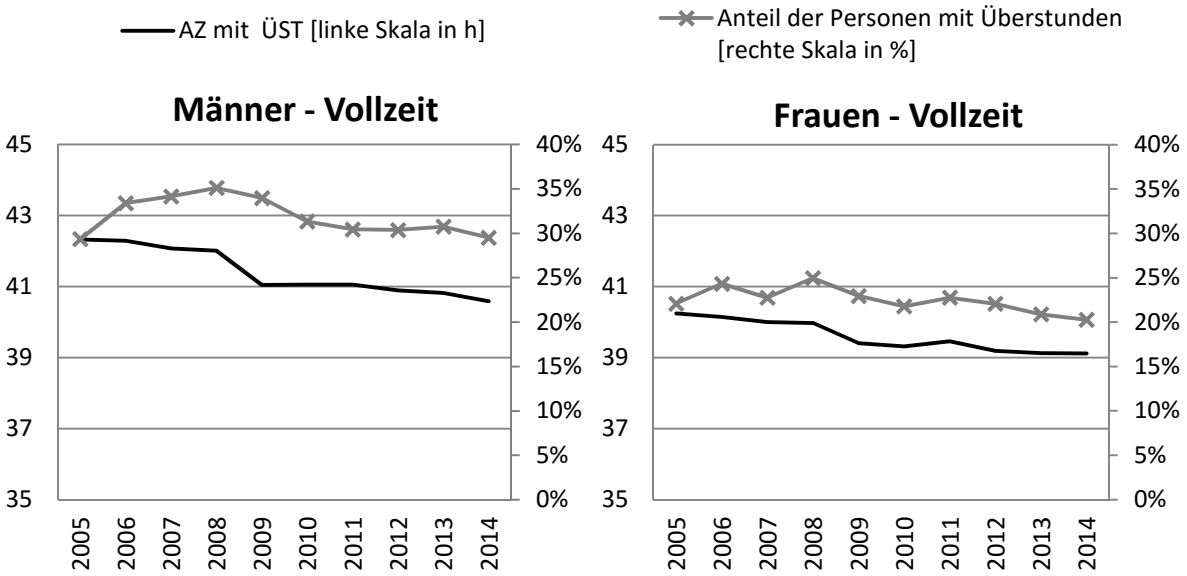
Hinsichtlich des Anteils der Personen, die Überstunden erbringen, ist zumindest seit 2008 ein Rückgang zu verzeichnen (siehe Abbildung 1-1). 2008 erbrachten 35 Prozent der vollzeitbeschäftigten Männer und 25 Prozent der vollzeitbeschäftigen Frauen Überstunden. Bis 2014 sank der Anteil der überstundenleistenden Männer auf 30 Prozent und der der Frauen auf 20 Prozent. Frauen erbringen also seltener Überstunden als Männer.

Lassen sich für die Vollzeitbeschäftigten klare Trends hinsichtlich der Länge der Arbeitszeiten ablesen, gibt es diese bei den Teilzeitbeschäftigten nicht. Sowohl die durchschnittliche Arbeitszeit von Männern und Frauen als auch der Anteil der Personen, die Überstundenarbeit erbringen, bleiben über den gesamten Untersuchungszeitraum mit leichten Schwankungen einigermaßen konstant. Im Vergleich zu den Vollzeitbeschäftigten leisten in relativen Zahlen viel weniger Teilzeitbeschäftigte Überstunden und auch der Anteil des Arbeitsvolumens aus Überstunden ist bei ihnen niedriger. Hinsichtlich des Geschlechts gibt es keine wesentlichen Unterschiede. 2014 betrug der Anteil der überstundenleistenden Teilzeitbeschäftigten bei den Männern 12 Prozent, bei den Frauen 11 Prozent.

[1] Hierbei handelt es sich um die tatsächlich geleistete durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche. Würde man nur Wochen ohne Krankenstände, Urlaubstage oder Feiertage betrachten, läge dieser Wert noch deutlich höher.

[2] Wie bereits in den einleitenden Anmerkungen erwähnt, wurde die Erfassung von Überstunden im Mikrozensus 2009 geändert. Ein Teil der Veränderung zwischen 2008 und 2009 dürfte auf diese Veränderung zurückzuführen sein.

Abbildung 1-1: Tatsächlich geleistete Arbeitszeit und Anteil der Überstundenleistenden nach Geschlecht für Vollzeitbeschäftigte, 2005 bis 2014



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständig Vollzeitbeschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben.

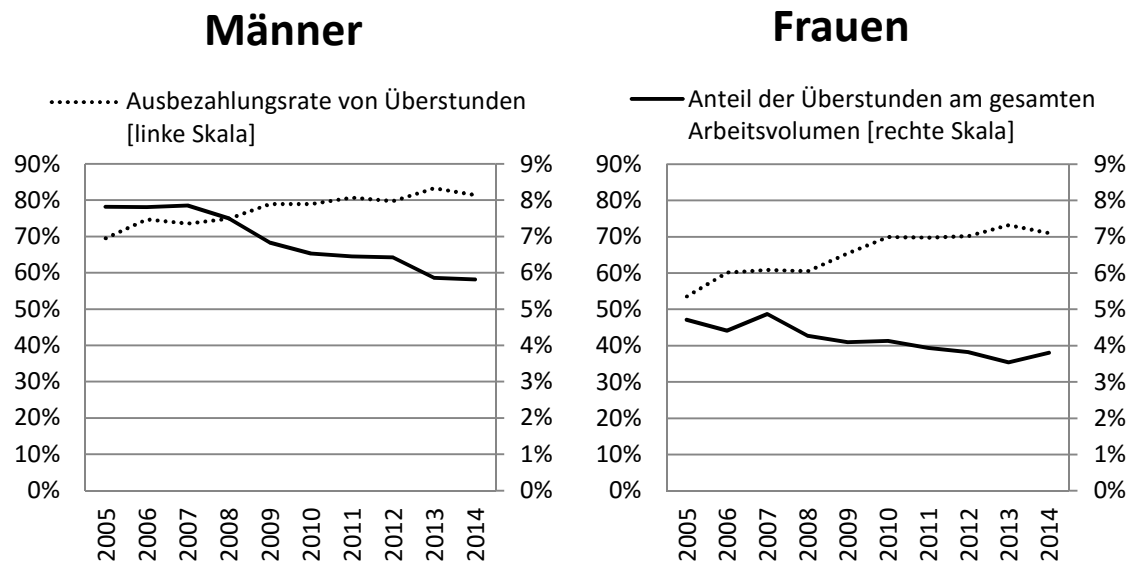
Der relative Anteil der Überstundenarbeit am gesamten Arbeitsvolumen ist sowohl für vollzeitbeschäftigte Männer als auch für vollzeitbeschäftigte Frauen rückläufig (Abbildung 1-2). Männer hatten den höchsten Anteil durch Überstunden im Jahr 2007. 7,8 Prozent des gesamten von vollzeitbeschäftigten Männern erbrachten Arbeitsvolumens wurde in Form von Überstunden erbracht. Bis 2014 sank der Anteil der Überstunden auf 6 Prozent. Bei den vollzeitbeschäftigten Frauen hatte der Anteil durch Überstunden ebenfalls 2007 mit 4,9 Prozent einen Höchstwert erreicht und sank bis 2014 auf rund 4 Prozent. Bei Vollzeitbeschäftigten beiden Geschlechts nahm zwischen 2005 und 2013 die Rate der Bezahlung von Überstunden zu (Abbildung 1-2).[3] 2005 wurden nur 66 Prozent der von vollzeitbeschäftigten Männern erbrachten Überstunden als solche mit erhöhter Kompensation entgolten. Bis 2013 stieg diese Rate auf 83 Prozent. Auch bei den vollzeitbeschäftigten Frauen nahm der Anteil der bezahlten Überstunden zu, allerdings auf einem niedrigeren Niveau. Von 2005 bis 2013 steigt die Rate von 54 Prozent auf 73 Prozent. Dann sank der Wert 2014 wieder leicht auf 81 Prozent bei den Männern und 71 Prozent bei den Frauen.

Bei Teilzeitbeschäftigten ist der Anteil des Arbeitsvolumens aus Überstunden niedriger als bei Vollzeitbeschäftigten. Sowohl bei den Männern als auch bie den Frauen machen Überstunden nur rund 3 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens aus. Ähnlich wie bei

[3] Die Rate der Bezahlung von Überstunden errechnet sich aus allen bezahlten Überstunden einer Gruppe, dividiert durch alle Überstunden, die in dieser Gruppe geleistet werden. Auch Überstunden, für die eine erhöhte Kompensation in Form von Zeitausgleich, (z.B. 1:1,5) in Anspruch genommen werden kann, werden als bezahlte Überstunden gerechnet.

den Vollzeitbeschäftigten werden Überstunden im Zeitverlauf häufiger als solche bezahlt. Interessant ist, dass teilzeitbeschäftigte Männer Überstunden seltener bezahlt bekommen als vollzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigte Frauen bekommen seit 2009 Überstunden allerdings zu einem höheren Anteil bezahlt als vollzeitbeschäftigte Frauen.

Abbildung 1-2: Anteil der Überstunden am gesamten Arbeitsvolumen und Anteil der bezahlten Überstunden nach Geschlecht für Vollzeitbeschäftigte in Prozent, 2005 bis 2014



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständig Vollzeitbeschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben.

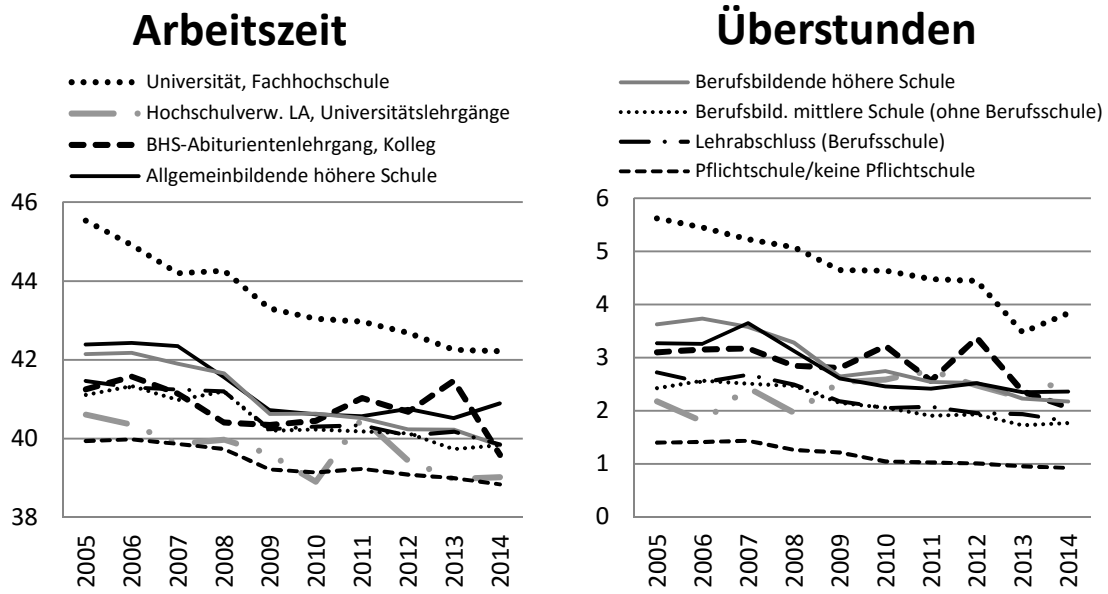
1.2.5 Arbeitszeit und Überstunden nach der höchsten abgeschlossenen Bildung im Zeitverlauf

➔ Betrachtet man die Arbeitszeit entlang der Bildungsabschlüsse, kann man klar erkennen, dass mit steigender Bildung die Arbeitszeit wie auch die Anzahl der Überstunden steigen. Zudem haben höher Gebildete einen höheren Anteil an unbezahlten Überstunden. Personen mit niedrigerer formaler Bildung bekommen Überstunden eher bezahlt als höher gebildete. Nach der höchsten abgeschlossenen Bildung zeigt sich im Zeitverlauf für fast alle Bildungsabschlüsse ein Rückgang der tatsächlichen Arbeitszeit, wie der Überstunden. Am stärksten ist dieser Rückgang allerdings bei den hoch Qualifizierten ausgeprägt. Bei Teilzeitbeschäftigten spielen Überstunden eine weniger bedeutende Rolle und die Arbeitszeitkurven unterscheiden sich kaum nach Bildungsabschlüssen.

Die folgenden Ausführungen zeigen vorwiegend besonders relevante Ergebnisse der Vollzeitbeschäftigten. Als Ergebnis vorausgeschickt werden kann, dass die tatsächlich geleistete Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in allen Bildungsgruppen seit 2005 sinkt. Abbildung 1-3 zeigt die Überstunden und die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten für

die unterschiedlichen Bildungskategorien. Anschließend werden die relevantesten Ergebnisse verbal beschrieben.

Abbildung 1-3: Arbeitszeit und Überstunden nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung für Vollzeitbeschäftigte, 2005 bis 2014



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständig Vollzeitbeschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben.

Pflichtschulabsolvent und Pflichtschulabsolventinnen in Vollzeit

Diese Gruppe verfügt 2014 über eine durchschnittliche Arbeitszeit von 38,84 Stunden inkl. Überstunden, bzw. 37,92 Stunden exkl. Überstunden.

- Vergleicht man Vollzeitbeschäftigte mit Pflichtschulabschluss mit allen anderen Vollzeitbeschäftigten, so leisten diese am seltensten Überstunden (12 Prozent) und verfügen über die kürzesten Arbeitszeiten (inkl. Überstunden).
- Betrachtet man das geleistete Arbeitsvolumen, das aus Überstunden zustande kommt, ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen. (2005: 3,5 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens, 2014: 2,4 Prozent).
- Zwischen 2005 und 2014 stieg in dieser Gruppe die Rate der Überstundenbezahlung von 69 auf 85 Prozent der Überstunden.

Lehrabsolventen und Lehrabsolventinnen in Vollzeit

Diese Gruppe verfügt 2014 über eine durchschnittliche Arbeitszeit von 39,83 Stunden inkl. Überstunden, bzw. 38,05 Stunden exkl. Überstunden.

- Den Unterschied im Vergleich zu den Vollzeitbeschäftigten mit Pflichtschulabschluss machen die durchschnittlich höheren Überstundenzahlen aus.
- Der Rückgang der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit von 41,47 Stunden in 2005 auf 39,83 Stunden in 2014 lässt sich primär auf ein Sinken der Überstunden

zurückführen. Die Arbeitszeit ohne Überstunden sank im Zeitraum 2005–2014 von 38,74 Stunden auf 38,05 Stunden pro Woche. Die Überstunden gingen im selben Zeitraum von 2,72 auf 1,8 Stunden zurück.

- Der Anteil der Personen, die Überstunden leisten geht zurück (2005: 30 Prozent, 2014: 24 Prozent).
- Betrachtet man das geleistete Arbeitsvolumen, das aus Überstunden zustande kommt, ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen (2005: 6,6 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens, 2014: 4,5 Prozent).
- Zwischen 2005 und 2014 stieg in dieser Gruppe die Rate der Überstundenbezahlung von 69 auf 86 Prozent. Der Anteil der vergüteten Überstunden ist bei den Gruppen der Pflichtschulabsolventen und Pflichtschulabsolventinnen und Lehrabschlussabsolventen und Lehrabschlussabsolventinnen in Vollzeit im Vergleich zu den anderen Bildungsabschlüssen vergleichsweise hoch.

Absolventen und Absolventinnen einer berufsbildenden mittleren Schule in Vollzeit

Diese Gruppe verfügt 2014 über eine durchschnittliche Arbeitszeit von 39,85 Stunden inkl. Überstunden, bzw. 38,08 Stunden exkl. Überstunden.

- Zwischen 2005 und 2014 nahm der Anteil der Personen mit Überstunden von 29 Prozent auf 23 Prozent ab. Dementsprechend sank auch der durch Überstunden erbrachte Teil des Arbeitsvolumens von 5,9 Prozent (2005) auf 4,4 Prozent (2014).
- Der Anteil der bezahlten Überstunden an allen Überstunden nahm von 62 Prozent (2005) auf 85 Prozent (2014) zu.
- Die Teilzeitbeschäftigten dieser Bildungskategorie verfügen über einen besonders starken Anstieg der Rate der Überstundenbezahlung. Wurden 2005 noch weniger als die Hälfte der Überstunden korrekt abgegolten stieg dieser Anteil bis 2014 auf 90 Prozent.

Absolventen und Absolventinnen einer allgemeinbildenden höheren Schule in Vollzeit

Diese Gruppe verfügt 2014 über eine durchschnittliche Arbeitszeit von 40,89 Stunden inkl. Überstunden, bzw. 38,53 Stunden exkl. Überstunden.

- Hervorzuheben ist, dass diese Gruppe die zweithöchste durchschnittliche Arbeitszeit inkl. Überstunden hat. Nur Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen haben noch längere Arbeitszeiten.
- Trotzdem ist auch hier die Arbeitszeit in den letzten Jahren gesunken. Dies resultiert vorwiegend aus einem Rückgang der Arbeitszeit ohne Überstunden.
- Der Anteil der Personen, die 2014 Überstunden leisten, liegt mit 30 Prozent deutlich über den Anteilen in den bisher beschriebenen niedrigeren Bildungsbereichen. Dementsprechend ist auch die durchschnittliche Anzahl der Überstunden höher (2005: 3,27 Stunden, 2014: 2,36 Stunden) und der Anteil der Überstunden am gesamten Arbeitsvolumen ist 2014 mit 5,8 Prozent der dritthöchste im Vergleich zu allen anderen Bildungsabschlüssen.
- Der Anteil der bezahlten Überstunden stieg im Untersuchungszeitraum von knapp über 64 Prozent auf rund 80 Prozent

Absolventen und Absolventinnen einer berufsbildenden höheren Schule in Vollzeit

Diese Gruppe verfügt 2014 über eine durchschnittliche Arbeitszeit von 39,82 Stunden inkl. Überstunden, bzw. 37,65 Stunden exkl. Überstunden.

- In dieser Gruppe sank die tatsächliche Arbeitszeit zwischen 2005 und 2014 von 42,1 Stunden auf 39,8 Stunden.
- Hervorzuheben ist, dass 42 Prozent dieser Gruppe vor der Wirtschaftskrise Überstunden leisteten. Seit 2010 ist der Anteil der Personen, die Überstunden leisten mit knapp über 30 Prozent relativ stabil.
- Diese Zahlen spiegeln sich auch in der relativen Bedeutung der Überstunden am gesamten Arbeitsvolumen wider, das bis 2007 rund 9 Prozent betrug und dann kontinuierlich auf 5,4 Prozent sank.
- Der Anteil der bezahlten Überstunden an allen Überstunden stieg zwischen 2005 und 2011 von 68 Prozent auf 81 Prozent und bleibt seither ungefähr konstant.
- Im Gegensatz dazu sind die Arbeitszeit und der Anteil der Überstundenleistenden der Teilzeitbeschäftigten dieser Bildungskategorie großen Schwankungen unterworfen. Teilzeitbeschäftigte Absolventinnen und Absolventen von berufsbildenden höheren Schulen scheinen also besonders stark auf konjunkturelle Schwankungen reagieren zu müssen.

Absolventen und Absolventinnen von hochschulverwandten Lehranstalten oder Universitätslehrgängen (Abschluss ohne Master/Magister) in Vollzeit

Diese Gruppe verfügt 2014 über eine durchschnittliche Arbeitszeit von 39,02 Stunden inkl. Überstunden, bzw. 36,4 Stunden exkl. Überstunden.

- Diese Gruppe verfügt über die niedrigsten Arbeitszeiten exklusive Überstunden bzw. die zweitniedrigsten inklusive Überstunden (nur Pflichtschulabsolventen und Pflichtschulabsolventinnen arbeiten kürzer).
- Durchschnittlich werden 2,63 Überstunden geleistet, dies ist der zweithöchste Wert, nur Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen leisten mehr Überstunden.
- Dementsprechend hoch ist 2014 auch der Anteil der Überstunden am Arbeitsvolumen mit 6,7 Prozent.
- Auch der Anteil der Personen, die Überstunden leisten steigt (2005: 24 Prozent, 2014: 38 Prozent). Dabei handelt es sich um den zweithöchsten Anteil nach den Beschäftigten mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss.
- Der Anteil der bezahlten Überstunden an allen Überstunden ist mit ungefähr 50 Prozent so niedrig wie in kaum einer anderen Bildungskategorie.

Universitäts- und Fachhochschulabsolventen und Fachhochschulabsolventinnen in Vollzeit

Diese Gruppe verfügt 2014 über eine durchschnittliche Arbeitszeit von 42,22 Stunden inkl. Überstunden, bzw. 38,38 Stunden exkl. Überstunden.

- Diese Gruppe verfügt über die höchsten durchschnittlich geleisteten Arbeitszeiten (inkl. Überstunden). Doch auch in dieser Gruppe sanken die Arbeitszeiten in den letzten Jahren (2005: 45,54 Stunden, 2014: 42,22 Stunden).

- Der Rückgang der Arbeitszeit ist vor allem durch einen Rückgang der Überstunden zwischen 2005 und 2014 von 5,62 Stunden auf 3,84 Stunden zu erklären. Die Arbeitszeit ohne Überstunden nahm im Untersuchungszeitraum weniger stark ab als die durchschnittlichen Überstundenzahlen.
- Auch der Anteil der Überstunden leistenden Personen reduzierte sich zwischen 2005 und 2014 von 50 Prozent auf 42 Prozent.
- Dennoch ist der Anteil der Überstunden an ihrem Arbeitsvolumen über den gesamten Untersuchungszeitraum so hoch wie in keiner anderen Bildungskategorie (2014: 9,1 Prozent).
- Vergleichsweise niedrig und sehr konstant ist der Anteil der bezahlten Überstunden an allen Überstunden. Wurden 2005 63 Prozent der Überstunden bezahlt, waren es 2015 67 Prozent.

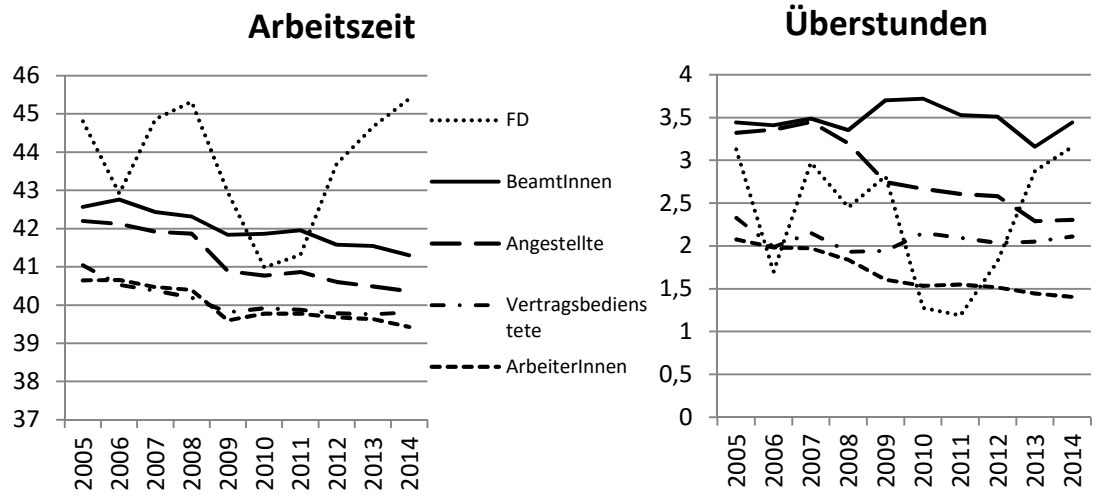
1.2.6 Arbeitszeit und Überstunden nach der beruflichen Stellung im Zeitverlauf

➔ Beamte und Beamtinnen haben im Durchschnitt besonders lange Arbeitszeiten und besonders viele Überstunden. Arbeiter und Arbeiterinnen haben die kürzesten Arbeitszeiten und erbringen am wenigsten Überstunden. Bei den Vertragsbediensteten und Beamten und Beamtinnen blieben die Überstundenzahlen relativ konstant, während sie bei Angestellten und Arbeitern sowie Arbeiterinnen gesunken sind.

Die Arbeitszeit und der durchschnittliche Überstundeneinsatz unterscheiden sich stark nach den beruflichen Stellungen, welche unselbständige Arbeiter und Arbeiterinnen, Angestellte, Beamte und Beamtinnen, Vertragsbedienstete und Freie Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen umfassen. Für diese Kategorien werden in diesem Unterkapitel Arbeitszeiten und Überstunden ausgewertet. Den Schwerpunkt bilden auch hier wieder die Vollzeitbeschäftigten. Einen Überblick dazu geben Abbildung 1-4 und Abbildung 1-5.

Bei den Vollzeitbeschäftigten haben die Freien Dienstnehmer und Freie Dienstnehmerinnen über den gesamten Untersuchungszeitraum, mit Ausnahme von 2010 und 2011 die höchsten durchschnittlichen Arbeitszeiten. 2014 etwa arbeiteten sie im Schnitt 45,5 Stunden. Während die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei den Freien Dienstnehmern und Freien Dienstnehmerinnen besonders stark schwankt, sind die Wochenarbeitszeiten von allen anderen beruflichen Stellungen um einiges stabiler und weisen einen leicht sinkenden Trend auf. Die zweithöchsten Arbeitszeiten haben 2014 Beamte und Beamtinnen (41,3 Stunden), gefolgt von Angestellten (40,4 Stunden) und Vertragsbediensteten (39,8 Stunden). Arbeiter und Arbeiterinnen haben mit 39,4 Stunden die niedrigsten durchschnittlichen Arbeitszeiten. Von 2005 auf 2014 ging die durchschnittliche Arbeitszeit bei den Angestellten am stärksten zurück, nämlich um 1,8 Stunden. Die Freien Dienstnehmer und Freien Dienstnehmerinnen haben als einzige Kategorie 2014 eine höhere durchschnittliche Arbeitszeit als 2005, wenngleich die Werte der Freien Dienstnehmer und Freien Dienstnehmerinnen stärker fluktuieren. In allen anderen beruflichen Stellungen sank die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 2005 bis 2014 um 1,2 bis 1,3 Stunden.

Abbildung 1-4: Arbeitszeit und Überstunden nach der beruflichen Stellung für Vollzeitbeschäftigte in Stunden, 2005 bis 2014



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständig Vollzeitbeschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben.

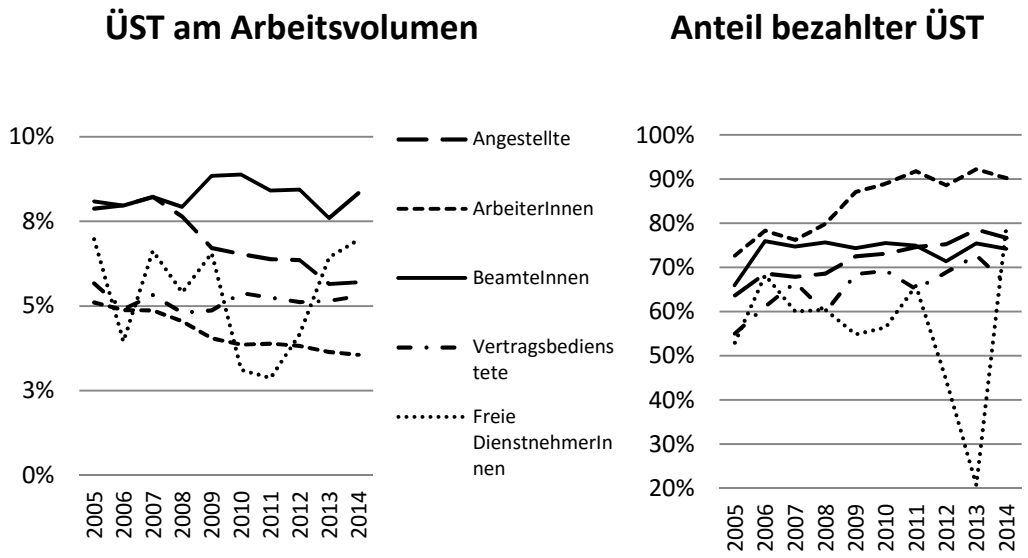
Abgesehen von den Freien Dienstnehmern und Freien Dienstnehmerinnen korrespondieren lange Arbeitszeiten auch mit einem hohen Anteil an Personen mit Überstunden. Den höchsten Anteil von Überstundenleistenden haben 2014 Beamte mit 37 Prozent, dann folgen Angestellte mit 30 Prozent. Freie Dienstnehmer und Freie Dienstnehmerinnen und Angestellte haben einen Anteil von 25 Prozent an Überstundenleistenden. Den niedrigsten Anteil von Beschäftigten mit Überstunden haben Arbeiter und Arbeiterinnen. 2014 leisteten sie im Schnitt wöchentlich zu 19 Prozent Überstundenarbeit.

2014 ist, entsprechend dem hohen Anteil an Überstundenleistenden, auch die pro Kopf Überstundenzahl bei den vollzeitbeschäftigten Beamten mit knapp unter 3,5 Stunden pro Woche am höchsten. Bei den Freien Dienstnehmern und Freien Dienstnehmerinnen hingegen sind die durchschnittlichen Überstundenzahlen in Relation zum Anteil der Überstundenleistenden besonders hoch, was auf eine starke Konzentration der Überstundenarbeit hindeutet. 2014 betrug der Durchschnitt 3,16 Stunden. Angestellte haben 2014 mit 2,3 Stunden den dritthöchsten Wert, knapp darunter folgen Vertragsbedienstete mit 2,1 Stunden. Am niedrigsten sind die durchschnittlichen Überstundenzahlen bei Arbeitern und Arbeiterinnen. Sie erbringen 2014 im Schnitt 1,4 Überstunden pro Woche. Betrachtet man die zeitliche Entwicklung, zeigt sich, dass die Überstunden von den Vertragsbediensteten und von den Beamten und Beamtinnen relativ konstant bleiben, während die Überstunden von Angestellten und Arbeitern sowie Arbeiterinnen stark zurückgehen. Am stärksten ist der Rückgang bei den Angestellten. Sie erbringen 2014 um rund 1 Stunde weniger an Überstundenarbeit als 2005. Arbeiter und Arbeiterinnen erbringen 2014 im Durchschnitt um 0,7 Stunden pro Woche weniger Überstundenarbeit als 2005.

Die bisher umrissenen Trends lassen sich auch am Anteil des Arbeitsvolumens aus Überstunden am gesamten Arbeitsvolumen nachzeichnen. Beamte und Beamtinnen

haben fast durchwegs den höchsten Anteil am Arbeitsvolumen aus Überstunden. Dieser liegt durchwegs zwischen 8 und 9 Prozent. Angestellte hatten von 2005 bis 2007 noch einen ähnlich hohen Wert, der aber bis 2014 auf 5,7 Prozent sank. Relativ konstant blieb der Wert bei ungefähr 5 Prozent für Vertragsbedienstete. Bei Arbeitern und Arbeiterinnen ist ebenso ein starker Rückgang des relativen Arbeitsvolumens aus Überstunden zu verzeichnen. Von 2005 auf 2014 sank der Wert von 5 Prozent auf 3,5 Prozent. Die Werte für Freie Dienstnehmer und Freie Dienstnehmerinnen schwanken auch bei dieser Kennzahl besonders stark.

Abbildung 1-5: Anteil der Überstunden am gesamten Arbeitsvolumen und Anteil der abgegoltenen Überstunden an allen Überstunden nach der beruflichen Stellung für Vollzeitbeschäftigte in Prozent, 2005 bis 2014



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständig Vollzeitbeschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben.

Auch der Anteil der bezahlten Überstunden an allen Überstunden variiert stark nach der beruflichen Stellung. 2014 bekommen vollzeitbeschäftigte Arbeiter und Arbeiterinnen 90 Prozent der Überstunden bezahlt, Freie Dienstnehmer und Freie Dienstnehmerinnen 80 Prozent, Angestellte 77 Prozent, Beamte und Beamtinnen 74 Prozent und Vertragsbedienstete 66 Prozent. Die Rate der korrekt abgegoltenen Überstunden nimmt über den Untersuchungszeitraum in allen beruflichen Stellungen zu. Am stärksten ist die Zunahme bei den Freien Dienstnehmern und Freien Dienstnehmerinnen mit 27 Prozentpunkten und bei den Arbeitern und Arbeiterinnen mit 18 Prozentpunkten.

Da unbezahlte Überstunden die realen Lohnkosten senken und somit zu weiterem Lohndruck führen, ist die Zunahme des Anteils an bezahlten Überstunden positiv zu bewerten. Arbeiter und Arbeiterinnen etwa bekommen 2014 fast alle erbrachten Überstunden bezahlt. Die Löhne im Niedriglohnsektor sind somit kaum einem zusätzlichen Lohndruck durch unbezahlte Überstunden ausgesetzt.

1.2.7 Arbeitszeit und Überstunden nach Alter für Voll- und Teilzeit sowie dem Geschlecht für 2014

➔ Die höchsten Überstundenzahlen haben Männer im Alter von 35 bis 39 Jahren. Vor allem in der Haupterwerbsphase haben Männer, bezogen auf das jeweilige Ausmaß der Beschäftigung, längere Arbeitszeiten und höhere Überstundenzahlen als Frauen.

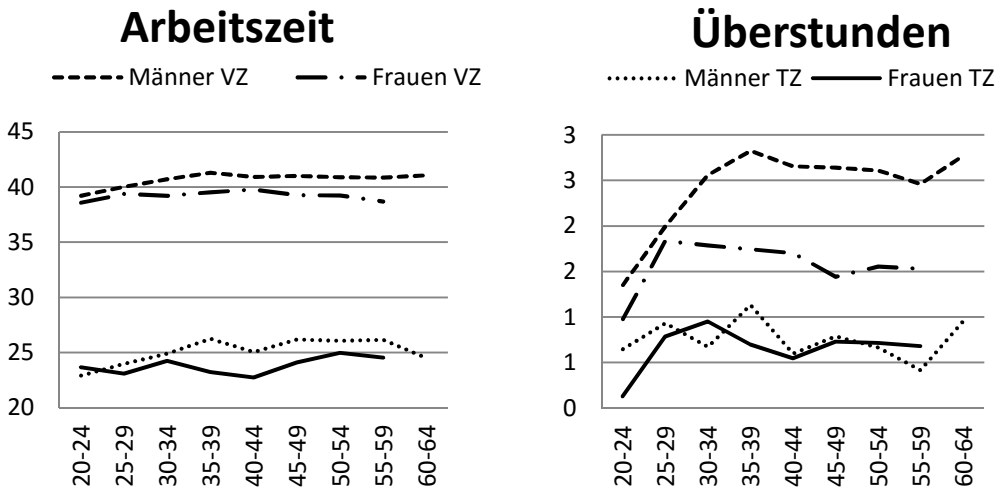
Arbeitszeiten und Überstundeneinsatz zwischen Männern und Frauen unterscheiden sich entlang von Lebensphasen. Wie genau sich diese Unterschiede darstellen, wird hier behandelt. Abbildung 1-6 gibt Aufschluss darüber, wie sich die Arbeitszeiten und Überstunden von Männern und Frauen, jeweils für Voll- und Teilzeitbeschäftigte für unterschiedliche Altersgruppen unterscheiden. Die Obergrenze für die Darstellung bildet dabei jeweils das gesetzliche Pensionsantrittsalter: bei Männern 65, bei Frauen 60 Jahre (Datenbasis: Mikrozensusjahresdatensatz 2014).

Aufgrund der sehr hohen Teilzeitquote von Frauen bei einer gleichzeitig sehr niedrigen Teilzeitquote der Männer, vor allem in der Haupterwerbsphase, ergibt sich ein großer Unterschied in der Arbeitszeit von Frauen und Männer. Es zeigt sich darüber hinaus, dass Männer fast über das gesamte Erwerbsalter eine höhere Arbeitszeit haben als Frauen. Das gilt sowohl für Vollzeitbeschäftigte wie auch für Teilzeitbeschäftigte. Besonders groß ist dieser Unterschied (mehr als 1,8 Stunden) bei den Vollzeitbeschäftigten im Alter von 35 bis 39 Jahren und von 50 bis 59. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist dieser Unterschied vor allem im Alter von 35 bis 49 Jahren mit rund 3 Stunden besonders stark ausgeprägt. Insgesamt steigt sowohl bei vollzeitbeschäftigten Männern als auch bei vollzeitbeschäftigten Frauen die durchschnittliche Arbeitszeit bis etwa 40 Jahre und bleibt dann ungefähr konstant, bei Männern knapp über 40 Stunden, bei Frauen knapp darunter.

Noch viel deutlicher wird der geschlechterspezifische Unterschied, wenn man die durchschnittlichen Überstundenzahlen nach dem Alter betrachtet. Vollzeitbeschäftigte Männer im Alter von 30 bis 55 Jahren haben durchgängig mehr als 2,5 Überstunden pro Woche, während Frauen bis zum Pensionsantrittsalter nie über 2 Stunden kommen. Die meisten Überstunden machen vollzeitbeschäftigte Männer im Alter von 35 bis 39 Jahren. Sie erbringen im Durchschnitt jede Woche 2,8 Überstunden.

Der Unterschied zwischen teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen ist vor allem im Alter von 35 bis 39 Jahren stark ausgeprägt. Männer leisten in dieser Altersgruppe um 0,4 Stunden mehr an Überstundenarbeit. Ansonsten unterscheiden sich die Überstundenzahlen bei Teilzeitbeschäftigen kaum nach dem Geschlecht.

Abbildung 1-6: Arbeitszeit von Männern und Frauen (20 bis 64 Jahre) für Voll- und Teilzeitbeschäftigte in Stunden, 2014



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständig Beschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben und normalerweise mindestens 12h arbeiten

1.2.8 Arbeitszeit und Überstunden von Männern und Frauen mit und ohne Kinder für 2014

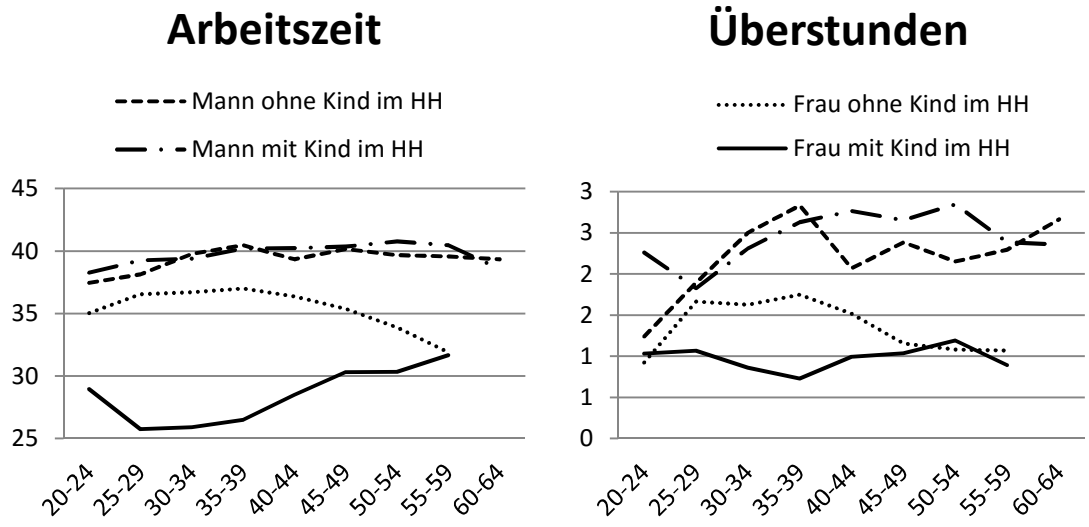
➔ Leben Kinder im Haushalt, senkt das bei Frauen tendenziell das Ausmaß der Überstunden, während Männer mit Kindern im Haushalt tendenziell mehr Überstunden leisten.

Das Ausmaß der Erwerbsarbeit unterscheidet sich stark zwischen Männern und Frauen. Männer haben tendenziell längere bezahlte Arbeitszeiten. Besonders groß wird dieser Unterschied, wenn Kinder (unter 15 Jahre) im gemeinsamen Haushalt leben. In diesem Berichtsteil wird die Frage geklärt, wie sich Arbeitszeiten und Überstundenausmaß von Männern und Frauen, jeweils mit und ohne Kind im gemeinsamen Haushalt, in den unterschiedlichen Altersgruppen für das Jahr 2014 unterscheiden. In Abbildung 1-7 sind die durchschnittlichen Arbeitszeiten und Überstunden von Männern und Frauen je mit und ohne Kinder über unterschiedliche Alterskategorien dargestellt.

Die durchschnittlichen Arbeitszeiten von Männern, egal ob mit oder ohne Kind im Haushalt, sind durchwegs höher als die von Frauen. Männer mit Kindern im Haushalt haben außer im Alter von 30 bis 40 sowie über 60 eine höhere durchschnittliche Arbeitszeit als Männer ohne Kinder im Haushalt. Den höchsten Durchschnittswert für die Arbeitszeit haben Männer mit Kind im Haushalt zwischen 50 und 54 Jahren mit 40,8 Stunden pro Woche. Männer ohne Kinder haben die höchste Arbeitszeit zwischen 35 und 39 Jahren mit 40,5 Stunden. Generell unterscheiden sich die Arbeitszeiten zwischen Männern mit und ohne Kinder aber nicht sehr stark voneinander. Ganz anders sieht das bei den Frauen aus. Frauen mit Kindern haben immer eine niedrigere durchschnittliche Arbeitszeit als Frauen ohne Kinder im Haushalt. Besonders groß ist

dieser Unterschied bei Personen zwischen 25 und 39 Jahren, wo er mehr als 10 Stunden ausmacht. Frauen ohne Kinder im Haushalt haben die höchste durchschnittliche Wochenarbeitszeit zwischen 35 und 39 Jahren. Bis zum Pensionsantritt sinkt ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf 32 Stunden. Frauen mit Kindern im Haushalt haben die niedrigste Wochenarbeitszeit zwischen 25 und 29 Jahren. Mit zunehmendem Alter steigt der Wert in dieser Kategorie weiter, bis er zwischen 55 und 59 Jahren mit 31,7 Stunden wieder einen Höchstwert erreicht und beinahe den Wert von Frauen ohne Kinder im Haushalt erreicht.

Abbildung 1-7: Arbeitszeit und Überstunden von Männern und Frauen (20 bis 64 Jahre) mit und ohne Kinder in Stunden über dem Alter, 2014



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständig Beschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben und normalerweise mindestens 12h arbeiten.

Analog dazu zeichnet sich das Bild bei den Überstunden. Besonders hoch ist der Anteil der Personen mit Überstunden bei den Männern, egal ob mit oder ohne Kind im Haushalt. Männer ohne Kinder haben den höchsten Anteil im Alter von 35 bis 39 Jahren (34 Prozent) Männer mit Kind im Haushalt im Alter von 40 bis 44 Jahren (33 Prozent). Frauen erbringen generell zu einem niedrigeren Anteil Überstunden, diejenigen mit Kind im Haushalt durchwegs noch weniger, als jene ohne Kind im Haushalt. Im Alter von 30 bis 39 Jahren erbringen Frauen mit Kindern mit rund 15 Prozent am seltensten Überstunden.

Frauen mit Kindern haben mit rund einer Stunde fast durchgängig die niedrigste wöchentliche Überstundenzahl. Den niedrigsten Wert haben Frauen im Alter von 35 bis 39 Jahren mit 0,7 Stunden pro Woche. Vor allem Frauen zwischen 25 und 45 mit Kind im Haushalt haben bedeutend niedrigere Überstundenzahlen als Frauen ohne Kinder im Haushalt.

Männer haben durchwegs höhere Überstundenzahlen als Frauen. Zwischen 25 Jahren und 40 Jahren haben Männer ohne Kind im Haushalt höhere Überstundenzahlen als Männer mit Kindern im Haushalt, mit einem Höchstwert im Alter von 35 bis 40 Jahren (2,8 Überstunden). Ab dann haben Männer mit Kindern im Haushalt bis 59 Jahre höhere Überstundenzahlen als Männer ohne Kinder im Haushalt.

Aus der Geschlechterperspektive betrachtet, ist die ungleiche Verteilung von Erwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen problematisch. Die Zahlen zeigen, dass Frauen im Zuge von Familiengründungen Arbeitszeit reduzieren und Männer ausweiten. Das bringt langfristige Benachteiligungen von Frauen mit sich, sowohl am Arbeitsmarkt als auch hinsichtlich der sozialrechtlichen Absicherung.

1.2.9 Durchschnittliche Überstunden und Arbeitszeiten nach Berufsgruppen (ISCO 2-Steller) von Vollzeitbeschäftigten für 2014

➔ Besonders hohe Überstundenzahlen sind in höheren beruflichen Stellungen anzutreffen, vor allem bei Führungskräften und akademischen Berufen. In diesen Kategorien sind auch die Arbeitszeiten vergleichsweise lang. Die Berufsgruppe mit den höchsten durchschnittlichen Überstundenzahlen außerhalb der hochqualifizierten sind Schutzkräfte und Sicherheitsberufe.

Den höchsten Wert für die durchschnittlichen Überstundenzahlen von Vollzeitbeschäftigten nach Berufsgruppen (ISCO 2-Steller) haben 2014 „Geschäftsführer, Vorstände und leitende Verwaltungsbedienstete“ mit 7,41 Stunden. Entsprechend hoch sind auch ihre durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten von 49,66 Stunden. An zweiter Stelle folgen die “akademischen und verwandten Gesundheitsberufe“ mit 6,42 Überstunden pro Woche und 46,06 Stunden tatsächlich geleisteter Arbeitszeit. Besonders hohe Überstundenzahlen haben noch „Schutzkräfte und Sicherheitsdienste“ mit (5,02 Überstunden und 45,42 Wochenarbeitsstunden), „Führungskräfte im kaufmännischen Bereich“ (4,53 Überstunden und 43,42 Wochenarbeitsstunden), „Führungskräfte in Produktion und bei speziellen Dienstleistungen“ (3,69 Überstunden und 41,87 Wochenarbeitsstunden), „Führungskräfte in Hotels und Restaurants, im Handel und in der Erbringung sonstiger Dienstleistungen“ (3,53 Überstunden und 43,75 Wochenarbeitsstunden).

Besonders wenige Überstunden pro Woche fallen bei „Reinigungspersonal und Hilfskräften“ (0,74 Überstunden und 39,1 Wochenarbeitsstunden), „Hilfskräften in der Nahrungsmittelzubereitung“ (0,84 Überstunden und 39,87 Wochenarbeitsstunden), „Hilfsarbeiter und Hilfarbeiterinnen im Bergbau, im Bau, bei der Herstellung von Waren und im Transportwesen“ (0,95 Überstunden und 38,82 Wochenarbeitsstunden), bei allgemeinen „Büro- und Sekretariatskräften“ (0,96 Überstunden und 38,36 Wochenarbeitsstunden) sowie „Bau- und Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe, ausgenommen Elektriker“ (1 Überstunde und 38,76 Wochenarbeitsstunden) an.

1.2.10 Durchschnittliche Überstunden nach Berufsuntergruppen (ISCO 3-Steller) von Vollzeitbeschäftigten für 2012 bis 2014

➔ Ärzte und Ärztinnen und Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen haben mit über acht Überstunden und rund 50 Wochenarbeitsstunden besonders lange Arbeitszeiten. Vor allem hochqualifizierte berufliche Tätigkeiten sind von vielen Überstunden betroffen.

In diesem Abschnitt werden die Überstunden von Vollzeitbeschäftigten für unterschiedliche Berufe auf detailliertester Ebene des Mikrozensus, also für Berufsuntergruppen, dargestellt (ISCO 3-Steller). Um die Fallzahlen zu erhöhen, wurden die Jahresdatensätze von 2012 bis 2014 zusammengeführt.[4] Da es um das Aufdecken beruflicher Logiken und Normen geht, wird hier auf die gesonderte Auswertung von Teilzeitbeschäftigten verzichtet und nur Werte von Vollzeitbeschäftigten berichtet. Das ermöglicht die einfache Identifikation von Problemzonen. Insgesamt fallen in den 50 Berufsuntergruppen (von 116) mit den meisten Überstunden pro Kopf rund 55 Prozent aller Überstunden von Vollzeitbeschäftigten an.

Die höchsten durchschnittlichen Überstundenzahlen haben Ärzte und Ärztinnen mit 8,8 Überstunden pro Woche. Das spiegelt sich auch in der besonders hohen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 50,5 Stunden wider. „Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen und Vorstände“ haben mit 50,97 Stunden zwar noch längere Arbeitszeiten, ihre Überstundenzahlen liegen mit 8,46 aber unter denen von Ärzten und Ärztinnen. „Führungskräfte in Hotels und Restaurants“, „Personen in Universitäts- und Hochschullehre“, „Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete“, „Offiziere in regulären Streitkräften“ und „Führungskräfte in der betrieblichen Verwaltung und in unternehmensbezogenen Dienstleistungen“ haben bei sehr unterschiedlicher Wochenarbeitszeit zwischen 5 und 5,5 Überstunden. Generell sind vor allem höhere berufliche Positionen von vielen Überstunden betroffen. Unter den Top 10 Berufen befindet sich nur eine Berufsuntergruppe, die nicht in die Kategorien Führungskräfte, Soldaten oder Akademische Berufe fällt. Das sind „Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete“ auf Rang 5 der durchschnittlichen Überstundenleistung. Ihre durchschnittliche Überstundenzahl beträgt 5,05, ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit 46 Stunden.

1.2.11 Durchschnittliche Überstunden pro Kopf nach Wirtschaftsgruppen (ÖNACE 3-Steller) für 2012 bis 2014

➔ Größere Wirtschaftsgruppen in denen Vollzeitbeschäftigte besonders viele Überstunden pro Kopf erbringen sind die „Vermittlung von Arbeitskräften“, die „Güterbeförderung im Straßenverkehr“ und „Public Relations- und Unternehmensberatung“.

In diesem Abschnitt wird dargestellt, in welchen Wirtschaftsgruppen die Beschäftigten besonders viele Überstunden leisten und wo besonders wenige anfallen. Im Mikrozen-

[4] Berufsuntergruppen in denen in Summe der drei Jahre, die Zellebesetzungen unter 3000 sind, wurden nicht weiter in die Auswertung einbezogen.

sus gibt die Wirtschaftsgruppe (ÖNACE 3-Steller) diesbezüglich die genauste Information. Um die Datenbasis zu vergrößern, wurden die Jahresdatensätze von 2012 bis 2014 zusammengeführt. So wird es möglich, Aussagen auch über kleinere Wirtschaftsgruppen zu treffen.[5]

Betrachtet man alle Beschäftigten (VZ + TZ), sind die Überstunden in der sehr kleinen Wirtschaftsgruppe „Erbringung von Dienstleistungen für Forstwirtschaft und Holzeinschlag“ mit 5,07 am höchsten (durchschnittliche Arbeitszeit: 42,61). An zweiter Stelle kommt die „Mineralölverarbeitung“ mit 4,72 Überstunden pro Woche und 43 Stunden durchschnittlich tatsächlich geleisteter Arbeitszeit. Durchschnittlich über 4 Überstunden fallen noch in den Wirtschaftsgruppen „Güterbeförderung im Straßenverkehr, Umzugstransporte“, „auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, öffentliche Sicherheit und Ordnung“, „Markt- und Meinungsforschung“ und „Gewinnung von Natursteinen, Kies, Sand, Ton und Kaolin“ an.

Insgesamt arbeiten in den 25 Wirtschaftsgruppen mit den höchsten Überstundenanzahlen pro Kopf rund 10 Prozent aller Beschäftigten. Die größten Wirtschaftsgruppen darunter sind mit je ungefähr 2 Prozent aller Beschäftigten „auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, öffentliche Sicherheit und Ordnung“ (durchschnittliche Überstundenzahl: 4,28; durchschnittliche Arbeitszeit 42,85 Stunden/Woche) und „weiterführende Schulen“ (durchschnittliche Überstundenzahl: 3,02; durchschnittliche Arbeitszeit 36,28 Stunden/Woche).

Betrachtet man nur die Vollzeitbeschäftigten, zeichnet sich ein leicht anderes Bild ab. Die Kategorie „Herstellung von Filmen und Fernsehprogrammen, deren Verleih und Vertrieb; Herstellung von Filmen und Fernsehprogrammen, deren Verleih und Vertrieb; Kinos“ hat mit 6,22 Überstunden pro Woche mit Abstand die höchsten Überstundenzahlen und mit 48,6 Stunden auch sehr lange durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeiten. Zwischen 4 und 5 Überstunden gibt es in den Wirtschaftsgruppen „Mineralölverarbeitung“, „Vermittlung von Arbeitskräften“, „Güterbeförderung im Straßenverkehr, Umzugstransporte“, „Public-Relations- und Unternehmensberatung“, „auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, öffentliche Sicherheit und Ordnung“, „Private Wach- und Sicherheitsdienste“, „Gewinnung von Natursteinen, Kies, Sand, Ton und Kaolin“ und „mit den Finanzdienstleistungen verbundene Tätigkeiten“. Auch hier sind die beiden Kategorien „auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, öffentliche Sicherheit und Ordnung“ und die „weiterführenden Schulen“ die mit Abstand größten unter den Top 25 der Wirtschaftsgruppen mit den höchsten durchschnittlichen Überstundenzahlen von Vollzeitbeschäftigten.

[5] Kategorien, die trotzdem eine hochgerechnete Zellbesetzung von 3.000 Personen unterschreiten, können, da die dementsprechenden Werte großen Schwankungen unterliegen, inhaltlich nicht interpretiert werden und sind deshalb nicht Teil der Auswertungen.

1.2.12 Wirtschaftsgruppen (ÖNACE 3-Steller) in denen Vollzeitbeschäftigte abzüglich der Überstunden besonders lange Arbeitszeiten haben, 2012 bis 2014

➔ Relevante Wirtschaftsgruppen mit besonders langen Arbeitszeiten auch nach Abzug der Überstunden sind vorwiegend in Beherbergung und Gastronomie zu finden. Das kann als Indiz gewertet werden, dass hier die Arbeitszeitregulierung nicht besonders gut funktioniert bzw. nicht eingehalten wird.

Um Aufschluss darüber zu erhalten, in welchen Wirtschaftsgruppen die bestehende Überstundenregulierung nicht gut funktioniert, werden jene dargestellt in denen die Arbeitszeit abzüglich der Überstunden besonders hoch ist. Hier ist am ehesten davon auszugehen, dass gültiges Arbeitszeitrecht entweder nicht eingehalten wird und/oder die Beschäftigten faktische Überstunden nicht mehr als solche wahrnehmen. Auch hier wurden die Jahresdatensätze für 2012 bis 2014 zusammengeführt, um die Fallzahlen zu erhöhen.

Die längsten Arbeitszeiten abzüglich Überstunden haben Vollzeitbeschäftigte in der „gemischten Landwirtschaft“ mit 45,45 Stunden, gefolgt von der „Tierhaltung“ (44,14 Stunden), „Herstellung von Filmen und Fernsehprogrammen, deren Verleih und Vertrieb; Kinos“ (42,37 Stunden), „Private Wach- und Sicherheitsdienste“ (41,10 Stunden). Mit den „Hotels, Gasthöfen und Pensionen“ folgt die erste größere Wirtschaftsgruppe mit 40,95 Stunden. Über 40 Stunden werden noch in „Kirchlichen Vereinigungen, politischen Parteien sowie sonstigen Interessenvertretungen und Vereinigungen a.n.g.“, „Ausschank von Getränken“ und im „Gastgewerbe“ gearbeitet. Neben „Hotels, Gasthöfen und Pensionen“ sind noch „Restaurants, Gaststätten, Imbissstuben, Cafés, Eissalons u.A.“ sowie „Auswertige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, öffentliche Sicherheit und Ordnung“ vergleichsweise große Wirtschaftsgruppen in den die Arbeitszeiten abzüglich der Überstunden besonders hoch sind.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eher Wirtschaftsgruppen unter den Top 25 der längsten Arbeitszeiten abzüglich der Überstunden zu finden sind, in denen kaum kollektive Organisation der Beschäftigten erfolgt und vermutlich eher selten standardisierte Zeiterfassungen zum Einsatz kommen. Augenfällig ist zudem, dass besonders viele Beschäftigte mit anscheinend schlechter Überstundenregulierung im Gastgewerbe arbeiten.

1.2.13 Wirtschaftsgruppen (ÖNACE 3-Steller) in denen 2014 am meisten Überstunden anfielen

➔ Die Wirtschaftsgruppen in denen insgesamt am meisten Überstunden anfallen sind „Krankenhäuser“, „auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, öffentliche Sicherheit und Ordnung“, „weiterführende Schulen“ und die „öffentliche Verwaltung“. Die erste Wirtschaftsgruppe der Privatwirtschaft ist „Restaurants, Gaststätten, Imbissstuben, Cafés, Eissalons u.Ä“. In den 25 Wirtschaftsgruppen mit den meisten Überstunden, fallen insgesamt mehr als die Hälfte aller Überstunden an.

Auf Basis der detailliertesten Informationen zur wirtschaftlichen Aktivität (ÖNACE 3-Steller) werden in Tabelle 1-5 die 25 Wirtschaftsgruppen dargestellt, in denen insgesamt die meisten Überstunden erbracht werden. Allein auf diese 25 Wirtschaftsgruppen

entfallen mehr als die Hälfte aller erbrachten Überstunden in Österreich. In diesem Abschnitt wird auf die makroökonomische Perspektive – also wo fallen insgesamt am meisten Überstunden an – Wert gelegt, weshalb auf eine Differenzierung von Voll- und Teilzeit verzichtet werden kann.

Insgesamt fielen 2014 in „Krankenhäusern“ mit 16,2 Mio. Überstunden am meisten Überstunden an, gefolgt von „Auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, öffentliche Sicherheit und Ordnung“ (13,7 Mio.), „Weiterführende Schulen“ (12,1 Mio.) und „öffentliche Verwaltung“ (10,2 Mio.). An fünfter Stelle ist die Kategorie „Restaurants, Gaststätten, Imbissstuben, Cafés, Eissalons u.Ä“ mit 7,2 Mio. Überstunden als erste Wirtschaftsgruppe der Privatwirtschaft zu finden. Darauf folgt die Kategorie „Güterbeförderung im Straßenverkehr, Umzugstransporte“ mit 6,9 Mio. Stunden. Nach der Wirtschaftsgruppe „Auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, öffentliche Sicherheit und Ordnung“ (4,3 Stunden) werden in dieser Kategorie mit 4,17 Überstunden pro Kopf so viele wie in keiner anderen in diesem Abschnitt dargestellten Wirtschaftsgruppe erbracht.

Tabelle 1-5: Top 25 der Wirtschaftsgruppen (ÖNACE 3-Steller) in denen am meisten Überstunden anfallen, 2014

#	ÖNACE08 Gruppe (3-St.)	ÜST	AZ	Beschäftigte	Jährliche ÜST in Mio.
1	(861) Krankenhäuser	2,30	36,79	135.322	16,2
2	(842) Auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, öffentliche Sicherheit und Ordnung	4,30	42,61	61.160	13,7
3	(853) Weiterführende Schulen	3,04	35,99	76.821	12,1
4	(841) Öffentliche Verwaltung	1,34	35,62	146.025	10,2
5	(561) Restaurants, Gaststätten, Imbissstuben, Cafés, Eissalons u.Ä	1,52	34,69	91.732	7,2
6	(494) Güterbeförderung im Straßenverkehr, Umzugstransporte	4,17	42,01	32.011	6,9
7	(641) Zentralbanken und Kreditinstitute	2,00	35,71	65.865	6,9
8	(412) Bau von Gebäuden	1,55	38,19	82.699	6,7
9	(522) Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	2,51	39,64	48.204	6,3
10	(620) Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	2,88	38,86	40.272	6,0
11	(551) Hotels, Gasthöfe und Pensionen	1,92	38,76	50.936	5,1
12	(421) Bau von Straßen und Bahnverkehrsstrecken	3,78	41,69	23.644	4,7
13	(471) Einzelhandel mit Waren verschiedener Art (in Verkaufsräumen)	1,17	31,32	74.421	4,5
14	(854) Tertiärer und post-sekundärer, nicht tertiärer Unterricht	2,36	35,79	36.721	4,5
15	(432) Bauinstallation	1,40	37,71	58.398	4,3
16	(477) Einzelhandel mit sonstigen Gütern (in Verkaufsräumen)	,92	31,26	78.381	3,8
17	(711) Architektur- und Ingenieurbüros	2,00	36,46	35.990	3,7
18	(475) Einzelhandel mit sonstigen Haushaltsgeräten, Textilien, Heimwerker- und Einrichtungsbedarf (in Verkaufsräumen)	1,38	35,34	51.660	3,7
19	(493) Sonstige Personenbeförderung im Landverkehr	2,35	39,76	29.844	3,6
20	(464) Großhandel mit Gebrauchs- und Verbrauchsgütern	2,04	36,37	28.794	3,1
21	(461) Handelsvermittlung	2,00	36,83	28.571	3,0
22	(467) Sonstiger spezialisierter Großhandel	1,57	37,71	32.479	2,7
23	(852) Volksschulen	1,63	32,71	30.803	2,6
24	(889) Sonstiges Sozialwesen (ohne Heime)	1,42	30,04	34.463	2,5
25	(271) Herstellung von Elektromotoren, Generatoren, Transformatoren, Elektrizitätsverteilungs- und -schalteinrichtungen	2,63	37,97	18.373	2,5

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständig Beschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben und normalerweise mindestens 12h arbeiten.

1.2.14 Insgesamt geleistete Überstunden nach Branchengruppen für 2014

➔ Auffallend ist, dass sich die insgesamt erbrachten Überstunden sehr stark auf einzelne Branchengruppen vor allem im öffentlichen Dienst konzentrieren. Alleine in „Erziehung und Unterricht", „öffentlicher Verwaltung" und „Gesundheit- und Sozialwesen" fallen mehr als ein Viertel aller Überstunden an. Die größte privatwirtschaftliche Branchengruppe mit besonders vielen Überstunden ist die „Bauwirtschaft".

Um einen generellen Überblick zu bekommen, in welchen Wirtschaftsbereichen besonders viele Überstunden anfallen, werden sie hier nach Branchengruppen dargestellt. Die Zusammenfassung der Wirtschaftsabteilungen zu Branchengruppen erfolgte in Anlehnung an die mittelfristige Beschäftigungsprognose für 2014 des WIFOs (Horvath et al. 2012). Die 40 so entstandenen Kategorien sind klein genug, um spezifische Aussagen zu machen und groß genug, um verallgemeinerbare Aussagen über die jeweiligen Gruppen treffen zu können. In Tabelle 1-6 werden die durchschnittliche Überstundenzahl in der Referenzwoche, der Anteil der Personen, die Überstunden leisten, die jährliche Überstundenzahl sowie der Anteil an den gesamten geleisteten Überstunden für 2014 dargestellt. Die Reihung der Branchen erfolgt hinsichtlich der in Summe erbrachten Überstunden. In der Interpretation der Ergebnisse wird nur auf die besonders relevanten Branchen eingegangen.

Die meisten Überstunden fallen in Summe in der Branche „Gesundheits- und Sozialwesen" an. 2014 wurden hier 25 Mio. Überstunden erbracht. Die durchschnittliche Überstundezahl pro Beschäftigtem/r ist zwar mit 1,64 unterdurchschnittlich und es leisten auch nur 19 Prozent der Beschäftigten Überstunden in diesem Bereich, durch die große Masse an Beschäftigten ergibt sich dennoch ein beachtliches Überstundenvolumen. 9,41 Prozent aller in Österreich 2014 erbrachten Überstunden fallen in dieser Kategorie an. In der Gruppe „öffentliche Verwaltung" fallen mit 24,9 Mio. Überstunden beinahe gleich viele Überstunden an. Allerdings sind die durchschnittlichen Überstundenzahlen mit 2,04 pro Beschäftigtem deutlich höher. Insgesamt fallen in diese Kategorie 9,37 Prozent aller Überstunden an. Das „Bauwesen" ist hinsichtlich des Überstundenvolumens die drittgrößte Branche und die größte privatwirtschaftliche. 23,5 Mio. Überstunden werden hier 2014 erbracht. Der Anteil der Personen mit Überstunden ist nahe dem Durchschnitt, die durchschnittliche Überstundenzahl pro Beschäftigtem sogar leicht unter dem Durchschnitt für alle Beschäftigten. Dennoch werden in dieser Branche 8,85 Prozent aller Überstunden erbracht. Erziehung und Unterricht ist mit 22,2 Mio. Überstunden und 8,36 Prozent aller Überstunden die letzte Branche mit besonders vielen Überstunden. Auffällig ist der hohe Anteil an Personen, die Überstunden leisten, sowie die durchschnittlich hohe Überstundenzahl pro Beschäftigtem/r. In den Branchen „Großhandel", „Einzelhandel", „Verkehr" und „Beherbergung und Gastronomie" fallen jeweils rund 5 Prozent aller Überstunden an. Besonders auffällig ist hier die Kategorie „Verkehr", die sowohl bei den durchschnittlichen Überstunden pro Beschäftigtem/r mit 3,04 Stunden als auch beim Anteil der Überstunden leistenden Personen mit 34 Prozent sehr hohe Werte aufweist. 4 Prozent aller Überstunden fallen noch in der Kategorie „Finanz-, Kredit-, und Versicherungswesen" an. Die restlichen Branchen machen nur

mehr einen kleinen Anteil am gesamten in Österreich erbrachten Überstundenvolumen aus.

Tabelle 1-6: Überstundenaufkommen nach Branchengruppen für unselbständig Beschäftigte, 2014

Branchengruppen	ÜST	Anteil mit ÜST	Jährliche Überstunden (in Mio.)	Anteil an den gesamten Überstunden	Beschäftigte
Gesundheits- u. Sozialwesen	1,64	19%	25,0	9,41%	293.135
Öffentliche Verwaltung	2,04	23%	24,9	9,37%	235.367
Bauwesen	1,64	23%	23,5	8,85%	276.274
Erziehung und Unterricht	2,05	28%	22,2	8,36%	208.544
Einzelhandel	1,10	17%	14,5	5,44%	254.046
Großhandel	1,88	26%	14,0	5,25%	142.580
Beherbergung und Gastronomie	1,70	19%	13,8	5,18%	156.428
Verkehr	3,04	34%	13,1	4,92%	82.751
Finanz-, Kredit- und Versicherungswesen	1,94	28%	10,8	4,04%	106.443
Metallerzeugung	1,41	21%	7,5	2,80%	101.967
Maschinenbau	2,03	30%	7,5	2,81%	70.775
Informationstechnologie u. -dienstleistungen	2,74	39%	6,9	2,59%	48.269
Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	2,15	28%	6,8	2,56%	60.981
Lagerei	2,27	28%	6,6	2,47%	55.587
Rechts-, Steuer-, Unternehmensber., Werbung	1,80	23%	6,5	2,46%	69.938
Forschung, techn. u. freiberufliche Tätigkeiten	1,84	28%	6,2	2,32%	64.438
Nahrungs- u. Genussmittelherstellung	1,62	21%	4,8	1,79%	56.587
Sonst. öffentlich. u priv. Dienstleistungen	1,23	16%	4,5	1,71%	70.943
Fahrzeugbau	1,92	24%	4,2	1,57%	41.858
Gummi-, Glas- und Kunststoffwaren	1,70	25%	4,1	1,53%	46.073
Sonstiger produzierender Bereich	1,38	19%	4,0	1,49%	55.294
Chemie u. Erdölverarbeitung, Kokerei	2,12	31%	3,8	1,44%	34.762
Sonst. DL. f. Unternehmen od. Privatpersonen	1,90	23%	3,6	1,35%	36.166
Interessensvertretungen	1,73	19%	3,5	1,30%	38.352
Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	2,02	16%	2,5	0,96%	24.221
Medien	2,38	31%	2,5	0,94%	20.239
Energieversorgung	1,63	24%	2,2	0,83%	26.111
KFZ-Handel, Reparatur	,87	14%	2,2	0,84%	48.980
Gebäudebetreuung	,71	10%	2,1	0,77%	55.415
Papier, Pappe, Druckerzeugnisse	1,51	23%	2,0	0,76%	25.859
Telekommunikation	2,09	34%	2,0	0,77%	18.717
Wasser-, Abwasser, Abfall	1,99	30%	1,7	0,66%	16.851
Nachrichtenübermittlung	1,49	22%	1,7	0,65%	22.306
Be- und Verarbeitung von Holz	1,19	17%	1,4	0,53%	22.864
Grundstücks- und Wohnungswesen	,88	14%	1,0	0,36%	20.840
Textil und Bekleidung	1,20	18%	0,9	0,35%	14.768
Überlassung von Arbeitskräften	1,08	13%	0,5	0,20%	9.583
Bergbau, Stein- und Glaswaren	(1,97)	(26%)	(0,5)	(0,19%)	5.032
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	(1,70)	(24%)	(0,5)	(0,19%)	5.591
Private Haushalte	(,02)	(0%)	(0,0)	(0,00%)	4.213
Insgesamt	1,74	23%	266	100%	2.949.147

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständig Beschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben und normalerweise mindestens 12h arbeiten.

1.2.15 Durchschnittlicher Überstundeneinsatz nach Beschäftigtenzahl an der Arbeitsstätte für 2014

➔ Überstunden werden vor allem in größeren Arbeitsstätten erbracht. Sowohl das pro Kopf Ausmaß an Überstunden, als auch das insgesamt erbrachte Überstundenvolumen steigt tendenziell mit der Größe der Arbeitsstätte. So fallen fast 85 Prozent der Überstunden in Arbeitsstätten mit mehr als 10 Beschäftigten an.

Hier wird der Frage nachgegangen, ob es einen Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Überstundeneinsatz gibt. Die Auswertungen wurden wiederum in zwei Schritten durchgeführt. Einerseits für alle Beschäftigten, um die makroökonomischen Verteilungen zu erfassen, andererseits nur für die Vollzeitbeschäftigten, um Rückschlüsse auf die Arbeitszeitrealitäten der Vollzeitbeschäftigten ziehen zu können. Datenbasis ist der Mikrozensus für das Jahr 2014.

Ergebnisse für alle Beschäftigten zeigen, dass die durchschnittlichen Arbeitszeiten in kleineren Betrieben niedriger sind, dementsprechend also ein größerer Teil der Personen teilzeitbeschäftigt ist. Erst bei Betrieben, die mehr als zehn Beschäftigte haben, steigt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf über 35 Stunden und nimmt dann mit steigender Betriebsgröße kontinuierlich zu. Die niedrigsten durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten haben Arbeitsstätten mit zwei Personen mit 31,33 Stunden. Die höchsten durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten finden sich in Arbeitsstätten mit mehr als 500 Beschäftigten (38,31 Stunden). Betrachtet man die Überstunden nach der Betriebsgröße für alle Beschäftigten, zeigt sich, dass mit steigender Mitarbeiter-/Mitarbeiterinnenanzahl in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten auch die durchschnittliche Überstundenzahl tendenziell steigt. Arbeitsstätten mit drei Beschäftigten haben mit 0,96 Überstunden die niedrigste durchschnittliche Überstundenzahl. Betriebe zwischen 50 und 499 Beschäftigten hingegen haben bereits 2,06 Überstunden pro Woche. Am höchsten ist der Wert bei Arbeitsstätten mit über 500 Personen. Hier beträgt die durchschnittliche Überstundenzahl pro Woche bereits 2,34. Möglich ist allerdings, dass Überstunden in größeren Betrieben eher als solche wahrgenommen werden, etwa durch standardisierte Zeiterfassungen.

Insgesamt fällt also der Großteil der Überstunden, nämlich 84,7 Prozent – in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten an. Zwei Drittel aller Überstunden fallen in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten an. Das ist insofern erfreulich, da in größeren Betrieben der Abbau von Überstunden durch die Einstellung von zusätzlichem Personal leichter möglich ist als in Kleinbetrieben. Größere Betriebe bieten nämlich mehr Potential zur funktionalen Neuverteilung von Aufgaben.

Betrachtet man die Arbeitszeiten und den Überstundeneinsatz von Vollzeitbeschäftigten im Kontext der Betriebsgröße (Tabelle 1-7), erkennt man eine Konzentration an den Rändern. Die höchsten Arbeitszeiten haben auf der einen Seite Arbeitsstätten mit einem Beschäftigten. Ihre durchschnittlichen Arbeitszeiten betragen 43,03 Stunden pro Woche. Das entspricht dem höchsten Wert. Der zweithöchste Wert wird in Arbeitsstätten mit zwei Beschäftigten erreicht. Hier beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit noch immer 41,65 Stunden. Auf der anderen Seite stehen Arbeitsstätten mit 500 und

mehr Beschäftigten (40,56 Stunden) sowie Arbeitsstätten zwischen 50 und 499 Beschäftigen (40,29 Stunden).

Dieser Zusammenhang zeigt sich auch bei den Überstunden, wenngleich hier in größeren Betrieben am meisten Überstunden geleistet werden. Vollzeitbeschäftigte in Arbeitsstätten mit mehr als 500 Personen, haben durchschnittliche 2,58 Überstunden pro Woche, Beschäftigte in Arbeitsstätten zwischen 50 und 499 Beschäftigten haben durchschnittlich 2,34 Überstunden. Die höheren Überstundenzahlen können aber auch damit zu tun haben, dass in größeren Betrieben eher standardisierte Zeiterfassungen zum Einsatz kommen.

Tabelle 1-7: Arbeitszeit und Überstunden von Vollzeitbeschäftigten nach der Betriebsgröße, 2014

Anzahl der Beschäftigten an der Arbeitsstätte	ÜST	AZ	Jährliche ÜST in Mio.	Anteil an den gesamten ÜST	Anzahl
1,00	2,04	43,03	0,81	0,3%	7.669
2,00	1,72	41,65	3,40	1,4%	37.939
3,00	1,40	40,13	3,32	1,4%	45.541
4,00	1,57	39,59	4,43	1,8%	54.392
5,00	1,35	39,09	4,07	1,7%	57.934
6 bis 10	1,49	39,43	15,93	6,6%	204.967
11 bis 19	1,68	39,60	24,23	10,1%	277.782
20 bis 49	2,02	39,99	45,63	19,0%	434.662
50 bis 499	2,34	40,29	89,59	37,2%	737.783
500 und mehr	2,58	40,56	46,82	19,5%	349.292
Unbekannt, aber weniger als 11	2,10	40,21	0,99	0,4%	9.062
Unbekannt, aber mehr als 10	1,41	41,07	1,32	0,6%	18.071
Insgesamt	2,07	40,1	240,55	100,0%	2.235.095

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständig Vollzeitbeschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben.

1.2.16 Überstunden nach dem Einkommen von Vollzeitbeschäftigte für 2014

➔ Je höher das Einkommen (bereits inkl. Überstunden), desto mehr Überstunden werden geleistet. Das gilt sowohl für bezahlte, als auch für unbezahlte Überstunden.

Betrachtet man die durchschnittliche Überstundenanzahl von Vollzeitbeschäftigten nach Einkommensdezilen,[6] zeigt sich ein klarer Zusammenhang zwischen Einkommen und Überstunden. Abbildung 1-8 zeigt die bezahlten und unbezahlten Überstunden nach Netto-Einkommensdezilen sowie das durchschnittliche Einkommen in den jeweiligen Gruppen. Zu berücksichtigen ist, dass vermutlich viele Personen ohne die Überstunden-

[6] Die Einkommensdezile beziehen sich auf die monatlichen Nettoeinkommen aller unselbständig Beschäftigten, wie sie im Mikrozensus zur Verfügung gestellt werden. D.h. die hier dargestellten Auswertungen beruhen auf der gesamten Einkommensverteilung von allen unselbständig Beschäftigten und nicht nur auf den Einkommen von Vollzeitbeschäftigten. Außerdem ist zu berücksichtigten, dass in den Berechnungen der Dezile die Überstundeneinkommen bereits enthalten sind.

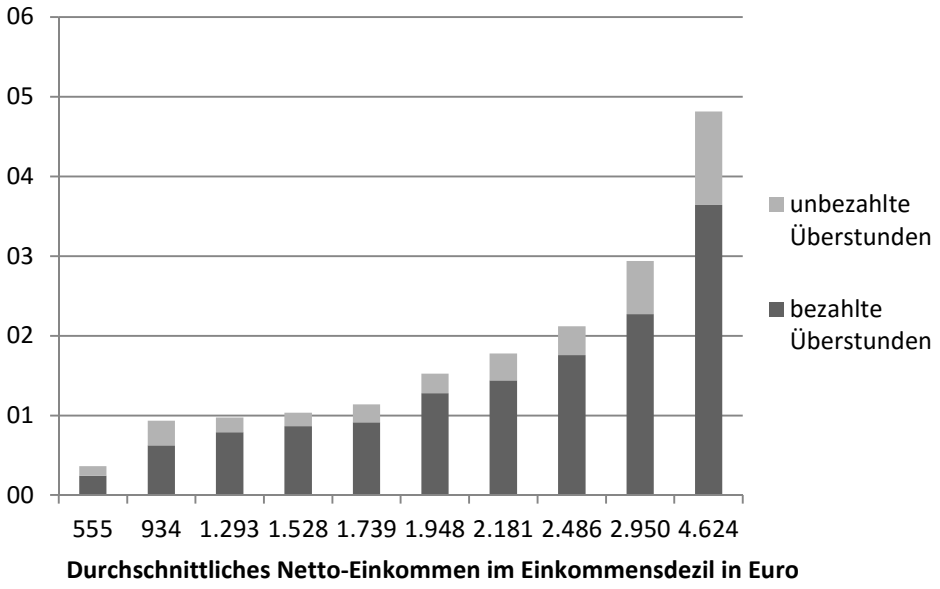
einkommen in einem niedrigeren Einkommensdezil wären. Erst durch die Überstundeneinkommen kommen sie in höhere Einkommensbereiche.

Im ersten Einkommensdezil spielen Überstunden beinahe keine Rolle. Im Durchschnitt werden in dieser Kategorie 0,24 bezahlte (und 0,12 unbezahlte) Überstunden pro Woche erbracht. Allerdings befinden sich in dieser Kategorie nur rund 68.000 Vollzeitbeschäftigte von denen sich der Großteil in Lehre befindet. Insgesamt haben Überstunden(einkommen) in der unteren Hälfte der Einkommensverteilung keine große Bedeutung. Bis zum fünften Einkommensdezil (Median bei 1.839€ netto pro Monat) machen die bezahlten Überstunden weniger als 1 Stunde pro Woche aus. Wiederum muss aber berücksichtigt werden, dass viele Beschäftigte erst durch die Überstundeneinkommen in der oberen Hälfte der Einkommensverteilung landen. Im neunten Einkommensdezil betragen die durchschnittlichen bezahlten Überstunden bereits 2,27 Stunden, im obersten Einkommensdezil 3,64 Stunden.

Wie die Zahl der bezahlten Überstunden nimmt auch die Zahl der unbezahlten Überstunden mit dem Einkommen zu. Im neunten Einkommensdezil werden 0,66 unbezahlte Überstunden erbracht, im obersten Einkommensdezil sogar 1,17. Insgesamt werden im obersten Einkommensdezil mit 4,81 Überstunden pro Woche rund 10 Prozent der Arbeitszeit durch Überstunden erbracht.

Bezahlte Überstunden sind in der unteren Hälfte der Einkommensverteilung im Durchschnitt vergleichsweise niedrig. Aus verteilungspolitischer Perspektive ist daher die steuerliche Begünstigung von Überstundeneinkommen kritisch zu hinterfragen. Kapitel 1.6 widmet sich im Weiteren vertiefend der Verteilung von Einkommen aus Überstunden nach Einkommensdezilen sowie soziodemografischen wie beruflichen Merkmalen.

Abbildung 1-8: Bezahlte und unbezahlte Überstunden nach Netto-Einkommensdezilen (inkl. Überstundeneinkommen) für Vollzeitbeschäftigte in Stunden, 2014



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständig Vollzeitbeschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben. Einkommensdezile (inkl. Überstundeneinkommen) für alle unselbständig Beschäftigten.

1.3 All-in Arbeitsverträge

Ursprünglich für Führungskräfte vorgesehen, haben mittlerweile viele Beschäftigte auch in niedrigeren Positionen einen All-in Arbeitsvertrag, also eine unechte Überstundenpauschale, bei der kein separates Entgelt für Überstunden ausgewiesen wird. In diesem Kapitel wird untersucht, wie sich All-in Verträge auf die Erwerbsbevölkerung verteilen und wie sie sich von klassischen Arbeitsverträgen hinsichtlich der Arbeitszeit unterscheiden. Dabei wird jeweils nur die vollzeitbeschäftigte Bevölkerung herangezogen.

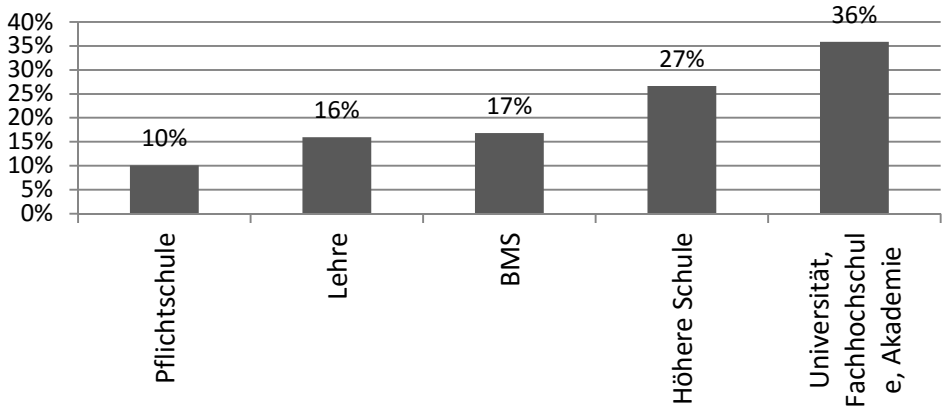
Basis für diese Auswertungen sind die Zusatzfragen der Arbeitskräfteerhebung aus dem ersten Quartal 2013. Sie umfassen Fragen zu Arbeitszeit und zum Arbeitsvertrag. Die Quartalsgewichte zur Hochrechnung der Stichprobe auf die österreichische Grundgesamtheit für diesen Datensatz wurden allerdings nicht wie die Jahresgewichte für die Jahresdatensätze rückwirkend revidiert. D.h. die Erwerbsbevölkerung ist mit den alten Gewichten ein bisschen größer als mit den revidierten Gewichten. Strukturell hat die fehlende Neugewichtung aber kaum bis keinen Einfluss auf die hier diskutieren Verteilungen.

1.3.1 Verbreitung von All-in Verträgen nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung für 2013

➔ Je höher die höchste abgeschlossene Ausbildung, desto größer ist der Anteil an All-in Verträgen.

Insgesamt haben 20,2 Prozent der unselbständig Vollzeitbeschäftigten 2013 einen All-in Arbeitsvertrag. Mit steigender Bildung, nimmt der Anteil an All-in Verträgen zu. Haben unter den Pflichtschulabsolventen und Pflichtschulabsolventinnen „nur" 10,1 Prozent einen All-in Vertrag, arbeiten 35,9 Prozent der Universitäts- und Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen unter einem All-in Vertrag (siehe Abbildung 1-9).

Abbildung 1-9: Verbreitung von All-in Verträgen nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung in Prozent, Vollzeit, 2013



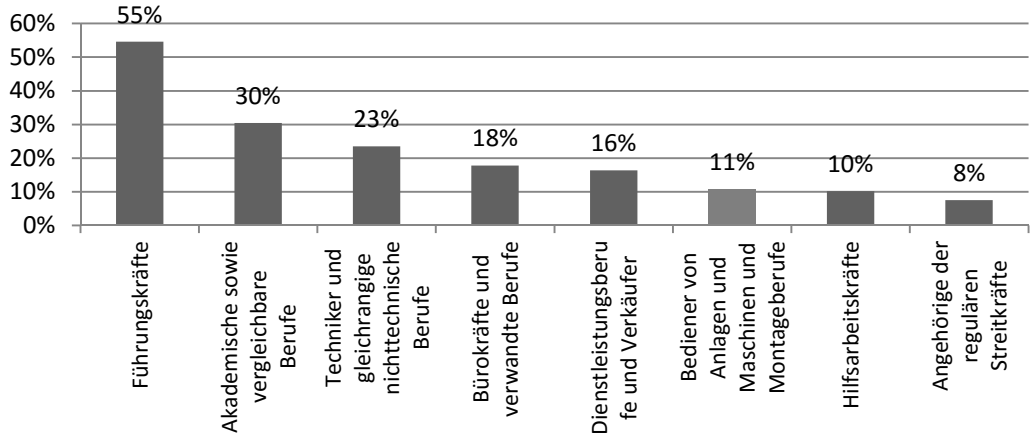
Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Q1 2013. – Zusatzfragen Arbeitszeit und Arbeitsvertrag. Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildiener.

1.3.2 Verbreitung von All-in Verträgen nach Berufshauptgruppen (ISCO08 1-Steller) für 2013

➔ All-in Verträge sind mittlerweile beinahe in allen Berufen verbreitet, in Führungspositionen sind sie noch immer am häufigsten.

2013 ist mit über 50 Prozent der Anteil unter den Führungskräften am höchsten. Aber auch in weniger hoch qualifizierten Berufsgruppen, wie bei „Bürokräften und verwandten Berufen" mit 17,8 Prozent oder Dienstleistungsberufen mit 16,4 Prozent sind sie üblich. Selbst Hilfsarbeitskräfte haben mit 10,2 Prozent einen nicht vernachlässigbaren Anteil an Personen mit All-in -Arbeitsverträgen (siehe Abbildung 1-10). In absoluten Zahlen haben „Techniker und gleichrangige Nichttechnische Berufe" mit 129,8 Tsd. die meisten All-in Verträge.

Abbildung 1-10: All-in Verträge nach ISCO-08 Berufshauptgruppen (1-Steller) in Prozent, Vollzeit, 2013



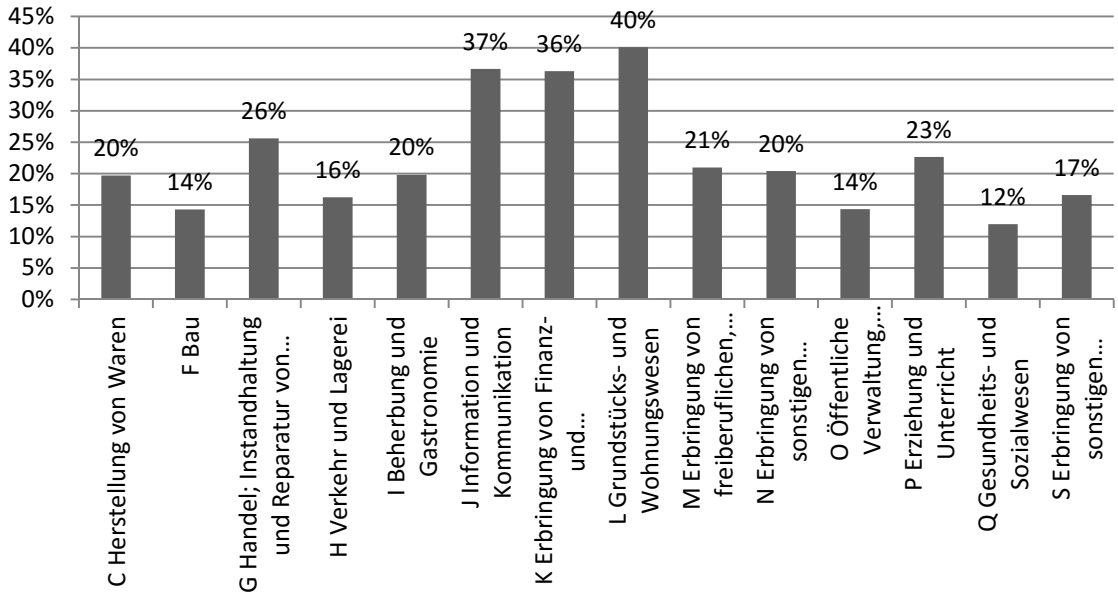
Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Q1 2013. – Zusatzfragen Arbeitszeit und Arbeitsvertrag. Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildiener. Gruppen mit weniger als 7.000 Personen haben einen Stichprobenfehler von mehr als 50 Prozent und werden hier nicht dargestellt.

1.3.3 Verbreitungen von All-in Verträge nach Wirtschaftsabschnitten (ÖNACE 1-Steller) für 2013

➔ Im „Bauwesen“, „Gesundheits- und Sozialwesen“ und der „öffentlichen Verwaltung“ sind All-in Verträge unterdurchschnittlich häufig. Besonders häufig sind sie im „Grundstücks- und Wohnungswesen“, in „Information und Kommunikation“ sowie in der „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“.

All-in Verträge verteilen sich sehr unterschiedlich nach Wirtschaftsabschnitten. Am häufigsten treten sie im „Grundstücks- und Wohnungswesen“ auf (siehe Abbildung 1-11). Dort arbeiten 40,1 Prozent der Beschäftigten unter einem All-in Vertrag. Besonders hoch ist der Anteil auch im Wirtschaftsabschnitt „Information und Kommunikation“ (36,7 Prozent) sowie in der „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (36,1 Prozent). In absoluten Zahlen gibt es im Wirtschaftsabschnitt „Herstellung von Waren“ mit 107,5 Tsd. die meisten All-in Verträge.

Abbildung 1-11: Verbreitung von All-in Verträgen nach Wirtschaftsabschnitten in Prozent, Vollzeit, 2013



Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Q1 2013. – Zusatzfragen Arbeitszeit und Arbeitsvertrag. Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildiener. Gruppen mit weniger als 7.000 Personen haben einen Stichprobenfehler von mehr als 50 Prozent und werden hier nicht dargestellt.

1.3.4 Arbeitszeiten von klassischen und All-in Verträgen im Vergleich für 2013

➔ Personen mit All-in Verträgen haben über alle Bildungskategorien hinweg im Durchschnitt längere Arbeitszeiten als Beschäftigte mit klassischem Arbeitsvertrag. Besonders hoch sind die Arbeitszeiten von Männern mit All-in Verträgen.

2013 arbeiteten bereits 20 Prozent der Beschäftigten unter einem All-in Arbeitsvertrag. Wie aber unterscheidet sich diese Variante hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit von Personen mit klassischen Arbeitsverträgen? Um diese Frage zu beantworten, wird jeweils getrennt für Männer und Frauen und nach Bildungsabschlüssen die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten mit und ohne All-in Arbeitsverträgen verglichen. Abbildung 1-12 gibt einen Überblick über die Ergebnisse.

Beschäftigte mit All-in Arbeitsvertrag haben durchwegs höhere normale Wochenarbeitszeiten als Personen ohne.

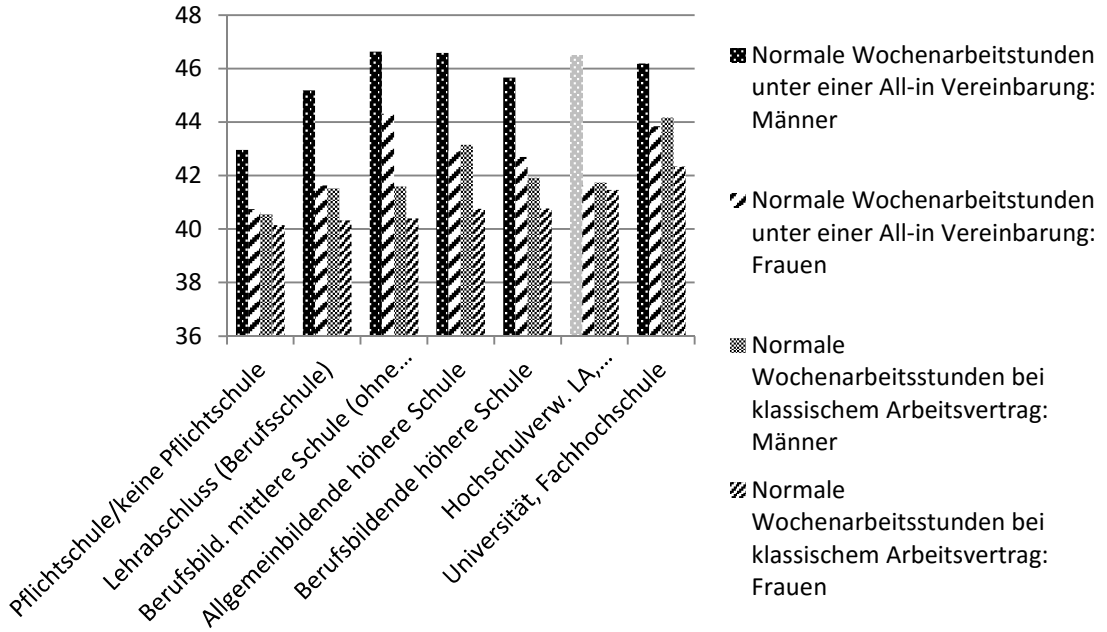
Im Durchschnitt arbeiten Vollzeitbeschäftigte mit All-in Vereinbarung 2013 normalerweise 44,72 Stunden pro Woche, während Personen ohne All-in Vereinbarung 41,38 Stunden arbeiten.

Vor allem bei männlichen Vollzeitbeschäftigten mit höheren Bildungsabschlüssen gehen All-in Verträge mit besonders langen Arbeitszeiten einher. Absolventen, die mindestens eine berufsbildende mittlere Schule absolvierten, arbeiteten normalerweise um die 46 Stunden pro Woche. Bei den Frauen haben 2013 Absolventinnen von berufs-

bildenden mittleren Schulen mit All-in Arbeitsverträgen mit 44,30 Stunden die längsten normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden.

Generell ist die Differenz der Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen bei Personen mit All-in Arbeitsvertrag größer als bei Personen ohne All-in Vereinbarung. Männer scheinen also entweder höhere Bereitschaft zu haben, länger zu arbeiten oder es wird von ihnen in verstärktem Ausmaß verlangt.

Abbildung 1-12: Arbeitszeit im Vergleich von klassischem und All-in Arbeitsvertrag nach der Bildung für vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen in Stunden, 2013



Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Q1 2013. – Vollzeitbeschäftigte, die in der Referenzwoche gearbeitet haben. Zusatzfragen Arbeitszeit und Arbeitsvertrag. Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildiener. – Vollzeit nach Selbstzuordnung. – Graue Balken mit weniger als 7.000 Personen haben einen Stichprobenfehler von mehr als 50 Prozent und sind daher statistisch nicht interpretierbar.

Die längeren Arbeitszeiten von Personen mit All-in Arbeitsverträgen spiegeln sich auch in der Häufigkeit von besonders langen Arbeitstagen wider. So arbeiten 2013 Vollzeitbeschäftigte ohne All-in Vereinbarung zu 12,7 Prozent mehrmals pro Woche länger als 10 Stunden. Bei Personen mit All-in Arbeitsverträgen ist dieser Anteil mit 22 Prozent beinahe doppelt so hoch.

Das ist aus arbeitsmedizinischer Sicht besonders problematisch, da lange Tagesarbeitszeiten in besonderer Weise die Gesundheit der Beschäftigten gefährden. Außerdem leiden häufig Sozial- und Familienleben unter zu langen Arbeitszeiten. Da die besonders langen Arbeitszeiten häufig von Männern erbracht werden, verschärfen sie zudem Unterschiede in der Verteilung von Arbeit zwischen Männern und Frauen in Paarbeziehungen. Um Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gesund zu halten und auch um

die geschlechterspezifische Arbeitsteilung nicht zu verstärken, sollten lange Tagesarbeitszeiten deshalb eher vermieden werden.

1.3.5 Stundenlohn im Vergleich von All-in Arbeitsvertrag und klassischem Arbeitsvertrag für 2013

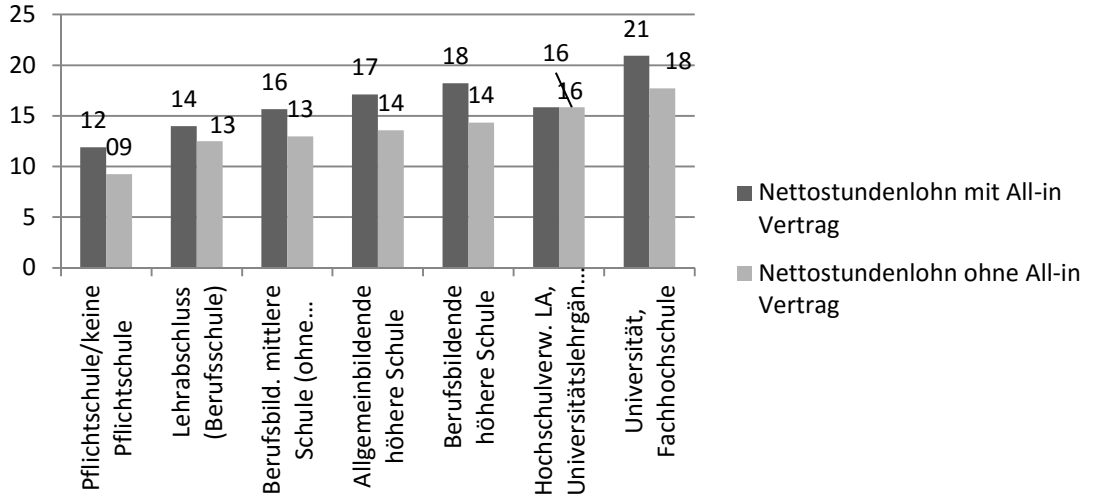
➔ Über alle Bildungsabschlüsse hinweg, ist der Stundenlohn von Vollzeitbeschäftigten mit All-in Arbeitsverträgen höher oder gleich hoch oder höher als von jenen mit klassischem Arbeitsvertrag.

Ob All-in Arbeitsverträge für die Beschäftigten auch hinsichtlich des Stundenlohnes einen Nachteil haben, wird in diesem Kapitel geklärt. Dafür wird jeweils für Vollzeitbeschäftigte ein Netto-Stundenlohn approximativ berechnet. Dafür wird das Netto-Monatseinkommen durch das Vierfache der normalen Wochenarbeitszeit (angenommen Monatsarbeitszeit) dividiert.[7]

Es zeigt sich, dass der Nettostundenlohn von Vollzeitbeschäftigten mit All-in Verträgen über alle Bildungsabschlüsse, mit Ausnahme von hochschulverwandten Lehranstalten, wo er gleich hoch ist, höher ist, als bei jenen mit klassischem Arbeitsvertrag (siehe Abbildung 1-13). Am größten ist der Unterschied bei Absolventen und Absolventinnen von berufsbildenden höheren Schulen mit 3,86 Euro pro Stunde. Bezogen auf die Stundenlöhne machen die höheren Einkommen also die längeren Arbeitszeiten wett. Dies deutet darauf hin, dass in den meisten Fällen tatsächlich entsprechend hohe pauschalierte Gehaltsbestandteile für Überstunden ausbezahlt werden.

[7] Für die hier vorliegende Betrachtung, in der es hauptsächlich um den Vergleich der unterschiedlichen Gruppen geht, ist diese näherungsweise Berechnung ausreichend.

Abbildung 1-13: Nettostundenlohn von Vollzeitbeschäftigten mit und ohne All-in Vereinbarung nach der höchsten abgeschlossenen Bildung in Euro, 2013



Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Q1 2013. – Vollzeitbeschäftigte, die in der Referenzwoche gearbeitet haben. Zusatzfragen Arbeitszeit und Arbeitsvertrag. Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildiener. – Vollzeit nach Selbstzuordnung.

1.4 Arbeitszeit: Wunsch und Wirklichkeit

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit dem Verhältnis von Arbeitszeitwünschen und normalerweise geleisteter Arbeitszeit. Für die Berechnung der normalerweise geleisteten Arbeitszeit wurden die normalerweise geleistete Arbeitszeit in der Haupterwerbstätigkeit und die tatsächliche Arbeitszeit in der Zweittätigkeit addiert. (Die normalerweise geleistete Arbeitszeit in der Zweittätigkeit ist in den Daten nicht vorhanden). War die Zweittätigkeit eine selbständige Tätigkeit, wurde sie dennoch in der normalen Arbeitszeit berücksichtigt, da in Summe dennoch ein Wunsch nach einer Arbeitszeitreduktion bestehen kann. Beispiele für eine Kombination von unselbständiger Haupterwerbstätigkeit und selbständiger Zweittätigkeit sind etwa Nebenerwerbsbauern und Nebenerwerbsbäuerinnen oder Musikschullehrern und Musikschullehrerinnen mit selbständiger Zweittätigkeit.

Um ein anschauliches Maß für die Unterbeschäftigung und Reduktionswünsche zu haben, werden die Summen in Vollzeitäquivalente mit 40 Stunden umgerechnet.[8]

[8] In einer Publikation von Michael Schwendinger (2016) werden die selbständigen Zweittätigkeiten nicht berücksichtigt, weshalb er auf eine etwas geringere Zahl an Vollzeitäquivalenten kommt. Da eine selbständige Zweittätigkeit jedoch theoretisch jederzeit beendet werden könnte, ist, wenn dies nicht passiert, davon auszugehen, dass sich der Reduktionswunsch auf die unselbständige Ersttätigkeit bezieht.

1.4.1 Diskrepanz zwischen normalerweise geleisteter Arbeitszeit und gewünschter Arbeitszeit für 2014

➔ Personen mit kürzeren Arbeitszeiten (inkl. Teilzeitbeschäftigte) würden gerne länger arbeiten und umgekehrt.

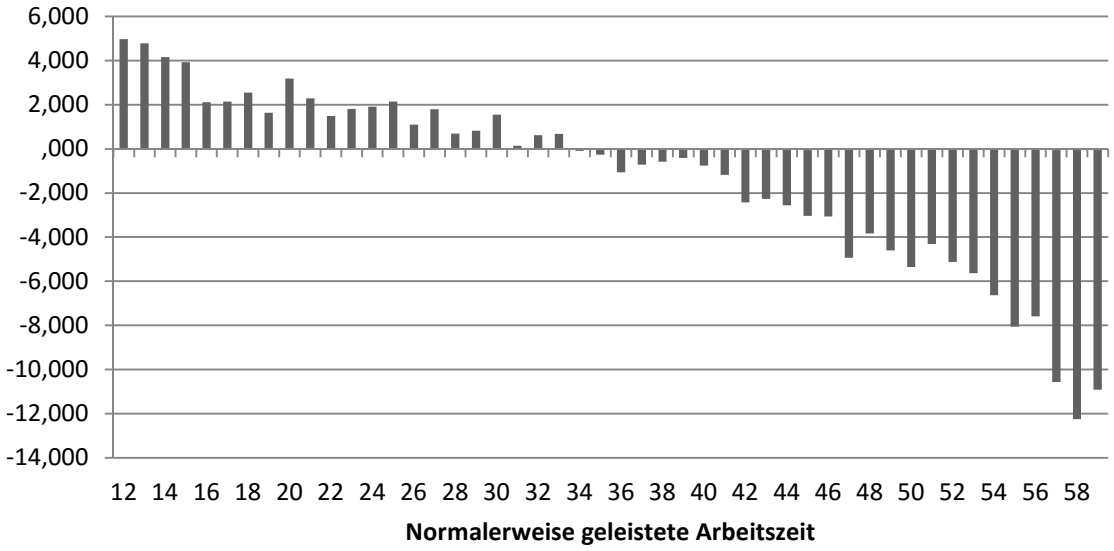
Direkt gefragt, wünschen sich 7,4 Prozent der Beschäftigten explizit eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit während 92,6 Prozent keine Arbeitszeitausweitung wünschen.[9] In der Gruppe mit Wünschen nach Arbeitszeitausweitung beläuft sich die fehlende Arbeitszeit auf 58.200 40h-Vollzeitäquivalente, während die Gruppe derer, die nicht explizit eine Arbeitszeitausweitung wünscht, gerne um 118.000 40h-Vollzeitäquivalente weniger arbeiten würde. Stellt man diese Zahlen gegenüber, ergibt sich in Summe eine gewünschte Arbeitszeitreduktion von 60.000 Vollzeitäquivalenten.

Wie liegen die gewünschten Arbeitszeiten in Relation zu den normalen Arbeitszeiten? Zur Beantwortung dieser Frage wird die Differenz zwischen gewünschter und normalerweise geleisteter Arbeitszeit nach der normalerweise geleisteten Arbeitszeit dargestellt. Abbildung 1-14 zeigt den Zusammenhang zwischen gewünschter und normalerweise geleisteter Arbeitszeit.

Betrachtet man die Differenz aus Arbeitszeitwunsch und tatsächlicher Arbeitszeit, zeigt sich im Durchschnitt ein klarer Zusammenhang: Personen, die kurze Arbeitszeiten haben wünschen sich längere Arbeitszeiten. Personen die normalerweise länger als 33 Stunden pro Woche arbeiten, wünschen sich kürzere Arbeitszeiten. Je weiter die normalerweise geleistete Arbeitszeit von diesem Wert entfernt ist, desto größer ist tendenziell auch die Differenz zwischen gewünschter und normaler Arbeitszeit. Man kann also sagen, dass im Durchschnitt Personen mit mehr als 33 Stunden Normalarbeitszeit weniger arbeiten möchten und Personen mit weniger als 33 Stunden, mehr arbeiten möchten. Dieser Wert entspricht auch ungefähr der durchschnittlichen gewünschten Arbeitszeit, die für 2014 bei 36,33 Stunden liegt.

[9] Vergleicht man die angegebene Wunscharbeitszeit mit der in allen Tätigkeiten normalerweise geleisteten Arbeitszeit, geben 8,2 Prozent der Beschäftigten an, dass sie mehr arbeiten möchten, 73,5 Prozent, dass sie genau gleich viel arbeiten möchten und 18,3 Prozent, dass sie weniger arbeiten möchten.

Abbildung 1-14: Differenz zwischen der gewünschten Arbeitszeit und der normalerweise geleisteten Arbeitszeit nach der normalerweise geleisteten Arbeitszeit in Stunden, 2014



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständig Beschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben und normalerweise mindestens 12 Stunden arbeiten. Zweittätigkeiten sind in den normalen Wochenarbeitsstunden berücksichtigt.

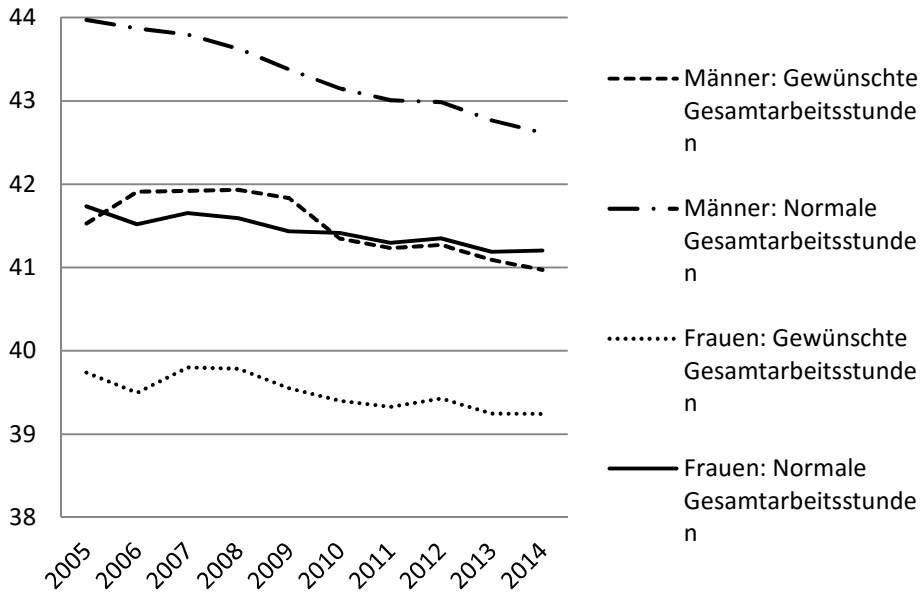
1.4.2 Die Entwicklung der Arbeitszeitwünsche im Zeitverlauf

➔ Vollzeitbeschäftigte würden gerne weniger, Teilzeitbeschäftigte gerne mehr arbeiten. Männer geben höhere durchschnittliche Wunscharbeitszeiten an als Frauen. Besonders hoch ist die Diskrepanz zwischen Realität und Wunschvorstellung bei teilzeitbeschäftigten Männern. Die zeitliche Betrachtung zeigt, dass die gewünschte Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten langsamer sinkt als die normalerweise geleistete Arbeitszeit.

Abbildung 1-15 zeigt die Entwicklung der normalerweise geleisteten und der gewünschten Wochenarbeitsstunden. 2014 wünschen sich vollzeitbeschäftigte Männer eine Wochenarbeitszeit von 40,97 Stunden und Frauen von 39,21 Stunden (Männer und Frauen: 40,40 Stunden). Die Wunscharbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten liegen somit unter deren normalen wöchentlichen Arbeitszeiten. Die Differenz beträgt bei den Männern rund 1,96 Stunden, bei den Frauen 1,65 Stunden. Sowohl bei vollzeitbeschäftigten Frauen als auch bei Männern nehmen sowohl die normalerweise geleisteten Arbeitszeiten als auch die gewünschten Arbeitszeiten ab. Der Rückgang der Wunscharbeitszeiten von 2005 auf 2014 beträgt sowohl bei Männern als auch bei Frauen rund eine halbe Stunde. Männer haben aber einen stärkeren Rückgang der normalerweise geleisteten Arbeit zu verbuchen. Insofern verringerte sich also auch die Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit bei Männern stärker als bei den Frauen.

Bei Teilzeitbeschäftigten ist das Verhältnis von Realität und Wunsch umgekehrt. 2014 wünschen sich teilzeitbeschäftigte Männer 30,63 Stunden zu arbeiten, was 3,63 Stunden über ihrer durchschnittlichen normalen Arbeitszeit liegt. Teilzeitbeschäftigte Frauen würden sich eine Arbeitszeit von 26,80 Stunden wünschen, was 1,85 Stunden über ihrer durchschnittlichen normalen Wochenarbeitszeit liegt.

Abbildung 1-15: Entwicklung der gewünschten und der normalerweise geleisteten Arbeitszeit für vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen in Stunden, 2005 bis 2014



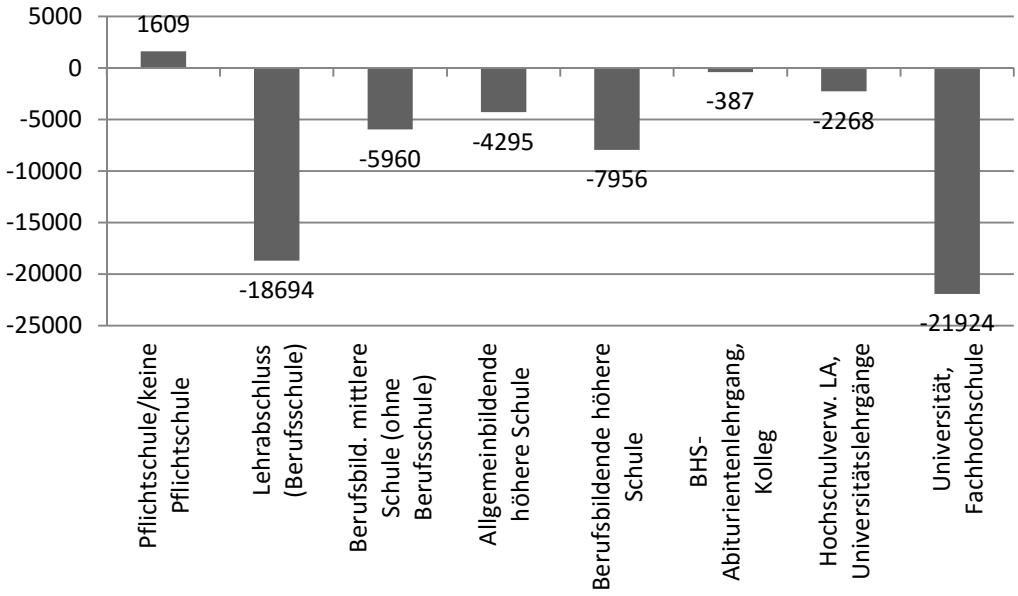
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständig Vollzeitbeschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben. Zweittätigkeiten sind in den normalen Wochenarbeitsstunden berücksichtigt.

1.4.3 Arbeitszeitwünsche und Bildung für 2014

➔ Höher Qualifizierte würden in Summe ihre Arbeitszeiten gerne reduzieren, während eher niedriger Qualifizierte in Summe nicht ihr gewünschtes Ausmaß an Beschäftigung erreichen können. Das spiegelt ihre schlechtere Situation am Arbeitsmarkt wider.

Im Folgenden werden Unterbeschäftigung und Wunsch nach Arbeitszeitausweitung nach Bildungsabschlüssen gegenübergestellt (Abbildung 1-16). In Summe zeigt sich, dass Personen mit maximal Pflichtschulabschluss ihre Arbeitszeit um rund 1.600 Vollzeitäquivalente ausweiten möchten. In allen anderen Bildungskategorien ist dieser Wert negativ. Absolventen und Absolventinnen von Universitäten und Fachhochschulen (21.924 VZÄ) und Personen mit Lehrabschluss (18.694 VZÄ) möchten in Summe am meisten Arbeitsstunden reduzieren.

Abbildung 1-16: Aggregierte Differenz zwischen gewünschter und normalerweise geleisteter Arbeitszeit nach der höchsten abgeschlossenen Bildung in VZÄ, 2014



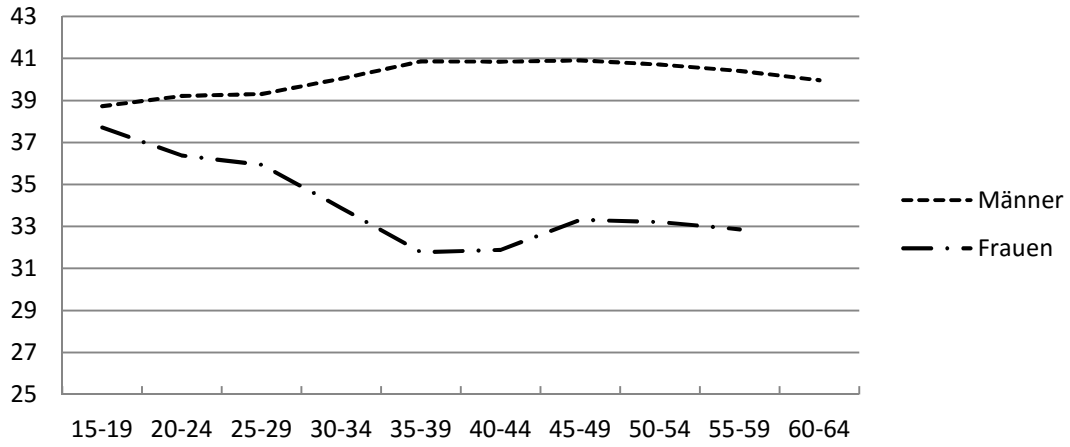
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständig Beschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben und normalerweise mindestens 12h arbeiten. Zweittätigkeiten sind in den normalen Wochenarbeitsstunden berücksichtigt.

1.4.4 Arbeitszeitwünsche und Alter von Voll- und Teilzeitbeschäftigten für 2014

➔ Männer haben im Durchschnitt fast durchwegs Wunscharbeitszeiten von mehr als 40 Stunden, während sich Frauen z.B. in der mittleren Erwerbsphase nur rund 32 Wochenarbeitsstunden wünschen. Die Diskrepanz zwischen normalerweise geleisteter Arbeit und tatsächlicher Arbeitszeit ist bei teilzeitbeschäftigten Männern im Alter von 35 bis 49 Jahren besonders groß.

Männer haben durchwegs höhere gewünschte Arbeitszeiten als Frauen (siehe Abbildung 1-17). Von 39,22 Stunden im Alter von 15 bis 19 nimmt die gewünschte Arbeitszeit bis zum Alter von 45 bis 49 Jahren auf 40,92 Stunden zu und sinkt dann wieder bis zum Pensionsantrittsalter auf 39,97 Stunden. Die Kurve von Frauen verläuft beinahe genau entgegengesetzt. Frauen wünschen sich zu Erwerbseintritt mit 37,72 Stunden beinahe so viele Arbeitsstunden wie Männer. Zwischen 30 und 40 sinkt der Durchschnittswert bei den Frauen auf rund 32 Stunden und steigt später wieder leicht an.

Abbildung 1-17: Arbeitszeitwünsche nach dem Alter und nach dem Geschlecht in Stunden, 2014

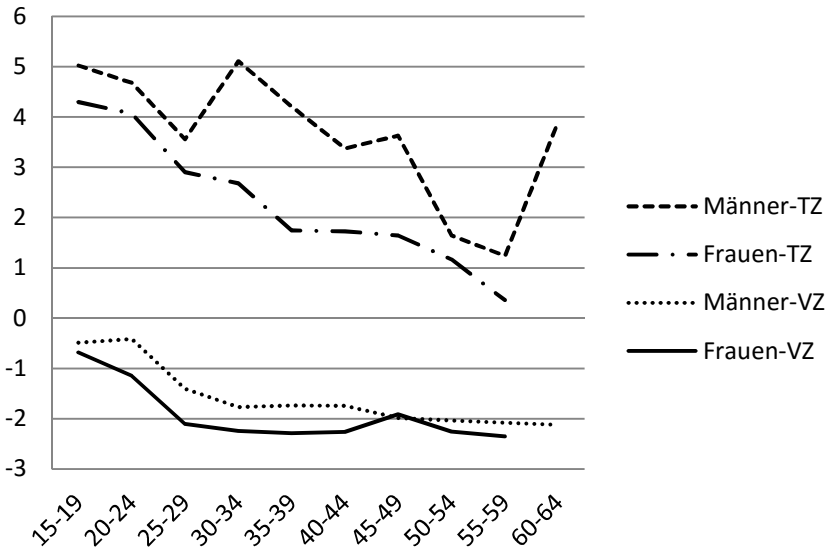


Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständig Beschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben und normalerweise mindestens 12h arbeiten.

Vollzeitbeschäftigte wollen in allen Altersgruppen tendenziell weniger arbeiten, als sie das normalerweise tun (siehe Abbildung 1-18). Das gilt sowohl für Männer als auch für Frauen, allerdings ist die Diskrepanz zwischen Wünschen und Wirklichkeit bei Männern geringer als bei Frauen. Mit zunehmendem Alter klaffen Arbeitswirklichkeit und Wunsch der Vollzeitbeschäftigten zunehmend auseinander. Vollzeitbeschäftigte Männer im Alter von 55 bis 59 Jahren würden gerne 2,08 Stunden weniger arbeiten, Frauen 2,35 Stunden. Alternsgerechte Arbeitsplätze und eine Arbeitszeitreduktion für ältere Beschäftigte könnten hier einen wichtigen Beitrag für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen leisten.

Teilzeitbeschäftigte möchten über alle Alterskategorien mehr arbeiten. Besonders stark von unfreiwilliger Teilzeit sind Männer von 30 bis 34 Jahren betroffen. Im Schnitt würden jene von 30 bis 34 am liebsten rund 5,11 Stunden mehr arbeiten. Bei teilzeitbeschäftigten Frauen nimmt die Diskrepanz zwischen Arbeitszeitvorstellung und Arbeitszeitrealität mit zunehmendem Alter ab. Würden teilzeitbeschäftigte Frauen im Alter von 20 bis 24 Jahren im Schnitt gerne 4,07 Stunden mehr arbeiten, beträgt dieser Wert bei den 55- bis 59-Jährigen nur mehr 0,36 Stunden. Das Auseinanderklaffen von Realität und Wunsch bei den teilzeitbeschäftigten Männern hängt vermutlich mit einem hohen Anteil an unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten zusammen. Das dürfte auch der Grund für den Anstieg der Differenz bei den 60- bis 64-Jährigen teilzeitbeschäftigten Männern sein.

Abbildung 1-18: Differenz zwischen Arbeitszeitwünschen und Arbeitszeitrealität über das Alter nach dem Geschlecht für Voll- und Teilzeitbeschäftigte in Stunden, 2014



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständig Beschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben und normalerweise mindestens 12h arbeiten. Zweittätigkeiten sind in den normalen Wochenarbeitsstunden berücksichtigt.

1.4.5 Aggregierte Arbeitszeitwünsche und Berufsuntergruppen (ISCO 3-Steller) für 2014

➔ Vor allem in eher niedrigqualifizierten Berufen besteht ein Wunsch nach einer Ausweitung der Beschäftigung. Personen in höherqualifizierten Berufen wollen die Arbeitszeit tendenziell reduzieren.

Die Berufsuntergruppen, in denen die Unterbeschäftigung am größten ist, sind „Reinigungspersonal und Hilfskräfte in Privathaushalten, Hotels und Büros“. Hier würden sich knapp 21.000 Beschäftigte eine Arbeitszeitausweitung von im Schnitt 13 Stunden wünschen. Zusammengefasst beläuft sich die Unterbeschäftigung in dieser Berufsgruppe auf 6.708 Vollzeitäquivalente. 6.017 Vollzeitäquivalente ergeben sich für die Berufsgruppe „Verkaufskräfte in Handelsgeschäften“. Besonders groß ist die Lücke noch in den Berufsgruppen „allgemeine Bürokräfte“ (3.053 VZÄ) und bei „Kellnern und Barkeepern“ (2.811 VZÄ). Über 1.500 Vollzeitäquivalente fehlen noch in „Betreuungsberufen im Gesundheitswesen“ und bei „Sekretariatsfachkräften“. Es zeigt sich, dass tendenziell in den eher niedriger qualifizierten Berufen ein größerer Bedarf nach einer Arbeitszeitausweitung besteht.

Tabelle 1-8 zeigt die 25 Berufsuntergruppen mit dem größten aggregierten Wunsch nach Arbeitszeitreduktion. Betrachtet man Personen, die nicht mehr arbeiten wollen, ist der aggregierte Wert für eine gewünschte Arbeitszeitreduktion in der Berufsgruppe „Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte“ mit 5.687 Vollzeitäquivalenten am höchsten. Danach kommen „Verkaufskräfte in Handelsgeschäften“ (5.195 VZÄ), „Vertriebsagenten und Vertriebsagentinnen, Einkäufer und Einkäuferinnen und

Handelsmakler und Handelsmaklerinnen“ (4.211 VZÄ), „Sekretariatsfachkräfte“ (4.040 VZÄ) und „Ärzte und Ärztinnen“ (4.010 VZÄ).

In einigen Berufsgruppen existiert in Summe ein großes Ausmaß an Unterbeschäftigung bei einem gleichzeitig großen Volumen an Arbeitszeitreduktionswünschen. So stehen den rund 6.000 Vollzeitäquivalenten an Unterbeschäftigung in der Berufsgruppe „Verkaufskräfte in Handelsgeschäften“ rund 5.200 Vollzeitäquivalente an Arbeitszeitreduktionswünschen gegenüber. Ähnlich sieht das Verhältnis etwa auch bei „Kellnern oder Barkeepern“ aus. Hingegen stehen den fehlenden 6.017 Vollzeitäquivalenten beim „Reinigungspersonal und Hilfskräften in Privathaushalten, Hotels und Büros“ in Summe nur rund 1.043 Vollzeitäquivalente an Arbeitsreduktionswünsche gegenüber.

Tabelle 1-8: Top-30 Berufsuntergruppen (ISCO 3-Steller) mit dem größten aggregierten Wunsch nach einer Arbeitszeitreduktion, 2014

#	ISCO08 Berufsuntergruppe (3-St.)	Durchschnitt des AZ-Reduktion-wunsches	Personen ohne Wunsch nach AZ-Ausweitung*	Fehlende VZÄ zur Kompensation [40h]
1	(311) Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	1,92	118.776	5.687
2	(522) Verkaufskräfte in Handelsgeschäften	1,14	181.661	5.195
3	(332) Vertriebsagenten, Einkäufer und Handelsmakler	2,88	58.471	4.211
4	(334) Sekretariatsfachkräfte	1,50	107.911	4.040
5	(221) Ärzte	7,57	21.183	4.010
6	(233) Lehrkräfte im Sekundarbereich	2,64	55.399	3.650
7	(122) Führungskräfte in Vertrieb, Marketing und Entwicklung	3,88	34.573	3.352
8	(411) Allgemeine Bürokräfte	1,03	125.621	3.237
9	(833) Fahrer schwerer Lastkraftwagen und Busse	2,26	57.002	3.214
10	(322) Nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte	1,66	61.996	2.573
11	(541) Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	3,25	29.019	2.358
12	(431) Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen und in der Statistik	1,86	49.191	2.293
13	(121) Führungskräfte in der betrieblichen Verwaltung und in unternehmensbezogenen Dienstleistungen	3,62	25.120	2.272
14	(513) Kellner und Barkeeper	1,68	52.883	2.216
15	(723) Maschinenmechaniker und -schlosser	1,37	64.075	2.198
16	(251) Entwickler und Analytiker von Software und Anwendungen	2,48	35.069	2.170
17	(234) Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich	1,98	43.244	2.137
18	(512) Köche	2,15	37.233	2.006
19	(741) Elektroinstallateure und -mechaniker	1,54	51.685	1.994
20	(214) Ingenieurwissenschaftler (ohne Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation)	2,65	28.465	1.883
21	(241) Akademische und vergleichbare Fachkräfte im Bereich Finanzen	2,18	30.157	1.644
22	(242) Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der betrieblichen Verwaltung	2,70	24.087	1.626
23	(132) Führungskräfte in der Produktion bei der Herstellung von Waren, im Bergbau und im Bau sowie in der Logistik	2,88	22.527	1.620
24	(711) Baukonstruktions- und verwandte Berufe	0,95	66.780	1.583
25	(722) Grobschmiede, Werkzeugmechaniker und verwandte Berufe	1,04	58.783	1.528

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständig Beschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben und normalerweise mindestens 12h arbeiten und angaben, nicht mehr als derzeit arbeiten zu wollen. Zweittätigkeiten sind in den normalen Wochenarbeitsstunden berücksichtigt. * Auswertungen beziehen nur Personen ein, die die explizite Frage, ob sie mehr arbeiten möchten, verneinten. Die Durchschnitte beziehen sich nur auf jene Gruppe.

1.4.6 Wirtschaftsgruppen (ÖNACE 3-Steller) und Unterbeschäftigung für 2014

➔ Insgesamt würden die Beschäftigten in Österreich ihr Arbeitsvolumen (in derselben Beschäftigung) um insgesamt rund 43.000 Vollzeitäquivalente ausweiten wollen. Am größten ist der Mangel an Arbeit in den Wirtschaftsgruppen „Restaurants etc.“, im „Einzelhandel“ und in der „öffentlichen Verwaltung“. Der Mangel an Arbeit ist vor allem in Wirtschaftsgruppen, in denen viele eher niedrig Qualifizierte arbeiten, hoch.

Im Mikrozensus wird abgefragt, ob ein Wunsch nach mehr Arbeit vorhanden ist. Dabei wird unterschieden ob diese Ausweitung egal wie, in derselben Beschäftigung oder in einer anderen Beschäftigung gewünscht ist. Letztere werden in diesem Abschnitt nicht berücksichtigt. So kann abgeschätzt werden, wie groß die Unterbeschäftigung in unterschiedlichen Wirtschaftsgruppen ist. Es zeigt sich, dass eine gewünschte Ausweitung der (momentanen) Tätigkeit in Summe 43.000 40h-Vollzeitäquivalente umfasst.

Naturgemäß ist die Summe des Wunsches nach Arbeitszeitausweitung in großen Wirtschaftsgruppen besonders hoch. So wünschen sich Beschäftigte in Restaurants etc. eine Ausweitung der Arbeitszeit, die 2.506 Vollzeitäquivalenten entspricht. Zwischen 1.500 und 2.000 Vollzeitäquivalente fehlen in der „öffentlichen Verwaltung“, im „Einzelhandel mit sonstigen Gütern“, in „Krankenhäusern“, im „Einzelhandel mit Waren verschiedener Art“ und in der „Reinigung von Gebäuden und Verkehrsmitteln“.

Besonders auffallend ist, dass Personen mit einem Wunsch nach Arbeitszeitausweitung ihre Arbeitszeit meist deutlich erhöhen möchten. So wünschen sich Beschäftige in Restaurants etc. im Durchschnitt eine Ausweitung der persönlichen Arbeitszeit um 13,27 Stunden. Aber auch in der Reinigung von Gebäuden ist der Wert mit 11,65 Stunden sehr hoch. Auf individuelle Ebene herrscht bei denen, die die Arbeitszeit ausweiten möchten also ein gravierender Mangel an Arbeit.

1.4.7 Wirtschaftsgruppen (ÖNACE 3-Steller) und Wunsch nach weniger Arbeit für 2014

➔ In Summe würden sich die Beschäftigten eine Arbeitszeitreduktion von rund 118.000 Vollzeitäquivalenten wünschen. Die Wirtschaftsgruppen, in denen in Summe der Wunsch nach Arbeitszeitreduktion am größten ist, sind vor allem dem öffentlichen Dienst zuzurechnen.

Insgesamt wünschen sich 2014 alle Beschäftigten, die nicht mehr arbeiten wollen, in Summe eine Reduktion ihrer Arbeitszeit um rund 118.000 Vollzeitäquivalente. Die größten diesbezüglichen Wirtschaftsgruppen sind Krankenhäuser (8.352 VZÄ), „auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, öffentliche Sicherheit und Ordnung“ (4.297 VZÄ), „öffentliche Verwaltung“ (4.284 VZÄ), „weiterführende Schulen“ (4.278 VZÄ), „Restaurants, Gaststätten, Imbissstuben, Cafés, Eissalons u.A.“ (3.619 VZA) und die „Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie“ (2.818 VZÄ). Tabelle 1-9 zeigt die 30 Wirtschaftsgruppen mit dem größten aggregierten Wunsch nach individueller Arbeitszeitreduktion.

Der Wunsch nach Arbeitszeitreduktion nach Wirtschaftsgruppen beläuft sich im Durchschnitt auf individueller Ebene kaum auf über 3 Stunden. Niedrigen Arbeitszeitreduktionswünschen stehen also hohe Arbeitszeitausweitungswünsche gegenüber. Eine für die Beschäftigten befriedigende Umverteilung von Arbeit innerhalb von Betrieben kann vermutlich nur dort reibungslos funktionieren, wo entsprechend viel Personal und ein gewisses Maß an Flexibilität in der Arbeitsorganisation vorhanden sind.

Tabelle 1-9: Top 30 der Wirtschaftsuntergruppen mit dem größten Arbeitszeitreduktionswunsch, 2014

#	ÖNACE 3-Steller	Durchschnitt der präferierten AZ-Reduktion	Personen ohne Wunsch nach AZ-Ausweitung *	Fehlende VZÄ zur Kompensation [40h]
1	(861) Krankenhäuser	-2,63	126.943	8.352
2	(842) Auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, öffentliche Sicherheit und Ordnung	-2,98	57.691	4.297
3	(841) Öffentliche Verwaltung	-1,25	136.675	4.284
4	(853) Weiterführende Schulen	-2,38	71.982	4.278
5	(561) Restaurants, Gaststätten, Imbissstuben, Cafés, Eissalons uÄ	-1,80	80.603	3.619
6	(620) Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	-2,93	38.442	2.819
7	(641) Zentralbanken und Kreditinstitute	-1,71	62.252	2.667
8	(412) Bau von Gebäuden	-1,31	77.567	2.548
9	(522) Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	-2,15	45.483	2.449
10	(551) Hotels, Gasthöfe und Pensionen	-1,99	47.377	2.352
11	(477) Einzelhandel mit sonstigen Gütern (in Verkaufsräumen)	-1,13	68.637	1.940
12	(475) Einzelhandel mit sonstigen Haushaltsgeräten, Textilien, Heimwerker- und Einrichtungsbedarf (in Verkaufsräumen)	-1,60	47.269	1.896
13	(854) Tertiärer und post-sekundärer, nicht tertiärer Unterricht	-2,21	33.078	1.829
14	(711) Architektur- und Ingenieurbüros	-1,91	34.150	1.631
15	(494) Güterbeförderung im Straßenverkehr, Umzugstransporte	-2,16	29.526	1.598
16	(432) Bauinstallation	-1,17	54.457	1.592
17	(464) Großhandel mit Gebrauchs- und Verbrauchsgütern	-2,33	26.770	1.561
18	(471) Einzelhandel mit Waren verschiedener Art (in Verkaufsräumen)	-0,94	63.879	1.502
19	(461) Handelsvermittlung	-2,14	26.831	1.436
20	(852) Volksschulen	-1,92	29.102	1.400
21	(851) Kindergärten und Vorschulen	-1,71	31.900	1.361
22	(889) Sonstiges Sozialwesen (ohne Heime)	-1,73	29.575	1.279
23	(467) Sonstiger spezialisierter Großhandel	-1,64	31.103	1.277
24	(493) Sonstige Personenbeförderung im Landverkehr	-1,75	27.749	1.212
25	(949) Kirchliche Vereinigungen; politische Parteien sowie sonstige Interessenvertretungen und Vereinigungen a.n.g.	-2,38	20.043	1.191
26	(271) Herstellung von Elektromotoren, Generatoren, Transformatoren, Elektrizitätsverteilungs- und -schalteinrichtungen	-2,64	17.829	1.179
27	(692) Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung; Buchführung	-2,00	22.706	1.134
28	(351) Elektrizitätsversorgung	-1,88	23.767	1.120
29	(421) Bau von Straßen und Bahnverkehrsstrecken	-1,84	22.303	1.028
30	(433) Sonstiger Ausbau	-0,87	46.963	1.020

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständig Beschäftigte, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben und normalerweise mindestens 12h arbeiten und angaben, nicht mehr als derzeit arbeiten zu wollen. Zweittätigkeiten sind in

den normalen Wochenarbeitsstunden berücksichtigt. * Auswertungen beziehen nur Personen ein, die die explizite Frage, ob sie mehr arbeiten möchten, verneinten. Die Durchschnitte beziehen sich nur auf jene Gruppe.

1.5 Überstunden, Unterbeschäftigung und Arbeitslose nach Berufsuntergruppen (ISCO 3-Steller) für 2014

➔ Das Verhältnis von Arbeitslosen, Unterbeschäftigung und Überstunden ist nach Berufsgruppen sehr unterschiedlich. Tendenziell ist der Mangel an Arbeit aber in den eher niedriger qualifizierten Tätigkeiten größer. Dort sind, mit einigen Ausnahmen, auch die Überstundenzahlen nicht so hoch. Allerdings stehen in einigen Fällen, etwa im Handel oder im Bauwesen, einem großen Arbeitsmangel viele Überstunden gegenüber.

In sehr vielen Berufen werden viele Überstunden erbracht, während gleichzeitig viele Personen dieser Berufsgruppe arbeitslos oder unterbeschäftigt sind. Aus diesem Grund wird in diesem Abschnitt die Überstundenzahl der Arbeitslosenzahl sowie der Unterbeschäftigung nach Berufsgruppen gegenübergestellt. Aus dieser Betrachtungsweise kann nicht direkt die Beschäftigungswirkung eines Überstundenabbaus abgeleitet werden. Dafür müssten die konkrete politische Ausgestaltung, die Substitutionsmöglichkeiten des Überstundeneinsatzes und vieles mehr in einer Simulation berücksichtigt werden. Dennoch können – in Form eines Gedankenspieles – gewisse Problemzonen und Potentiale aufgezeigt werden. Die berichteten Werte beziehen sich jeweils auf das Jahr 2014.

Folgende Informationen wurden nach ISCO 3-Stellern gebündelt: Erstens die Überstunden in 40-Stunden Vollzeitäquivalenten nach Berufsgruppen. Zweitens die Unterbeschäftigung nach Berufsgruppen in Vollzeitäquivalenten. Für alle Personen mit Wunsch nach längeren Arbeitszeiten wurden die Arbeitsausweitungswünsche summiert und in Vollzeitäquivalente umgerechnet. Drittens wurden die Jahresdurchschnitte der Arbeitslosenzahlen für 2014 aus der Arbeitsmarktdatenbank, auf die ISCO-08 Kodierung übertragen.[10] So wurde es möglich, den Mangel an Arbeit (Unterbeschäftigung und Arbeitslosigkeit) in Relation zu den Überstunden nach Berufsgruppen zu betrachten. Als Indikator für eine mögliche Beschäftigungswirksamkeit von Überstundenabbau wurden einerseits die Überstunden in Prozent der Arbeitslosen, andererseits die Überstunden in Prozent des insgesamt vorhandenen Arbeitsmangels (Arbeitslose plus Unterbeschäftigung) ausgedrückt. Gibt es also in einer Berufsgruppe gleichzeitig viele Arbeitslose und sehr hohe Überstundenzahlen, wird dort eine Überstundenreduktion am ehesten auch beschäftigungswirksam. Umgekehrt werden hohe Überstundenzahlen in Bereichen, wo ohnehin kaum Arbeitslosigkeit herrscht,

[10] 2.497 Arbeitslose ließen sich nicht eindeutig zu ISCO-08 Berufen zuordnen und wurden nicht berücksichtigt. Da es sich dabei allerdings um weniger als 1 Prozent der Arbeitslosen handelt, ist dieser Anteil vernachlässigbar. Der Beruf in der der Arbeitsmarktdatenbanken bezieht sich jeweils auf die zuletzt ausgeübte Tätigkeit.

wenig zu einer Ausweitung der Beschäftigung beitragen können. Im Folgenden werden nur einige besonders relevante Berufsgruppen dargestellt.

Am größten ist der Mangel an Arbeitsplätzen bei „Verkaufskräften in Handelsgeschäften". Insgesamt fehlen in dieser Gruppe 31.980 Vollzeitäquivalente. Dem stehen aber auch beträchtliche Überstunden in Form von 4.912 Vollzeitäquivalenten gegenüber. So machen die Überstunden 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 eher 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 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 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.

Betrachtet man die 50 Berufsgruppen mit dem größten Mangel an Arbeitsplätzen, so sind die Überstunden in Relation zum Arbeitsmangel (mehr als 40 Prozent der fehlenden Arbeitsplätze) in folgenden Berufsgruppen besonders hoch: „Sekretariatsfachkräfte", „Material und ingenieurtechnische Fachkräfte", „Fahrer schwerer Lastkraftwagen und Busse", „Betreuung im Gesundheitswesen", „Elektroinstallateure und verwandte Berufe", „Grobschmiede, Werkzeugmechaniker und verwandte Berufe", „Vertriebsagenten, Einkäufer und Handelsmakler", „Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete", „Führungskräfte in Vertrieb, Marketing und Entwicklung", „Schalterbediensteten", „Nicht-akademische Fachkräfte im Bereich Finanzen und mathematische Verfahren", „Führungskräfte in der betrieblichen Verwaltung", „Berufe in der Nahrungsmittelverarbeitung", „Bürokräfte in Finanz-, Rechnungswesen", „Nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte" und „Techniker für den Betrieb von Informations- und Kommunikationstechnologie".

1.6 Einkommen aus Überstunden für Beschäftigte in der Privatwirtschaft für unterschiedliche Beschäftigtengruppen

In diesem Kapitel wird die Relevanz von Überstundeneinkommen für verschiedene Beschäftigtengruppen dargestellt. Die Datenbasis dafür liefern die Verdienststrukturerhebungen von 2010 und 2014. Darin wird das Bruttoeinkommen aus Überstunden inkl. Überstundenpauschalen von unselbständigen Personen in der Privatwirtschaft

erhoben. Die Einkommensdaten der Verdienststrukturerhebung beruhen auf der Lohnsteuerstatistik. Informationen zu All-in Verträgen sind dabei nicht enthalten. Überstunden, die Teil der All-in Vereinbarung sind, erhöhen das Überstundeneinkommen hier also nicht. Die Durchschnitte des Überstundeneinkommens beziehen sich, wenn nicht anders ausgewiesen, immer auf alle Beschäftigten (mit und ohne Überstunden). In der temporalen Betrachtung kann nur der relative Anteil des Überstundeneinkommens am Gesamteinkommen für unterschiedliche Einkommensdezile verglichen werden. Der absolute variiert auf Grund der unterschiedlichen Zahl von Arbeitstagen für die Vergleichsmonate.

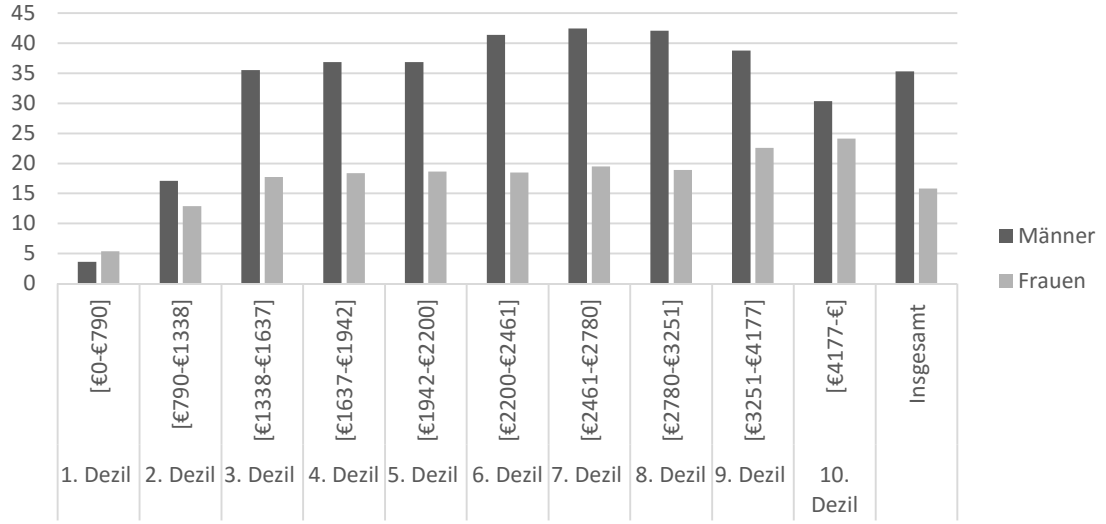
Im Durchschnitt über alle in der Privatwirtschaft Beschäftigten beträgt das monatliche Bruttoeinkommen aus Überstunden für 2014 116€. Insgesamt haben 27,1 Prozent der Beschäftigten ein Einkommen aus Überstunden. Diejenigen, die Einkommen aus Überstunden beziehen, haben also ein durchschnittliches Bruttoeinkommen aus Überstunden von 427€. Bei den Vollzeitbeschäftigten macht das durchschnittliche Überstundeneinkommen 156,9€ aus und wird von 34,3 Prozent bezogen, was auf eine durchschnittliche Höhe der Überstundeneinkommenshöhe von 454€ hinausläuft. Tendenziell nimmt mit steigendem Einkommen ohne Überstunden auch das Einkommen aus Überstunden zu.

1.6.1 Anteil der Personen mit Überstundeneinkommen nach dem Geschlecht und Bruttomonatsverdienst (exkl. Überstunden) in Dezilen für 2014

➔ Einkommen aus Überstunden ist vor allem bei Männern mit mittlerem und hohem Einkommen häufig. Frauen beziehen tendenziell seltener Überstundeneinkommen.

Abbildung 1-19 veranschaulicht den Zusammenhang zwischen Einkommenshöhe (exkl. Überstunden), dem Geschlecht und dem Einkommen aus Überstunden. Es zeigt sich, dass in den beiden niedrigsten Einkommensdezilen vergleichsweise wenige Personen Einkommen aus Überstunden beziehen. So haben im ersten Dezil nur 3,6 Prozent der Männer und 5,4 Prozent der Frauen Einkommen aus Überstunden. Im zweiten Dezil liegt der Wert bei Frauen bei 12,9 Prozent und bei Männern bei 17,1 Prozent. Zwischen dem dritten und dem neunten Einkommensdezil zeigt sich kein Zusammenhang zwischen dem Anteil der Personen mit Überstunden und dem Einkommensdezilen. Er liegt zwischen 19,7 und 22,6 Prozent für Frauen bzw. zwischen 35,6 und 42,5 Prozent für Männer. Im obersten Einkommensdezil steigt der Anteil der Personen mit Überstunden bei den Frauen noch weiter, während er bei den Männern ab dem siebten Einkommensdezil mit steigendem Einkommen wieder sinkt.

Abbildung 1-19: Anteil der Beschäftigten (Voll- und Teilzeit) mit Überstundeneinkommen nach Einkommensdezilen (Voll- und Teilzeit, exkl. Überstundeneinkommen) für Männer und Frauen in Prozent für 2014



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung 2014. - Unselbständig Beschäftigte in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft (Wirtschaftsabschnitte B-N und P-S der ÖNACE 2008). Ohne Lehrlinge. - 1) Die Bruttomonatsverdienste beziehen sind immer auf einen vollen Monat. - Dezile sind auf Basis der Bruttomonatsverdienste exkl. Mehr- und Überstunden berechnet.

1.6.2 Überstundeneinkommen nach Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung und dem Bruttomonatsverdienst (exkl. Überstunden) in Dezilen für 2014

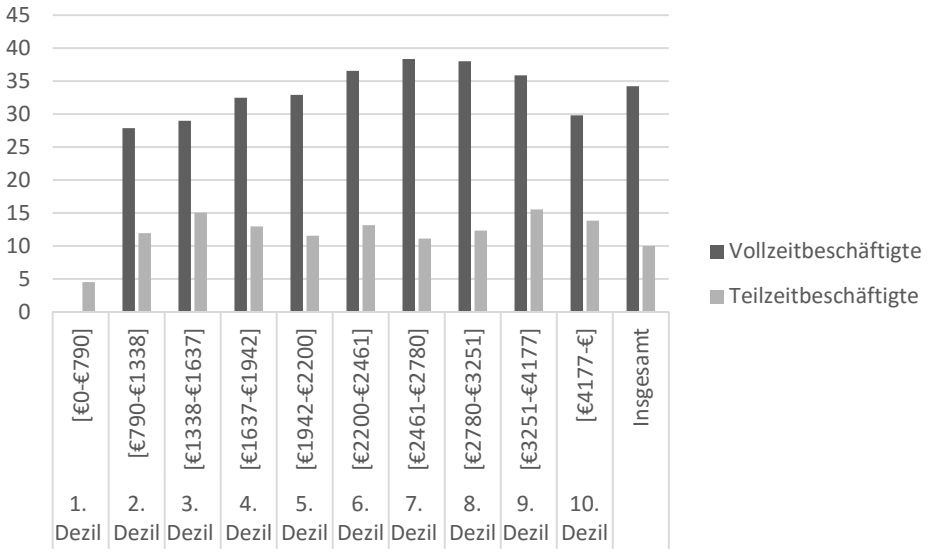
➔ Der Anteil der Beschäftigten mit Überstundeneinkommen steigt vor allem bei den Vollzeitbeschäftigten tendenziell mit dem Einkommen. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist Einkommen aus Überstunden seltener.

Abbildung 1-20 zeigt den Zusammenhang zwischen Höhe des Einkommens und dem Anteil der Überstundeneinkommensbezieher. Vom zweiten bis zum siebten Einkommensdezil steigt der Anteil der Überstundeneinkommen beziehenden Vollzeitbeschäftigten kontinuierlich von 27,9 Prozent auf 38,4 Prozent um dann wieder kontinuierlich auf 29,8 Prozent zu sinken.[11] Dieser Rückgang ist vermutlich auf eine weitere Verbreitung von All-in Arbeitsverträgen in diesen Beschäftigtengruppen zurückzuführen. Die Teilzeitbeschäftigten haben durchwegs einen niedrigeren Anteil an Personen mit Überstundeneinkommen. Am höchsten ist er im 9. Einkommensdezil mit 15,5 Prozent, am niedrigsten im 1 Einkommensdezil mit 4,5 Prozent. Im Durchschnitt haben 10 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Einkommen aus Überstunden. Insgesamt finden sich 39 Prozent der Teilzeitbeschäftigten im ersten Einkommensdezil. Umgekehrt

[11] Das erste Einkommensdezil bei den Vollzeitbeschäftigten und das zehnte bei den Teilzeitbeschäftigten haben zu geringe Zellbesetzungen, als dass es interpretiert werden könnte, da sich die Dezilberechnungen jeweils auf Voll- und Teilzeitbeschäftigte beziehen.

setzen sich die ersten beiden Einkommensdezile zum größten Teil aus Teilzeitbeschäftigten zusammen. Erst im dritten Dezil haben Vollzeitbeschäftigte mit 65 Prozent die Mehrheit.

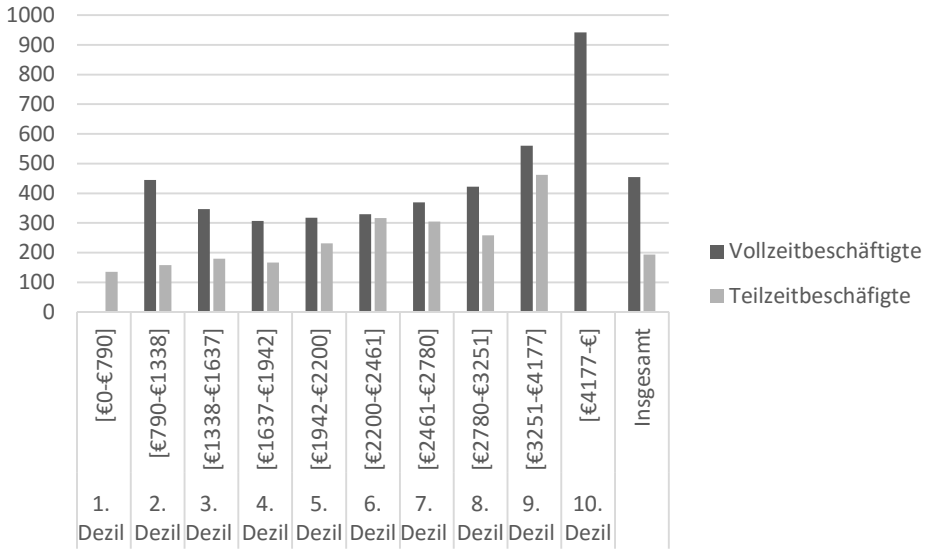
Abbildung 1-20: Anteil der Beschäftigten mit Einkommen aus Überstunden nach Einkommensdezilen (Voll- und Teilzeit, exkl. Überstundeneinkommen) für Voll- und Teilzeitbeschäftigte in Prozent, 2014



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung 2014. – Unselbständig Beschäftigte in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft (Wirtschaftsabschnitte B-N und P-S der ÖNACE 2008). Ohne Lehrlinge. – 1) Die Bruttomonatsverdienste beziehen sind immer auf einen vollen Monat. – Dezile sind auf Basis der Bruttomonatsverdienste exkl. Mehr- und Überstunden berechnet. – Werte mit einer Zellenbesetzung von weniger als 100 Personen in der Stichprobe sind im Diagramm nicht ausgewiesen; diese Werte können größeren statistischen Schwankungen unterliegen.

Für Beschäftigte mit Einkommen aus Überstunden ergibt sich im Durchschnitt ein beachtlicher Zusatzverdienst, wie in Abbildung 1-21 ersichtlich wird. Für Vollzeitbeschäftigte mit Überstundeneinkommen etwa liegt der durchschnittliche Bruttoverdienst für Überstunden über alle Einkommensdezile über 300€. Am niedrigsten ist er im vierten Einkommensdezil mit 307€. Im zweiten Einkommensdezil verdienen die 27,9 Prozent der Bezieher und Bezieherinnen von Überstundeneinkommen im Schnitt 445€. Vom vierten bis zum zehnten Einkommensdezil nimmt der Wert für Überstundeneinkommen kontinuierlich zu. Die 29 Prozent der Beschäftigten mit Überstundeneinkommen im obersten Einkommensdezil kommen im Schnitt auf 942€ zusätzliches Einkommen durch Überstundenarbeit.

Abbildung 1-21: Durchschnittliches Überstundeneinkommen für Personen mit Überstundeneinkommen nach Einkommensdezilen (Voll- und Teilzeit, exkl. Überstundeneinkommen) für Voll- und Teilzeitbeschäftigte für 2014



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung 2014. – Unselbständig Beschäftigte in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft (Wirtschaftsabschnitte B-N und P-S der ÖNACE 2008). Ohne Lehrlinge. – 1) Die Bruttomonatsverdienste beziehen sind immer auf einen vollen Monat. – Dezile sind auf Basis der Bruttomonatsverdienste exkl. Mehr- und Überstunden berechnet. – Werte mit einer Zellenbesetzung von weniger als 100 Personen in der Stichprobe sind im Diagramm nicht ausgewiesen; diese Werte können größeren statistischen Schwankungen unterliegen.

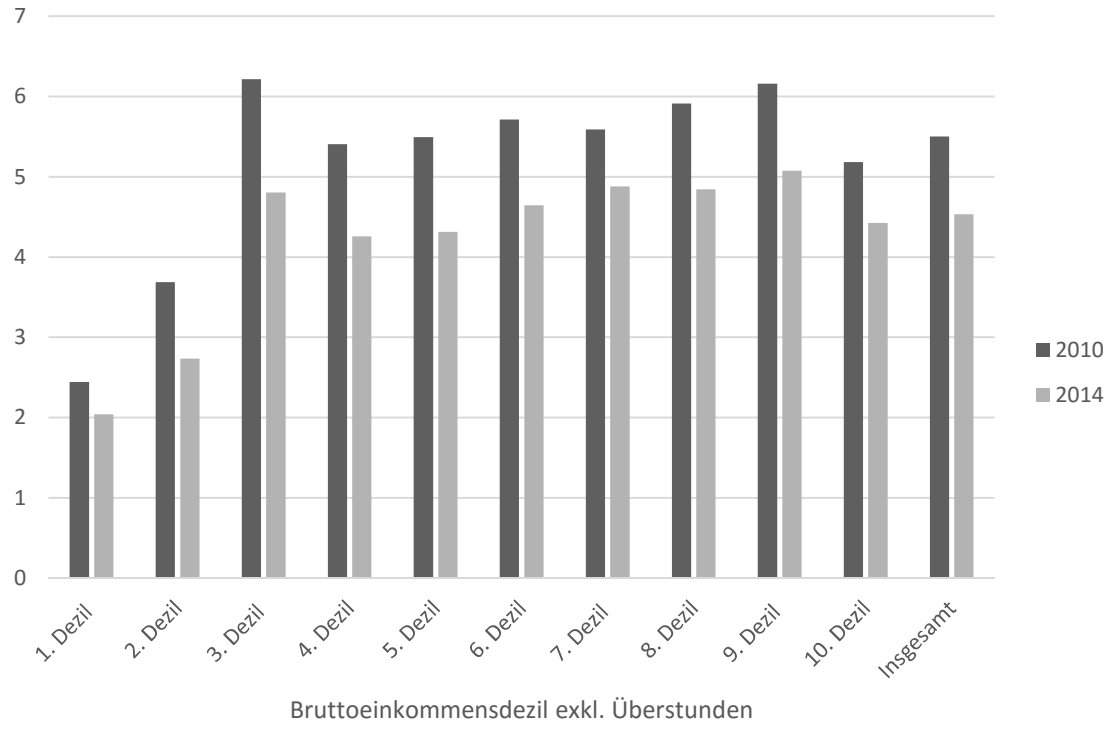
1.6.3 Anteil des Überstundeneinkommens am gesamten Bruttomonatsverdienst im Vergleich von 2010 und 2014

Entsprechend dem Rückgang der durchschnittlichen Überstundenleistung ist auch der Anteil des Einkommens für Überstunden zwischen 2010 und 2014 zurückgegangen und zwar für alle Einkommensdezile.[12] Abbildung 1-22 gibt einen Überblick über die Veränderungen. 2014 war der Anteil im neunten Einkommensdezil bei rund 5 Prozent am höchsten. 2010 war der höchste Wert im dritten Einkommensdezil mit 6 Prozent am höchsten. Die niedrigsten Anteile am Einkommen aus Überstunden sind in beiden Jahren in den niedrigsten Einkommensdezilen zu finden. 2014 machten die Überstunden im ersten Einkommensdezil 2 Prozent, im zweiten 3 Prozent des gesamten Bruttomonatsverdienstes aus. Mit Ausnahme vom dritten und vom zehnten Einkommensdezil

[12] Ein Vergleich der absoluten Werte für die Überstundeneinkommen zwischen 2010 und 2014 ist nicht zulässig, da sich die Zahl der Arbeitstage und somit der möglichen Tage zur Überstundenarbeit unterscheidet.

(All-in Verträge) steigt mit dem Bruttoeinkommen ohne Überstunden auch das Überstundeneinkommen.[13]

Abbildung 1-22: Anteil des Einkommens aus Überstunden nach Einkommensdezilen (Voll- und Teilzeitbeschäftigte, exkl. Überstunden) in Prozent, 2010

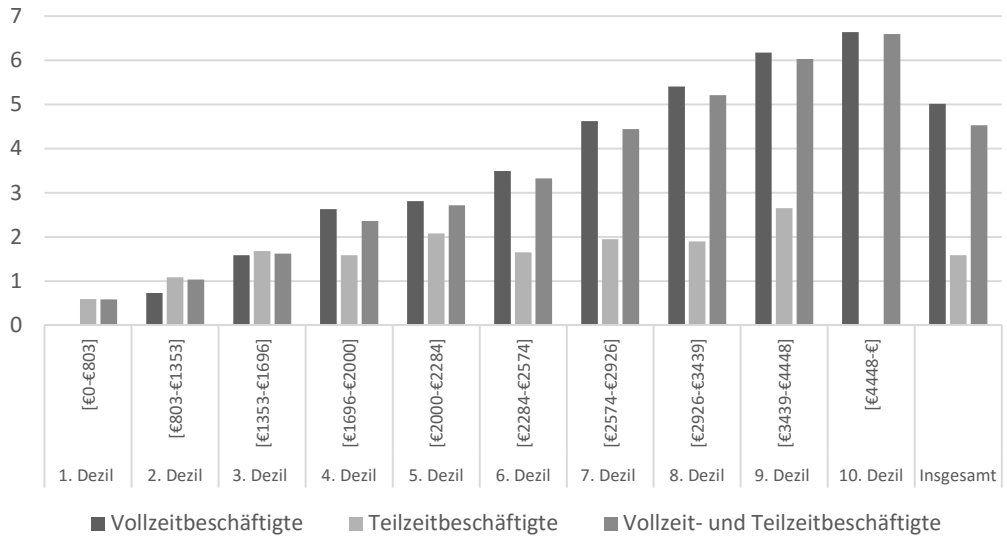


Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung 2010 & 2014. - Unselbständig Beschäftigte in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft (Wirtschaftsabschnitte B-N und P-S der ÖNACE 2008). Ohne Lehrlinge. - 1) Die Bruttomonatsverdienste beziehen sind immer auf einen vollen Monat. - Dezile sind auf Basis der Bruttomonatsverdienste exkl. Mehr- und Überstunden berechnet.

In den obigen Darstellungen beziehen sich die Einkommensdezile jeweils auf die Einkommen ohne Überstunden. Betrachtet man die Einkommensdezile inklusive Überstundeneinkommen rutschen viele der Bezieher und Bezieherinnen von Überstundeneinkommen in höhere Einkommensdezile. Dann steigt der Anteil der Überstundeneinkommen relativ linear zu den Einkommen an, wie in Abbildung 1-23 ersichtlich.

[13] Würde man die Einkommensdezile bereits inklusive Überstundeneinkommen berechnen, also betrachten, wie sich die faktischen Einkommen zusammensetzen, ergäbe sich ein beinahe lineares Verhältnis zwischen dem Gesamteinkommen inklusive Überstunden und dem relativen Überstundeneinkommen. Viele der Bezieher und Bezieherinnen von Überstundeneinkommen wandern also aufgrund der Überstundeneinkommen in höhere Einkommensdezile.

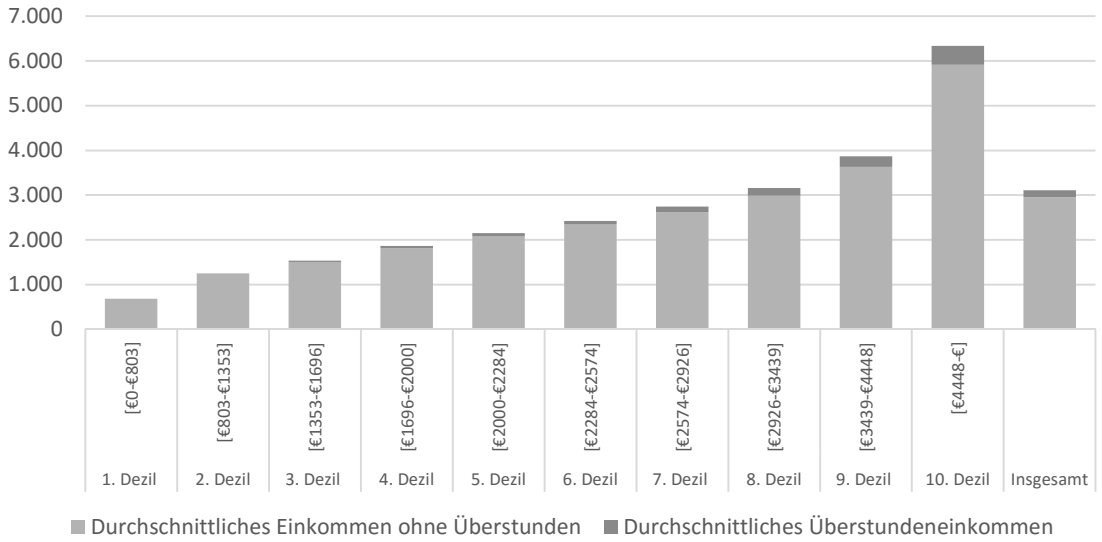
Abbildung 1-23: Anteil des Einkommens aus Überstunden nach Einkommensdezilen (Voll- und Teilzeitbeschäftigte, inkl. Überstunden) in Prozent, 2010



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung 2014. – Unselbständig Beschäftigte in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft (Wirtschaftsabschnitte B-N und P-S der ÖNACE 2008). Ohne Lehrlinge. – 1) Die Bruttomonatsverdienste beziehen sind immer auf einen vollen Monat. – Dezile sind auf Basis der Bruttomonatsverdienste inkl. Mehr- und Überstunden berechnet. Werte mit einer Zellenbesetzung von weniger als 100 Personen in der Stichprobe sind nicht dargestellt; diese Werte können größeren statistischen Schwankungen unterliegen.

Man kann also sagen, dass zwar insgesamt in den mittleren und oberen Einkommen der Anteil der Personen mit Überstundeneinkommen und auch die absoluten Einkommen aus Überstunden höher sind. Gleichzeitig haben die Überstundeneinkommen für jene rund 30 Prozent Überstundeneinkommensbezieher, die ohne Überstundeneinkommen ins zweite bis vierte Einkommensdezil fielen, besonders große Bedeutung. Sie kommen durch die Überstunden erst zu einem adäquaten Einkommen. Betrachtet man die Zusammensetzung des Einkommens inklusive Überstunden, rutschen viele vermutlich aus den unteren Einkommensdezilen durch Überstundenarbeit in höhere Einkommensdezile (siehe Abbildung 1-24).

Abbildung 1-24: Zusammensetzung des Einkommens aus Überstunden nach Einkommensdezilen (Voll- und Teilzeitbeschäftigte, inkl. Überstunden) in Prozent, 2010



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung 2014. – Unselbständig Beschäftigte in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft (Wirtschaftsabschnitte B-N und P-S der ÖNACE 2008). Ohne Lehrlinge. – 1) Die Bruttomonatsverdienste beziehen sind immer auf einen vollen Monat. – Dezile sind auf Basis der Bruttomonatsverdienste inkl. Mehr- und Überstunden berechnet. Werte mit einer Zellenbesetzung von weniger als 100 Personen in der Stichprobe sind nicht dargestellt; diese Werte können größeren statistischen Schwankungen unterliegen.

Gleichzeitig verfügen aber rund 70 Prozent in den niedrigen Einkommensdezilen (ohne Überstundeneinkommen) eben über keine Überstundeneinkommen und verbleiben so in den niedrigeren Einkommensdezilen. Im Durchschnitt profitieren also jene, die hohe Einkommen haben auch stärker von den Überstundeneinkommen. Auf der anderen Seite sind für jene Niedrigverdiener mit Überstundeneinkommen diese unerlässlich.

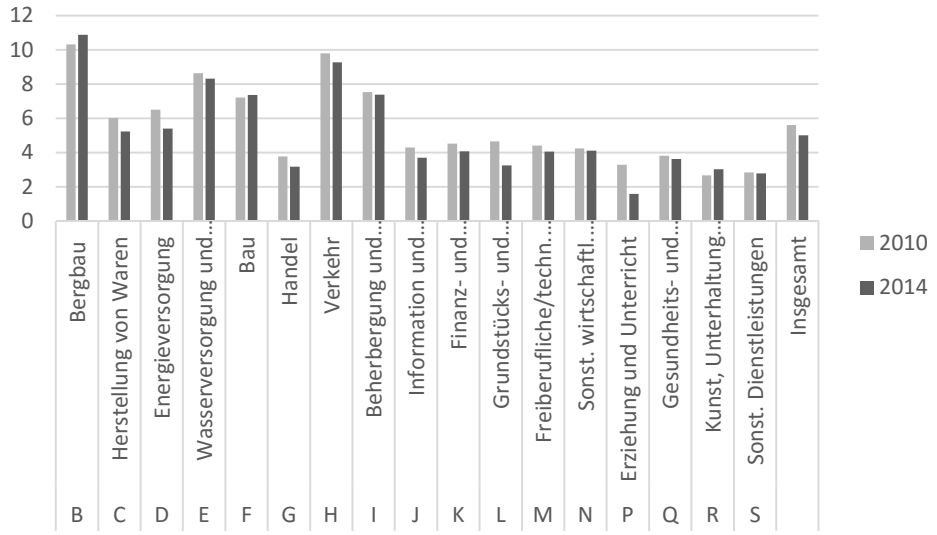
1.6.4 Anteil des Überstundeneinkommens am Gesamteinkommen von Vollzeitbeschäftigten nach Wirtschaftsabschnitten für 2014

➔ Besonders in den Wirtschaftsabschnitten „Bergbau“ und „Verkehr“ ist der Anteil der Überstunden am gesamten Bruttoeinkommen mit rund 11 Prozent besonders hoch. Absolut haben Überstundenleistende im Wirtschaftsabschnitt „Finanz und Versicherungsdienstleitungen“ die höchsten Einkommen aus Überstunden, gefolgt von „Erziehung und Unterricht“.

Der Anteil, den die Überstunden am gesamten Bruttomonatsverdienst von Vollzeitbeschäftigten ausmachen, unterscheidet sich sehr stark nach den Wirtschaftsabschnitten (ÖNACE-1 Steller). Am größten ist der Anteil in den Wirtschaftsabschnitten „Bergbau“ mit 11 Prozent und „Verkehr“ mit 9 Prozent (siehe Abbildung 1-25). Noch vergleichsweise hoch ist der Wert in der „Wasserversorgung und Abfallentsorgung“ mit 8 Prozent und am „Bau“ bzw. in „Beherbergung und Gastronomie“ mit 7 Prozent. Am niedrigsten ist der Wert in den Wirtschaftsabschnitten „Erziehung und Unterricht“ (2

Prozent), sonstige Dienstleistungen“ (3 Prozent) und „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ (3 Prozent). Zwischen 2010 und 2014 gab es kaum strukturelle Veränderungen. Auffallend ist lediglich das Sinken des Anteils des Überstundeneinkommens in „Erziehung und Unterricht“ von 2010 auf 2014.

Abbildung 1-25: Anteil des Überstundeneinkommens am Gesamteinkommen nach Wirtschaftsabschnitten für Vollzeitbeschäftigte in Prozent, 2010 & 2014



Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung 2010 & 2014. – Unselbständig Beschäftigte in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft (Wirtschaftsabschnitte B-N und P-S der ÖNACE 2008). Ohne Lehrlinge. – 1) Die Bruttomonatsverdienste beziehen sind immer auf einen vollen Monat. 2) Ohne Unternehmen mit weniger als zehn unselbständig Beschäftigten. Ohne Arbeitsstätten von Erhebungseinheiten des ÖNACE-Abschnitts O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung), dies betrifft vor allem die Abschnitte P und Q sowie E und R.

Die Wirtschaftsabschnitte mit den höchsten Überstundeneinkünften pro überstundenleistendem/r Vollzeitbeschäftigten/r für 2014 sind „Finanz und Versicherungsdienstleistungen“ (691€), „Bergbau“ (666€), „Freiberufliche technische Dienstleistungen“ (624€), „Herstellung von Waren“ (589€) und „Kommunikation“ (556€).

1.6.5 Bedeutung des Überstundeneinkommens für Berufsgruppen (ISCO 2-Steller) für 2014

➔ Besonders hoch ist Überstundeneinkommen je überstundenleistendem Beschäftigten in Führungspositionen. Berufe, die ohnehin niedrige Einkommen haben, profitieren auch kaum von Überstundeneinkommen. Relativ gesehen, ist der Anteil des Überstundeneinkommens am Gesamteinkommen vor allem bei mittlerer beruflicher Qualifikation und in den Gesundheitsberufen besonders hoch.

Tabelle 1-10 zeigt den Anteil des Brutto-Monatseinkommens aus Überstunden und die Verdienste für Mehr- und Überstunden nach Berufsgruppen. Am höchsten ist der Anteil des Überstundeneinkommens am Gesamteinkommen bei „Fahrzeugführer und Fahrzeugführerinnen und Bediener und Bedienerinnen von Anlagen“. Hier entstanden 2014 14,8 Prozent der Bruttomonatsverdienste durch Überstunden. Dann folgen „Elektrike-

rinnen und Elektriker und Elektronikerinnen und Elektroniker“ (7,1 Prozent) und „Ingenieurtechnische und vergleichbare Fachkräfte“ (6,8 Prozent), „Akademische und verwandte Gesundheitsberufe“ (6,6 Prozent) und „Metallarbeiterinnen und Metallarbeiter, Mechanikerinnen und Mechaniker und verwandte Berufe“ (5,8 Prozent).

Am niedrigsten ist der Anteil bei den Lehrkräften mit 0,9 Prozent und bei Betreuungsberufen und „Allgemeinen Büro- und Sekretariatskräften“ mit je 1,9 Prozent. Hilfsarbeitskräfte, also jene Personen, die ohnehin wenig verdienen, haben etwa auch kaum Einkommen aus Überstunden.

Tabelle 1-10: Brutto-Überstundeneinkommen pro Monat nach ISCO-Berufsgruppen für alle unselbständig Beschäftigten, 2010

Berufsgruppen (ÖISCO-08 2-Steller)		Brutto-verdienste insgesamt (in €)	Verdienste für Mehr- und Üst. (in €)	Anteil des Üst.-ein-kommens (in %)	Anteil der Besch. mit Mehr- und Üst. (in %)
1	**Führungskräfte**	5.916	242	4,1	27,2
11	Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, Vorstände, leitende Verwaltungsbedienstete	7.626	240	3,1	20,0
12	Führungskräfte im kaufmännischen Bereich	5.705	212	3,7	24,1
13	Führungskräfte in der Produktion und bei speziellen Dienstleistungen	5.554	297	5,4	34,5
14	Führungskr. in Hotels u. Restaurants, Handel und in der Erbringung sonst Dienstleistungen	3.940	192	4,9	33,8
2	**Akademische Berufe**	3.445	131	3,8	19,3
21	Naturwiss./innen., Mathematiker-/innen, Ingenieurinnen und Ingenieure	3.958	192	4,9	27,2
22	Akademische und verwandte Gesundheitsberufe	3.813	252	6,6	23,0
23	Lehrkräfte	2.249	20	0,9	5,4
24	Betriebswirtinnen und Betriebswirte und vergleichbare akademische Berufe	4.040	146	3,6	22,6
25	Akad. und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie	3.814	162	4,2	26,8
26	Juristinnen und Juristen, Sozialwiss. und Sozialwissenschaftler und Kulturberufe	3.154	89	2,8	14,8
3	**Technikerinnen und Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe**	3.076	134	4,3	25,6
31	Ingenieurtechnische und vergl. Fachkräfte	3.686	252	6,8	41,1
32	Assistenzberufe im Gesundheitswesen	2.311	59	2,6	19,4
33	Nicht akademische betriebswirtschaftliche und kfm. Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte	3.106	86	2,8	17,8
34	Nicht akademische juristische, sozialpflegerische, kulturelle und verwandte Fachkräfte	1.959	61	3,1	15,4
35	Informations- und Kommunikationstechnikerinnen und -techniker	3.250	141	4,3	31,4
4	**Bürokräfte und verwandte Berufe**	2.290	59	2,6	18,9
41	Allgemeine Büro- und Sekretariatskräfte	2.114	40	1,9	13,0
42	Bürokräfte mit Kunden-/innenkontakt	2.448	73	3,0	19,6
43	Bürokräfte im Finanz- und Rechnungswesen, in der Statistik und in der Materialwirtschaft	2.439	72	3,0	22,0
44	Sonstige Bürokräfte und verwandte Berufe	2.382	84	3,5	40,6
5	**Dienstleistungsberufe, Verkäuferinnen und Verkäufer**	1.524	42	2,8	18,8
51	Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen	1.413	65	4,6	20,7
52	Verkaufskräfte	1.575	35	2,2	17,7
53	Betreuungsberufe	1.568	29	1,9	19,1
54	Schutzkräfte und Sicherheitsbedienstete	1.305	51	3,9	20,7
7	**Handwerks- und verwandte Berufe**	2.732	157	5,7	40,8
71	Bau- und Ausbaufachkräfte sowie verwandte Berufe	2.685	147	5,5	43,1
72	Metallarb./innen, Mechanikerinnen und Mechaniker und verwandte Berufe	2.818	163	5,8	39,5
73	Präzisionshandwerkerinnen und Präzisionshandwerker, Druckerinnen und Drucker etc.	2.883	139	4,8	33,9
74	Elektrikerinnen und Elektriker und Elektronikerinnen und Elektroniker	2.956	211	7,1	47,0
75	Berufe in der Nahrungsmittelverarbeitung, Holzverarbeitung, Bekleidungsherstellung etc.	2.230	91	4,1	29,5
8	**Bedienerinnen und Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe**	2.519	248	9,9	52,3
81	Bedienerinnen und Bediener stationärer Anlagen und Maschinen	2.515	118	4,7	39,8
82	Montageberufe	2.617	124	4,7	33,2
83	Fahrzeugführerinnen und Fahrzeugführer und Bedienerinnen und Bediener mobiler Anlagen	2.497	368	14,8	65,7
9	**Hilfsarbeitskräfte**	1.517	58	3,8	22,9
91	Reinigungspersonal und Hilfskräfte	1.104	25	2,2	12,8
92	Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	1.516	41	2,7	19,6
93	Hilfsarb-/innen im Bergbau, im Bau, bei der Herstellung von Waren und im Transportwesen	1.965	90	4,6	33,1
94	Hilfskräfte in der Nahrungsmittelzubereitung	1.100	41	3,8	14,7
96	Abfallentsorgungsarbeiterinnen und Abfallentsorgungsarbeiter und sonstige Hilfsarbeitskräfte	1.311	65	4,9	22,9
Insgesamt		2.556	116	4,5	27,1

Quelle: STATISTIK AUSTRIA. Verdienststrukturerhebung 2014. - Unselbständig Beschäftigte in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft (Wirtschaftsabschnitte B-N und P-S der ÖNACE 2008). Ohne Lehrlinge. - Arbeitsstätten von Erhebungseinheiten des Abschnitts O "Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung und Sozialversicherung" wurden nicht erfasst; dies betrifft v.a. die Ergebnisse für Lehrkräfte, Ärzte und Ärztinnen sowie Gesundheitsfachkräfte in den entsprechenden Berufsgruppen.

1.7 Zum strukturellen Einsatz von Überstunden

1.7.1 Methodik zur Erfassung von strukturellen Überstunden im Mikrozensus

Der österreichische Mikrozensus ist als rotierendes Panel gestaltet. Das bedeutet, dass jede Person planmäßig in fünf aufeinanderfolgenden Quartalen befragt wird. Damit wird es möglich, Aussagen über die Regelmäßigkeit von Überstunden zu treffen. Leistet eine Person über 4 oder gar 5 Beobachtungszeitpunkte Überstunden, ist davon auszugehen, dass es sich um strukturelle Überstunden, die (quasi) immer anfallen, handelt. Fallen Überstunden nur unregelmäßig an, spricht das hingegen für flexibilitätsbedingte Überstunden.

Um Aussagen über die Regelmäßigkeit von Überstunden treffen zu können, müssen also die Informationen für die jeweiligen Personen aggregiert werden. Dabei wird die Häufigkeit von Überstundenarbeit über die fünf Beobachtungszeitpunkte ausgezählt. Die Analyse erfolgt für den Zeitraum 2005 bis 2014. Zur Veranschaulichung der Aggregation wird sie anhand des 2013-Samples nachgezeichnet. Ausgangspunkt bildet jeweils der Mikrozensus Jahresdatensatz. Er enthält 2013 66.474 Beobachtungen von unselbständig Beschäftigten, die in der Referenzwoche gearbeitet haben. Diese Beobachtungen stammen insgesamt von 31.824 unterschiedlichen Personen. Die Regel der Zuordnung zu Jahren erfolgt nach dem Jahr des ersten Eintrags im Mikrozensus. War der erste Eintrag im Mikrozensus etwa im vierten Quartal 2012, wird für den aggregierten Wert die Samplebezeichnung 2012 zugewiesen, auch wenn vier der fünf Werte im Jahr 2013 erhoben wurden. Das bedeutet, dass von den 31.824 Personen, die im Datensatz von 2013 vorkommen nur 18.165 Personen für das aggregierten 2013-Sample berücksichtigt werden, also zum ersten Mal 2013 befragt wurden. Die anderen Daten landen im Sample für 2012.[14]

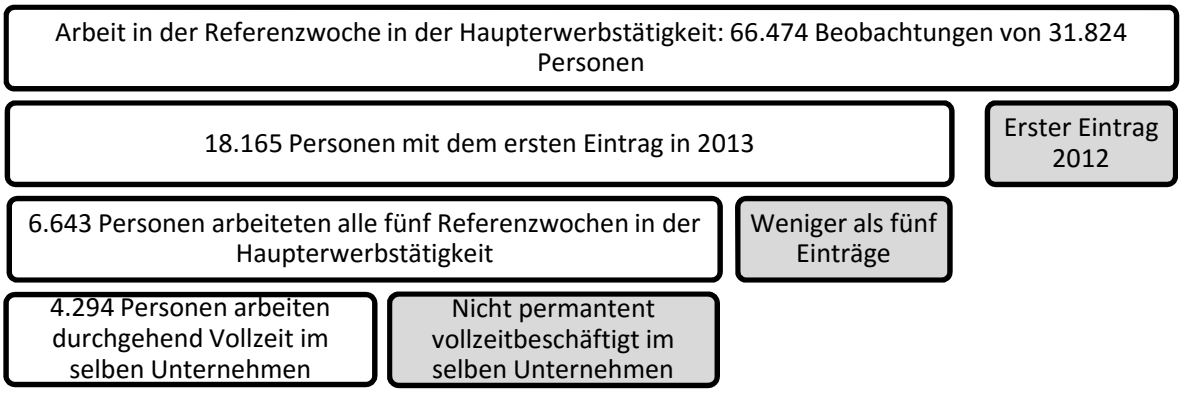
Aus Gründen der Vergleichbarkeit wird das Sample daraufhin auf Personen eingeschränkt, die alle fünf Beobachtungszeiträume gearbeitet haben. Danach sind nur mehr 6.643 Personen im Sample enthalten. Um Schwankungen, die aus einem Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung bzw. zwischen Unternehmen resultieren, ausschließen zu können, werden als letzter Schritt nur Personen für die weitere Analyse herangezogen, die über alle fünf Erhebungswellen im selben Unternehmen vollzeitbeschäftigt sind. Schlussendlich befinden sich für das Jahr 2013 dann noch 4.294 Personen im Sample. Diese Aggregation auf Individualebene findet für alle Jahre statt. Abbildung 1-26 stellte den Prozess der Berechnung des Samples schematisch dar. Aus dem neu berechneten Datensatz lassen sich nun Informationen zur Regelmäßigkeit der Überstundenleistung sowie deren Veränderung ableiten. Als strukturelle Überstunden werden im Folgenden Überstunden verstanden, die in mindestens vier von fünf Erhebungszeitpunkten erbracht werden.

[14] Im Text wird nur auf die Jahrgänge des ersten Eintrags Bezug genommen. Für die Interpretation der Ergebnisse muss man aber wissen, dass sich diese Werte insgesamt aus dem genannten Jahr und dem Folgejahr zusammensetzen.

Wenn hier von strukturellen Überstunden die Rede ist, bezieht sich das jedoch lediglich auf die Arbeitskraft und nicht auf die Ebene des Betriebs. Auch wenn auf Personenebene nicht jedes Mal Überstundenarbeit geleistet wird, besteht theoretisch dennoch die Möglichkeit, dass im Betrieb permanent Überstunden anfallen.

Um überhaupt Aussagen auf detaillierter Ebene treffen zu können, werden Fälle mit dem ersten Eintrag von 2011 bis 2013 für die Auswertungen zur Verteilung von regelmäßigen Überstunden zusammengeführt. Durch die geringen Fallzahlen sind differenzierte Aussagen dennoch oft nicht möglich. Interpretiert werden sollten dann nur Kategorien mit einer ungewichteten Fallzahl von mehr als 50 Personen. Zellbesetzungen mit einer niedrigeren Fallzahl als 50 sind zu zufallsbehaftet, als dass man inhaltliche Aussagen treffen könnte.

Abbildung 1-26: Beispiel zur Berechnung des Samples zur Analyse der Regelmäßigkeit von Überstunden für 2013



1.7.2 Die Regelmäßigkeit der Überstundenleistung im Zeitverlauf

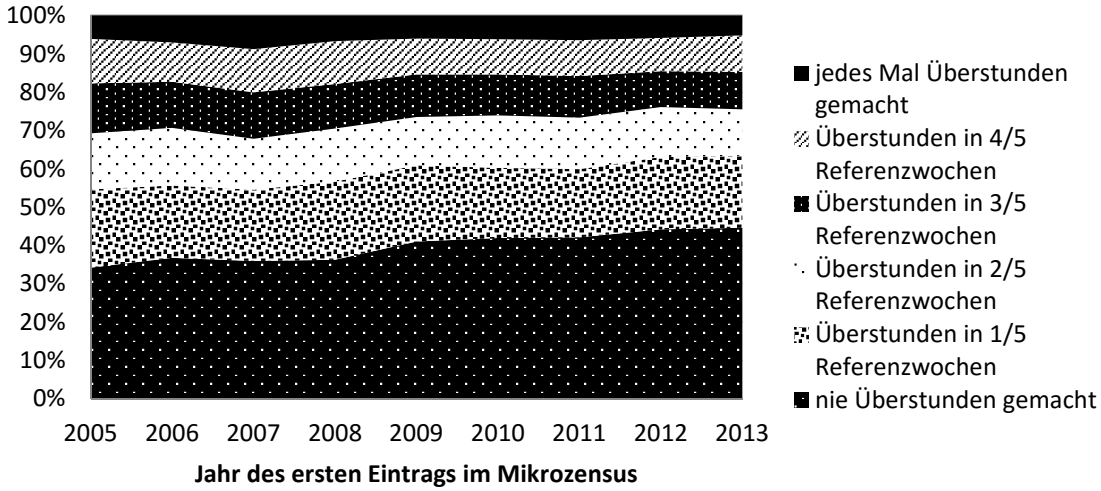
➔ Im 2013-Sample haben 45 Prozent nie Überstunden gemacht. 41 Prozent leisteten flexibilitätsbedinge, 15 Prozent leisten strukturelle Überstundenarbeit. Insgesamt nimmt der Anteil der Personen ohne Überstunden zu.

Im 2013-Sample leisten 45 Prozent keine Überstunden. D.h. in den fünf Erhebungswellen trat nie Überstundenarbeit auf. 41 Prozent erbringen flexibilitätsbedingte Überstunden. Sie haben also in fünf Quartalen zwischen ein und drei Mal Überstundenarbeit erbracht. Bei 15 Prozent ist von strukturellen Überstunden auszugehen. Sie fielen in mindestens vier der fünf Erhebungszeitpunkte an.

Im Zeitverlauf zeigt sich, dass der Anteil der nie Überstunden leistenden Personen an allen permanent Vollzeitbeschäftigten zwischen 2005 und 2013 von 34 Prozent auf 45 Prozent gestiegen ist. Personen, die nur einmal von fünf Beobachtungszeitpunkten Überstunden geleistet haben, blieben mit rund 20 Prozent oder knapp darunter über den gesamten Zeitverlauf relativ konstant. Der Anteil der Personen, die an zwei von fünf Beobachtungszeitpunkten Überstunden leisteten sank von 2005 bis 2013 leicht von 15 Prozent auf 12 Prozent. Ebenso sank der Anteil der Personen, die in drei von fünf

Wochen Überstunden machten, von 12 Prozent auf 10 Prozent. Das bedeutet, dass flexibilitätsbedingte Überstundenleistung an Bedeutung verloren hat. Auch bei den Vollzeitbeschäftigten, die 4 von 5 Mal Überstunden erbrachten, nahm der Anteil von 12 Prozent auf 10 Prozent ab. Der Anteil der Personen die über alle 5 Erhebungszeitpunkte Überstunden leisteten, nahm von 2005 mit 6 Prozent bis 2007 mit 9 Prozent zu. Von 2009 bis 2013 belief sich der Anteil derer, die immer Überstunden machten nur mehr auf 6 Prozent. Insgesamt kommt es also zu einem Rückgang an Personen, die strukturelle Überstunden leisten. Abbildung 1-27 gibt einen Überblick über die Entwicklung der Regelmäßigkeit von Überstunden im Zeitverlauf.

Abbildung 1-27: Die Regelmäßigkeit von Überstunden im Zeitverlauf



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständige Vollzeitbeschäftigte, die über alle fünf Erhebungszeitpunkte in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben.

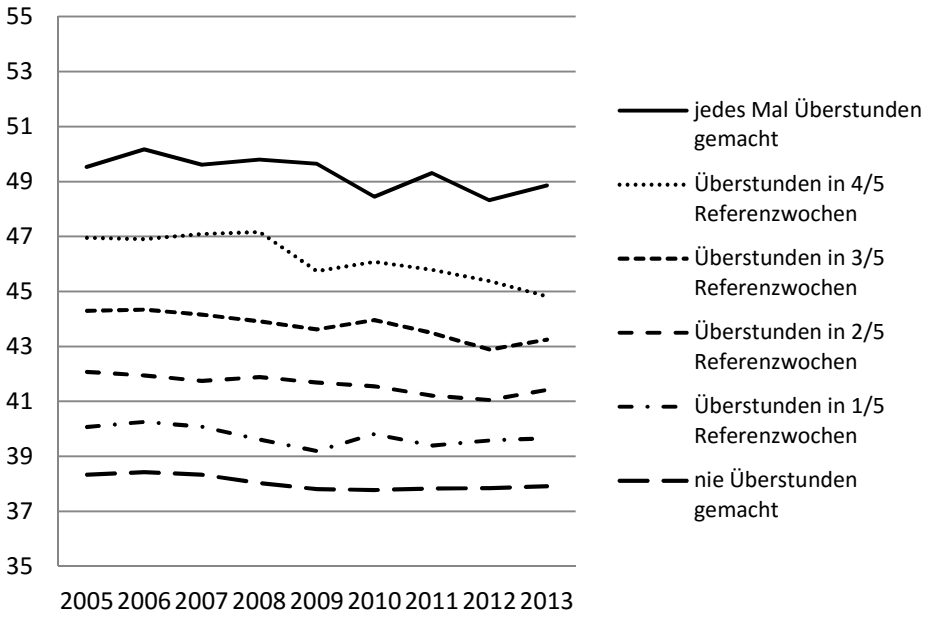
1.7.3 Durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach der Regelmäßigkeit der Überstunden im Zeitverlauf

➔ Je regelmäßiger Überstunden geleistet werden, desto höher ist auch die durchschnittliche Arbeitszeit über alle Beobachtungszeitpunkte. Sie steigt im 2013-Sample von 38 Stunden bei denjenigen, die nie Überstunden leisteten, auf 48 Stunden bei denjenigen, die immer Überstundenarbeit erbrachten.

Eine wesentliche Frage ist, ob der Rückgang der Überstunden durch eine tatsächliche Veränderung der Arbeitsorganisation zustande kommt oder ob sich eventuell nur die Wahrnehmung von dem, was als Überstunde empfunden wird, ändert. Ein Indiz zur Beantwortung dieser Frage ist, ob es zu einer Konvergenz der tatsächlichen Arbeitszeit zwischen Personen die regelmäßig Überstunden leisten, und jenen, die selten Überstunden leisten, kommt. Betrachtet man nun den Durchschnitt der Arbeitszeit über die fünf Beobachtungzeiträume, die eine Person im Mikrozensus enthalten ist, zeigt sich überall

ein leichter Rückgang der Arbeitszeit. Die faktischen Arbeitszeiten von Personen mit unterschiedlicher Häufigkeit von Überstunden gleichen sich aber nicht an. Zumindest aus dieser Perspektive spricht nichts dafür, dass es beim Gros der permanent Vollzeitbeschäftigten zu einem Verschwimmen der Grenze zwischen normaler Arbeitszeit und Überstunden kommt. Abbildung 1-28 zeigt, wie sich die durchschnittlichen Arbeitszeiten für unterschiedliche Regelmäßigkeiten von Überstunden unterscheiden.

Abbildung 1-28: Durchschnittliche Arbeitszeit nach der Regelmäßigkeit der Überstunden in Stunden



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständige Vollzeitbeschäftigte, die über alle fünf Erhebungszeitpunkte in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben.

1.7.4 Schwankungen der Arbeitszeit nach der Regelmäßigkeit der Überstunden im Zeitverlauf

➔ Die Schwankungen der Arbeitszeit gleichen sich für die unterschiedlichen Regelmäßigkeiten von Überstundenarbeit nicht an. Das spricht dafür, dass Arbeitszeitflexibilisierung Überstundenregulierung nicht im großen Stil unterminiert. Allerdings steigt die Variabilität der Arbeitszeit generell moderat an.

Ein weiterer Aspekt, der eine Veränderung der Abgrenzung zwischen Überstunden und normaler Arbeitszeit erfassen kann, ist die Variabilität der Arbeitszeit und wie sie sich zwischen Personen, die Überstunden leisten, und jenen, die das nicht oder selten machen, verändert. Wenn sich die Schwankung der Arbeitszeit bei Personen mit regelmäßigen Überstunden und Personen mit selteneren Überstunden im Zeitverlauf annähert, dann spricht das für eine Zunahme flexibler Arbeitszeitorganisation, bei der Überstundenregelungen nicht mehr greifen. Aus diesem Grund wird in diesem Abschnitt die Schwankung der Arbeitszeit (Variabilität der Arbeitszeit) nach der Regel-

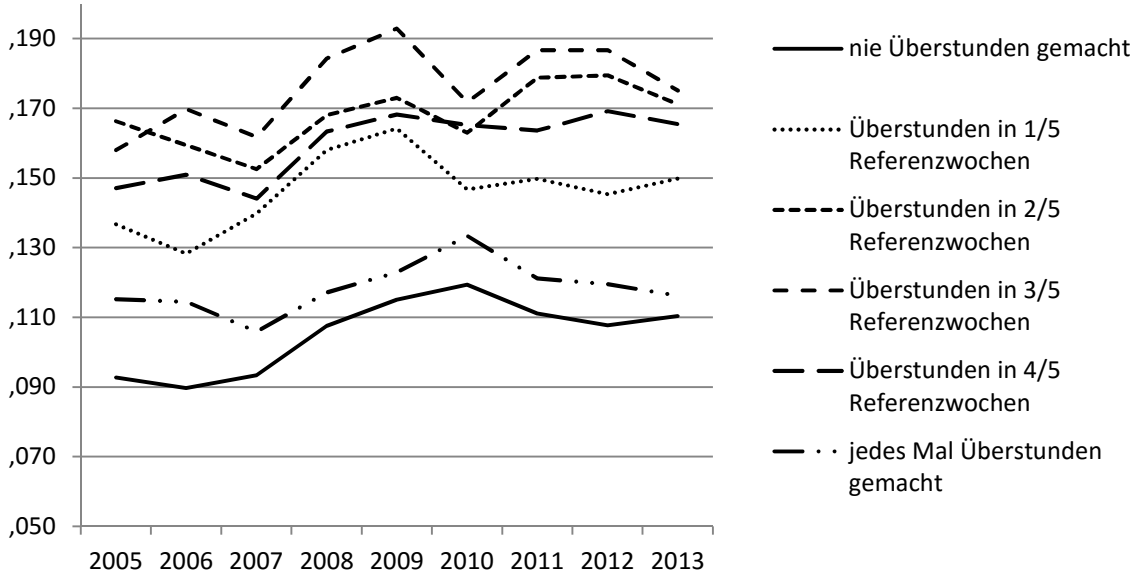
mäßigkeit von Überstunden verglichen.[15] Kommt es nun hinsichtlich der Arbeitszeitvariabilität zu einer Konvergenz zwischen Personen mit unterschiedlicher Überstundenhäufigkeit, würde das bedeuten, dass de facto die Überstundenregulierungen an Bedeutung verlieren. Abbildung 1-29 zeigt die Arbeitszeitvariabilität für unterschiedliche Regelmäßigkeiten von Überstunden.

Die diesbezüglichen Auswertungen zeigen, dass sich die Arbeitszeitvariabilität für die unterschiedlichen Regelmäßigkeiten von Überstunden eher parallel bewegen. Den niedrigsten Wert für die Arbeitszeitvariabilität haben Personen, die überhaupt nie Überstunden leisten. Die zweitniedrigste Arbeitszeitvariabilität haben Personen, die über den gesamten Beobachtungszeitraum Überstunden machen. D.h. ihre Arbeitszeit schwankt, wenngleich auf viel höherem Niveau, nur unbedeutend stärker als die von jenen Personen, die nie Überstunden machen. Am stärksten schwanken naturgemäß die Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten, die bei drei von fünf Beobachtungen Überstunden leisten. Alle anderen Überstundenhäufigkeiten liegen zwischen diesen Extrempolen. Der Anstieg der Arbeitszeitvariabilität seit Beginn der Krise dürfte hauptsächlich durch die damit einhergehende Senkung der Arbeitszeit zu erklären sein.

Auch hier kann man nicht den Schluss ziehen, dass es zu einer Konvergenz hinsichtlich der Arbeitszeitvariabilität für die unterschiedlichen Regelmäßigkeiten von Überstunden kommt. Es zeigt sich aber eine leichte Zunahme der Arbeitszeitvariabilität für alle hier betrachteten Gruppen der Überstundenregelmäßigkeit, was als eine generelle, wenn auch moderate Flexibilisierung der Arbeitszeitorganisation interpretiert werden kann.

[15] Als Maß für die Arbeitszeitvariabilität wird der Variationskoeffizient herangezogen. Er berechnet sich aus der Standardabweichung der Arbeitszeit über die fünf Beobachtungszeiträume dividiert durch die mittlere Arbeitszeit über die fünf Beobachtungszeiträume. Es handelt sich also um ein relatives Maß für die Variabilität.

Abbildung 1-29: Durchschnittlicher Variationskoeffizient der Arbeitszeit nach Regelmäßigkeit der Überstunden



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständige Vollzeitbeschäftigte, die über alle fünf Erhebungszeitpunkte in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben.

1.7.5 Anteil der Arbeitszeit am gesamten Arbeitsvolumen durch strukturelle Überstundenarbeit

➔ 3 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens von Vollzeitbeschäftigten werden durch strukturelle Überstunden erbracht.

Aus den durchschnittlichen Arbeitszeiten für die unterschiedliche Regelmäßigkeit der Überstunden lässt sich abschätzen, wie hoch der Anteil der Arbeitszeit aus strukturellen Überstunden am gesamten Arbeitsvolumen von Vollzeitbeschäftigten ist. Bei der Interpretation muss jedoch berücksichtigt werden, dass diese Schätzungen bereits auf einer stark reduzierten Stichprobe beruhen. Insgesamt wurde in Sample von 2013 rund 3 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens von permanent Vollzeitbeschäftigten durch strukturelle Überstunden, also solche, die immer oder fast immer anfallen, erbracht. Der hohe Wert erklärt sich durch die sehr hohen Überstundenzahlen von Personen, die regelmäßig Überstundenarbeit erbringen.

1.7.6 Strukturelle Überstunden nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung

➔ Strukturelle Überstunden treten vor allem bei höher Qualifizierten auf.

Betrachtet man die Regelmäßigkeit von Überstunden von Vollzeitbeschäftigten nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung, zeigt sich, dass eher höher Qualifizierte regelmäßig Überstunden machen. Absolventen und Absolventinnen von Universitäten

oder Fachhochschulen machen etwa fast zu einem Drittel strukturelle Überstunden. Überdurchschnittliche Werte für strukturelle Überstunden, bei interpretierbarer Fallzahl, haben noch Absolventen und Absolventinnen von berufsbildenden höheren Schulen, und von hochschulverwandten Lehranstalten bzw. Universitätslehrgängen.

1.7.7 Strukturelle Überstunden nach Wirtschaftsabschnitten

➔ Strukturelle Überstunden sind vor allem in den Wirtschaftsabschnitten „Information und Kommunikation“ sowie in der „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ üblich.

In diesem Abschnitt wird untersucht, in welchen Wirtschaftsabschnitten besonders viele strukturelle Überstunden anfallen.

Den höchsten Anteil an strukturellen Überstunden hat der Wirtschaftsabschnitt „Information und Kommunikation“ mit 23,8 Prozent aller permanent Vollzeitbeschäftigten. Über 20 Prozent regelmäßiger Überstundenleistung hat noch der Wirtschaftsabschnitt „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“. Sonst kommen noch in den Wirtschaftsabschnitten „Verkehr und Lagerei“, „öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung“ sowie „Erziehung und Unterricht“ überdurchschnittlich oft strukturelle Überstunden vor.

1.8 Bestimmungsfaktoren für den Einsatz von Überstunden in der Privatwirtschaft

In diesem Abschnitt werden die Bestimmungsfaktoren für den Einsatz von Überstunden mit multivariaten Verfahren herausgearbeitet. Welche soziodemografischen und betrieblichen Merkmale beeinflussen, ob Überstunden erbracht werden oder nicht? Dazu wird die Methode der binären logistischen Regression angewandt.

Methodische Anmerkung

Um die Fallzahlen zu erhöhen, wurden für die Auswertungen die Mikrozensus Jahresdatensätze von 2012 bis 2014 zusammengeführt. Da der Analysefokus des Projektes auf unselbständig Beschäftigte in der Privatwirtschaft gelegt wird, und eine gleichzeitige Analyse von Vertragsbediensteten/Beamten und befristeter Beschäftigung bzw. Leiharbeit nicht möglich ist, werden nur Beschäftigte der Privatwirtschaft in die Analyse einbezogen. Vor dem Hintergrund der vielen Überstunden, die im öffentlichen Dienst anfallen, müssen diese Ergebnisse aber mit Vorsicht interpretiert werden. Tabelle 1-11 stellt die Ergebnisse der logistischen Regression dar. Der Regressionskoeffizient (B) der binären logistischen Regression ist in der ersten Spalte wiedergegeben. In der zweiten Spalte kann man den Standardfehler dieses Schätzers ablesen. In der dritten Spalte stehen die p-values für die jeweiligen Schätzer. In der letzten Spalte wird der Exponent des Regressionskoeffizienten (Exp(B)) ausgewiesen, der den sogenannten Chancenverhältnissen entspricht. Für die Interpretation der Ergebnisse sind vor allem die letzten

beiden Spalten relevant. Als Signifikanzniveau wird 0,05 festgelegt. Ist der p-value kleiner als 0,05 kann also von einem signifikanten Ergebnis gesprochen werden. Ist das Chancenverhältnis größer eins, steigt die Wahrscheinlichkeit der Überstundenerbringung mit der unabhängigen Variablen (genauer gesagt steigt die Wahrscheinlichkeit um den angegebenen Wert bei einer Steigerung der unabhängigen Variablen um eine Einheit). Ist der Wert kleiner eins, sinkt die Wahrscheinlichkeit. Kategoriale Variable sind fettgedruckt und benötigen für die Interpretation immer die angegebene Referenzkategorie. Ist der Wert größer 1, steigt die Wahrscheinlichkeit Überstunden zu erbringen im Vergleich zur Referenzkategorie.

Beinahe alle einbezogenen Variablen haben einen Einfluss darauf, ob Überstunden erbracht werden oder nicht. Lediglich Leiharbeit und die Beschäftigungsdauer haben keinen signifikanten Einfluss auf die Erbringung von Überstundenarbeit.

Bei den Individualmerkmalen zeigt sich ein klarer Unterschied zwischen Männern und Frauen. Frauen leisten signifikant weniger oft Überstunden als Männer, egal ob gemeinsame Kinder im Haushalt leben oder nicht. Tendenziell leisten Männer mit Kindern im gemeinsamen Haushalt eher Überstundenarbeit, während Frauen mit Kindern tendenziell seltener Überstunden machen als Frauen ohne Kinder.

Hinsichtlich des Familienstandes zeigt sich, dass ledige Personen tendenziell eher keine Überstundenarbeit leisten. Den einzig signifikanten Unterschied zu den ledigen weisen geschiedene Personen auf. Sie leisten tendenziell eher Überstundenarbeit.

Steigt der Ausbildungsgrad, nimmt auch die Wahrscheinlichkeit der Erbringung von Überstunden zu. Es unterscheiden sich alle Bildungsgruppen signifikant von der Referenzkategorie Pflichtschule. Der Regressionskoeffizient steigt mit steigender Bildung. Wobei die Kategorie „BHS-Abiturentenlehrgang, Kolleg“ den höchsten Wert aufweist. Den zweithöchsten Regressionskoeffizienten haben „Abgänger und Abgängerinnen von Universitäten und Fachhochschulen“.

Die Wahrscheinlichkeit Überstundenarbeit zu leisten nimmt mit dem Alter zu und mit dem Quadrat des Alters ab. Das heißt, die Wahrscheinlichkeit Überstunden zu machen nimmt (innerhalb des erwerbsfähigen Alters) mit steigendem Alter immer langsamer zu.

Im Vergleich zu Hilfsarbeitskräften haben alle anderen Berufshauptgruppen eine höhere Wahrscheinlichkeit Überstundenarbeit zu leisten. Nicht signifikant ist dieser Zusammenhang allerdings bei Bürokräften und verwandten Berufen sowie bei Fachkräften in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei.

Hinsichtlich der beruflichen Stellung haben sowohl Angestellte als auch Freie Dienstnehmer und Freie Dienstnehmerinnen eine höhere Wahrscheinlichkeit Überstunden zu erbringen als Arbeiter und Arbeiterinnen. Signifikant ist dieser Zusammenhang allerdings nur bei den Angestellten.

Befristete Beschäftigung senkt die Wahrscheinlichkeit Überstunden zu machen.

Keinen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit Überstunden zu erbringen haben Leiharbeit und die Beschäftigungsdauer.

Auch in den multivariaten Analysen zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit Überstunden zu leisten tendenziell in größeren Betrieben höher ist. Die höchste Wahrscheinlichkeit haben diesbezüglich Unternehmen mit mehr als 500 Personen an der Arbeitsstätte.

Branchengruppen, die im Vergleich zur Referenzkategorie Gebäudereinigung eine besonders hohe Wahrscheinlichkeit zur Erbringung von Überstunden (Exp(B) >2) haben und wo ein signifikanter Zusammenhang besteht, sind „Nahrungs- und Genussmittelherstellung“, „Be- und Verarbeitung von Holz“, „Maschinenbau“, „Wasser, Abwasser, Abfall“, „Bauwesen“, „Verkehr“, „Lagerei“ und „Beherbergung und Gastronomie“. In diesen Branchengruppen ist die Wahrscheinlichkeit Überstundenarbeit zu leisten, kontrolliert für alle anderen Variablen besonders hoch.

Insgesamt hat das Modell allerdings nur bedingte Vorhersagekraft. Zur Abschätzung der Vorhersagekraft eines Modells können Pseudo R^2-Werte herangezogen werden. Dazu gehört etwa auch Nagelkerkes R^2, das für untenstehende Regression 15,1 Prozent beträgt. Demnach können die im Mikrozensus vorhandenen Variablen den Einsatz von Überstunden nur mäßig gut vorhersagen, weshalb die qualitativen Fallstudien von besonderer Bedeutung sind. Die Ergebnisse können jedoch als Tendenzen interpretiert werden, auch weil sie sich weitgehend mit den bivariaten Auswertungen decken.

Tabelle 1-11: Individuelle und arbeitsplatzbezogene Determinanten der Überstundenerbringung, Werte von 2012 bis 2014, Tabelle 1 von 2

Abhänge Variable: Überstunden in der Referenzwoche 0= keine Überstunden, 1= Überstunden in der Referenzwoche	Regressions-koeffizientB	Standardfehler	Sig.	Exp(B)
Geschlecht und Kinder – Referenzkategorie: Männer ohne Kind /er im Haushalt			,000	
Männer mit Kind/ern im Haushalt	,062	,044	,163	1,064
Frauen ohne Kind/er im Haushalt	-,375	,046	,000	,687
Frauen mit Kind/ern im Haushalt	-,402	,061	,000	,669
Familienstand – Referenzkategorie: Ledig			,001	
Verheiratet	,012	,043	,775	1,012
Verwitwet	,226	,193	,241	1,253
Geschieden	,221	,062	,000	1,248
Höchste abgeschlossene Bildung – Referenzkategorie: Pflichtschule			,000	
Lehrabschluss (Berufsschule)	,371	,059	,000	1,449
Berufsbild. mittlere Schule (ohne Berufsschule)	,460	,072	,000	1,585
Allgemeinbildende höhere Schule	,529	,088	,000	1,697
Berufsbildende höhere Schule	,558	,074	,000	1,748
BHS-Abiturientenlehrgang, Kolleg	,836	,213	,000	2,308
Hochschulverw. LA, Universitätslehrgänge	,604	,166	,000	1,829
Universität, Fachhochschule	,799	,077	,000	2,224
Alter	,089	,010	,000	1,093
Alter²	-,001	,000	,000	,999
Voll-/ Teilzeit – Referenzkategorie: Vollzeit	1,069	,053	,000	2,912
Berufshauptgruppen – Referenzkategorie: (9) Hilfsarbeitskräfte			,000	
(0) Angehörige der regulären Streitkräfte	,571	1,106	,606	1,771
(1) Führungskräfte	,998	,100	,000	2,712
(2) Akademische sowie vergleichbare Berufe	,753	,096	,000	2,123
(3) Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	,520	,086	,000	1,681
(4) Bürokräfte und verwandte Berufe	,174	,095	,066	1,190
(5) Dienstleistungsberufe und Verkäufer	,453	,087	,000	1,573
(6) Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	,300	,247	,226	1,349
(7) Handwerks- und verwandte Berufe	,223	,085	,008	1,249
(8) Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	,683	,090	,000	1,979
Berufliche Stellung – Referenzkategorie: ArbeiterInnen			,000	
Angestellte	,295	,048	,000	1,343
Freie DienstnehmerInnen	,107	,236	,650	1,113
Befristung – Referenzkategorie: Keine Befristung	-,295	,070	,000	,745

Leiharbeit – Referenzkategorie: Keine Leiharbeit	-,054	,118	,649	,948
Dauer der momentanen Anstellung	,000	,000	,430	1,000
Anzahl der Beschäftigten an der Arbeitsstätte – Referenzkategorie 50 bis 499			,000	
1	-,509	,270	,059	,601
2	-,543	,116	,000	,581
3	-,455	,107	,000	,635
4	-,388	,102	,000	,678
5	-,343	,099	,001	,710
6 bis 10	-,268	,057	,000	,765
11 bis 19	-,215	,052	,000	,807
20 bis 49	-,001	,044	,987	,999
500 und mehr	,077	,049	,114	1,080
Branchengruppen – Referenzkategorie: Gebäudereinigung			**0,000**	
Land-, Forstwirtschaft und Fischerei	,669	,270	,013	1,952
Bergbau, Stein- und Glaswaren	,343	,372	,356	1,409
Nahrungs- u. Genussmittelherstellung	,859	,208	,000	2,360
Textil und Bekleidung	,298	,266	,264	1,347
Be- und Verarbeitung von Holz	,919	,236	,000	2,506
Papier, Pappe, Druckerzeugnisse	,551	,231	,017	1,735
Chemie u. Erdölverarbeitung, Kokerei	,361	,230	,116	1,435
Gummi-, Glas- und Kunststoffwaren	,618	,213	,004	1,855
Metallerzeugung	,608	,200	,002	1,836
Elektrotechnik, Feinmechanik, Optik	,393	,208	,059	1,481
Maschinenbau	,703	,203	,001	2,020
Fahrzeugbau	,431	,222	,052	1,539
Sonstiger produzierender Bereich	,374	,216	,083	1,453
Energieversorgung	,037	,245	,880	1,038
Wasser-, Abwasser, Abfall	,874	,250	,000	2,396
Bauwesen	,726	,191	,000	2,067
KFZ-Handel, Reparatur	,449	,219	,040	1,566
Großhandel	,572	,195	,003	1,772
Einzelhandel	,628	,194	,001	1,873
Verkehr	1,041	,204	,000	2,831
Lagerei	,804	,209	,000	2,234
Nachrichtenübermittlung	,639	,284	,024	1,894
Beherbergung und Gastronomie	,979	,196	,000	2,662
Medien	,512	,254	,044	1,669
Telekommunikation	,682	,280	,015	1,977
Informationstechnologie u. -dienstleistungen	,629	,219	,004	1,875
Finanz-, Kredit- und Versicherungswesen	,608	,200	,002	1,837
Grundstücks- und Wohnungswesen	,210	,279	,450	1,234
Rechts-, Steuer-, Unternehmensber., Werbung	,496	,211	,019	1,642
Forschung, techn. u. freiberufliche Tätigkeiten	,460	,209	,028	1,584
Überlassung von Arbeitskräften	,707	,339	,037	2,028
Sonst. DL. f. Unternehmen od. Privatpersonen	,451	,229	,049	1,569
Öffentliche Verwaltung	,056	,207	,788	1,057
Erziehung und Unterricht	-,018	,208	,930	,982
Gesundheits- u. Sozialwesen	,349	,194	,073	1,417
Sonst. öffentlich. u priv. Dienstleistungen	,414	,213	,052	1,512
Interessensvertretungen	,329	,233	,159	1,389
Private Haushalte	-47,621	1,5E+10	1,000	,000
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	,091	,506	,858	1,095
Konstante	-5,410	,278	,000	,004

Quelle: Eigene Berechnungen (binäre logistische Regression) auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria). Unselbständig Beschäftigte in der Privatwirtschaft, die in der Referenzwoche in der Haupterwerbstätigkeit gearbeitet haben und normalerweise mindestens 12 Stunden pro Woche arbeiten.

1.9 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 ge-

leistet, obwohl sie insgesamt nur 72 Prozent aller Beschäftigten stellen.[16] 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 soziodemografischen 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 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

[16] Wie in der Einleitung erläutert, wird auf eine Differenzierung in Über- und Mehrarbeitsstunden im Bericht verzichtet.

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 Ärzte 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 1-12 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.[17] Tabelle 1-13 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).

[17] 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 1-12: Überstunden und Arbeitszeit nach soziodemografischen 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 %)	
Berufl. 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).

Tabelle 1-13: Überstunden nach Berufen, Wirtschaftsgruppen und der Betriebsgröße

Merkmale	Rang	Berufs- und Wirtsschaftsgruppen	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%
Überstundenaufkommen nach der Anzahl der Beschäftigen 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[18] mit Personen unterschiedlicher Hierarchiestufen und Tätigkeitsbereiche (Geschäftsführung, Beschäftigte in unterschiedlichen Positionen, Betriebsrat und Betriebsrätin, wenn vorhanden).

Die in Summe 26 Interviews dauerten im Durchschnitt jeweils ca. 1,5 Stunden und wurden im Anschluss vollständig transkribiert. Die Inhaltsanalyse erfolgte in drei Schritten:

- Einzelfallauswertung auf Personenebene
- Zusammenführung der Ergebnisse zu Fallstudienberichten (siehe Kapitel 2.1.2 – 2.7)
- Fallstudienvergleich (siehe Kapitel 2.8).

An dieser Stelle sei beispielhaft der Bericht des Eurofound zu Qualitätsstandards bei der Durchführung von Fallstudien erwähnt, an dem sich FORBA orientiert.[19]

Insgesamt wurden vier Unternehmens-, eine Organisations- und eine Branchenfallstudie durchgeführt. Damit konnte vertiefend erklärt werden, wie unterschiedliche Mechanismen und Funktionen des Überstundeneinsatzes und der Funktionen 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

[18] Die Interviews werden, den üblichen Konventionen folgend, mit Einverständnis der Interviewten auf Audiodatei aufgezeichnet und transkribiert. Den Interviewpartner und Interviewpartnerinnen wird durch Anonymisierung der Transkripte größtmöglicher Schutz ihrer Person und ihrer Daten garantiert. Das Projektteam verpflichtet sich zum sensiblen Umgang mit personenbezogenen Daten. Die entsprechend ausgearbeitete Datenschutz-Policy ist einzusehen unter: http://www.forba.at/data/downloads/file/263-FORBA-Richtline%20Datenschutz_Sept08.pdf.

[19] http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0751.htm.

präsentieren, Einblicke in klassische Vollzeit- und Teilzeitbranchen zu gewinnen sowie kleine und große Unternehmen in den Blick zu nehmen.

2.1.1 Branchen- und Organisationswahl

Gemeinsam mit den Auftraggebern und Auftraggeberinnen wurden sechs Wirtschaftsklassen für die Fallstudien ausgewählt. Die Relevanz der einzelnen Wirtschaftsklassen ergibt sich jeweils aus einer Abschätzung von Arbeitszeitcharakteristika (durchschnittliche Überstunden pro Erwerbsperson, Überstundenvolumen insgesamt) einerseits und soziodemografischen Merkmalen der Beschäftigten (Geschlecht, Bildung, Einkommen etc.) andererseits. Der Schwerpunkt der Interessen der Auftraggeber und Auftraggeberinnen liegt auf dem privaten Sektor, eine Fallstudie wurde in Absprache jedoch auch dem öffentlichen Sektor gewidmet. Die Fallstudien sind in folgenden Wirtschaftsklassen angesiedelt. ÖNACE-Klassifikation in Klammern.

- Einzelhandel mit Waren verschiedener Art (in Verkaufsräumen) (471)
- Güterbeförderung im Straßenverkehr (494)
- Public Relations und Unternehmensberatungen (702)
- Auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, öffentliche Sicherheit und Ordnung (842)
- Hotels, Gasthöfe und Pensionen (551) und Restaurants, Gaststätten und Cafés (561)
- Herstellung von Verpackungsmitteln, Lagerbehältern und Ladungsträgern aus Holz (1624).

Letztere Branche liegt quer zur oben beschriebenen Logik. Es handelt sich dabei um einen Wirtschaftsbereich aus dem produzierenden Sektor, der bzgl. Arbeitszeit und Überstunden als durchschnittlich beschrieben werden kann. Wir verfügen in diesem Bereich jedoch über Zugang zu einem Unternehmen, das über Erfahrung mit Überstundenabbau verfügt. Daraus konnten fundierte Einblicke in die betriebliche Motivation und Strategie des Überstundenabbaus erlangt werden.

Primäres Kriterium bei der Auswahl der Branchen war das Überstundenvolumen. Die nachfolgende Abbildung 2-1 gibt einen Überblick über die wichtigsten zusätzlichen Branchencharakteristiken, die in die Auswahl einfließen. Im Anschluss werden die ausgewählten Branchen noch im Detail präsentiert.

Abbildung 2-1: Überblick soziodemografische Charakteristika in den ausgewählten Branchen

Wirtschaftsklasse (ÖNACE)	Geschlecht (überwiegend)	Qualifikation (überwiegend)	VZ/TZ (überwiegend)
Einzelhandel mit Waren verschiedener Art (in Verkaufsräumen) (471)	W	gering	VZ/TZ
Güterbeförderung im Straßenverkehr (494)	M	gering	VZ
Public Relations und Unternehmensberatungen (702)	W/M	hoch	VZ
Auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, öffentliche Sicherheit und Ordnung (842)	M	hoch	VZ
Hotels, Gasthöfe und Pensionen (551) und Restaurants, Gaststätten und Cafés (561)	W	gering	VZ/TZ
Herstellung von Verpackungsmitteln, Lagerbehältern und Ladungsträgern aus Holz (1624)	M	gering	VZ

Einzelhandel mit Waren verschiedener Art (in Verkaufsräumen) (471)

ÖNACE-Eingliederung: Dienstleistungssektor – Handel – Einzelhandel – Einzelhandel mit Waren verschiedener Art (in Verkaufsräumen)

- Arbeitszeit und Überstunden20: Obwohl die Überstunden mit durchschnittlich rund 1,2 h/Woche pro Erwerbstätigen relativ gering sind, gewinnt diese Branche wegen der hohen Zahl an Beschäftigten (über 75.000) an Bedeutung. In Zusammenschau ergibt sich eine vergleichsweise hohe Anzahl an Überstunden insgesamt: 4,7 Mio. Stunden (die Branche ist unter den Top 10 aller Branchen des privaten Sektors). Besonders hoch sind die durchschnittlichen Überstunden pro Kopf in Betrieben mit über 500 Beschäftigten.[21]
- Geschlecht: Weiblich geprägtes Geschlechterverhältnis: 80 Prozent Frauen, 20 Prozent Männer.
- Bildung/Beschäftigung: geringe Qualifikationsanforderungen, eher niedrige Bildung.
- Weitere: eher niedrige Einkommen, vergleichsweise viele Teilzeitstellen.

Die Kombination aus hohem Anteil weiblicher (v.a. Teilzeit-) Beschäftigter, mit eher geringer Bildung, niedrigem Einkommen und einem vergleichsweise hohen Überstundenvolumen macht diese Dienstleistungsbranche für eine Fallstudie besonders interessant.

20 Die verwendete Frage aus der Arbeitskräfteerhebung (Mikrozensus) zu Arbeitszeiten bezieht sich auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit (inklusive bezahlte und unbezahlte Überstunden) in einer zufällig zugewiesenen Referenzwoche. Fällt in diese Referenzwoche ein Feiertag, so soll dies von den Interviewpartnern bzw. den Interviewpartnerinnen berücksichtigt werden und die dementsprechend reduzierte Arbeitszeit in der Referenzwoche angegeben werden. Ebenso soll im Falle von Krankenstand vorgegangen werden. Werden Überstunden (bezahlte sowie unbezahlte) gesondert dargestellt, stammen sie von einer weiteren Frage und sind immer als Teil der tatsächlich in der Referenzwoche geleisteten Arbeitszeit zu interpretieren.

21 Der hier und im Folgenden verwendete Begriff „Betriebsgröße“ meint die „örtliche Betriebseinheit“ und nicht das gesamte Unternehmen. Gefragt wird in der Erhebung nach der Größe der „örtlichen Betriebseinheit“, also der Arbeitsstätte inkl. Leiharbeitskräfte, Freelancer, Freier Dienstnehmer und Freie Dienstnehmerinnen jedoch ohne Werkvertragsnehmer und Werkvertragsnehmerinnen.

Hotels, Gasthöfe und Pensionen (551) und Restaurants, Gaststätten und Cafés (561)

ÖNACE-Eingliederung: Dienstleistungssektor – Beherbergung und Gastronomie; einerseits: Beherbergung – Hotels, Gasthöfe und Pensionen; andererseits: Gastronomie – Restaurants, Gaststätten und Cafés

- Arbeitszeit und Überstunden: Diese beiden Branchen fallen ebenfalls weniger durch hohe durchschnittliche Überstunden pro Kopf, als vielmehr durch das insgesamt in den Branchen anfallende Überstundenvolumen auf, welches auf die vielen Beschäftigten in diesen beiden Branchen zurückzuführen ist. Zusammengenommen sind *insgesamt rund 160.000 Erwerbspersonen* hier beschäftigt (Hotels: rund 104.000, Restaurants: ca. 56.000 Beschäftigte).
- Bei Restaurants sind die *durchschnittlichen Überstunden pro Person (1,5h pro Woche) eher gering*, weil aber über 100.000 Personen hier tätig sind, entstehen pro Jahr *insgesamt mehr als 7 Mio. Überstunden*. Etwas höher sind die durchschnittlichen Überstunden pro Kopf in der Kategorie „Hotels, Gasthöfe und Pensionen“ mit knapp unter 2 Stunden proWoche. In Summe fallen aber auch hier *über 5 Mio. Überstunden pro Jahr* an. *Auch wenn diese beiden Teilbranchen nicht zusammengenommen werden, fallen alleine im Teilbereich Restaurants, Gaststätten und Cafés am meisten Überstunden im gesamten privaten Sektor an.*
- Geschlecht: In beiden Teilbranchen sind mehr Frauen als Männer beschäftigt (Hotels: 67 Prozent Frauen; Restaurants: 60 Prozent Frauen).
- Bildung/Beschäftigung: niedrige Bildung.
- Weitere: Tendenziell hoher Anteil an Migranten und Migrantinnen bzw. Neo-Österreicher und Neo-Österreicherinnen, viele Teilzeitstellen und viele geringfügig Beschäftigte (Gastronomie), hoher Zeitdruck, niedrige Löhne.

Auch hier fallen – vergleichbar mit dem Einzelhandel – prekäre Arbeitsbedingungen (schlechte Bezahlung, relativ niedriger Bildung etc.) mit einem überaus hohen Überstundenvolumen zusammen. Für die Auswahl der Fallstudie ist auch der hohe Anteil weiblicher Beschäftigter in dieser Branche relevant.

Public Relations und Unternehmensberatungen (702)

ÖNACE-Eingliederung: Dienstleistungssektor – Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen – Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung – Public Relations und Unternehmensberatung

- Arbeitszeit und Überstunden: Insbesondere VZ-Beschäftigte in dieser Branche kommen auf überaus hohe Arbeitszeiten: *die Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 44h/Woche. Darin enthalten sind durchschnittlich 4,6 Überstunden/Woche*. Werden TZ-Beschäftigte mitberücksichtigt, sinkt die durchschnittliche Arbeitszeit inkl. Überstunden auf unter 40h/Woche und die Überstunden auf 3,3h/Woche. Insgesamt arbeiten *rund 11.000 Erwerbspersonen* in diesem Wirtschaftsbereich. Die in Summe anfallenden Überstunden sind wegen der niedrigen Beschäftigungszahlen nicht in den Top 25 der Branchen mit den meisten Überstundenvolumen. In größeren

Arbeitsstätten – ab 20 Beschäftigte – sind auch die Überstunden pro Kopf höher (etwa 4h/Woche).

- Geschlecht: Etwas mehr Frauen als Männer: Frauen ca. 60 Prozent, Männer ca. 40 Prozent der Beschäftigten.
- Bildung/Beschäftigung: hohes Bildungsniveau, hohe Qualifikationsanforderungen.
- Sonstiges: Hohe Einkommen.

Es handelt sich hier um eine Dienstleistungsbranche mit sehr hohen Einkommen und hohen Qualifikationsanforderungen mit einem relativ ausgeglichenen Geschlechterverhältnis. Die Relevanz für eine Betriebsfallstudie ergibt sich darüber hinaus aus den besonders hohen durchschnittlichen Pro-Kopf-Arbeitszeiten bzw. Pro-Kopf-Überstunden. Zu erwarten ist ebenso, dass eine projektbasierte Arbeitsorganisation in Betrieben dieses Wirtschaftsbereichs besonders häufig zu finden ist und deshalb relevante Erkenntnisse für weitere projektorientierte Branchen der Wissensökonomie gewonnen werden können.

Auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, öffentliche Sicherheit und Ordnung (842)

ÖNACE-Eingliederung: Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung – Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung – Auswärtige Angelegenheiten, Verteidigung, Justiz, öffentliche Sicherheit und Ordnung.

- Arbeitszeit und Überstunden: Dieser Wirtschaftsbereich ist geprägt *von großen Beschäftigtenzahlen (ca. 62.000), vielen Überstunden (VZ+TZ-Beschäftigte: durchschnittlich 43h/Woche) und großen Überstundenzahlen (VZ+TZ-Beschäftigte: durchschnittlich 4,3h/Woche)*. Zusammengenommen entstehen *jährlich insgesamt 13,7 Mio. Überstunden* – der zweithöchste Wert aller österreichischen Wirtschaftsbranchen. Nur im Bereich der Krankenhäuser werden mehr Überstunden gearbeitet.
- Geschlecht: 75 Prozent Männer, 25 Prozent Frauen.
- Bildung/Beschäftigung: diverse Beschäftigungsfelder mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen; insgesamt tendenziell überdurchschnittliches Bildungsniveau.

Obwohl der Schwerpunkt der Interessen der Auftraggeber und Auftraggeberinnen auf dem privaten Sektor liegt, spricht viel für eine Betriebsfallstudie in dieser Dienstleistungsbranche. Sie ist wegen der überaus hohen durchschnittlichen Pro-Kopf-Arbeitszeiten bzw. Überstunden und des enorm hohen Überstundenvolumens besonders von Interesse. In kaum einer anderen Branche könnten theoretisch derart viele Überstunden abgebaut werden.

Güterbeförderung im Straßenverkehr (494)

ÖNACE-Eingliederung: Dienstleistungssektor – Verkehr und Lagerei – Landverkehr – Güterbeförderung im Straßenverkehr.

- Arbeitszeit und Überstunden: Die *durchschnittlichen Überstunden pro Kopf sind für VZ+TZ-Beschäftigte mit 4,3h/Woche* und für nur *VZ-Beschäftigte mit 4,7h/Woche* jeweils sehr hoch. Innerhalb aller Teilbranchen des privaten Sektors fallen in der Güterbeförderung im Straßenverkehr mit jährlich *fast 7 Mio. am zweitmeisten Überstunden* an, auch weil dieser Wirtschaftsbereich mit über 30.000 Beschäftigten zu den Top 30 der größten Teilbranchen zählt. In nahezu allen Betriebsgrößen tauchen hohe Überstunden pro Kopf auf, am meisten in Betrieben ab 6 Personen.
- Geschlecht: Klassische Männerbranche: 86 Prozent Männer, 14 Prozent Frauen.
- Bildung/Beschäftigung: Niedrige Ausbildungsniveaus überwiegen.

Diese Branche des Dienstleistungssektors ist geprägt von einem hohen Männeranteil, niedriger Bildung, eher niedrige Einkommen und vermutlich vielen Migranten und Migrantinnen. Wegen der höheren Anzahl an Beschäftigten in Kombination mit hohen Überstundenzahlen pro Kopf fallen hier in Summe enorm viele Überstunden an.

Herstellung von Verpackungsmitteln, Lagerbehältern und Ladungsträgern aus Holz (1624)

ÖNACE-Eingliederung: Produzierender Sektor - Herstellung von Waren - Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel) – Herstellung von sonstigen Holz-, Kork-, Flecht- und Korbwaren (ohne Möbel) – Herstellung von Verpackungsmitteln, Lagerbehältern und Ladungsträgern aus Holz.

- Arbeitszeit und Überstunden: In den Mikrozensusdaten konnten auf ÖNACE-3-Steller-Ebene keine überdurchschnittlichen Überstunden in dieser Branche festgestellt werden.
- Geschlecht: Männlich geprägtes Geschlechterverhältnis.
- Bildung/Beschäftigung: niedrige Bildungs-/Qualifikationsanforderungen (überwiegend Lehre und angelernte Arbeitskräfte).
- Weitere: Niedrige Löhne und hohe Fluktuation der Belegschaft.

Im Rahmen einer Betriebsfallstudie in der angesprochenen Beispielfirma konnte die Umstellung der betrieblichen Praxis mit dem Ziel der Überstundenreduktion nachvollzogen werden. Dieser Zugang zu einem Unternehmen mit Erfahrungen in der Reduktion von Überstunden, begründete die Auswahl.

2.1.2 Begriffsdefinitionen aus dem Arbeitszeitgesetz

Zur Einordnung der im Folgenden dargestellten Fallstudien werden hier einige gängige Begriffsdefinitionen angeführt.[22] Zu beachten ist dabei, dass Kollektivverträge zum Teil auch Erweiterungen und Ausnahmen vorsehen.

Überstunden

Von Überstunden spricht man, wenn mehr als die gesetzlich zulässige wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden oder die tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden gearbeitet wird. Diese 40 bzw. 8 Stunden Normalarbeitszeit können im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten auch anders verteilt oder verlängert werden.

Mehrstunden

Mehrstunden betreffen Personen, die in Teilzeitarbeit tätig sind, also eine kürzere Arbeitszeit vereinbart haben, als im Gesetz (40 Stunden/ Woche) oder im Kollektivvertrag (z.B. 38,5 Stunden/Woche) vorgesehen ist. Wird mehr gearbeitet, als vereinbart wurde, handelt es sich um Mehrstunden. Ab 40 Stunden pro Woche sind es Überstunden.

Bezahlung und Zeitausgleich

Für jede geleistete Überstunde ist ein Zuschlag von 50 Prozent vorgesehen. Wurde Zeitausgleich vereinbart (schriftlich oder mündlich), gibt es für eine Überstunde 1,5 Stunden Zeitausgleich. Möglich ist auch eine Kombination: Dann kann z. B. die Grundstunde bezahlt werden und der Zuschlag in Form von Zeitausgleich entgolten werden. In vielen Kollektivverträgen sind für Überstunden in Form von Nacht-, Feiertags- und Sonntagsarbeit höhere Zuschläge vorgesehen.

Für Mehrarbeitsstunden gilt ein gesetzlicher Zuschlag von 25 Prozent sowohl bei Ausbezahlung als auch bei Zeitausgleich. Bei Zeitausgleich allerdings nur, wenn nicht innerhalb eines Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Drei-Monats-Zeitraums Zeitausgleich genommen wurde.

Bezüglich der Abgeltung von Über- und Mehrstunden gibt in den unterschiedlichen Kollektivverträgen zahlreiche Ausnahmen. U.a. kann es im Dienstvertrag oder Kollektivvertrag Bestimmungen zu Verfallsfristen für Überstunden geben.

Grenzen für Überstunden

Bei erhöhtem Arbeitsbedarf sind 5 Überstunden wöchentlich zulässig. Darüber hinaus erlaubt das Gesetz 5 weitere Überstunden wöchentlich (insgesamt also 10 Überstunden wöchentlich), diese jedoch nur in einem jährlichen Höchstausmaß von 60 Stunden. Die

[22] Zusammengefasst aus:
https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Arbeitszeit/SonderformenderArbeitszeit/Ueberstunden.html
https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/arbeitszeit/sonderformenderarbeitszeit/Teilzeitarbeit.html
https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/211/Seite.2110009.html.

tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden (inkl. Überstunden) nicht überschreiten. Kollektivverträge können ein noch höheres Ausmaß an Überstunden vorsehen; darüber hinaus können zusätzliche Überstunden durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden.

Gleitzeit

Wurde Gleitzeit vereinbart werden für Gleitzeitguthaben im aufrechten Arbeitsverhältnis keine Zuschläge bezahlt. Gleitstunden sind keine Überstunden, sondern Normalarbeitszeit. Die Gleitzeitperiode bestimmt, in welchem Zeitraum die Normalarbeitszeit von 40 Stunden (oder die kürzere Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag) im Durchschnitt eingehalten werden muss. Es kann jedoch vereinbart werden, dass am Ende der Gleitzeitperiode Zeitguthaben oder Zeitschulden bestehen dürfen. Diese können in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden.

Durchrechnung der Normalarbeitszeit

Durchrechnung der Normalarbeitszeit bedeutet, dass die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen 40 Stunden (oder die kürzere Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag) überschreiten darf und nur im Durchschnitt eingehalten werden muss. Diese Arbeitszeitverteilung muss durch Kollektivvertrag zugelassen werden. Dieser legt auch den Durchrechnungszeitraum fest. In den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes beträgt die Normalarbeitszeit höchstens 48 Stunden (bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 13 Wochen: 50 Stunden), falls der Kollektivvertrag nicht eine niedrigere Grenze vorsieht. Die tägliche Normalarbeitszeit darf bis zu neun Stunden (wenn der Kollektivvertrag dies zulässt: zehn Stunden) betragen.

Überstundenpauschale bzw. All-in Vertrag

Eine Überstundenpauschale soll die durchschnittlich anfallenden Überstunden abdecken. Wenn im Durchschnitt eines längeren Zeitraumes (im Zweifel innerhalb eines Jahres) mehr Überstunden geleistet werden als die Pauschale abdeckt, werden diese Überstunden zusätzlich abgegolten. All-in Verträge, die alle Arbeitsstunden, unabhängig von deren Anzahl abdecken, sind also nicht zulässig. Wenn im Durchschnitt weniger Überstunden geleistet werden, wird die Überstundenpauschale trotzdem ausbezahlt. Denn: Die Überstundenpauschale ist ein Bestandteil des Entgelts. Sie darf vom Arbeitgeber nicht einseitig gekürzt oder aufgehoben werden, wenn nichts Anderes vereinbart ist.

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 über tausend Beschäftigten und über 10 Niederlassungen. Eigentürmer von IT-Shopping ist ein deutscher Konzern. Rechtlich gesehen agiert jede Niederlassung eigenständig mit eigener Geschäftsführung und wird von der Zentrale der österreichischen Landes-

gesellschaft aus kontrolliert, unterstützt und betreut. Im Mittelpunkt der gegenständlichen Fallstudie steht eine Niederlassung der österreichischen Landesgesellschaft.

Bedingt durch die Online-Konkurrenz, aber auch durch zusätzliche Standorte von IT-Shopping, sank der Umsatz in der untersuchten Niederlassung in den vergangenen Jahren um insgesamt rund 20 Prozent. Um die Konzernvorgaben in Sachen Rendite zu erfüllen, wurde ebenso die Anzahl der Beschäftigten reduziert: von rund 100 Vollzeitäquivalenten auf 64. Dennoch ist die Niederlassung weit davon entfernt, in ihrer Existenz bedroht zu sein. Es sei immer noch „Jammern auf sehr hohem Niveau“ (IT-Shopping, Niederlassungsleiter, S. 3).

Die Tätigkeiten umfassen das branchenübliche Spektrum von Beratung, Verkauf, Kassieren, aber auch Dienstleistungen, wie Service und Reparatur bzw. Reparatur-Annahme. All diesen Tätigkeiten ist ein relativ geringer Komplexitätsgrad gemeinsam. Die Qualifikationsanforderungen für die meisten Jobs sind mit einer Einzelhandelslehre abgedeckt – auch IT-Shopping selbst bildet laufend Lehrlinge aus. Die Gehälter liegen verglichen mit anderen Niederlassungen relativ hoch bei im Schnitt knapp unter 2.000 € brutto für eine Vollzeitstelle.

Bekanntermaßen finden viele Neo-Österreicher und Neo-Österreicherinnen einen Job im Einzelhandel. Die untersuchte Niederlassung bildet hier mit „6 oder 7 Nationen“ keine Ausnahme. Die Fluktuation ist relativ gering: Bestimmte Teams im Vertrieb sind seit zwei Jahren stabil. Einen Betriebsrat oder eine Betriebsrätin gibt es bei IT-Shopping weder auf Konzern- noch auf Niederlassungsebene.

2.2.1 Arbeitsorganisation & Beschäftigtenstruktur

Mit 1,7 Mio. Kunden und Kundinnen pro Jahr und 74 Beschäftigten, allesamt Angestellte, handelt es sich um eine relativ große Niederlassung. Die Beschäftigten teilen sich auf in 49 Vollzeit-Beschäftigte (=66 Prozent), 16 Teilzeit-Beschäftigte (=22 Prozent), davon 9 geringfügig Beschäftigte (=12 Prozent) und 9 Lehrlinge (=12 Prozent). In Summe kommt die Niederlassung auf eine Beschäftigung im Ausmaß von 64 Vollzeitäquivalenten. Der Frauenanteil liegt in der untersuchten Niederlassung zwischen 30 Prozent und 40 Prozent.

Abbildung 2-2: Beschreibung der einzelnen Tätigkeitsbereiche

Bereich	Personen	Aufgaben
Niederlassungsleitung	3 Geschäftsführer, männlich	Führung, Einkauf, kaufmännische Leitung etc.
Büro/Admin	Mehrheitlich weiblich	Sekretariat, Büroassistenz, Administration etc.
Verkauf (mehrere Bereiche)	Großteil der Beschäftigten, überwiegend männlich	Verkaufsgespräche, Beratung, Services (Finanzierung, Versicherung)
Kassa	6-7 Personen, überwiegend weiblich	Kassieren
Servicebereich	5 Personen, überwiegend männlich	Service-Annahme, Reparatur, Service-Durchführung
Lager	6 Personen, überwiegend männlich	Lagerbetreuung, Warenannahme, Auslieferung

Seit rund 10 Jahren steigt die Teilzeitrate kontinuierlich. Das Management schätzt Teilzeitstellen wegen der flexiblen Einsetzbarkeit, bemängelt jedoch in vielen Fällen das

geringere fachliche Wissen aufgrund der geringeren Berufserfahrung. Eine typische Teilzeitstelle umfasst 25,5 Stunden/Woche an drei Arbeitstagen in den Bereichen Verkauf oder Kassa. Leiharbeit gibt es keine.

In der untersuchten Niederlassung gibt es folgende Arbeitsverträge:

Abbildung 2-3: Arbeitsverträge in der untersuchten Niederlassung

Arbeitsvertrag	Erläuterung
Normaler Dienstvertrag	Unbefristetes Dienstverhältnis für Vollzeit oder Teilzeit mit einem Monat Probezeit. Kommt v.a. im Bereich Kassa, Verkaufsmitarbeiter-/innen, Service, Back-Office vor.
Pauschaliertes Üst.-Entgelt	Intern „Pauschalisten" genannt; Arbeitsvertrag inklusive 10 Überstunden pro Woche. Rückgang innerhalb von ca. 1,5 Jahren von 17 auf 11 „Pauschalisten". Kommt v.a. bei Führungskräften und Leitungspersonen vor.
Geringfügige Beschäftigung	auch „Aushilfen" genannt; Aushilfen werden in der Regel jeden Samstag eingesetzt, um die erhöhte Nachfrage abzudecken und die „Schwarz-Weiß-Regelung"[23] einzuhalten. Als Aushilfen arbeiten hauptsächlich Studierende, Personen in Karenz und „Hausfrauen".
Befristete Arbeitsverträge	Für die Zeit rund um Weihnachten.
Lehrlingsverträge	Ziel für die untersuchte Niederlassung ist es, durchgehend fünf Lehrlinge auszubilden.

2.2.2 Arbeitszeitorganisation

Der Handels-Kollektivvertrag (KV) sieht eine Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden/ Woche vor, welche innerhalb eines Durchrechnungszeitraum (bis zu einem Jahr) auf maximal 44 Stunden/Woche ausgedehnt werden darf. Enthalten ist ebenso ein komplexes Zuschlagssystem für erweiterte Öffnungszeiten, Wochenenden etc. und die Schwarz-Weiß-Regelung, welche vorsieht, dass Beschäftigte nur an zwei von vier Samstagen im Monat arbeiten dürften. Insbesondere diese Regelung wird vom Management deutlich kritisiert. Die Frage, ob der KV genügend Flexibilität zulässt, beantwortet das HR-Management „entschieden mit nein" (IT-Shopping, HR-Management, S. 15).

Die Arbeitszeiten der Beschäftigten sind eng an die Öffnungszeiten geknüpft. Diese sind von 9.00 Uhr bis 19.00 Uhr, außer donnerstags bis 20.00 Uhr und samstags bis 18.00 Uhr. Ein Vollzeit-Tag deckt die gesamte Öffnungszeit ab, mit 1,5 Stunden Pausen: 1 Stunde Mittagspause und je 15 Minuten am Vormittag und Nachmittag. In Summe liegt die regelmäßige Tagesarbeitszeit somit bei 8,5 Stunden. Die Wochenarbeitszeit variiert mit den Öffnungszeiten und den freien Tagen (Turnus-Rad).

Die Komm- und Gehzeiten werden elektronisch per Chip an einem der Terminals erfasst. Die tatsächliche Arbeitszeit wird hingegen standardisiert von 9.00 bis 19.00 Uhr minus 1,5 Stunden Pause gerechnet, d.h. vorzeitiges An- oder späteres Abmelden per Chip wird nicht als Arbeitszeit gerechnet. Fallen Überstunden, z.B. wegen Nachbereitungstätigkeiten, an, füllen die Beschäftigten ein Überstundenformular aus, welches manuell in das IT-gestützte Zeiterfassungssystem eingegeben wird. Am Ende des Monats bekommen die Beschäftigten eine Auflistung der Arbeitszeiten und Zuschläge.

[23] Angestellte im Handel dürfen jeden Samstag bis 13:00 Uhr beschäftigt werden. Werden sie jedoch an einem Samstagnachmittag nach 13:00 Uhr beschäftigt, muss der darauffolgende Samstag arbeitsfrei sein. Der Kollektivvertrag beinhaltet Ausnahmeregelungen.

Die Dienstzeiten für Angestellte mit normalen Dienstverträgen (also ohne „Pauschalisten“) folgen einem Arbeitszeit-Turnus, welcher als Rohgerüst für ein Jahr im Voraus festgelegt wird. Ein Turnus besteht aus mehreren (in der Regel 4 oder 5) Wochen mit jeweils unterschiedlicher Lage der zwei (manchmal drei) Ruhetage pro Woche, damit die Schwarz-Weiß-Regelung und die durchschnittliche Normalarbeitszeit eingehalten werden können. Beschäftigte durchlaufen dasselbe Turnus-Dienstrad versetzt, sodass eine relativ konstante Belegschaft anwesend ist.

Teilzeitangestellte folgen einem geänderten Turnusrad mit beispielsweise drei vollen Arbeitstagen pro Woche, abwechselnd Montag-Mittwoch und Donnerstag-Samstag für einen 25,5 Stunden/Woche-Job. Fixe Nachmittagsschichten gibt es ebenso, v.a. im Bereich Kassa. Monatlich durchgeführte Anpassungen des Grund-Turnus sind den Beschäftigten rund eine Woche vor Monatsbeginn bekannt. Beschäftigte mit pauschalierten Überstundenverträgen sind vom Arbeitszeit-Turnus ausgenommen.

2.2.3 Arbeitszeitpraxis & Arbeitszeitkultur

Überstunden treten in der untersuchten Niederlassung zwar auf, werden jedoch von keinem der Interviewpartner (nur Männer) als Problem wahrgenommen. Dies mag damit zusammenhängen, dass die Arbeitszeiten generell und somit auch der Umgang mit Überstunden eng an die im Vorhinein vereinbarten Arbeitsverträge geknüpft ist. Das Gros der Überstunden entfällt somit auf Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit pauschalierten Überstundenverträgen. Temporär auftretende Überstunden bei Beschäftigten mit Voll- oder Teilzeitverträgen werden über die langen Durchrechnungszeiträume ausgeglichen. Diese beiden Gruppen – Beschäftigte mit und jene ohne pauschaliertem Überstunden-Entgelt – bilden die Grundlage für die beiden identifizierten Arbeitszeitlogiken in Hinblick auf den Umgang mit Überstunden.

Ausmaß und Faktoren langer Arbeitszeiten

In der untersuchten Niederlassung sind Arbeitsverträge mit **pauschaliertem Überstunden-Entgelt** bei elf Angestellten in Leitungspositionen verbreitet. Typischerweise decken die Pauschalen bis zu 20 zusätzlichen Stunden pro Monat ab. Charakteristika dieser Arbeitszeitkultur sind die permanente Überstundenleistung, die dadurch gegebene langfristige Planbarkeit sowie die durch den Vertrag festgelegte monetäre Entgeltung der Überstundenleistung.

Von Seiten des konzernweiten HR-Managements gibt es eine klare Erwartungshaltung gegenüber Beschäftigten in Leitungsfunktionen: Von Ihnen wird von vorne herein ein höherer Arbeitseinsatz verlangt.

> „Ja, in Leitungsfunktionen muss man davon ausgehen, dass Überstunden sozusagen dazugehören.“ (IT-Shopping, HR-Management, S. 17)

Auf Konzernebene lässt sich somit eine klare Norm zur Überstundenleistung bei Leitungsfunktionen feststellen. Dies dürfte auch dazu führen, dass Verträge mit pauschaliertem Überstunden-Entgelt auch dann nicht hinterfragt werden, wenn aufgrund geänderter Umweltbedingungen der Arbeitsanfall sinkt. Beispielsweise ist bekannt, dass

erst auf Initiative eines „Pauschalisten“ hin dessen Vertrag in einen normalen 40-Stunden-Dienstvertrag geändert wurde. Umsatzabflüsse machten es möglich, dass alle Tätigkeiten, die mit der Position der Bereichsleitung einhergehen, auch mit der verringerten Stundenanzahl ausgeübt werden konnten. Dieses Beispiel und die allgemein sinkende Anzahl an „Pauschalisten“ in der Niederlassung kann als Hinweis darauf gewertet werden, dass auf Ebene der Niederlassung diese Norm zur Überstundenleistung für Leitungsfunktionen bröckelt.

Der Großteil aller Angestellten in der untersuchten Niederlassung ist **ohne pauschaliertes Überstunden-Entgelt** beschäftigt. Dies betrifft hauptsächlich einfache Angestellte in den Verkaufsbereichen und teilweise auch leitendes Personal, wobei die sinkende Zahl der „Pauschalisten“ darauf hindeutet, dass Leitungspositionen zunehmend mit normalen Vollzeitverträgen besetzt werden. Insgesamt bleiben die Überstunden dieser Angestellten in überschaubarem Ausmaß. Beispielsweise standen auf dem Konto des interviewten Bereichsleiters zum Interviewzeitpunkt lediglich drei Überstunden. Der Grund dafür ist, dass Überstunden für diese Beschäftigtengruppe nur temporär als positiver Überstundensaldo am Arbeitszeitkonto bestehen und innerhalb eines Durchrechnungszeitraums mit Zeit ausgeglichen werden. Im Gegensatz zu den Angestellten mit pauschaliertem Überstunden-Entgelt und permanenten Überstunden möchte das Unternehmen bei den Angestellten mit normalen Dienstverträgen die Kosten für Überstundenleistungen möglichst niedrig halten, weshalb die Option des Zeitausgleichs bevorzugt wird.

Der seit drei Jahren bei IT-Shopping zunächst als Samstags-Aushilfe arbeitende und nun Teilzeit-Beschäftigte berichtet, dass nur in sehr vereinzelten Fällen Überstunden ausbezahlt wurden. In der Regel werden Überstunden mit Zeitausgleich abgegolten, wie das Zitat zeigt:

> „Also ich schaue mir die Lohnzetteln nie so genau an. Ich glaube, einmal habe ich ein bisschen ausgezahlt gekriegt. (…) Ja. Na ja, als Samstagskraft kriegt man nicht so viel zusammen. Und bei der Teilzeit, da habe ich nachher, wie ich eingetreten bin, eben so einen Monat Urlaub gekriegt als Zeitausgleich.“ (IT-Shopping, Teilzeit-Verkäufer, S. 9-10)

In der Regel liegt die Entscheidung darüber, wann der Zeitausgleich genommen werden kann, beim Beschäftigten selbst:

> „Ich kann alles sagen, dass ich jetzt einmal einen Tag frei haben will oder einmal früher gehen, wie auch immer, das ist – das rede ich dann mit dem Abteilungsleiter aus oder mit der Verantwortlichen fürs Personal.“ (IT-Shopping, Teilzeit-Verkäufer, S. 10)

Der Bereichsleiter hingegen beschreibt, dass er den Zeitpunkt des Zeitausgleichs in Abhängigkeit von der Besetzung seines Teams gestaltet. Wenn das Team komplett ist, und er nicht einspringen muss, nimmt er einen Tag frei, um Überstunden abzubauen. Es lässt sich somit festhalten, dass die Orientierung des Zeitausgleichs an den persönlichen Interessen mit steigender Hierarchiestufe sinkt.

In Abgrenzung zu den „Pauschalisten“ lässt sich sagen, dass Überstunden bei den Angestellten mit normalen Dienstverträgen punktuell, wesentlich kurzfristiger und nicht

permanent auftreten. In manchen Fällen erfahren Angestellte lediglich wenige Stunden bzw. Tage vor der angefragten Überstundenleistung davon.

Ein Beispiel dafür ist der **krankheitsbedingte Ausfall** von Kollegen und Kolleginnen. Häufig werden in diesen Fällen Beschäftigte relativ spontan gefragt, ob sie einspringen können. Ein Teilzeit-Verkäufer schildert die Situation als sehr unproblematisch:

> „Einer springt immer ein. Das ist einfach bei uns in der Abteilung so, das ist immer so kollegial, dass wir das – jeder andere würde das genauso machen, wenn er Zeit hätte, dass er da reinkommt." (IT-Shopping, TZ-Verkäufer, S. 9)

Überstunden entstehen in den Verkaufsbereichen vereinzelt auch, wenn **Nachbearbeitungen oder Aufräumaktionen** nach Dienstende durchgeführt werden. Derartige Überstunden sind besonders kurzfristig und entstehen unmittelbar im Anschluss an den Tagesdienst, kommen jedoch nicht allzu häufig vor.

Prinzipiell sind für Angestellte mit normalen Dienstverträgen (temporäre) Überstundenleistungen also nur kurz vor der Überstundenleistung bekannt und sind deswegen schwer planbar. Von dieser Regel gibt es allerdings eine Ausnahme: Das **Weihnachtsgeschäft**. Mit um die 40 Prozent des jährlichen Umsatzes ist der Arbeitsanfall rund um Weihnachten besonders hoch. Von allen Beschäftigten – „Pauschalisten" wie normalen Angestellten – wird zu dieser Zeit enormer Arbeitseinsatz verlangt. Institutionell wird dies mit einer temporären Aufhebung der Schwarz-Weiß-Regelung im Handels-KV unterstützt. Somit ist es für alle Beschäftigten langfristig absehbar und daher gut planbar, dass in diesen Wochen deutlich mehr gearbeitet wird. Wie es zu den vielen Überstunden in der Weihnachtszeit kommt, lässt sich anschaulich anhand der Beispiele des 8. und 27. Dezembers darstellen:

Der **8. Dezember** etwa ist einer der umsatzstärksten Tage des Jahres. Beschäftigte sind zwar nicht verpflichtet an diesem Tag zu arbeiten, allerdings besteht ein gewisser Rechtfertigungsdruck, wenn an diesem Tag nicht gearbeitet werden kann.

> „An sich gibt es eine freiwillige Meldung. Das kommt auf die Abteilung an, [obwohl das] nicht wirklich zählt, weil das ist fast der stärkste Tag oder einer der stärkeren Tage. Und da braucht man jede Kraft, die sich irgendwie entbehren kann, also die nicht daheim sein muss oder frei haben muss." (IT-Shopping, Teilzeit-Verkäufer, S. 8)

Unter den gegebenen Rahmenbedingungen – späterer Dienstbeginn und 100 Prozent Zeitzuschlag – wird der Dienst am 8. Dezember folgendermaßen eingestuft:

> „Man fängt um 10.00 Uhr an, und 18.00 Uhr ist es wie ein angenehmer Samstag. Und dann dafür auch noch einen freien Tag, ja, wo noch dieser Mehrwert – das fand ich nie schlimm." (IT-Shopping, Bereichsleiter, S. 16)

Ein weiteres überstundenrelevantes Sonderereignis in der Weihnachtszeit ist der **27. Dezember**. Seit 2009 öffnet IT-Shopping an diesem Tag bereits um 6.00 Uhr morgens. Fällt dieser Tag auf einen Donnerstag schließt die Niederlassung erst um 20.00 Uhr, ansonsten um 19.00 Uhr. Die Dienste und sich daraus ergebende Überstunden an diesen Sondertagen in der Weihnachtszeit sind lange vor ihrem Auftreten bekannt und lassen sich von allen Beschäftigten gut einplanen.

Durchrechnungszeiträume von einem Jahr machen es möglich, dass auch die zur Weihnachtszeit geleisteten Überstunden nur temporärer Natur sind und im Jahresverlauf mit zusätzlicher Freizeit kompensiert werden. So weisen die Arbeitszeitkonten der Beschäftigten mit normalen Dienstverträgen meist nur sehr geringe Überstundenzahlen auf. Nur in Ausnamefällen kommt es dazu, dass Überstunden ausbezahlt werden, weil sie nicht von einem Durchrechnungszeitraum in den nächsten mitgenommen werden können.

Aspekte der Arbeitszeitkultur und –Praxis

Nachfolgend weitere Aspekte der Arbeitskultur bei IT-Shopping:

Pausen	Die Pausenzeiten werden dezentral in den einzelnen (Verkaufs-)Bereichen organisiert. In einem Team von beispielsweise drei Personen kann immer eine Person auf Pause gehen, während die anderen beiden auf der Fläche präsent sind.
Entgrenzung der Arbeit	Kein Thema bei IT-Shopping. Telefonate oder Emailbeantwortung oder dergleichen nach dem Arbeitsende kommen nicht vor.
Urlaubs-planung	Zwischen Februar und April werden die Urlaubszeiten grob festgelegt, können aber im Nachhinein problemlos adaptiert werden. Es gibt diesbezüglich keinerlei Konflikte oder Probleme.
Kurzfristiges Freinehmen	Der Teilzeit-Verkäufer beschreibt, dass es noch nie ein Problem gegeben hätte, wenn eine Person im Team kurzfristig wegmusste. Entweder kann eine Person aus einer anderen Abteilung einspringen, oder das Team arbeitet in verringerter Besetzung weiter und appelliert gegebenenfalls an die Geduld der Kunden und Kundinnen.

2.2.4 Reduktion von Überstunden

Insgesamt wurden vier Varianten einer *kollektiven Reduktion von Arbeitszeit bzw. Überstunden* in der untersuchten Niederlassung angesprochen.

Erstens kam es vor wenigen Jahren zu einer Arbeitszeitverkürzung (ohne Lohnausgleich) einer gesamten vierköpfigen Abteilung von Vollzeit auf 27 – 30 Stunden pro Woche. Initiiert wurde dies von der Abteilungsleiterin, die Beschäftigten folgten ihr aus unterschiedlichen persönlichen Gründen: Pflegeverpflichtungen im familiären Umfeld, mehr Zeit mit der Familie und mehr Zeit für Hobbys. Hintergrund für das „Downshifting“ waren auch Umsatzrückgänge in der besagten Abteilung, welche mittelfristig wohl auch zu einer Reduktion der Zahl der Beschäftigten geführt hätten. Laut Angabe des Niederlassungsleiters, stand dies zum Zeitpunkt der Stundenreduktion jedoch nicht im Raum.

Zweitens, kam es zu einer temporären Ausweitung der Ladenschlusszeiten im gesamten Shopping-Center, so auch bei IT-Shopping. Für die Beschäftigten der Niederlassung wurde im Zuge dessen ein extra Turnus mit Spätdiensten eingeführt, der nicht immer positiv aufgenommen wurde. Nach kurzer Testphase beschloss das Management der Niederlassung zur alten kürzeren Öffnungszeit zurückzukehren:

> „Also wir haben uns vier Monate daran beteiligt und das dann aufgrund von ausufernder Sinnlosigkeit, was die Umsätze betrifft, beschlossen, wieder auf die normale Arbeitszeit, 19.00 Uhr, zurückzugehen. Und aus dem Thema heraus hatten wir doch Etliches an Mehr- und Überstunden, ja, weil es einfach als Zuschlag zu sehen ist, nicht. Die haben wir jetzt alle weg und werden sie auch nicht mehr aufbauen, hoffe ich zumindest.“ (IT-Shopping, Marktleiter, S. 12)

Für diesen Standort, so der Niederlassungsleiter weiter, lohne sich eine Ausweitung der Öffnungszeiten deshalb nicht, weil die angrenzenden Büros gegen 17.00 Uhr schließen und nach 18.30 Uhr kaum noch Kundschaft in die Niederlassung kommt.

Drittens, hatte der interviewte Bereichsleiter früher einen Vertrag mit pauschaliertem Überstunden-Entgelt. Auf seinen eigenen Wunsch hin, wurde dieser im Einvernehmen mit der Niederlassungsleitung von rund 15 – 20 Überstunden pro Monat auf eine normale Vollzeit-Stelle mit Arbeitszeit-Turnus geändert. Dies war mit der Funktion als Bereichsleiter weiterhin vereinbar, da aufgrund von Umsatzabflüssen ins Internet und zur Konkurrenz weniger Arbeit anfiel. Mit dem Entfall der Überstundenpauschale waren folglich auch Einkommenseinbußen verbunden.

Viertens, dürfte dieses Beispiel in der untersuchten Niederlassung auch eine kollektive Komponente beinhalten, ging doch die Anzahl der „Pauschalisten" innerhalb von ca. 1,5 Jahren von 17 auf elf zurück. Diese Reduktion der per Arbeitsvertrag festgelegten Überstundenleistung kann als eine wesentliche Maßnahme zur Überstundenreduktion angesehen werden.

Über diese Varianten der Reduktion von Arbeitszeit und Überstunden hinaus wurden Maßnahmen zum Umgang mit Schwankungen im Arbeitsanfall genannt, welche als Strategien zur *Überstundenvermeidung* interpretiert werden können.

Schwankungen im Tagesverlauf: Über den Tag gesehen nimmt die Kunden-/ Kundinnenfrequenz immer mehr zu. Am Vormittag wird kaum, am Nachmittag (ca. ab 14.00 Uhr) bis zum Abend hin immer häufiger eingekauft. Die Beschäftigten im Verkauf nutzen die Zeit am Vormittag für die Warenversorgung in den Verkaufsregalen (Schlichten, Ausräumen etc.). Am Nachmittag liegt der Tätigkeitsschwerpunkt bei Beratung und Verkauf. „Vormittag ist Ware, Nachmittag ist Kunde, ganz einfach." (IT-Shopping, Niederlassungsleiter, S. 13). Zusätzlich kommen an Nachmittagen Teilzeitkräfte in den Dienst.

Schwankungen im Wochenverlauf: Wenig Umsatz wird v.a. am Dienstag und Mittwoch gemacht. Am Donnerstag beginnt der Umsatz zu steigen, am meisten wird am Freitag und Samstag erwirtschaftet. Montags werden häufig Waren von Wochenendkunden und Wochenendkundeninnen gekauft, die erst später eine Kaufentscheidung treffen. Um die wöchentlichen Auslastungsschwankungen auszugleichen, werden zum einen freie Tage im Turnus-Rad primär auf die umsatzschwachen Tage in der Wochenmitte gelegt. Zum anderen werden an den Wochenenden zusätzliche Aushilfen in Form von geringfügig Beschäftigten eingestellt, um die erhöhte Nachfrage abdecken zu können und um im Rahmen der Schwarz-Weiß-Regelung der Wochenenddienste zu bleiben.

Schwankungen im Jahresverlauf: Damit in den Weihnachtsmonaten nur temporäre Überstunden entstehen, werden in Monaten mit geringerer Auslastung Minusstunden aufgebaut. Darüber hinaus ist in der Weihnachtszeit die Schwarz-Weiß-Regelung aufgehoben, es gibt Urlaubssperren und es wird zusätzliches Personal befristet eingestellt.

Diese Schwankungen im Arbeitsanfall im Tages-, Wochen- und Jahresrhythmus sind vorhersehbar und sehr gut planbar. Über die Jahre wurden Arbeitsabläufe so organisiert,

dass Überstunden in der Regel innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes ausgeglichen werden können.

Schwankungen durch Krankheitsfälle: Fallen Angestellte kurzfristig aus, wird zunächst versucht, andere Beschäftigte als Substitute zu finden. Sollte dies nicht möglich sein, arbeiten Teams für wenige Tage mit geringerer Besetzung. Erkennbar an den etwas längeren Wartezeiten der Kunden und Kundinnen bei der Beratung, wird ein Teil der Flexibilitätsanforderungen im Unternehmen auf die Kunden und Kundinnen überwälzt.

> „Natürlich, wenn es dann nicht geht und keiner kann, dann ist es halt dann vielleicht einmal ein oder zwei Tage, dass 2 Leute da sind, statt 3 oder 4, ja. Und, ja, da muss man natürlich damit durchkommen, ja. Man versucht dann den Kunden natürlich um Verständnis zu bitten, dass so quasi die Notsituation eingetreten ist, ja. Und die sind aber meistens auch einsichtig, ja. Es gibt natürlich dann Leute, die – die das dann nicht recht verstehen. Aber da stehe ich auch zur Verfügung, den Leuten das dann näher zu bringen.“ (IT-Shopping, Bereichsleiter, S. 17)

Mit inhaltlich flexibel einsetzbarem Personal wird versucht, die Notwendigkeit des Einspringens von Personen im Falle von Krankheit abzumildern. Zum Beispiel werden Lehrlinge im Zuge ihrer Ausbildung in alle Abteilungen des Betriebs eingeführt und können daher sehr leicht in den diversen Abteilungen aushelfen.

2.2.5 Überstunden aus Beschäftigtensicht

Was bei den Beschäftigten von IT-Shopping als Überstunden wahrgenommen wird, hängt nicht mit einem gewissen Zeitintervall zusammen, innerhalb dessen die Überstunden anfallen. Zwar bekommen die Beschäftigten am Ende jedes Monats eine Auflistung der gearbeiteten Stunden mitsamt allen Zuschlägen, die in der betreffenden Niederlassung als Zeitzuschläge aufgelistet werden, doch ist die Zeiteinheit des Monats nicht maßgebend für die Wahrnehmung von Überstunden.

Die Wahrnehmung von Überstunden ist hingegen stark vom Saldo auf dem Arbeitszeitkonto bestimmt. Wie beschrieben wird, wird versucht diesen Saldo nie allzu stark ausschlagen zu lassen. Kommen Beschäftigte in den Bereich des positiven Überstundensaldos werden diese relativ bald in Zeit ausgeglichen.

Der Umgang mit Überstunden aber auch das allgemeine Klima in der Niederlassung wird von allen Interviewpartnern als sehr positiv beschrieben. Hervorgehoben wird der fast familiäre und freundschaftliche Umgang miteinander. Fällt in einer Abteilung etwas Unvorhergesehenes an, helfen andere Abteilungen nach Möglichkeit aus. Im Allgemeinen lässt sich bei den interviewten Beschäftigten ein hohes Maß an Zufriedenheit mit der Arbeitssituation feststellen.

2.2.6 Fazit

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 pauschaliertem 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 pauschaliertem 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."

Das Unternehmen Transportlogistik wurde in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts gegründet. Die GesmbH. ist im Besitz zweier Familien, deren Tätigkeiten im Transportbereich bis ins 15. Jahrhundert zurückreichen. Das Unternehmen ist im Straßen-, Schiff-, Bahn- und Luftfahrttransport tätig. Neben der Durchführung von Linienverkehren und Paketdiensten werden auch kund-/innenspezifische Transport- und Logistiklösungen angeboten. Die Fallstudie befasst sich mit dem Bereich Straßengütertransport.

Das Unternehmen hat weltweit über 6.000 Beschäftigte (am befragten Standort 240) und expandiert seit ca. 2 Jahrzehnten stark in Mittel- und Osteuropa und in den asiatischen Ländern. Die Unternehmenszentrale liegt in Österreich. Das Unternehmen ist laut Niederlassungsleiter und Betriebsrat in einer sehr guten finanziellen Situation. Der Jahresumsatz stieg zwischen 2004 und 2014 um ca. 250 Prozent. Im Jahr 2009 kam es zu einem kurzfristigen Umsatzrückgang, seither ist wieder ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen. Im Jahr 2015 betrug der Nettoumsatz über 1,2 Mrd. Euro.

Sowohl der Betriebsrat als auch der Niederlassungsleiter berichten von starkem Wettbewerb in der Branche, den v.a. kleinere Unternehmen stark zu spüren bekommen. Auf das untersuchte Unternehmen trifft dieser Druck daher weniger stark zu. Allgemein hat sich die Branche nach den Umsatzeinbrüchen am Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise wieder gut erholt. Die zunehmende Internationalisierung stellt die Unternehmen jedoch dauerhaft vor Herausforderungen.

2.3.1 Arbeitsorganisation & Beschäftigtenstruktur

Die Niederlassung, in der die Befragung durchgeführt wurde, ist in mehrere Bereiche gegliedert. Zentral sind dabei die Verkehrsabteilung, die Zollabteilung, der Verkauf, der Vertrieb, die Lagerlogistik sowie die Administration mit Terminbereich und Verwaltung.

Der Frauenanteil in der Niederlassung liegt im Durchschnitt bei ca. 15-20 Prozent. Frauen sind jedoch ausschließlich in der Verwaltung tätig. Die großen Beschäftigtengruppen Lagerarbeiter und der LKW-Fahrer sind somit ausschließlich Männer. 40 Prozent der Beschäftigten sind Arbeiter, 60 Prozent sind Angestellte.

Betrachtet man die Vertragsformen in der untersuchten Niederlassung, so zeichnet sich folgendes Bild: Teilzeitbeschäftigung ist äußerst selten und betrifft ausschließlich Frauen in Elternteilzeit. Es handelt sich dabei ausschließlich um Teilzeit über der Geringfügigkeitsgrenze.

Verträge mit pauschalierter Überstundenabgeltung (All-In Verträge) finden sich bei Transportlogistik v.a. in den höheren Führungsebenen, aber vereinzelt auch auf unteren Ebenen (siehe nächster Abschnitt 2.3.2). Befristete Verträge gibt es ausschließlich für Ferialbeschäftigte, Praktikanten und Praktikantinnen, Werkverträge gibt es keine. In

Phasen, in denen es aufgrund von längeren Krankenständen oder Urlauben zu Personalmangel kommt, wird mitunter auch auf Leiharbeiter zurückgegriffen.

Der Ausbildungsgrad der Beschäftigten ist je nach Abteilung unterschiedlich. Im gewerblichen Bereich haben viele lediglich einen Pflichtschulabschluss. Im Unternehmen gibt es aktuell eine große Anzahl an Lehrlingen, die später möglichst im Unternehmen bleiben sollen. In der Verwaltung haben viele Beschäftigte eine Lehre zur/zum Bürokauffrau/mann oder absolvierten eine Höhere Bundeslehranstalt für wirtschaftliche Berufe (HLW), Handelsschule oder verfügen über Matura an einem anderen Schultyp.

2.3.2 Arbeitszeitorganisation

Die Betriebszeiten in der Firma Transportlogistik sind variabel. Sie dauern von 6.00 Uhr früh bis abends, bis der letzte LKW verzollt oder geladen ist. Das Ende des Arbeitstages variiert daher stark, liegt aber üblicherweise zwischen 18.30 Uhr und 20.30 Uhr. Transportlogistik hat laut dem Disponenten im Vergleich zu anderen Transportunternehmen lange Betriebszeiten. So können im Unterschied zu anderen Firmen noch bis 15.00 Uhr vom Kund-/innenunternehmen Waren für die Abwicklung am gleichen Tag angemeldet werden. Daraus ergeben sich Betriebs- und Arbeitszeiten bis 20.30 Uhr. Dieser Service ist ein Angebot an die Flexibilitätsbedürfnisse der Geschäftspartner und Geschäftspartnerinnen.

Eine wichtige Rolle bei der Planung der Arbeitszeiten haben Dienstpläne, die entlang von Teams organisiert werden. Dies gilt v.a. für die Bereiche Lager und Warenumschlag, in denen der Personaleinsatz im Detail geplant werden muss. Diese Diensteinteilungen sind äußerst stabil und werden nur im Ausnahmefall bei dringendem Bedarf angepasst. Dies liegt in der Verantwortung der einzelnen Abteilungen.

Pausen werden laut Betriebsrat entsprechend der gesetzlichen Bestimmung eingehalten: Nach 6 Stunden Arbeitszeit wird für 30 Minuten Pause gemacht. Im Lager- und Umschlagsbereich werden diese 30 Minuten auch in die tägliche Arbeitszeit eingerechnet und bezahlt.

Die Zeiterfassung für die Beschäftigten vor Ort funktioniert elektronisch über einen Chip. Bei den LKW-Fahrern werden die Arbeitszeiten auf einem digitalen Kontrollgerät im LKW gespeichert. Beschäftigte mit Computer an ihrem Arbeitsplatz können jederzeit ihr so genanntes Zeitjournal einsehen. Darüber hinaus werden die Arbeitszeiten direkt beim Stempelvorgang vor Ort angezeigt, wodurch auch jene Beschäftigten, welche zwar am Standort tätig sind, aber keinen Zugang zu einem Computer haben, ihre Arbeitszeiten einsehen können. Alle Beschäftigten bekommen monatlich ein Zeitjournal zugeschickt, welches die Arbeitszeit des vergangenen Monats abbildet.

Das zentrale Arbeitszeitmodell bei Transportlogistik ist die Gleitzeit, die Details sind in einer Betriebsvereinbarung festgelegt. Innerhalb der Gleitperiode werden Überstunden im Verhältnis 1:1 ausgeglichen. Die Möglichkeit für Gleitzeit besteht sowohl für die Beschäftigten in der Verwaltung als auch für die Beschäftigten im gewerblichen Bereich, z.B. im Lager.

Überstunden, die nicht im Rahmen der Gleitzeit ausgeglichen werden, werden bei Transportlogistik ausbezahlt. Die Überstundenzuschläge betragen zwischen 6.00 und 21.00 Uhr 50 Prozent und von 21.00 bis 6.00 Uhr 100 Prozent. Im Lager- und Umschlagsbereich werden die Überstunden einzeln und nach Anfall ausbezahlt, im Angestelltenbereich erfolgt die Bezahlung der Überstunden großteils pauschaliert. Auch die Überstunden der LKW-Fahrer werden über Pauschale abgerechnet. Diese so genannte All-In Verträge kommen wie bereits beschrieben hauptsächlich in höheren Management-Ebenen vor, vereinzelt aber auch auf unteren Ebenen. Einen Vorteil, den Beschäftigte dieser Vertragsform laut den Interviews abgewinnen ist, dass das Einkommen stabil ist und dieses nicht denselben Schwankungen wie die tatsächliche Überstundenleistung unterliegt. Für Beschäftigte, die auf ein gewisses Überstundenentgelt finanziell angewiesen sind, schafft das eine gewisse Planbarkeit. Arbeitszeitmodelle, bei denen Beschäftigte ausschließlich Zeitausgleich nehmen, gibt es in einigen wenigen Einzelvereinbarungen. Laut Betriebsleiter ist aber zu beobachten, dass bei den Beschäftigten der Stellenwert der Freizeit steigt:

> „Also die Freizeit ist den Mitarbeitern wesentlich wichtiger geworden als das einmal war. Es ist wahrscheinlich auch der Leistungsgedanke ein anderer als der früher einmal war.… Die Leute möchten weniger arbeiten – ja, das ist so.“ (Transportlogistik, Management, S.21)

2.3.3 Arbeitszeitpraxis & Arbeitszeitkultur

Der Betriebsrat von Transportlogistik beschreibt, dass der Informationsstand der Beschäftigten bzgl. der gesetzlichen und betrieblichen Regulierung von Arbeitszeit im Unternehmen sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Tendenziell ist er beim Verwaltungspersonal höher als bei den anderen Beschäftigtengruppen.

In der Praxis variiert die Lage und Länge der Arbeitszeiten der Beschäftigten und insbesondere der Spielraum über den die Beschäftigten dabei verfügen, je nach Abteilung sehr stark. In der Verwaltung herrscht deutlich mehr Spielraum für die Beschäftigten, die Lage und Länge der Arbeitszeit den eigenen Interessen anzupassen, als in der Logistik oder in Bereichen mit Kunden-/Kundinnenkontakt.

Im Folgenden liegt der Schwerpunkt der Beschreibungen auf zwei für die Logistik spezifischen Beschäftigtengruppen: den Disponenten und den Fahrern.

Die Disponenten sind verantwortlich für das Zuteilen von Ressourcen und Waren und das Einteilen von Personen. Sie sind eine zentrale Schnittstelle in den Arbeitsprozessen in Logistikunternehmen. Die Disponenten organisieren ihre Arbeitszeit relativ eigenverantwortlich im Team. Die einzige Bedingung ist, dass das Büro ab 8.00 Uhr durchgehend besetzt ist.

Die Organisation der Arbeitszeiten der Fahrer unterscheidet sich deutlich von jener der Beschäftigten vor Ort. Die Nahverkehrsfahrer beginnen täglich um ca. 7.00 Uhr und beenden den Dienst je nach Arbeitsanfall zwischen 15.00 und 17.00 Uhr. Die Tagesarbeitszeit liegt bei 6 bis 9 Stunden. Im Gegensatz zu den Fernfahrern sind sie jeden Abend zu Hause. Die Fernfahrer beginnen den Arbeitstag entweder am Sonntag um

22.00 Uhr oder am Montag früh um 5.00 Uhr und kehren üblicherweise erst wieder am Freitag zum Standort zurück. Darüber hinaus gibt es im Unternehmen auch sogenannten Linienverkehr mit fixen Fahrtzeiten und entsprechend fixen Arbeitszeiten.

Ausmaß und Faktoren langer Arbeitszeiten

Vorauszuschicken ist, dass schwankende Auslastung und schwankende Arbeitszeiten für die Branche charakteristische Eigenschaften sind. Der Niederlassungsleiter von Transportlogistik spricht jedoch von primär regelmäßigen Schwankungen, die auch relativ gut vorhersehbar sind:

> „Die Spedition oder der Transport hat historisch stärkere und schwächere Tage in der Woche. (…) Das hat sich so eingespielt, dass ich weiß, an welchen Wochentagen ungefähr wie viel los sein wird. Dann haben wir es natürlich so, dass wir große saisonale Schwankungen haben." (Transportlogistik, Management, S.6)

Zu Arbeitsspitzen kommt es z.B. vor Fenstertagen, Feiertagen und zu Jahresbeginn. Auch im Herbst – September, Oktober, November – ist generell im Unternehmen immer viel zu tun. Im Sommer ist weniger los, die Tendenz ist jedoch steigend.

Neben diesen vorhersehbaren Phasen mit hohem Arbeitsaufkommen, in welchen bei Transportlogistik lange Arbeitszeiten entstehen, gibt es im Unternehmen Beschäftigtengruppen, die strukturell lange Arbeitszeiten haben.

Besonders hervorzuheben sind die Disponenten. Die durchschnittliche Arbeitszeit des befragten Disponenten beträgt in etwa 60 Stunden in der Woche. Damit bildet er eher die Regel als die Ausnahme verglichen mit seinen Kollegen aus dem Bereich Disposition. 20 Stunden pro Woche werden in Form einer Überstundenpauschale abgegolten. Fallen darüber hinaus noch Überstunden an, wird – soweit planbar – auch Zeitausgleich konsumiert. Begründet wird der enorme Arbeitsanfall im Bereich der Disposition mit den immer kurzfristiger werdenden Wünschen der Kunden sowie Kundinnen und den daraus folgenden steigenden Flexibilitätsanforderungen. Der hohe Konkurrenzdruck bringt das Unternehmen dazu, diesen Forderungen auch nachzukommen.

Auch bei den Fernfahrern kann von strukturellen Überstunden gesprochen werden. Der interviewte Fernfahrer arbeitet durchschnittlich 45 Wochenstunden. Dabei handelt es sich im Vergleich zu früher um deutlich reduzierte Arbeitszeiten, damit sollen die Arbeitsbedingungen und die Sicherheit im Straßenverkehr verbessert werden. Viele dieser Vorgaben sind EU-Vorgaben, die die unterschiedlichen nationalen Gesetze harmonisieren sollen. Laut den interviewten LKW-Fahrern wird von ihnen selbst als auch von der Polizei streng auf die Einhaltung des gesetzlichen Arbeitszeitrahmens geachtet, nicht zuletzt auch aufgrund der mitunter hohen drohenden Strafen. Die Einhaltung des gesetzlichen Rahmens wurde laut den Fahrern früher nicht derart streng gehandhabt, aus ihrer Sicht geht es darum, dass der Staat zusätzliche Einnahmen wolle bzw. brauche.

In einem ähnlichen Rahmen bewegen sich die Arbeitszeiten der Nahverkehrsfahrer. Sie leisten durchschnittlich ca. 15 Überstunden im Monat. Charakteristisch für diese Beschäftigtengruppe sind die variierenden Tagesarbeitszeiten. Diese reichen von 6 bis 9

Stunden, in den meisten Fällen liegen sie bei ca. 8 bis 8,5 Stunden. Auch diese Beschäftigtengruppe berichtet von deutlich reduzierten Arbeitszeiten im Vergleich zu früher. Tage mit über 10 Arbeitsstunden und Wochen mit bis zu 60 Arbeitsstunden waren vor 25 Jahren normal.

Neben den saisonbedingten und strukturellen langen Arbeitszeiten, gibt es in der Transportbranche aber auch zahlreiche kurzfristige Vorkommnisse, die zu langen Arbeitszeiten beitragen. Dazu zählen u.a. die Witterungseinflüsse. Schnee oder Eis führen zu einer Verlangsamung des Transportes. Unfälle, Pannen, Staus und die Kontrolle bzw. Sperre der Grenze (zum Beispiel während des hohen Flüchtlingsaufkommens 2015) können auch zu erheblichen Verzögerungen von Lieferungen führen. Die Einhaltung der Tageshöchstarbeitszeit von 10 Stunden kann laut den Interviewten unter diesen Umständen schwierig bis unmöglich werden.

Von Seiten der Beschäftigten gibt es große Bereitschaft, dem Unternehmen in Richtung lange Arbeitszeiten entgegen zu kommen, unabhängig davon, ob es sich um geplante oder ungeplante Überstunden handelt. Dies gilt auch für die Beschäftigten vor Ort. Zurückzuführen ist das laut Betriebsrat u.a. darauf, dass sich die Beschäftigten mit dem Unternehmen stark verbunden fühlen und ein sehr kollegiales Verhalten innerhalb der Belegschaft besteht. Außerdem sind Überstunden ein attraktiver Teil des Lohnes, v.a. für die LKW-Fahrer und für die Personen aus dem Lagerbereich, deren Bezahlung rein nach Kollektivvertrag erfolgt. Der Betriebsrat sagt dazu:

> „[Für] die im Lager-Umschlags-Bereich, für die ist das fast existenziell notwendig, dass sie eine gewisse Anzahl an Überstunden machen. (…) Ein Grund sind die zu geringen Kollektivvertrags-Erhöhungen in den letzten Jahren." (Transportlogistik, BR, S.12)

Der gute Teamzusammenhalt ist auch ausschlaggebend dafür, dass (kurzfristige) Wünsche der Beschäftigten bezüglich einer Änderung der Arbeitszeiten meist erfüllt werden können. Die Beschäftigten kennen die grundsätzlichen Arbeitszeitbedürfnisse der Kollegen und Kolleginnen, beispielsweise bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch kurzfristige Anliegen können meist umgesetzt werden. Nicht bewältigbar sind jedoch kurzfristige Wünsche an eine Änderung der Arbeitszeit der Fernfahrer. Sie sind unter der Woche im Ausland unterwegs. Arzttermine und Behördengänge müssen daher besonders früh geplant werden und werden, wenn möglich, auf Montag oder Freitagnachmittag gelegt. Die Möglichkeiten der Fernfahrer, sich in familiären Angelegenheiten und der Reproduktionsarbeit zu beteiligen, ist folglich sehr beschränkt. Der interviewte Fernfahrer beschreibt, dass viele Fernfahrer aus diesem Grund keine Familie gründen. Auch Hobbys und soziale Kontakte leiden unter der Arbeit und können nur am Wochenende ausgeübt werden.

Praxis versus Regulierung

Der Betriebsleiter von Transportlogistik kritisiert die Praxistauglichkeit der Arbeitszeitregulierungen klar. Aus seiner Sicht wäre eine Änderung der Tageshöchstarbeitszeit auf 12 Stunden von Vorteil. Vor allem für eine Ausweitung der Arbeitszeiten aufgrund von nicht planbaren Tagesauftragsspitzen oder technischen Gebrechen. Den Wunsch

nach 12-Stunden-Tagen kann der Betriebsrat nur bedingt nachvollziehen, denn aktuell gäbe es laut ihm bereits die Möglichkeit 12 Stunden zu arbeiten, allerdings nur „in Spitzen mit kurzen Durchrechnungszeiten“ (Transportlogistik, BR, S.13) und der Einhaltung genauer Vorgaben was die Ruhezeiten betrifft. In der Praxis werden 12-Stunden Tage aber vermieden. Aus Sicht des Betriebsrates biete das Arbeitszeitgesetz ausreichend Flexibilität und auch die Beschäftigten agierten äußerst flexibel auf die Bedürfnisse des Unternehmens.

> „Und ob ich das immer noch mehr öffne, noch mehr auftue, da zweifele ich, ob das das Allheilmittel ist, oder, weil wir haben uns eh schon sehr geöffnet. Und jetzt geht es halt um Wochenende und Feiertage. Und ich glaube, die Werktage selber, da sind wir eh schon sehr offen. Und wir beweisen, glaube ich, unsere Flexibilität eh jeden Tag. Drum sind wir ja immer noch sehr, sehr im Wettbewerb ganz oben und schreiben gute Zahlen. Und das zeigen die Mitarbeiter ja durch ihre Flexibilität jeden Tag, weil sonst wäre es nicht so.“ (Transportlogistik, BR, S.14)

Sehr spezifisch stellt sich die Situation der Fernfahrer dar. Aus deren Sicht geht die gesetzliche Regulierung an der Arbeitsrealität oftmals vorbei. Es gibt zu wenig Spielraum und Verstöße werden zu streng geahndet.

> „Die sehen das nicht, wie das tatsächlich abläuft. Das sehen die nicht. Die wollen das auch nicht sehen. Das interessiert die auch nicht. Denen sagt irgendein blöder Computer, das ist so. (...) Ein Polizist hat null Verständnis. Und ein Arbeitsinspektor hat noch weniger Verständnis, weil er kann sich in das gar nicht reinversetzen. (…) Es will ja kein LKW-Fahrer 70 Stunden fahren. Wer will denn das schon? Das will kein Mensch machen. Es geht um gewisse Toleranzen.“ (Transportlogistik, FV, S.14)

Bei Überschreiten der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen sind die Strafen beträchtlich und variieren je nach Land. Die Halteplatzregelung (Möglichkeit die Lenkzeiten zu überschreiten, um bei vollem Rastplatz zum nächstgelegenen zu gelangen) hat aus der Sicht aller Befragten praktisch keinen Sinn, da die Polizei diese Regelung bei rückwirkenden Kontrollen nicht berücksichtigt. Daher suchen die LKW-Fahrer schon frühzeitig einen Parkplatz, was bedeutet, dass die Lenkzeit in der Praxis oft gar nicht voll ausgenützt werden kann. Ein gewisser Schutz der LKW-Fahrer vor überlangen Arbeitszeiten wird von allen Befragten befürwortet, auch im Interesse der anderen Verkehrsteilnehmer und Verkehrsteilnehmerinnen. Sowohl die Fahrer als auch das Management meinen allerdings, dass den LKW-Fahrern, was die Dauer der Tagesarbeitszeit betrifft, mehr Spielraum ermöglicht und größere Entscheidungsbefugnis übertragen werden sollte.

2.3.4 Reduktion von Überstunden

Wie beschrieben hat Transportlogistik bei zentralen Beschäftigungsgruppen ein durchaus erhebliches Überstundenaufkommen. Jedoch gab es bisher einzig im Bereich des Disponenten schon einmal eine Initiative, welche die Reduktion von Überstunden zum Ziel hatte. Die Aufgaben der Disposition in der Deutschland Exportabteilung wurden ursprünglich von zwei Personen ausgeführt. Aufgrund der zahlreichen Überstunden und des steigenden Arbeitsvolumens wurden vor ca. 4 Jahren neue Beschäftigte eingestellt.

In den letzten Jahren kam es im gesamten Unternehmen zu einer Reduktion der Überstunden. Grund dafür war die Finanz- und Wirtschaftskrise. Seit deren Beginn haben sich die Überstunden auf einem niedrigeren Niveau eingependelt. Der Niederlassungsleiter äußert sich dazu folgendermaßen:

> „Wir haben keine Kurzarbeit gemacht, nein. Wir haben da rigoros auf Überstunden abbauen gezählt erstens einmal. Wir haben außerdem geschaut, dass wir sämtliche Resturlaube – die sich ja auch oft einmal ansammeln – und bei so vielen Leuten kann da schon einiges zusammenkommen. Wir haben da schon einiges an Potential gehabt, wo wir darauf zurückgreifen haben können. Wir haben niemanden kündigen müssen, sondern wir haben das wirklich so durch diese Talsohle durch gerettet. Es hat natürlich dann Gleitzeitmodelle gegeben, dass man halt – wenn man einmal Überstunden gemacht hätte, dass die dann nicht gleich ausgezahlt werden, sondern über eine Periode da lässt – das haben wir natürlich schon gemacht. Aber jetzt wirklich schmerzhafte Einschnitte hat es so gesehen keine gegeben in Anbetracht der Lage.“ (Transportlogistik, Man, S.2)

Auch der Betriebsrat bescheinigt dem Unternehmen eine gute Bewältigung der Krise: kein Stellenabbau, keine Kurzarbeit, dafür Überstunden- und Resturlaubsabbau. Transportlogistik ist damit exemplarisch für die Reaktionen zahlreicher Unternehmen auf die Wirtschaftskrise.

Nichtsdestotrotz hat das Unternehmen weiterhin ein beträchtliches Überstundenvolumen. Interessanterweise gibt es diesbezüglich jedoch keine Problemwahrnehmung. Folglich auch keine Initiativen, um Überstunden abzubauen. Eine prinzipielle Arbeitszeitreduktion sieht der Niederlassungsleiter als nicht angebracht. Er hebt vielmehr hervor, dass es bei der Diensteinteilung noch Potential für Verbesserungen geben würde. Er differenziert dabei stark nach Aufgaben:

> „Es geht mehr um die Diensteinteilung. So wie ich vorher gesagt habe … bei uns im Umschlag, wo ich einfach durchschnittlich 14 Stunden am Tag Leute da brauche. Aber ich brauche unterschiedlich viele Leute da in den 14 Stunden. In ein paar Stunden brauche ich 15 Leute – in anderen Stunden brauche ich 25 Leute. Das ist einfach etwas, das ich mit der Diensteinteilung mache. Je besser die Diensteinteilung ist, umso besser wird das funktionieren. Mehr Leute einstellen, wenn ich klare Tätigkeiten habe, das ist jetzt eher im Administrationsbereich, da geht das eher, dass man einmal sagt: OK, da ist jetzt so viel zusätzliche Tätigkeit da, da mache ich noch einen zusätzlichen Arbeitsplatz – anstatt dass einer quasi Tag und Nacht arbeitet. Kommt aber sehr, sehr selten vor. Bei einem LKW-Fahrer zum Beispiel, wenn der eine Anzahl Überstunden hat, da kann ich keinen zweiten Mitarbeiter anstellen. Weil ich kann nicht sagen – am Abend um 6.00 Uhr geht der eine runter vom LKW und dann fährt der andere noch 2 Stunden. Das geht einfach nicht. Ich kann auch nicht sagen …. unterm Tag …. um die 2 Überstunden zum Hereinholen …. schicke ich einen zweiten LKW, weil dann brauche ich ja einen zweiten LKW auch noch. Das ist dort sehr, sehr schwierig.“ (Transportlogistik, Man, S.19f.)

Auch wenn es der Niederlassungsleiter als nicht notwendig erachtet, zusätzliches Personal aufzunehmen, beklagt er für den Beruf des LKW-Fahrers/der LKW-Fahrerin, dass es schwer wäre Personal zu finden, es fehle an Nachwuchs. Der Betriebsrat ortet die Gründe dafür v.a. in den schlechten Arbeitsbedingungen in der Branche: u.a. zu geringe

Bezahlung, hohe Flexibilität und Mobilität und schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Eine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung wird von den Beschäftigten kritisch beurteilt. Sie befürchten sowohl eine Lohnreduzierung als auch erhöhte Arbeitsintensität. Längere Durchrechnungszeiträume bei der Verteilung von Arbeitszeit wären prinzipiell eine attraktive Möglichkeit, Überstunden gering zu halten und gleichzeitig Schwankungen in der Arbeitsauslastung auszugleichen. Die Möglichkeit Durchrechnungszeiträume einzusetzen, wird bei Transportlogistik aktuell aber nicht wahrgenommen. Nur während der Wirtschaftskrise wurden diese angewandt. Von der Unternehmensseite wird darauf hingewiesen, dass eine dauerhafte Implementierung von Durchrechnungszeiträumen zu Unzufriedenheit unter den Beschäftigten führen würde, da dies finanzielle Einbußen mit sich bringen würde. Aus den Interviews lässt sich jedoch auch ableiten, dass aufgrund der durchgehend anfallenden Überstunden kaum Spielraum für den Abbau derselben im Rahmen eines Durchrechnungszeitraumes bestünde, das Modell also per se für Transportlogistik nur unter der Bedingung von zusätzlichem Personal geeignet wäre.

2.3.5 Überstunden aus Beschäftigtensicht

In ihrer subjektiven Wahrnehmung beschreiben die LKW-Fahrer jene Überstunden als Überstunden, die über 40 Stunden pro Woche hinausgehen. Für die Disponenten spielt die Tagesarbeitszeit eine größere Rolle, sie sprechen ab der 9. Arbeitsstunde am Tag von Überstunden. Wie und aus welchem Grund Überstunden entstehen wird von den Interviewten nicht hinterfragt. Die Arbeit fällt an und man führt die Tätigkeiten aus. Im Gegenzug wird aber ein gewisses Geben und Nehmen erwartet, wenn man eigene Wünsche bzgl. kurzfristiger Änderungen der Arbeitszeit einbringt. Da die Beschäftigten von früher wesentlich längere Arbeitszeiten gewöhnt sind, herrscht durchwegs Zufriedenheit.

Wie auch das Management kritisieren einzelne Beschäftigte die gesetzlichen Regelungen zum Thema Überstunden. Allerdings weniger mit dem Argument, dass es Schwierigkeiten mit deren Einhaltung gäbe, sondern vielmehr, dass sie de facto zu einer Einkommensreduktion beitrügen. Ein Nahverkehrsfahrer meint:

> „[…] die Gesetzeslage für uns Fahrer ist sicher von der Zeit her besser geworden. Aber wirklich Geld verdienen tust du damit nicht. Du bringst nicht mehr die Stunden zusammen, was du früher gehabt hast, vor 15 Jahren. Das geht nicht mehr. Darum sage ich, dort, genau der Punkt, da hat sich das Gesetz leider dem Zahltag noch nicht angepasst.“ (Transportlogistik, NV, S.18)

Bei der Lösung von Konflikten zur Arbeitszeit und generell, spielen bei Transportlogistik noch immer die Traditionen des Familienunternehmens hinein. Es laufe alles noch etwas persönlicher ab und schlussendlich werden immer gute Kompromisse gefunden, so der Betriebsrat. Es wird laut Niederlassungsleiter versucht, gute Arbeitsplätze zu schaffen und zu einem beiderseitigen Einverständnis zu kommen. Der Betriebsrat äußert sich dazu folgendermaßen:

> „Aber man schaut natürlich schon, dass man auch die persönlichen Bedürfnisse und Interessen der Mitarbeiter, sei das jetzt was Urlaub anbelangt oder sei das jetzt

> einmal Zeitausgleich oder auch Mehrarbeit oder so, oder andere Zeit zu berücksichtigen und auch zu entsprechen. Weil das nützt uns ja auch nix, wenn ich einen Mitarbeiter da habe, der nicht zufrieden ist oder sich denkt: Ich hätte lieber was Anderes oder würde lieber anders. Da hat ja auch niemand was davon. Ja, und drum sagt man natürlich – und die Leute kommen auch, wenn sie ein Anliegen oder Problem haben, dann kommen sie auch, sei es zu mir oder sei es zum Vorgesetzten oder so. Bei uns wird schon sehr viel geredet, und da nimmt man schon Rücksicht drauf, ja. Also wir sind, glaube ich, sehr lösungsorientiert unterwegs. Und es gibt für alles Lösungen." (Transportlogistik, BR, S.9)

Die Schlagwörter Geben und Nehmen kommen in den Interviews immer wieder vor, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als auch ihre Vorgesetzten wissen, dass beide Seiten gewisse Interessen haben und durch beiderseitige Anerkennung diese auch bestmöglich verwirklicht werden können. Eine wichtige Rolle bei der Kompensation des (zeitlichen) Engagements spielt bei Transportlogistik die Beziehung zum oberen Management. Lob, Anerkennung und Vertrauen sind stark ausgeprägt und es wird versucht, große Zugehörigkeit zu vermitteln. Das Unternehmen bietet auch hohe Sicherheit und die Gehälter werden pünktlich ausbezahlt. Alles Dinge, die von den Beschäftigten nicht als selbstverständlich angesehen werden und sie für ihren Einsatz kompensieren. Das Betriebsklima scheint hervorragend zu sein, ein Beschäftigter bezeichnet das Unternehmen auf Grund dessen als für die Branche untypisch.

Der Betriebsrat schätzt die Beschäftigten grundsätzlich als zufrieden ein. Bei den jüngeren Beschäftigten ortet er Interesse an der Freizeitoption (zusätzlicher Freizeitanspruch statt Gehaltserhöhung), wie sie in anderen Kollektivverträgen verankert ist. Bei den älteren Beschäftigten sieht er diesbezüglich weniger Interesse, sie nehmen aber gern die 6.Urlaubswoche in Anspruch, die ihnen aufgrund ihrer Dienstjahre zusteht.

2.3.6 Fazit

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 Ausflaggung (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, eingeplante – 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 im Laufe der Jahre ausgebaut. Zum Zeitpunkt der Erhebung wird das Kleinunternehmen von den beiden Eigentümern geleitet. Das Unternehmen befindet sich im Einzugsgebiet einer Großstadt. Sowohl Kunden und Kundinnen als auch Beschäftigte sind im ländlichen Umfeld als auch in der Großstadt ansässig. Das Unternehmen ist seit seiner Gründung lokal stark verwurzelt. Publicity PR arbeitet in zwei Geschäftsfeldern. Es sind dies die klassische Öffentlichkeitsarbeit (PR) und das Veranstaltungsmanagement.

2.4.1 Arbeitsorganisation & Beschäftigtenstruktur

Publicity PR ist in seiner gesamten Organisation stark von den zwei Geschäftsfeldern geprägt. Entlang der Bereiche Öffentlichkeitsarbeit (PR) und Veranstaltungsmanagement werden sowohl die Arbeit als auch das Personal organisiert.

Das Unternehmen verfügt neben den beiden Geschäftsführern über 5 Beschäftigte: zwei Bereichsleiterinnen, zwei jeweils einem Bereich zugeordnete Beschäftigte und eine Sekretariatskraft. Die Sekretariatskraft und die beiden Bereichsleiterinnen sind in Vollzeit, die beiden anderen Beschäftigten in Teilzeit beschäftigt. Alle Beschäftigten verfügen über unbefristete Arbeitsverträge, die beiden Bereichsleiterinnen haben in ihrem Vertrag eine pauschalierte Vergütung von monatlich 20 Überstunden festgelegt. Sie sind beide ledig und kinderlos. Alle Beschäftigten aus den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungsmanagement haben Abschlüsse von einschlägigen Fachhochschulen. Zum Zeitpunkt der Erhebung war das Unternehmen gerade auf der Suche nach einer Vollzeitkraft für den Bereich Öffentlichkeitsarbeit, um eine Bereichsleiterin von Aufgaben freizuspielen, damit diese sich vermehrt dem Thema Neukunden- und Neukundinnenakquise widmen kann.

Zentral in der Arbeitsorganisation sind die beiden Bereichsleiterinnen. Je nach Auftrag delegieren sie Arbeit an Kollegen und Kolleginnen. Dies darf jedoch nicht als hierarchische Beziehung missinterpretiert werden. Die Hierarchien sind äußerst flach und Arbeitsaufgaben unterscheiden sich nur geringfügig zwischen den Beteiligten. Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten werden bestimmten Personen zugeteilt, die diese dann selbständig bearbeiten. Üblicherweise sind immer mindestens zwei Personen in ein Projekt involviert, sodass für den Fall eines Ausfalls aufgrund von Urlaub oder Krankheit, Kontinuität hergestellt werden kann. Immer wieder gibt es auch Aufträge, die beide Geschäftsfelder betreffen. Ansprechperson für die Kunden und Kundinnen und Projekthauptverantwortliche bleibt allerdings immer eine der beiden Bereichsleiterinnen.

Ein Geschäftsführer beschreibt die formale Arbeitsorganisation folgendermaßen:

> „Es gibt einen Projektverantwortlichen und der sucht sich punktuell Lieferanten, die er braucht. Die sind einerseits in der Agentur. Da wird er angehalten, sie zuerst zu suchen – er braucht natürlich einen Texter. (…) Dann gibt es *preferred* Partner im Webbereich, im Digitalbereich, im Grafikbereich. Und wenn nicht, wenn das auch nicht ist, weil die sagen – ich bin voll – ich kann nicht, dann muss er auf den freien Markt gehen.“ (Publicity PR, Management, S. 7)

Aus Sicht einer Bereichsleiterin stellt sich das Vorgehen bei der Zusammenarbeit folgendermaßen dar:

> „Einige Sachen mache ich alleine. Manche Sachen mache ich im kleineren Team, manche Sachen im größeren Team. Das variiert. Das kommt ganz drauf an, was der Kunde will. (…) Wenn es eine kleinere Anfrage ist, mache ich es manchmal alleine, weil es schneller geht, weil ich den Kunden schon lange kenne.“ (Publicity PR, VZ-PR, S. 4)

Die Geschäftsführer sind in die operative Arbeit eingebunden, haben aber keine Projektleiteraufgaben. Da es sich bei Publicity PR um ein kleines Unternehmen handelt,

ist es relativ leicht und kurzfristig möglich, sich Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen zu holen.

> „Also es ist schon so, das ist schon Unternehmens-Philosophie, wenn es wo brennt, schrei gleich. (…) ich hatte hier noch nie das Gefühl: Scheiße, es ist so viel zu tun. Ich bin ganz alleine und ich weiß nicht, wie ich das schaffen soll. Weil wann immer wirklich so viel zu tun ist, das ist wirklich ein: Schaffe ich nicht, ich weiß nicht, wie, dann schauen wir: Okay, dann teilen wir es irgendwie auf oder so. Das funktioniert eigentlich ganz gut.“ (Publicity PR, VZ-PR, S. 14)

Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit bestehen die Kernaufgaben aus allen Maßnahmen, die in den Bereich der Medienbetreuung fallen. Presseaussendungen zu verfassen, Pressekonferenzen zu planen, Kontakt zu Journalisten und Journalistinnen zu halten und mit Auftraggebern und Auftraggeberinnen zu kommunizieren. Neben den längerfristig geplanten Aufgaben gibt es immer wieder auch kurzfriste Notwendigkeiten, z.B. Krisenkommunikation. Abgesehen von einzelnen Terminen bei Kunden und Kundinnen findet die Arbeit ausschließlich vor Ort im Büro statt. Die Kunden und Kundinnen sind in diesem Bereich oft jene Akteure und Akteurinnen, die den Arbeitstag strukturieren und auch häufig der Grund, warum Abläufe umgeplant werden müssen.

> „Da ich halt mit den Kunden zu tun habe, weiß man nie, was einen erwartet am nächsten Tag, was die Kunden wollen, was ihnen wieder einfällt. Also es ist sehr abwechslungsreich.“ (Publicity PR, VZ-PR, S. 2)

Im Bereich des Veranstaltungsmanagements ranken sich die Aufgaben um eine konkret definierte Veranstaltung eines Kunden oder einer Kundin. Beginnend bei der Planung und Konzeption, über die Organisation von Räumlichkeiten, bis hin zur Koordination diverser Subauftragnehmer und Präsenz bei der Veranstaltung vor Ort. Der Arbeitsalltag im Bereich Veranstaltungsmanagement ist häufig von Außenterminen bei Kunden und Kundinnen oder Besichtigungen von Veranstaltungsorten geprägt.

Zu den zentralen Aufgaben der Bereichsleiterinnen gehört außerdem die Neukunden-/Neukundinnenakquise.

Informationstechnologien und mobile Geräte, wie Laptop und Smartphone und mobiler Zugang zu Daten via VPN spielen vor allem für den Bereich des Veranstaltungsmanagements eine wichtige Rolle:

> „Die kriegen einen Laptop (…). Sie haben ein Firmenhandy, ihre Firmen-*Docking-Stations* und nehmen es dann mit. (…) wir haben alles natürlich. Das ist das grundlegende Tool in der Kommunikation, dass ich ständig, wenn ich will, *online* bin. Aber es wird bei weitem nicht verlangt.“ (Publicity PR, Management, S. 7)

Arbeit von zu Hause ist bei Publicity PR die absolute Ausnahme, obwohl der Großteil der Beschäftigten vom Unternehmen mit allen technischen Möglichkeiten ausgestatten ist. Grund dafür dürfte sein, dass das Unternehmen mit der relativ lang angelegten Kernzeit für Vollzeitbeschäftigte (9.00 bis 17.00 Uhr) klar kommuniziert, dass kontinuierliche Anwesenheit im Unternehmen gewünscht ist. Heimarbeit wird nur dann praktiziert, wenn Randzeiten vor oder nach externen Terminen überbrückt werden sollen und man sich die Anfahrt ins Büro ersparen kann. Bei den Teilzeitkräften kommt es gelegentlich zu Heimarbeit, wenn beispielsweise Arbeitstage aufgrund von

Kinderbetreuungsaufgaben unterbrochen sind. Klassische Heimarbeit, bei der an ganzen Arbeitstagen von zu Hause aus gearbeitet wird, gibt es bei Publicity PR nicht. Auch das mit nach Hause nehmen von Arbeit am Abend ist nicht üblich:

> „Aber, dass ich sage: Ich mache es hier nicht fertig und mache es daheim, nein, das mache ich nicht. Da mache ich es da fertig. Da ist dann eine Grenze." (Publicity PR, VZ-PR, S. 8)

2.4.2 Arbeitszeitorganisation

Publicity PR hat, was die Anwesenheit der Vollzeitbeschäftigten betrifft, eine Kernzeit von 9.00 bis 17.00 Uhr. Ansonsten kann von einem Gleitzeitmodell gesprochen werden. Die Zeitaufzeichnung erfolgt individuell mit Hilfe einer Excel-Tabelle. Teilzeitkräfte vereinbaren individuell fixe wöchentliche Arbeitszeiten. Eine halbe Stunden Pause wird täglich automatisch von der Arbeitszeit abgezogen. Die Beschäftigten beschreiben, dass sie diese Pausen auch de facto einhalten. Zeiten, in denen man aufgrund von privaten Verpflichtungen nicht im Büro ist, werden in einem kollektiv einsehbaren elektronischen Kalender für andere Termine blockiert.

Bei den Bereichsleiterinnen werden 20 Überstunden pro Monat pauschaliert abgegolten. Überstunden darüber hinaus werden in Form von Zeit ausgeglichen. Hierbei gibt es Unterschiede bei den Beschäftigten: Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit gilt das Verhältnis 1:1,5. Die Beschäftigten im Eventbereich nehmen hingegen – wie auch die Teilzeitbeschäftigten – Zeitausgleich im Verhältnis 1:1. Der Geschäftsführer begründet dies damit, dass Überstunden am Abend und in der Nacht, dem Beruf prinzipiell innewohnen:

> „Es ist 1:1 – aber nur im Eventbereich, weil die natürlich berufsbedingt in den Abend hineinkommen. Das ist dann kollektivvertraglich wie Kellner oder Köche, da gibt es in dem Fall keine [extra-]Zeiten, weil das bringt der Job mit sich." (Publicity PR, Management, S. 11)

Eine Bereichsleiterin beschreibt, dass die Zahl der in der fix vorgegebenen Pauschale inkludierten Überstunden bei der Einstellung verhandelt wurde. So konnte eine der Befragten die definierten Überstunden von monatlich 40 auf 20 runterverhandeln (bei gleicher Pauschale). Ein Ausbezahlen von Überstunden darüber hinaus ist prinzipiell möglich, wird aber von Seiten der Geschäftsführung und auch von den Beschäftigten nicht gewünscht. Dem Zeitausgleich wird der Vorzug gegeben.

Die Beschäftigten in Teilzeit (20 Wochenstunden) gleichen alle Mehrstunden im Verhältnis 1:1 aus. Sie verfügen über keine Pauschalabgeltung. Alle nicht abgegoltenen oder ausgeglichenen Mehr- und Überstunden werden in die nächsten Monate mitgenommen. Fristen, bis wann diese ausgeglichen werden sollen, gibt es nicht. Der interviewte Geschäftsführer achtet lediglich darauf, dass Urlaub auch konsumiert wird:

> „Also bei uns gibt es eine einzige Regel, das ist vor allem deswegen, weil sie auch Budget-Relevanz hat: dass der Urlaub aufgebraucht werden muss." (Publicity PR, Management, S. 9)

2.4.3 Arbeitszeitpraxis & Arbeitszeitkultur

Die bei Publicity PR vorgegebene Kernzeit gilt als Orientierung für die Zeiten mit hauptsächlicher Büroarbeit. In Phasen mit vielen Auswärtsterminen gilt sie folglich nicht. Die beiden Bereichsleiterinnen (Vollzeit) beginnen in der Früh üblicherweise zwischen 7.30 und 8.00 Uhr und verlassen das Büro zwischen 17.00 und 18.00 Uhr. Damit kommen sie auf Arbeitstage von 9 bis 10 Stunden. Die Gestaltung der Arbeitszeiten erfolgt bei Publicity PR äußerst eigenverantwortlich. Was in Kombination mit der hohen intrinsischen Motivation der Beschäftigten und der Internalisierung der Geschäftsinteressen zu äußerst langen Arbeitszeiten führt. Im klassischen Sinn „angeordnete" Überstunden gibt es bei Publicity PR daher nicht.

Ausmaß und Faktoren langer Arbeitszeiten

Bezüglich der Arbeitszeitpraktiken und der Stabilität des Arbeitsaufkommens sind in den beiden Geschäftsfeldern des Unternehmens unterschiedliche Logiken zu beobachten. Im Bereich des Veranstaltungsmanagements kommt es zu planbaren – teilweise saisonalen – Schwankungen beim Arbeitsaufkommen. Besonders viele Veranstaltungen gibt es im Mai, Juni und September, besonders wenige im Juli und August. Im Zuge der Veranstaltungen kommt es zu langen durchgehenden Arbeitstagen, weil die persönliche und durchgehende Anwesenheit der Projektleiterin ein wesentliches Service an die Kunden und Kundinnen darstellt und dies auch aufgrund des Koordinationsbedarfs von den Interviewten als notwendig erachtet wird. Die Beschäftigten können meist mehrere Wochen im Voraus abschätzen, wann es zu diesen langen Arbeitszeiten von bis zu 80 Wochenstunden kommt. In diesen Phasen entstehen bei der Bereichsleiterin des Eventmanagements bis zu 120 Überstunden im Monat.

> „Ja, gerade bei den Veranstaltungen ist das natürlich so. Wenn um 8.00 Uhr in der Früh der Aufbau anfängt und um 0.00 Uhr die Veranstaltung zu Ende ist und dann noch der Abbau, kann schon sein, dass da mehr als 10 Stunden sind (…) aber das ist halt die Branche." (Publicity PR, VZ-Event, S. 4)

Im Bereich des Eventmanagements gibt es gelegentlich Wochenendarbeit, wenn Veranstaltungen am Wochenende stattfinden. Da Publicity PR aber vorwiegend Firmenveranstaltungen im *Business to Business* Bereich begleitet, sind Wochenendtermine selten. Kommen viele Veranstaltungen in einer Woche zusammen, so kann es auch passieren, dass am Wochenende für einige Stunden gearbeitet wird, um beispielweise Termine für Konzeptabgaben einhalten zu können. Auch wenn es im Bereich des Veranstaltungsmanagements im Jahresverlauf zu Schwankungen in der Auslastung kommt, so sind diese jedoch langfristig planbar.

Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit ist das Arbeitsaufkommen im Jahresverlauf deutlich stabiler. Hier kommt es gelegentlich zu ungeplanten, kurzfristigen Schwankungen bei Ereignissen im jeweiligen Kunden- und Kundinnenunternehmen, die einer so genannten Krisen-PR bedürfen. Diese bewegen sich bei 1-2 Stunden täglich. Ansonsten ist das Arbeitsaufkommen relativ stabil, es wird jedoch fix von einer Überstundenleistung von monatlich 20 Stunden ausgegangen. Das sind jene Überstunden, die pauschal abgegolten werden. Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit fallen somit wesentlich

weniger Überstunden an als in den intensiven Phasen im Bereich des Veranstaltungsmanagements. Diese dafür relativ gleichmäßig über das Jahr verteilt. Die Beschäftigten handhaben es auch hier eigenverantwortlich, ob sie länger bleiben oder nicht.

> „Ich bin halt nicht der Mensch, der auf die Zeit schaut. War ich nie. Da wäre man, meiner Meinung nach, in der falschen Branche dafür. Wenn was anfällt, ist das in der Pauschale drinnen. Und wenn es nicht anfällt, ist es trotzdem drinnen. Also es ist nicht immer so, dass ich genau auf die 20 komme. Ich komme manchmal ein bisschen drüber, manchmal auch nur 10. Aber, ja, also es ist eigentlich sehr flexibel. Die Arbeit muss getan werden. Und manchmal ist es weniger, manchmal ist es mehr. (…) Für mich selbst ist es so, wenn ich noch weiß, ich muss was fertigmachen, weil es einfach für mich dann ist, dann kann ich gut heimgehen und sagen: Das ist erledigt. Und ich habe keinen Stress am nächsten Tag, dann mache ich es fertig.“ (Publicity PR, VZ-PR, S. 2 u. 7)

Es lässt sich bei Publicity PR klar beobachten, dass die Arbeitszeiten abhängig von Gründen und Themen unterschiedlich ausgedehnt werden und die Beschäftigten den unterschiedlichen Gründen unterschiedliche Relevanz zuschreiben. Im Bereich Öffentlichkeitsarbeit gibt es den Tenor, dass sich Kunden und Kundinnen bzgl. der Erreichbarkeit, an die Kernzeiten von Publicity PR zu halten haben. Dahingehend gibt es keine Ausweitungen. Hingegen kommt es durchaus vor, dass die Arbeitszeit für Tätigkeiten verlängert wird, die noch fertig gestellt werden müssen.

> „Für den Kunden signalisiere ich: Punkt, hier und nicht weiter, weil da bin ich einfach nicht mehr da. Weil sonst nimmt das einfach überhand. Da gibt es natürlich Kunden, die dann irgendwie glauben, man ist der beste Freund oder man ist der Seelsorger. (lacht) Also das, das muss man schon vermeiden. Das ist so die Erziehung der Kunden dann.“ (Publicity PR, VZ-PR, S. 7)

Im Bereich Veranstaltungsmanagement wird diese Unterscheidung unmittelbar vor und während Veranstaltungen aufgehoben. In diesen Phasen wird auch die Erreichbarkeit deutlich ausgedehnt, teilweise auf bis zu 22.00 Uhr. In Zeiten ohne Veranstaltung wird auch in diesem Bereich die zeitliche Abgrenzung den Kunden und Kundinnen gegenüber strikter gelebt.

Klare Trennung von Arbeit und Freizeit

Lange Arbeitszeiten, wie sie bei Publicity PR anfallen, gehen häufig auch mit einer Entgrenzung von Arbeits- und Freizeit einher. Nicht jedoch bei Publicity PR, wo die Beschäftigten eine (überraschend) strikte Trennung zwischen Arbeits- und Freizeit verfolgen. Was die Erreichbarkeit der Beschäftigten über Smartphone außerhalb der Kernzeiten betrifft, kann Publicity PR als positives Beispiel einer gelungenen Trennung von Arbeit und Freizeit beschrieben werden. Zwar liegt es in der Entscheidung der einzelnen Beschäftigten, ob sie nach der Arbeit noch Emails lesen, bearbeiten oder Anrufe entgegennehmen. In diesem Fall trägt jedoch die stark durch die Geschäftsführung geprägte Unternehmenskultur deutlich zur Entwicklung eines Konsenses bei: Kunden und Kundinnen bekommen das größtmögliche Service während der durchaus langen Kernzeiten, darüber hinaus sind die Beschäftigen aber nicht erreichbar. Dies wird – so die Beschäftigten – den Kunden und Kundinnen auch klar kommuniziert. Es wird davon gesprochen, dass man die Kunden und Kundinnen „erziehen“ müsse.

> „Wenn ich keine Veranstaltungen habe am nächsten Tag oder weiß, es ist nichts Wichtiges, dann, sobald ich da rausgehe, drehe ich mein Handy in Flugmodus oder in den Nachtmodus und schaue wirklich konsequent nicht drauf. Das musste ich schmerzlich lernen, weil sonst liegt man irgendwann um 2.00 Uhr in der Nacht im Bett, wenn man heimkommt und checkt noch Mails. Dann schaltet man überhaupt nicht mehr ab. Und von dem her *handle* ich das eigentlich sehr strikt. Ich habe auch ein Privat-Handy fürs Wochenende, wenn nichts ansteht, wo ich dann auch nur das Privat-Handy mithabe und auch nicht erreichbar bin am Firmen-Handy. (…) Und untereinander [Kollegen und Kolleginnen] hat man sowieso auch die Privat-Nummer. Also wenn wirklich irgendwas ganz, ganz Dringendes sein sollte, bin ich natürlich erreichbar. Aber für die Kunden generell so nicht." (Publicity PR, VZ-Event, S. 9-10)

Die Kollegin aus dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit beschreibt es ähnlich:

> „Es [ist] schon so auch, dass ich den Kunden sehr stark signalisiere: Sehr gerne bin ich erreichbar ab ca. 8.00 Uhr, weil ich halt früher da bin. Aber um 18.00 Uhr kannst du mich 25 Mal anrufen, ist mir wurscht. Es wird nicht so dringend sein, die Welt geht nicht unter, sehr gerne am nächsten Tag. Also, ja. Das signalisiere ich sehr stark dem Kunden." (Publicity PR, VZ-PR, S. 7)

Zeitausgleich und Urlaub sollen bei Publicity möglichst im Rahmen eines Geschäftsjahres verbraucht werden. Der interviewte Geschäftsführer betont, dass dies vor allem aus wirtschaftlicher Sicht in seinem Interesse sei:

> „Ich möchte eine g'scheite Bilanz haben. Das ist die einzige Regel: 'Urlaube werden aufgebraucht'. Und beim Überstunden machen, wann man es sich leisten kann, müssen die abgebaut werden. Weil ich auch de facto nicht gewillt bin, sie auszuzahlen. (…) Also am liebsten wäre mir, der macht einen Event – was meistens bis in den Abend hineingeht – und dann ist er am nächsten Tag nicht da." (Publicity PR, Management, S. 9)

Die Entscheidung darüber, wann die Möglichkeit besteht, Urlaub oder Zeitausgleich zu nehmen, liegt bei den Beschäftigten selbst. Sie beurteilen das Arbeitsaufkommen und koordinieren sich mit betroffenen Kollegen und Kolleginnen. Da in der Arbeitsorganisation bei Publicity PR die Arbeiten und Verantwortlichkeiten klar bestimmten Personen zugeteilt werden, nehmen sich die Beschäftigten auch nur dann Auszeiten, wenn sie es mit ihrem Arbeitspensum vereinbaren können. Dies ist dann auch kurzfristig möglich und kann auch mehrere Tage am Stück betreffen.

> „Und dann, wenn es ruhiger ist, nimmt man sich dann sowieso wieder Zeitausgleich, wenn es die Arbeit zulässt. (…) Aber das ist jetzt kein Ansuchen um Zeitausgleich, sondern das ist eher so: „Ich würde gerne nehmen. Du bist eh da." (Publicity PR, VZ-Event, S. 1 u. 5)

Auch wenn prinzipiell immer mindestens zwei Personen über ein Projekt informiert sind, ist eine Übernahme von Tätigkeiten durch Kollegen und Kolleginnen nur in Ausnahmefällen vorgesehen. Diese können besonders intensive Arbeitsphasen, lange Urlaube oder längere Erkrankungen sein.

Kritik an Regulierung

Der Geschäftsführer hebt klar hervor, dass er bezüglich der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regulierung zwischen Österreich und Ländern in Osteuropa deutliche

Unterschiede sieht, die Unternehmen in Österreich benachteiligen. Eine Abwanderung von Unternehmen ist aus seiner Sicht nachvollziehbar und verständlich. Für ihn kommt dies aufgrund seiner persönlichen und unternehmerischen Verwurzelung in der Region jedoch nicht in Frage.

Er interpretiert die gesetzliche und kollektivvertragliche Arbeitszeitregulierung und die Sozialversicherungsbestimmungen klar als Bevormundung von sich als Unternehmer, der Arbeitsplätze schaffe, aber auch von seinen mündigen Beschäftigten, denen man nicht vorschreiben sollte, wann und wie sie arbeiten. Er betont, persönlich und im Interesse des Unternehmens, großes Interesse daran zu haben, dass sich seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht über ihre Kräfte hinaus verausgaben. Aus diesem Grund ist davon auszugehen, dass er mit dem Inhalt der meisten Arbeitszeitregulierungen prinzipiell wenig Probleme hat. Vereinbarungen auf Unternehmensebene würden seinem Selbstverständnis als Geschäftsführer jedoch vermutlich wesentlich besser entsprechen.

2.4.4 Reduktion von Überstunden

Es sei vorausgeschickt, dass im Unternehmen Publicity PR bisher keine Initiativen für eine Reduktion von Überstunden gesetzt wurden. Lange Arbeitszeiten, die am rechtlich zulässigen Rahmen kratzen, sind in der Branche weit verbreitet. Publicity PR unterscheidet sich von vergleichbaren Firmen dahingehend, dass diese langen Arbeitszeiten korrekt aufgezeichnet und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen entlohnt werden.

Im Bereich des Veranstaltungsmanagements entstehen die Überstunden vor allem aufgrund von langen durchgehenden Arbeitstagen. Die einzige Option, die Überstunden am jeweiligen Tag zu reduzieren, wäre zusätzliches Personal. Es ist jedoch aus Sicht des Unternehmens wenig praktikabel und vor allem teuer, wenn beispielsweise bei einer Veranstaltung nach einer gewissen Zeit das gesamte Personal ausgetauscht werden soll. Überlange Dienste sind in der Veranstaltungsbranche durchwegs üblich und der Konkurrenz- und Kostendruck ist hoch. Folglich sieht der Geschäftsführer auch keine Möglichkeit die Kosten, die durch zusätzliches Personal entstehen würden, den Kunden und Kundinnen weiterzuverrechnen.

> „Das ist doch illusorisch. Und wenn das zum Beispiel das Gedankengut eines Beamten in einem diversen Ministerium ist, dann ist das kindlich naiv. Ich kann doch nicht die ganze Partie einfach tauschen. Einer, der eingearbeitet und dann sagt er: und jetzt gehst du Z'aus! (…) Man muss die ganze Partie *briefen* nachher. Das zahlt dir doch kein Kunde. Anfahrtswege und, und, und.“ (Publicity PR, Management, S. 14)

Ein Ansatz zur Gesundheitsförderung im Zuge der langen Arbeitszeiten wäre es auch, den Zeitausgleich zeitlich möglichst nahe am Auftreten der Überstunden anzusetzen. Jedoch auch diese Maßnahme ließe sich nur durch zusätzliche Beschäftigte umsetzten, da die Überstunden vorwiegend in einzelnen Monaten anfallen, in denen ohne zusätzliches Personal kein Spielraum für Zeitausgleich bestehen würde.

Die Bereichsleiterin Öffentlichkeitsarbeit findet den Gedanken der Arbeitszeitreduktion durchaus attraktiv, stellt jedoch die Umsetzbarkeit klar in Frage. Ins Spiel kommen dabei Sorgen der Arbeitsintensivierung oder der Einkommensreduktion:

> „Na, gut, wahrscheinlich reduzieren möchte jeder seine Arbeitszeit. Nur, meiner Meinung nach, wenn ich sie reduziere und dieselbe Arbeit auf weniger Arbeitszeit machen würde, würde das meiner Meinung nach noch mehr Stress bedeuten. Also das. Es müsste dann aliquot auch die Arbeit weniger werden. Dann wird wahrscheinlich auch das Gehalt weniger, wenn ich alles aliquot runterrechne." (Publicity PR, VZ-Event, S. 9)

2.4.5 Überstunden aus Beschäftigtensicht

Aufgrund der äußerst eigenverantwortlichen Arbeitsweise bei Publicity PR liegt es auch im Verantwortungsbereich der Beschäftigten, zu entscheiden, ob sie länger arbeiten oder nicht. In Kombination mit der schon beschriebenen hohen intrinsischen Motivation der Beschäftigten und der Internalisierung der Geschäftsinteressen führt dies zu äußerst langen Arbeitszeiten. Im klassischen Sinn „angeordnete" Überstunden gibt es bei Publicity PR nicht, es ist das Arbeitspensum, das über die Arbeitszeit „entscheidet". Aus Sicht aller Interviewten sind diese Rahmenbedingungen, mit allen Einschränkungen bezüglich der Freizeit, typisch für die Branche und deren Akzeptanz sogar Voraussetzung für eine Tätigkeit in dem Bereich. Die Bereichsleiterin fürs Veranstaltungsmanagement meint dazu:

> „Und wenn die Arbeit da ist, dann, wenn man wirklich für seinen Job lebt, dann macht man die Überstunden auch, damit die Projekte einfach erfolgreich abgeschlossen werden. (…) Also man muss schon auch bereit sein, in der Nacht zum Arbeiten, gerade bei den Veranstaltungen. Das sind definitiv die Herausforderungen. Das ist auch ganz wichtig, wenn man in die Branche möchte oder dort Fuß fassen möchte. Also man muss schon bereit sein. Dass man jeden Tag um 18.00 Uhr heimgeht, spielt es bei uns auch nicht in den Monaten. Also das, das sind die Herausforderungen. Und dann halt eben auch mit Privatleben zu kombinieren." (Publicity PR, VZ-Event, S. 1 u. 12)

Bei der subjektiven Wahrnehmung von Überstunden spielt die Projektlogik eine wichtige Rolle. Stunden, die im Projekt geplant sind, werden von der Bereichsleiterin Veranstaltungsmanagement zum Beispiel eher nicht als Überstunden interpretiert, auch wenn diese komprimiert an mehreren Tagen hintereinander anfallen. Als Überstunden versteht die Bereichsleiterin Veranstaltungsmanagement dahingehend Stunden, die ungeplanterweise beispielsweise am Wochenende anfallen, weil Arbeiten fertiggemacht werden müssen.

> „Vom Klassischen her, wenn ich über meine 8 Stunden drüber komme am Tag, ist es für mich natürlich schon offiziell eine Überstunde. Aber sonst? Ich sehe es bei mir halt nicht wirklich als Überstunden. Es sind halt Projekt-Arbeitsstunden. Und von dem her definiere ich das eigentlich nicht so als Überstunden. Überstunden? Wohl, am Wochenende z. B. wären für mich Überstunden. Wenn ich am Wochenende herinnen bin und was fertigmache, da trifft das noch eher die Definition." (Publicity PR, VZ-Event, S. 13)

Eine andere Bereichsleiterin beschreibt, dass bei der Beurteilung ihrer Arbeitszeiten und Überstunden auch der Vergleich mit Bekannten in anderen Branchen (z.B. Konzipient

und Konzipientinnen in Anwaltskanzleien) eine wichtige Rolle spielt. Überstunden, die vereinzelt anfallen und zeitnah ausgeglichen werden, interpretiert sie beispielsweise nicht als Überstunden. Überstunden sind für sie lediglich überlange und belastende Arbeitsstunden über einen längeren Zeitraum:

> „Aber als Überstunde ist für mich wirklich so dieses Stress-Ding mit: Ich sitze jeden Tag bis 22.00 Uhr, 23.00 Uhr und Samstag, Sonntag. Das wären für mich so diese klassischen Überstunden. Ja." (Publicity PR, VZ-PR, S. 18)

Im Unterschied dazu beschreibt eine Teilzeitkraft, dass aus ihrer Position die tägliche Arbeitszeit große Relevanz hat. Aufgrund der stabilen täglichen Arbeitszeit bezeichnet sie bereits Abweichungen der Arbeitszeit nach oben an einzelnen Tagen als Überstunde:

> „Naja, eine Stunde, die man mehr leistet, außerhalb von der üblichen Arbeitszeit, damit man eine Arbeit zeitgerecht fertigbekommt." (Publicity PR, TZ-PR, S. 6)

Die beiden Bereichsleiterinnen von Publicity PR verfügen zweifelsohne über Arbeitsbedingungen, die mit gewissen Herausforderungen verbunden sind, zentral sind dabei die langen Arbeitszeiten. Nichtsdestotrotz sind sie zufrieden, auch wenn es sich dabei um langfristig klar gesundheitsrelevante Praktiken handelt. Die Zufriedenheit beruht auf der Tatsache, dass die Beschäftigten für Ihren Einsatz auf mehreren Ebenen entschädigt werden. Da ist einerseits der attraktive Zeitausgleich für alle Stunden, die über die monatlichen 20 pauschalierten Überstunden hinausgehen. Und die Pauschalierung der Überstunden bringt planbares zusätzliches Einkommen. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass sie für Ihre Arbeit inhaltlich großes Interesse aufbringen und daraus Befriedigung erlangen. Zusätzlich verfügen die Beschäftigten über einen hohen Grad an Mitbestimmung und Gestaltungsmöglichkeit in der Arbeit und Anerkennung durch Kollegen und Kolleginnen und Vorgesetzte.

> „Was natürlich bei uns auch viel mitspielt, dass wir auch Mitsprachrecht haben, auch bei großen Sachen. Auch dadurch, weil wir wieder klein sind, dass wir gemeinsam Entscheidungen finden. Und das gleicht sich dann natürlich schon auch aus. Weil das ist auch ein Bonus, selber mitzubestimmen: Wohin geht es." (Publicity PR, VZ-Event, S. 13)

2.4.6 Fazit

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 abgefedert 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, seither befindet sie sich in stetigem Wachstum sowohl was die Zahl der Klienten (aktuell 130 Männer) als auch der Beschäftigten betrifft. Die Leitung verfügte bei der Einrichtung des Standortes über vergleichsweise viel Gestaltungsspielraum, die Arbeits- und Arbeitszeitorganisation mit der Stammanstalt, dem BMJ und den Beschäftigten gemeinsam aufzubauen.

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. Nur die Leitung der gesamten Organisation, drei Beschäftigte in der Administration und das Justizwachepersonal sind direkt beim Justizministerium beschäftigt.

2.5.1 Arbeitsorganisation & Beschäftigtenstruktur

Zum Zeitpunkt der Erhebung arbeiten in der JA-Forensik 140 zivile Personen (inkl. Teilzeitkräfte) und 13 Justizwachepersonen. Als Arbeitgeberin tritt formal für den Großteil der zivilen Beschäftigten die Justizbetreuungsagentur auf. Das Ministerium beauftragt die Agentur mit der Beschäftigung einer bestimmten Zahl von Personen. Die Agentur wickelt dann die Durchführung und Abrechnung mit dem Ministerium ab. Entsteht zusätzlicher Personalbedarf, sucht der Leiter der JA-Forensik im Dienstweg über die Stammanstalt beim Ministerium um zusätzliche Personaleinheiten an. Werden diese genehmigt, kann er sie bei der Justizbetreuungsagentur „einkaufen".

Das Personal der JA-Forensik gliedert sich in 6 Bereiche: Da sind jene, die ausschließlich unter Tags arbeiten: die Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen, der psychologische Dienst und die Therapeuten und Therapeutinnen aus den Bereichen Ergotherapie und Physiotherapie, Verwaltung. Und da sind die beiden Bereiche – Betreuung und Justizwache – in denen 24- Stunden am Tag gearbeitet wird.

In den ersten vier Bereichen entstehen Überstunden äußerst selten. Es gibt fixe Arbeitszeiten, die so vereinbart sind, dass nur in Ausnahmesituationen Überstunden anfallen. Auch eine Gleitzeit ist nicht vereinbart. Aufgrund des hohen Rechtfertigungsdrucks, wenn Überstunden entstehen, agieren die Beschäftigten äußerst selbstdiszipliniert und halten ihre vereinbarte Arbeitszeit so gut wie immer ein.

Die vorliegende Fallstudie fokussiert auf jene beiden Bereiche, die 24 Stunden am Tag besetzt werden müssen: den Betreuungsdienst und die Justizwache. Der Grund dafür liegt in der Konzeption des Gesamtprojekts. Dies sind jene Bereiche, die das Bild der Arbeitszeitmodelle in Kombination mit den weiteren Fallstudien am besten kom-

plettieren. Außerdem wäre es nicht möglich im Rahmen einer kompakt dargestellten Fallstudie auf alle sehr diversen Arbeitsbereiche der JA-Forensik einzugehen.

Im genannten **Betreuungsdienst** arbeiten 81 Personen (60 Prozent Frauen), davon sind 35 diplomiertes Krankenpflegepersonal, wovon wiederum die Hälfte aus dem psychiatrischen Bereich kommt. Dazu kommen 15 Pflegehelfer und Pflegehelferinnen und 31 diplomierte Sozialbetreuer und Sozialbetreuerinnen. 60 Personen sind in Vollzeit und 21 in Teilzeit beschäftigt. Strukturell sind den 81 Personen im Betreuungs- und Pflegedienst drei Abteilungskoordinatoren bzw. Abteilungskoordinatorinnen übergeordnet, diesen steht wiederum ein Leiter vor. Die drei Abteilungskoordinatoren bzw. Abteilungskoordinatorinnen haben eine zentrale Rolle für die Weitergabe von Informationen. Treffen aller Beschäftigten sind aufgrund einer gewissen Notwendigkeit für Anwesenheiten in den Abteilungen nicht möglich, umso wichtiger ist, dass die Informationsweitergabe über die Abteilungskoordinatoren bzw. Abteilungskoordinatorinnen in beide Richtungen gut funktioniert. Auch Email spielt dafür eine wichtige Rolle.

Der zweite zentrale Bereich dieser Fallstudie ist jener der **Justizwache.** Dort arbeiten 13 Justizwachepersonen (3 Frauen, 10 Männer), es handelt sich dabei ausschließlich um Vollzeitpersonal (Basis 40 Wochenstunden). Dieser Bereich unterscheidet sich traditionell in der Arbeitsorganisation sehr stark von der Betreuung. Die Arbeitsorganisation orientiert sich an den polizeilichen Strukturen und ist daher wesentlich hierarchischer und stärker von Weisungen geprägt, als die Betreuung. In der Struktur hat der Kommandant eine zentrale Rolle in der Arbeitsorganisation. In seiner Verantwortung liegt auch die Dienstplanerstellung. Die Justizwache des untersuchten Standortes kooperiert eng mit einer an die JA-Forensik angrenzenden weiteren Außenstelle für Strafgefangene. Dort arbeiten 25 Justizwachepersonen. Bei Personalengpässen können die Wachepersonen auch organisationsübergreifend eingesetzt werden.

Dieses Zusammenspiel von unterschiedlichen Berufs- und Branchenkulturen innerhalb einer Organisation ist typisch für den Fall der JA-Forensik und lässt Rückschlüsse auf die Bedeutung dieser kulturellen Aspekte für Arbeitszeitfragen zu.

2.5.2 Arbeitszeitorganisation

Die Beschäftigten im Bereiche der **Betreuung** haben als Bedienstete der Justizbetreuungsagentur einen eigenen Kollektivvertrag mit 38 Wochenstunden. Der Durchrechnungszeitraum für Überstunden beträgt drei Monate. Es können jedoch Stunden in der Höhe des Dienstverhältnisses (z.B. 38 Stunden) als nicht zuschlagpflichtiges Zeitguthaben ins nächste Quartal mitgenommen werden. Darüber hinaus werden die Überstunden ausbezahlt. Ausbezahlt werden automatisch auch jene Stunden, die die Höchsttages- oder Höchstwochenarbeitszeit überschreiten. Zuschläge gibt es – zusätzlich zur permanenten Schmutz- und Erschwerniszulage – automatisch für Sonn- und Feiertage und Nachtdienste. Durch die Justizbetreuungsagentur ist die Leitung dazu angehalten, darauf zu achten, dass die Überstunden möglichst innerhalb von drei Monaten ausgeglichen werden, da sonst nicht kalkulierte Kosten entstehen. Die Deklarierung der

Arbeitsstunden erfolgt EDV-unterstützt und automatisch bei Eingabe der Arbeitszeit. Die Daten werden direkt von der Justizbetreuungsagentur weiterverarbeitet.

Beim Betreuungsdienst handelt es sich um einen Bereich, der 24 Stunden am Tag besetzt werden muss. Es wird in zwei Wechselschichten gearbeitet: Die Tagschicht dauert 11,5 Stunden: von 6.45 Uhr bis 18.15 Uhr (davon ist eine Stunde Pause). Die Nachtschicht dauert 13 Stunden: von 18.00 Uhr bis 7.00 Uhr. Jedes zweite Wochenende haben die Beschäftigten frei. Am Beginn und Ende einer Schicht gibt es jeweils 15 Minuten Schichtübergabe. Die Dienstplanung erfolgt jeweils bis 10. des Vormonats. Für Nachtdienste wird entsprechend des Kollektivvertrags eine doppelte Nachtdienstzulage ausbezahlt. Als Durchrechnungszeitraum für Überstunden gelten drei Monate. Die Zeitaufzeichnung für den Dienstgeber die Justizbetreuungsagentur erfolgt elektronisch Mittels Excel Tabellen. Zusätzlich wird mittels elektronischem Chip bei der Torwache das Eintreffen und das Weggehen aus dem Gebäude protokolliert. Diese Informationen werden monatlich zu Kontrollzwecken gegenübergestellt.

Der Bereich der Betreuung ist durch die Justizbetreuungsagentur dazu angehalten, die Überstundenleistungen möglichst gering zu halten. Werden Überstunden jedoch die Anstaltsleitung angeordnet und begründet, so werden sie von der Justizbetreuungs-agentur auch akzeptiert.

Im Bereich der **Justizwache** gibt es drei unterschiedlich lange Schichten. 1. Schicht: 7.00 Uhr bis 15.30 Uhr (8,5 Stunden), 2. Schicht: 7.00 Uhr bis 19.00 (12 Stunden), 3. Schicht: 7.00 Uhr bis 7.00 (24 Stunden). Diese Schichtplanung erfolgt organisations-übergreifend und basiert auf einem monatlich erstellten Dienstplan. In der Praxis bedeutet das, dass die Wachepersonen mitunter während eines Dienstes auch zwischen den beiden Justizanstalten wechseln. Im Tagesdienstplan ist genau ersichtlich wer wann wo Dienst macht.

Die Dienstplanerstellung basiert auf einer Stundenanzahl, die die einzelnen Wachpersonen zu erfüllen haben. Diese berechnet sich nach der Zahl der Arbeitstage (= Tage eines Monats minus Sonn- und Feiertage) mal 6,67. Dies ergibt ca. 180 Stunden, die Vollzeitkräfte in einem Monat eingeplant werden. Im Durchschnitt ergibt sich daraus eine 45 Stunden Woche. Mehrstunden, die aus dieser Dienstplaneinteilung entstehen, sind die Manövriermasse für Zeitausgleich. Dieser soll innerhalb von drei Monaten konsumiert werden. Überstunden, die nach diesen drei Monaten stehen bleiben, werden ausbezahlt. Angeordnete Überstunden, die zu den im Dienstplan festgelegten Stunden hinzukommen, wenn beispielsweise die Notwendigkeit besteht, dass jemand länger im Dienst bleibt, werden automatisch als Überstunden ausbezahlt. Nachtarbeitsstunden werden zusätzlich pauschal abgegolten. 60-70 Euro Zuschläge werden pro Nachtdienst ausbezahlt. Fallen Dienste auf Sonn- und Feiertage werden auch da Zuschläge fällig.

Die Zeitaufzeichnung erfolgt auch in diesem Bereich elektronisch via Chip im Dienstausweis. Beim Eintreffen in der JA-Forensik wird der Zeitpunkt registriert. De facto Dienstbeginn wird jedoch erst gerechnet, wenn laut Dienstplan der Dienst beginnt. Der Kommandant kann dies nachträglich ändern, wenn nachvollziehbar begründet wird

warum der Dienst früher begonnen wurde. Die Abrechnung erfolgt beim Bundesrechenzentrum.

Das Ministerium genehmigt zu Jahresbeginn eine gewisse Anzahl von Überstunden, die pro Justizanstalt im Bereich Justizwache gemacht werden dürfen. Es besteht für die Anstaltsleitung die Möglichkeit, im Laufe des Jahres über die Stammanstalt um Erhöhung anzusuchen. Trotz Spardruck und Druck auf Einhaltung der Budges wird diesen Ansuchen aufgrund der Sicherheitsrelevanz des Themas meist stattgegeben.

2.5.3 Arbeitszeitpraxis & Arbeitszeitkultur

Mit der Eröffnung der JA-Forensik wurde im Rahmen einer Projektgruppe aus Vertretern und Vertreterinnen der Stammanstalt, der Leitung und der Beschäftigten die Dienstplangestaltung im Bereich der **Betreuung** festgelegt. Gemeinsam entwickelte man das beschriebene Modell der langen Tag- und Nachdienste. Gründe für den Wunsch nach geblockten langen Arbeitstagen waren vor allem die reduzierten Anfahrtswege, die geringeren Übergabezeiten und die längeren Freiphasen.

Die Dienstplanung für die Beschäftigten aus dem Bereich Betreuung erfolgt jeweils bis 10. des Vormonats. Vorbereitet wird der Dienstplan auf Abteilungsebene von den drei Koordinatoren bzw. Koordinatorinnen. Bei der Dienstplangestaltung hat sich die grobe Orientierung eingebürgert, dass die Beschäftigten im Betreuungs- und Pflegedienst üblicherweise in Folge zwei Tagdienste (6.45 Uhr bis 18.15 Uhr) und einen Nachtdienst (18.00 Uhr bis 7.00 Uhr) absolvieren: z.B. Montag und Dienstag Tagdienst, Mittwoch auf Donnerstag Nachtdienst. Damit sind 34 Wochenstunden abgedeckt. Im Anschluss kommen freie Tage. Bei genanntem Beispiel wäre der früheste nächste Arbeitstag der Samstag. Die Anzahl der monatlichen Nachtdienste ist nach Berufsgruppen unterschiedlich. Die Pflegehelfer und Pflegehelferinnen haben monatlich 3 bis 4 Nachtdienste, die diplomierten Sozialbetreuer nur 1 bis 2, da sie entsprechend ihres Berufsbildes vorwiegend am Tag benötigt werden. Alle Beschäftigten können Wünsche für ein bestimmtes Wochenende im Monat und einen weiteren beliebigen Tag frei anmelden. Diese Wünsche werden von den Beschäftigten händisch in eine gemeinsame Liste eingetragen, somit sind auch die Wünsche der Kollegen und Kolleginnen sichtbar. Es gilt das Prinzip „first come, first served“. Die Leitung erspart sich dadurch auch die unangenehme Aufgabe, nicht erfüllbare Wünsche zurückzuweisen, da diese von den Beschäftigten schon im Vorfeld zurückgezogen werden:

> „Da liegt pro Abteilung eh so eine Liste auf, da sehen sie auch: Ah, da ist eh noch niemand, da geht es sicher. Oder, ma, da stehen schon 5, die freihaben wollen. Das wird dann schon schwieriger. Vielleicht kann ich das gleich woanders eintragen. Also da auch sehr viel die Mitarbeiter einzubinden, dass sie selber auch ein bisschen einen Überblick haben und dann nachher nicht enttäuscht sind: „Ma, jetzt habe ich wieder nicht freigekriegt.“ Ja, ich brauche einen gewissen Anteil an Mitarbeitern tagtäglich vor Ort. Und wenn sie das selber schon sehen: „Ah, da geht es, super.“ Und dann funktioniert das auch besser.“ (JA-Forensik, mittleres Management Betreuung, S. 9-10)

Nachtdienste sind bei den Beschäftigten im Betreuungs- und Pflegedienst sehr beliebt. Sie sind vor allem finanziell interessant, da im Kollektivvertrag die doppelte Nachtdienstzulage vereinbart ist. In der Praxis bedeutet das gut 100 Euro brutto pro Nachtdienst. Außerdem sind die Nachtdienste bei JA-Forensik sehr ruhig.

> „Wir müssen eher schauen: Wie schaffen wir irgendwelche Tätigkeiten, die man machen kann, dass man ein bisschen eine Beschäftigung hat in der Nacht, weil es relativ ruhig ist. Jetzt ist man nicht ausgerackert nach dem Nachtdienst, sondern einfach nur übernächtig. Jetzt kann man sich mit einer relativ oder die meisten – mit einer relativ kurzen Erholungsphase hat man dann eigentlich sehr viel vom nächsten Tag." (JA-Forensik, mittleres Management Betreuung, S. 11)

Von Seiten der Justizbetreuungsagentur ist der Leitung der JA-Forensik vorgeschrieben, das Überstundenaufkommen im Bereich der Betreuung möglichst gering zu halten. Als Durchrechnungszeitraum gelten drei Monate. Angesichts dieses Spielraums gelingt es auch gut, die Überstundenkosten niedrig zu halten. Der Leiter des Betreuungspersonals beschreibt als Gründe für Mehrstunden in erster Linie Krankenstände. Diese führen dazu, dass kurzfristig Diensteinteilungen geändert werden, was aber nicht automatisch mit Überstundenleistung einhergeht. Selten kommt es dazu, dass aus internen Gründen, z.B., weil Außentermine mit Klienten absolviert werden müssen, zusätzliches Personal gebraucht wird. Diese Fälle sind jedoch langfristig bekannt und werden in den Dienstplan eingearbeitet. Gänzlich ungeplante, kurzfristige Überstunden, wie zum Beispiel, wenn Dienste verlängert werden müssen, zählen automatisch als Überstunden:

> „Weil bei 81 Mitarbeitern ist fast immer wer im Krankenstand. Das heißt, da wieder Dienstplangestaltung, zu schauen, dass man immer genügend Personal vor Ort hat. (…) Und Mehrstunden kommen ja meistens dann nur zustande, wenn jetzt ein Mitarbeiter krank wird, wenn ich einen Ersatzmitarbeiter brauche. Und da versucht man schon auch: „Ah, passt, in 2 Wochen hast du Dienst. Möchtest du dafür freihaben? Kommst du morgen in den Dienst, dann hast du dafür da frei." Und damit habe ich keine Mehrstunden oder Überstunden im großen Rahmen. Natürlich im Akutfall, wenn jetzt ein Mitarbeiter länger im Dienst bleiben muss, dann wird das fix als Überstunden ausbezahlt. Dann geht es eh nicht anders." (JA-Forensik, mittleres Management Betreuung, S. 5 u.13)

Die Beschäftigten aus dem Bereich Betreuung haben durchaus Interesse, ein gewisses Polster an Mehrstunden mitzutragen, da ihnen dies kurzfristiger ermöglicht, frei zu nehmen, als dies im regulären Dienstplan vorgesehen ist. Im Gegensatz zu Zeitausgleich wird Urlaub über die Justizbetreuungsagentur abgewickelt und ist daher wesentlich weniger flexibel vereinbar. Der Leiter des Bereichs Betreuung beschreibt die Situation folgendermaßen:

> „Auch die Mitarbeiter möchten immer gerne so mindestens 20 Plus-Stunden dastehen haben, weil wenn sie Plus-Stunden haben, dann können sie schnell einfach einmal sagen: „Nein, übermorgen bräuchte ich frei. Geht sich das aus?" Und dann kann er sich auch Zeitausgleich nehmen. (…) Wenn es betrieblich geht, dann ist es kein Problem. Und wenn er aber keine Plus-Stunden hat, dann muss man schon Richtung Urlaubstag, und dann wird schon wieder alles kompliziert." (JA-Forensik, mittleres Management Betreuung, S. 14)

Jüngere Beschäftigte haben durchaus auch Interesse an ausbezahlten Überstunden und zuschlagspflichtigen Diensten an Sonn- und Feiertage und Nachtdiensten. Sie springen also teilweise auch bereitwillig kurzfristig ein, um von Zulagen zu profitieren.

Die Beschäftigten in der **Justizwache** verfügen offiziell über eine 40-Stunden-Woche. Diese Stunden sind offiziell verteilt auf 6 x 6,67 Stunden. Die Dienstplaneinteilung erfolgt in der Praxis aber gänzlich anders und hat nichts mit diesen Durchschnittswerten zu tun, auf denen die Berechnungen basieren. In der Praxis gibt es drei unterschiedlich lange Dienste: 8,5 Stunden, 12 Stunden oder 24 Stunden.

Die Dienstpläne werden üblicherweise zwei Monate im Voraus festgelegt und ausgegeben. Die Beschäftigten können auch Wünsche bekanntgeben, wann sie gerne frei haben möchten.

In der Praxis liegen die geleisteten Arbeitssunden meist bei ca. 205 Stunden im Monat, bestehend aus ca. 173 Stunden Tagdienst und ca. 32 Nachtarbeitsstunden. Eine normale Arbeitswoche hat folglich ca. 50 Arbeitsstunden. Arbeitsstunden von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr werden als Nachtarbeit gerechnet. 4 Nachtdienste im Monat ergeben somit 32 Nachtarbeitsstunden. Wochenenddienste fallen üblicherweise einmal im Monat an.

Von Seiten der Leitung ist auch die Justizwache angehalten, möglichst wenig Überstunden zu leisten. Ein Ausgleich ist über einen Zeitraum von drei Monaten relativ gut möglich, in einzelnen Wochen steigt die Arbeitszeit aber mitunter deutlich an.

Im Bereich der Justizwache werden gegen Jahresende zur Reduktion von Überstunden oft radikale Maßnahmen gesetzt. Wird keine Genehmigung für zusätzliche Überstunden erteilt, werden beispielsweise Werkstätten für Klienten geschlossen, in denen Wachebeamte und Wachebeamtinnen normalerweise Dienst tun, um diese stattdessen in Zeitausgleich zu schicken.

> „Und wenn halt nix genehmigt wird, dann wird halt begonnen, irgendwelche Teilbereiche zu sperren. Das heißt, es wird dort dann angefangen, so wie es in der Justiz dann ist, wo ich halt dann Betriebe sperre. Das heißt, Beschäftigungsmöglichkeiten für die Insassen, dann werden halt die zugesperrt, weil halt der Beamte Stunden abbauen muss, dass er keine Überstunden hat.“ (JA-Forensik, mittleres Management Betreuung, S. 20)

Die Arbeitskultur und insbesondere die Arbeitszeitkultur im Bereich der Justizwache ist stark geprägt von der Tatsache, dass die Beamten und Beamtinnen ein Gelöbnis abgelegt haben, dem Staat zu dienen und ihre persönlichen Bedürfnisse folglich hintanzustellen haben. Der Kommandant meint dazu:

> „Wenn du deine Angelobung hast: „Ich gelobe der Republik Österreich alles zu“ – also du tust eigentlich alles für den Vater Staat, und das gelobst du. Das ist ärger wie ein Vertrag. Das ist ungefähr so wie ein Versprechen. (…) Ganz oder gar nicht. So muss man das sehen.“ (JA-Forensik, mittleres Management Justiz, S. 7)

Dies zeigt sich auch daran, dass die Justizbeschäftigten weisungsgebunden sind. Der Kommandant beschreibt dies für den Fall, dass er jemanden sucht, der in einem Krankheitsfall einspringt:

> „Ich brauche keinen fragen, im Grunde genommen, wenn ich sage: „Du machst", dann hat er zu machen. Aber man sucht halt immer zuerst eher einvernehmliche Lösung. (…) Wenn es der Dienst zwingend erfordert, werden die einfach in den Dienst gestellt. Der fragt zwar: „Warum? Wieso?" Du bist ihm aber keine Rechenschaft schuldig. Das ist einfach in unserem Job so: Morgen hast du Dienst, Ende." (JA-Forensik, mittleres Management Justiz, S. 13)

Die Motivation der Justizwachepersonen, Überstunden oder Dienste mit Zulage zu machen, ist durchwegs hoch. Vor allem aus finanziellen Gründen gibt es immer Freiwillige, wenn jemand gesucht wird, um z.B. bei Ausfällen wegen Krankheit, Dienste zu übernehmen.

> „Die Motivation ist mehr oder weniger immer: zusätzliches Geld, nicht. Das muss man so sehen bei uns. Mehr Motivation gibt es da nicht mehr." (JA-Forensik, mittleres Management Justiz, S. 11)

Ein großes Thema in der JA-Forensik – sowohl im Bereich der Betreuung als auch der Justiz – ist die Gerechtigkeit beim Thema Arbeitszeit. Insbesondere geht es dabei um die gerechte Verteilung der zuschlagspflichtigen Arbeitszeiten (Sonn- und Feiertage und Nachtdienste). Der Leiter der Pflege und Betreuung betont, dass die Leute so viel wie möglich frei haben möchten. Umso genauer achten sie darauf, dass die gut bezahlten Arbeitsstunden auch gerecht verteilt werden:

> „Da wird dann sehr schnell verglichen: Wie viele Stunden hat der das Monat, der? Und warum hat der mehr Sonntag-Stunden wie ich? Ich möchte ja auch mehr Geld. Also das wird von den Mitarbeitern sehr wohl beobachtet." (JA-Forensik, mittleres Management Betreuung, S. 17)

Auch im Bereich der Justizwache ist es notwendig die Verteilung dieser attraktiven Dienste transparent zu machen. Vergleichbar mit dem Bereich der Pflege und Betreuung liegen auch hier Listen auf, die die Verteilung dokumentieren. Gerechtigkeit spielt eine wichtige Rolle.

> „Der eine sieht zu wenige Nachtdienste, der andere hat zu viele Nachtdienste. Weiß keiner, warum, aber es wird halt geredet drüber und erzeugt dann oft auch Unmut. (…) Dann kommen sie und dann musst du nachschauen. Und dann bist du ihm zwar keine Rechenschaft schuldig, aber man versucht dann das zum Erklären, dass er auch wieder zufrieden weggehen kann." (JA-Forensik, mittleres Management Justiz, S. 21)

Ausmaß und Faktoren langer Arbeitszeiten

Überstunden entstehen im Bereich **Betreuung** vor allem aufgrund von Krankenständen und der variierenden Lage von Diensten, was dazu beiträgt, dass auch die Monatsarbeitszeit leicht schwankt. Überstunden entstehen auch, wenn Klienten bei Außenterminen begleitet werden müssen, wie sie zum Beispiel im Zuge der Entlassungsvorbereitung entstehen. Diese Überstunden werden jedoch selten schlagend, da sie entweder in der vorgegebenen Zeit ausgeglichen oder in den nächsten Monat mitgenommen werden. Der Bereich der Betreuung verfügt aufgrund der guten Planbarkeit und eines angemessenen Personalstandes auch über kaum Mehr- und Überstunden.

Deutlich schwieriger stellt sich die Situation im Bereich der **Justiz** dar. Hier erscheint der Personaleinsatz äußerst knapp bemessen. Bereits bei der Diensteinteilung werden die Beschäftigten deutlich über dem Pensum von durchschnittlich 40 Wochenstunden eingeplant. Folglich besteht auch nur geringer Spielraum für Zeitausgleich. Hinzu kommen auch in diesem Bereich Ausfälle aufgrund von Krankenständen, Kursen und Weiterbildung, die zu zusätzlichen Arbeitsstunden bei den Beschäftigten führen. Zu Überstunden kommt es auch dann, wenn Klienten außerhalb der Justizanstalt bewacht werden müssen, zum Beispiel bei Gerichtsterminen oder Krankenhausaufenthalten. Ein großes Problem im Bereich Justiz stellen Karenzierungen dar, da keine Karenzvertretungen vorgesehen sind.

> „Urlaub, pflegefrei, krank, Sonderurlaub, Seminare, Karenz haben wir natürlich auch ein paar. Ja. Das Nachteilige dran ist, dass wir keine Karenzvertretung haben, das ist das Nachteilige bei uns. (…) Da kommt niemand. Wir haben z. B. jetzt 3 Frauen in Karenz, wir haben niemand dafür. In einem jeden anderen Betrieb, ganz egal wo, in ganz Österreich hast du eine Karenzvertretung, aber auf die Stunde, nicht. Bei uns gibt es das nicht. (...) man müsste halt schauen, dass eine Karenzvertretung kommt, nicht. Weil wenn das jedes Mal zu Lasten der anderen Bediensteten geht, das stresst schon sehr viel.“ (JA-Forensik, mittleres Management Justiz, S. 19)

Karenzierungen erhöhen somit klar den Druck auf die Beschäftigten: sowohl auf die karenzierten, als auch auf die aktiven.

Kritik an Regulierung

Das Arbeitszeitgesetz wird in der untersuchten Organisation als extrem komplex wahrgenommen. Ohne juristische Unterstützung sieht der Leiter der Pflege und Betreuung keine Möglichkeit, sich im rechtssicheren Rahmen zu bewegen. Hinzu kommt, dass die Leitung den Anspruch hat, 100 prozentig rechtskonform zu agieren, da mit der Arbeit im Bereich der Justiz eine gewisse Vorbildwirkung verbunden wird. Ein Wegschauen bei bestimmten Arbeitszeitpraktiken, wie es in anderen Organisationen durchaus üblich ist, kommt in der JA-Forensik nicht in Frage. Angesichts der komplexen Rechtslage ist es jedoch eine große Herausforderung, diesem Anspruch gerecht zu werden. Zum Zeitpunkt der Erhebung war die Interpretation der Pausenzeiten des Nachtdienstes wichtiges Thema. Der Leiter schildert die Situation:

> „Im Krankenzeitarbeitsgesetz steht ja drinnen, dass nach sechs Stunden eine Pause zu machen ist. Haben wir grundsätzlich immer gehabt. Nur, dann sind wir draufgekommen: Ja, Nachtdienst. Ja, das ist natürlich von der Organisation her ganz schwierig, weil ich immer einen gewissen Anteil brauche. Die Mitarbeiter, die ich in der Nacht da habe, die brauche ich immer wach aus Sicherheitsgründen. (…) nicht in Pause. Da kann man eh einen Kaffee trinken, man kann sich eh abwechseln, aber nicht, dass er fix nicht erreichbar ist eine halbe Stunde. Jetzt haben wir eben da – die Juristen irgendwie so eine Ausnahmeregelung gefunden, dass man eben, wenn das betrieblich nicht möglich ist, muss man innerhalb von 10 Tagen die Ersatzruhezeit um die Pause, die man nicht machen kann, muss man eintragen, definieren, begründen, und dann ist es irgendwie erlaubt.“ (JA-Forensik, mittleres Management Betreuung, S. 15-16)

2.5.4 Reduktion von Überstunden

Was die Reduktion von Überstunden in der JA-Forensik betrifft, so gälte es vor allem im Bereich der Justiz anzusetzen. Hier entstehen strukturell lange Arbeitszeiten aufgrund eines zu geringen Personalstandes. Hinzu kommen Ausfälle durch Krankenstände, Weiterbildungen oder Karenzierungen, die mit dem bestehenden Personalstand kompensiert werden müssen.

Wie mit langen Arbeitszeiten umgegangen wird, unterscheidet sich in den Bereichen Betreuung und Justiz grundlegend. Eine wichtige Rolle spielen dabei die erwähnten Berufskulturen. Im Justizministerium wird darauf geachtet, dass zusätzliche Kosten durch Überstunden geringgehalten werden. Beim „eigenen" Personal, also den Beschäftigten im Bereich Justiz, die direkt vom Justizministerium beschäftigte werden, scheint es bei den Arbeitszeiten aufgrund der Sicherheitsrelevanz der Tätigkeiten etwas mehr Spielraum nach oben zu geben. Hier scheint die Stabilität der Kosten nicht derart wichtig zu sein, wie im Bereiche der Betreuung, wo die Hürde, Überstunden anzuordnen, deutlich höher erscheint.

Zusätzliches Personal muss in der JA-Forensik im Justizministerium beantragt werden. Bisher geschah dies nur bei hinzukommenden neuen Aufgaben beispielsweise durch die Erhöhung der Insassenzahl. Dies stellte dann kein Problem dar. Im Bereich der **Justizwache** wird eine Ambivalenz deutlich: zusätzliches Personal könnte zwar Arbeitsspitzen in einzelnen Wochen abfedern, in Summe wird dies aber von den Beschäftigten nicht gewünscht. Denn zusätzliches Personal würde bedeuten, dass auch die beliebten mit Zuschlägen versehenen Dienste unter mehr Personen aufgeteilt werden müssten:

> „Da muss man aber auch wieder berücksichtigen: Sind mehr Leute da, hast du weniger Nachtdienste, hast du weniger Motivation. (…) Weil die muss ich ja aufteilen, nicht. Und das sehen aber viele dann nicht. Wenn man ihnen das dann erklärt: „Schaut einmal, wir sind jetzt 38 Leute, wir kommen alle schön durch. Wir haben im Schnitt ein jeder vier Nachtdienst, drei bis vier, je nachdem wie es halt dann ist, im Schnitt drei bis vier Nachtdienste. Da kann man dann schon sagen: Okay, da kommt eine gute Kohle rein. Kommt aber jetzt oder kommen zwei Kollegen dazu, habt ihr grundsätzlich alle nur mehr drei, maximal." „Aha, okay." Und auf einmal, die Motivation geht immer dahingehend, immer nur auf, eigentlich aufs Geld zu. Das ist traurig, aber es ist so." (JA-Forensik, mittleres Management Justiz, S. 12)

Eine Strategie, um die langen Arbeitszeiten im Bereich der Justizwache zumindest planbar zu machen, ist, dass üblicherweise bei der Dienstplangestaltung ein gewisser Spielraum für Krankenstände eingebaut wird. Es ist möglich, dass der Betrieb aufrechtgehalten werden kann, wenn bis zu drei Personen ausfallen und nicht nachbesetzt werden können. Im Notfall werden auch Prioritäten bei den Aufgaben der Beschäftigten gesetzt und die Tätigkeiten auf das Notwendigste reduziert. Zum Beispiel durch die Schließung von Werkstätten.

> „Vom Dienstplan muss es so flexibel gestaltet (sein), dass da bis zu 2, teilweise sogar 3 Leute ausfallen könnten notfalls. Werden es dann mehr, wird es schon kritisch, nicht. Dann machen wir es aber auch noch immer so, dass wir irgendwelche Betriebe, die nicht unbedingt an dem Tag aufrechterhalten werden

> (müssen), zu und ziehe den rein in den allgemeinen Vollzugsdienst.“ (JA-Forensik, mittleres Management Justiz, S. 21)

Die Tatsache, dass in der JA-Forensik bei der Justizwache eng mit der angrenzenden Außenstelle kooperiert wird, trägt auch zur Flexibilität der Organisation bei. Der größere Personalpool erhöht den Spielraum bei der Personalplanung.

Zunehmend attraktiv für Organisation und Beschäftigten scheint im Bereich der **Betreuung** der JA-Forensik zunehmend die 30-Stunden-Teilzeit. Die Arbeit wird als äußerst anstrengend beschrieben, was ein gewisses Ausmaß an Erholungszeiten wichtig macht:

> „Unser Job ist irrsinnig anstrengend. Und mit den 30 Stunden, mit unseren 10,5-Stunden-Diensten geht sich das gut aus, dass auch relativ viel Freizeit für die Mitarbeiter zusammenkommt. Und ein gewisser Teil der Freizeit geht bei uns bei den Mitarbeitern drauf, dass sie sich wieder erholen. Und das merkt man, wenn Mitarbeiter, ich sage einmal, geballt relativ viel arbeiten mit wenig Freizeit, zwar noch im gesetzlichen Rahmen, aber trotzdem wenig Freizeit, dass sie einfach dann ausgepowert sind. Da merkt man das einfach, den Unterschied, wie wenn ein paar Tage frei dazwischen waren.“ (JA-Forensik, mittleres Management Betreuung, S. 7)

Aus Beschäftigtensicht geht es neben der geblockten Erholungszeit vor allem darum, vermehrt Freizeit für andere Verpflichtungen zur Verfügung zu haben.

> „Also so 30 Stunden ist oft sehr gut. Also das bewährt sich immer mehr. Es sind jetzt auch immer mehr Männer, die auf 30 Stunden reduzieren bei uns. Also wir sind da auch sehr flexibel für die Wünsche der Mitarbeiter. Manchen sagen: „Nein, nächstes Jahr möchte ich Haus bauen daheim, kann ich runtergehen auf 30 Stunden für 1 Jahr, weil dann kann ich daheim ein bisschen mithelfen“ etc. Das haben wir bis jetzt fast immer umsetzen können, weil eben dann mehrere Stunden wo frei werden, und dann kann ich wieder einen zusätzlichen Mitarbeiter für eine gewisse Zeit anstellen.“ (JA-Forensik, mittleres Management Betreuung, S. 6/7)

Teilzeitarbeit ist in der JA-Forensik trotzdem noch selten. 30-Stunden-Wochen sind praktikabel, eine 50 prozentige Teilzeit oder weniger kommen in der Organisation jedoch nicht in Frage. Dies wird folgendermaßen begründet:

> „Also unter 50 Prozent, also unter 19 Stunden haben wir gar niemand, weil da wäre der Mitarbeiter so wenig im Dienst, gerade mit unseren langen Diensten, dass so viel Information immer wieder weitergegeben werden muss, dass er dann eigentlich gar nicht zur Arbeit kommt, sondern einfach immer nur den Tag braucht, dass er Information kriegt, dass er arbeiten kann.“ (JA-Forensik, mittleres Management Betreuung, S. 5)

Es sind vor allem die älteren Beschäftigten, denen Freizeit zunehmend wichtiger ist als ausbezahlte Überstunden, so die Beobachtung in der Organisation. Der Leiter des Bereichs Betreuung hebt hervor, dass das Ziel Vollzeit zu arbeiten immer weniger anzutreffen ist. Früher war der Erwerb von Pensionsansprüchen ein wichtiger Grund für Vollzeitarbeit. Heute vertrauen viele Beschäftigte nicht mehr ins Pensionssystem und stellen auch die Vollzeitarbeit in Frage. Er sieht den Sozialbereich als Vorreiter im Bereich Teilzeitarbeit, da die belastenden Arbeitsbedingungen die Leute häufig zu individuellen Maßnahmen in Richtung Belastungsreduktion zwingen. Ein Weg ist die Arbeitszeitreduktion. In vielen Branchen wird Karriere in Teilzeit nicht unterstützt oder sogar verhindert. Branchen mit geringen Hierarchiestufen und wenig Möglichkeiten für

vertikale Karrierewege, wie der Sozialbereich, sind daher für qualifizierte Teilzeitarbeit besser geeignet.

2.5.5 Überstunden aus Beschäftigtensicht

Die Beschäftigten in der JA-Forensik können tagesaktuell Einsicht in ihre geleisteten Arbeitszeiten und zum Stand der Überstunden nehmen. Relevant – weil auch finanziell schlagend – werden diese Informationen für die Beschäftigten im Bereich Betreuung und Justiz aber erst am Ende einer Durchrechnungsperiode. Aufgrund der unregelmäßigen Arbeitszeiten und variierenden Dienstpläne sind die Beschäftigten an Schwankungen gewöhnt und beurteilen die Länge ihrer Arbeitszeiten nicht nach Tagen oder Wochenarbeitszeit, sondern langfristiger. Meistens zählt die monatliche Arbeitszeit, da auch die Zeitaufzeichnungen am Ende des Monats abgeschlossen werden müssen und von vielen Beschäftigten auch erst dann eingetragen werden.

Lange Arbeitszeiten werden in beiden Arbeitsbereichen als belastend beschrieben. Trotzdem sind sie aus finanziellen Gesichtspunkten attraktiv und bei bestimmten Personengruppen sehr beliebt. Andererseits finden sich auch Beschäftigte, deren individuelle Strategie in Richtung einer Reduktion der Belastungen durch Teilzeitarbeit geht.

2.5.6 Fazit

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, in 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 Dienstgelöbnisses – 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 Beschäftigte aus vier Betrieben (siehe Abbildung 2-4) interviewt. Die Beschäftigten wurden nicht nur zu den gegenwärtigen Arbeitsbedingungen, sondern auch über vorangegangene Arbeitsgeber und Arbeitgeberinnen befragt, womit weitere Aspekte der Gastronomiebranche beschrieben werden können.

Die Arbeit in den untersuchten Betrieben ist charakterisiert durch geringe Qualifikationsanforderungen, einen geringen formalen Komplexitätsgrad der Tätigkeiten, niedrige Entlohnung und eine hohe Fluktuation der Beschäftigten. Betriebsräte wurden in keinem der beschriebenen Unternehmen vorgefunden.

Abbildung 2-4: Beschreibung der Unternehmen

Unternehmen	Charakteristika
Feinschmeck	À-la-carte Restaurant/Café, 150 Sitzplätze, insgesamt 30 Beschäftigte in den Bereichen Küche (10 Personen inkl. zwei Küchenchefs, VZ[24] bzw. Küchenchefs de facto All-in, überwiegend männlich, Kochlehre), Service (4 VZ, viele TZ[25] , viele Studierende-Nebenjobber und Nebenjobberinnen, Genderverhältnis 1:1) und Bar (4 Personen, überwiegend männlich). Interviewte Personen: einer der beiden Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen und einer der beiden Küchenchefs
Kleinhirsch	Kleines À-la-carte-Restaurant, 50 Sitzplätze, insgesamt 9 Beschäftigte in den Bereichen Küche (3 Personen inkl. einem Küchenchef, VZ bzw. der Küchenchef de facto All-in, Kochlehre) und Service (6, davon zwei TZ). Interviewte Person: Küchenchef
All-Catering	Mittelgroßes Catering-Unternehmen, etwa 15 Köche in der „Produktion" (VZ, bzw. pauschal. Üst.-Entgelt, Kochlehre), bei Bedarf Anmietung von „Leihköchen". Interviewte Personen: 2 Köche in Leitungsfunktion hierarchisch unterhalb der Küchenchefin
Mittags-Take-Away (MTA)	Kleines Take-Away-Imbiss/Restaurant für die Mittagszeit, <8 Sitzplätze, insgesamt 7 Beschäftigte in den Bereichen Küche (2 Personen, männlich, VZ, Kochlehre) und im Verkauf (5 Personen, angelernte studentische Hilfskräfte, TZ/Geringfügig, überwiegend weiblich). Interviewte Person: Geringfügig angestellte Verkaufskraft, Nebenjob als Studentin

Der Fokus der Analyse liegt auf der Situation im Restaurant Feinschmeck, welches in Bezug auf Arbeitsbedingungen als Vorzeigebetrieb beschrieben wird. Ergänzt und kontrastiert werden die Befunde durch die Analyse der Interviews aus den übrigen Betrieben.

2.6.1 Gastronomie: Dienstleistung „an" Kunden und Kundinnen sowie Standardisierung

Die Arbeit in der Küche folgt dem täglichen Rhythmus aus Vorbereiten, Zubereiten zu den Stoßzeiten und Nachbereitungen. Im Service muss die Arbeit unmittelbar im Kunden-/Kundinnenkontakt geschehen. Von der Arbeitswelt eines Bürojobs unterscheidet sich dies merklich:

> „Ich kenne sehr viele Bürojobs […] und wenn jemand krank geworden ist oder auf Urlaub war, dann war das eigentlich nicht so bedeutungsvoll im Sinne von 'die Arbeit gehört jetzt erledigt' – jetzt sofort – die bleibt halt liegen oder sie wird teilweise irgendwann von irgendjemanden anderen erledigt. Hier geht es nicht, dass das irgendwann erledigt wird. Es muss jetzt erledigt werden. Wenn also jemand krank wird, muss der ersetzt werden – sofort." (Feinschmeck, Management, S. 5)

Diese charakteristische Unmittelbarkeit, bedingt durch die äußerst kurzen Ausführungszeiten der Aufträge ohne Vorlaufzeit und die Dienstleistung „an" Kunden und Kundinnen, ist wesentlich für die Arbeit in der Gastronomie. Bemerkenswert ist, wie ein Rad ins andere greift, damit die Bestellungen innerhalb von nur etwa 10 – 15 Minuten abgearbeitet werden können. Essenziell dafür sind ein eingespieltes Team und eine funktionierende Kommunikation an den Schnittstellen zwischen Service und Küche.

Ein oft nicht genug gewürdigter Aspekt der Arbeit im Service-Bereich ist der ständige und unmittelbare Kontakt mit den Kunden und Kundinnen. Service-Kräfte leisten ein hohes Maß an kraftraubender Emotionsarbeit (Hochschield 1990):

> „Es ist ja auch der Dienst am Gast kein einfacher. Man ist oft konfrontiert mit irgendwelchen Gefühlen, die gar nichts mit dem zu tun haben, was die Situation eigentlich erfordert. Es gibt ja Leute, die werden ihren Zorn los oder ihren Grant

[24] VZ = Vollzeit.

[25] TZ=Teilzeit.

> oder irgendwelche Gefühle, die eigentlich mit dem Getränk oder mit der Speise nichts zu tun haben.“ (Feinschmeck, Management, S. 15)

Als allgemeiner Trend findet sich auch im Küchengewerbe die Standardisierung. Immer häufiger sind alle Zutaten in „Säckchen“ verpackt, vorgekocht und tiefgekühlt:

> „Alles, die regenerierst du nur noch. So. Das heißt, du hast halt alles wirklich in diesen Tüten fertig. So. Jetzt komplett, die Grammatur ist komplett abgewogen. Schmeckt immer gleich, komplett standardisiert. Und du musst nur noch anrichten.“ (All-Catering, Koch 1, S. 34)

Angaben eines der beiden Catering-Köche zufolge, der selbst einmal eine Küchenorganisation auf Standardisierung umstellte, kann damit bis zu 50 Prozent des Personals eingespart werden. Noch dazu ist dies mit einer deutlichen Dequalifizierung der Beschäftigten verbunden. Für einfaches Aufwärmen von standardisiert vorgefertigten Speisen ist keine Kochlehre notwendig. Als Vorbild dieses Trends gilt die Systemgastronomie: „Regenerieren“ statt kochen und kreieren.

2.6.2 Arbeitszeitorganisation

Der Gastronomie-Kollektivvertrag (KV) sieht eine in Durchrechnungszeiträumen von max. 26 Wochen durchschnittliche Arbeitszeit von 40 Stunden vor, welche in der Regel auf fünf Tage aufzuteilen sind. Die normale Höchstarbeitszeit sind 48 Stunden pro Woche bzw. neun Stunden pro Tag. Zwischen zwei Tagesdiensten ist eine Ruhepause von elf Stunden und zwischen zwei Wochendiensten von 36 Stunden zu gewähren. Ansonsten gelten die Ruhepausen nach dem Arbeitszeitgesetz: 30 Minuten nach sechs Stunden Dienst. Es gibt laut KV keine Verpflichtung zu Überstundenleistungen, diese bleiben freiwillig und es dürfen in einer 5-Tage-Woche nicht mehr als 15 Überstunden anfallen. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 Prozent des normalen Stundenlohns.

Öffnungs- und Arbeitszeiten sowie deren Aufzeichnung

Öffnungszeiten reichen in vielen Fällen vom Morgen bis in die Nacht. Beispielsweise hat das Feinschmeck an sieben Tagen die Woche zwischen 8.00 Uhr und 24.00 Uhr geöffnet, an Feiertagen hat es geschlossen. Die Arbeitszeiten folgen einem 2-Schicht-Modell. Die Frühschicht in der Küche beginnt um 6.30 Uhr und endet um 15.30 Uhr. Bereits um 15.00 Uhr beginnt die zweite Schicht und endet um 23.30 Uhr. Alle Beschäftigten im Service-Bereich folgen demselben Rhythmus um eine Stunde nach hinten versetzt: 1. Schicht 7.30 – 16.30 Uhr, 2. Schicht 16.00 – 00.30 Uhr.

Zu den Stoßzeiten zum Mittagessen (12.00 Uhr – 14.00 Uhr) und am Abend (18.00 Uhr – 22.00 Uhr) wird das Team im Service um Speisenträger und Speisenträgerinnen verstärkt. Das Küchenteam bleibt gleich. In der Regel übernehmen unterschiedliche Personen diese kurzen Mittags- und Abenddienste je Tag – es ist kein geteilter Dienst.

Dienstpläne

Die Dienstpläne werden im Feinschmeck im Bereich Service jeweils sonntags für die übernächste Woche per SMS-Kommunikation mit den Beschäftigten erstellt. In der

Regel steht der Dienstplan eine Woche vor Dienstbeginn fest. In der Küche macht der Küchenchef den Dienstplan donnerstags für die darauf folgende Woche.

Der aktuelle Dienstplan wird für alle einsehbar aufgehängt und auch zur Zeitaufzeichnung verwendet. Weichen die tatsächlichen Arbeitszeiten von den geplanten ab, wird die Änderung am Dienstplan ergänzt und von Geschäftsführung und Beschäftigten unmittelbar darauf unterzeichnet.

Ähnlich dem Service-Bereich im Feinschmeck werden im MTA die Dienstpläne per SMS-Kontakt erstellt, nur steht der Dienstplan in diesem Fall erst am Sonntagabend vor der am Folgetag beginnenden Woche. Diese Beispiele zeigen, dass es in der Gastronomie durchaus üblich ist, Dienstpläne erst extrem kurzfristig zu erstellen. Für die Beschäftigten bedeutet dies eine schlechte Planbarkeit der Aktivitäten außerhalb der Erwerbsarbeit.

Arbeitsverträge

Mehrfach kam in den Interviews vor, dass keine schriftlichen Arbeitsverträge unterzeichnet wurden, sondern Arbeitsverhältnisse auf informellen Absprachen beruhen. Die studentische Hilfskraft – das Dienstverhältnis wurde aus privaten Gründen kurz vor dem Interview beendet – schildert dies folgendermaßen:

> „Ja, am Anfang, wie ich angefangen habe, war halt einfach einen Monat Probephase, die aber eigentlich offiziell nie besprochen worden ist, dass die dabei war, das war halt einfach. (...) Ich habe nur gesagt, wie viele Stunden ich ungefähr machen will. Und das habe ich dann gemacht. Aber es war überhaupt kein Problem, wenn ich weniger gearbeitet habe und auch überhaupt kein Problem, wenn ich mehr arbeiten wollte. Das ist eigentlich alles möglich gewesen.“ (Mittags-Take-Away, Studentische Verkaufskraft, S. 3)

Es wurde lediglich mündlich ein Stundegehalt von 10 Euro plus Trinkgeld vereinbart und eine geringfügige Anmeldung vollzogen. Wie es durchaus üblich in der Gastronomie sein dürfte, wurde das Gehalt in bar bezahlt. Überschritt das monatliche Gehalt die Geringfügigkeitsgrenze, wurde dies nicht steuerlich berücksichtigt. Auch der Küchenchef des Kleinhirschs hat keinen schriftlichen Arbeitsvertrag. Dies sei gegenwärtig unproblematisch, denn es bestehe ein langjähriges Vertrauensverhältnis zwischen ihm und dem Geschäftsführer.

Ansonsten war in den Interviews häufig von normalen Dienstverhältnissen auf Voll- oder Teilzeitbasis teilweise mit pauschalierten Überstunden die Rede. Freie Dienstnehmer und Freie Dienstnehmerinnen und befristete Verträge kamen nicht vor.

Die beiden Köche aus dem Catering berichten, dass für spontane und große Events häufig Leiharbeitskräfte zum branchenüblichen Lohn von 25,50€ pro Stunde beschäftigt werden. Einer der beiden war selbst eine Zeit lang „Leihkoch“ und wurde auch von Hotels mit mehreren Sternen angemietet. Seine Schilderungen legen den Schluss nahe, dass v.a. größere Gastronomiebetriebe häufig Leihköche beschäftigen.

Dass Überstunden dokumentiert werden und in Form von Zeit ausgeglichen oder Geld entgolten werden, ist in der Gastronomie nicht selbstverständlich. Der Küchenchef des

Kleinhirschs beschreibt die Arbeitssituation im vorangegangenen Job ohne schriftlichen Arbeitsvertrag folgendermaßen:

> „er [der Geschäftsführer] hat zu mir gesagt: Es ist mir egal, wie Du es handhabst, es muss sich nur ausgehen … aber es gibt nicht mehr Geld. Wie ich die Küche organisiere. Es muss funktionieren. Aber es kriegt jeder das, was er bekommt. Wenn es halt jetzt so ist, dass die Arbeit von einer gewissen Personenanzahl und 40 Stunden nicht bewältigt werden kann, dann müsst ihr mehr arbeiten." (Kleinhirsch, Küchenchef, S. 5)

Für ihn war diese Situation in Ordnung, weil die Überbezahlung für diesen de facto All-in Vertrag angemessen war. Bei normalen Köchen gibt es die Überbezahlung, die als Ausgleich für die Überstundenleistung verstanden werden kann, jedoch oft nicht, wie der Küchenchef des Feinschmeck berichtet:

> „Und da ist der Minimum-Kollektiv schon All-in. Das sind dann aber Wochen mit über 60 Stunden oder 70 Stunden. […] Aber mit den Kollektivverträgen kann man nix anfangen. Davon kann kein Mensch leben." (Feinschmeck, Küchenchef, S. 3-4)

Bedeutung des regulatorischen Rahmens

Der regulatorische Rahmen hat für die Praxis in den untersuchten Betrieben nicht immer eine große Bedeutung. In Punkto Arbeitszeitmodellen, Zuschlägen etc. wird wenig auf das Arbeitszeitgesetz oder die Möglichkeiten des KVs Bezug genommen. Beispielsweise kamen in keinem der untersuchten Betrieben Durchrechnungszeiträume zur Anwendung. Das Konzept eines Durchrechnungszeitraumes dürfte in vielen Fällen gar nicht bekannt sein. Überstunden werden nicht selten in bar, also auch schwarz, und ohne Überstundenzuschlag ausbezahlt. Das Wissen über den Inhalt des Gastronomie-KVs ist mit einer Ausnahme des Küchenchefs des Kleinhirschs bei allen Interviewten gering.

2.6.3 Arbeitszeitpraxis & Arbeitszeitkultur

In der Gastronomie, insbesondere in den Küchen, werden strukturell teilweise sehr viele Überstunden unter teilweise belastenden Bedingungen gearbeitet. Vorrangig ist dafür der zu geringe Personalstand verantwortlich. Insbesondere bei Küchenchefs, welche für den gesamten Bereich Küche verantwortlich sind, entstehen teilweise enorm viele Überstunden. Auch bei Köchen in Großküchen, z.B. in Hotels, dürfte es normal sein, Überstunden zu leisten. Für den Bereich Service konnten in den hier analysierten Fällen keine Überstunden ausgemacht werden. Insgesamt kann fast allen untersuchten Betrieben aber ein chronischer Personalmangel, insbes. im Bereich Küche, attestiert werden. Grund dafür ist der hohe Preisdruck in der Gastronomie, welcher in Form von zu wenig Personal, hohen Überstunden und teils schwarzer Bezahlung auf die Beschäftigten abgewälzt wird.

> „Also die Preise [in der Gastronomie] sind nicht ganz richtig. […] Durch die Registrierkassen wird sich hoffentlich was verändern. Aber es gibt keine Kostenwahrheit in der Gastronomie." (Feinschmeck, Küchenchef, S. 3)

In den Interviews zeigen sich mehrere Arbeitszeitlogiken, die in weiterer Folge beschrieben werden. Diese hängen mit der Position, dem Tätigkeitsbereich und mit der Betriebsgröße zusammen.

Flaschenhalsposition Küchenchef

Küchenchefs besitzen die Letztverantwortung für den Bereich Küche. Der Tätigkeitsbereich des Küchenchefs im Feinschmeck umfasst Kochen, Schreiben der Dienstpläne, Erstellen neuer saisonaler Karten (Rezeptieren, Probekochen, Formulieren, Preise berechnen, Bezeichnen der Allergene, Fotografieren), Koordination des Personals (Finden von Ersatz im Fall von Krankheit), Koordination mit Service und Geschäftsführung, Warenannahme bzw. Lieferantenkontakt, Einkaufen bzw. Bestellen der Zutaten sowie Putzen der Küche.

Bei einer derartigen Konzentration von Verantwortungen und Tätigkeiten verwundert es wenig, dass Küchenchefs enorm viel arbeiten. Zu zweit arbeiten die beiden Küchenchefs im Feinschmeck permanent im Ausmaß von nahezu drei Vollzeitäquivalenten. Noch drastischer schildert einer der beiden Catering-Köche seine Arbeitsstunden als Küchenchef in einer vorangegangenen Anstellung: Die Arbeit in der Küche begann an 6 Tagen die Woche zwischen 7.00 Uhr und 9.00 Uhr in der Früh mit dem Einkauf der Zutaten und dauerte anschließend bis ca. 1.00 Uhr nachts. Danach kam die Büroarbeit: Bestellen von Zutaten und Erstellen des Dienstplans. An Tagen mit extrem hohem Arbeitsanfall kam er auf bis zu 20 Stunden pro Tag. Nach gut einem Jahr beendete er die Stelle.

Trotz dieser überaus drastisch hohen Arbeitsbelastung konnte der Koch dieser Stelle auch etwas Positives abgewinnen. Mit dem Aufstieg zum Küchenchef kommt die Kreativität stärker in den Beruf und man kann sich selbst stärker einbringen.

> „Ich meine, das war schön, Küchenchef zu sein, aber in so einem kleinen Unternehmen, wo du wirklich so viel selber machen musst, hm. Na, weil Freizeit hast du gar nicht mehr. So. Und bevor du selbst frei hast, guckst du erst einmal, dass das ganze Team frei hat, nicht. Und so. Wie gesagt, auf Dauer hältst du das nicht durch." (All-Catering, Koch 1, S. 12)

Diese Verantwortung bewirkt hier aber auch eine enorme Entgrenzung der Arbeit und das „Abschalten" wird schwierig.

Schwankende Auftragslage im Catering

Verglichen mit À-la-carte-Restaurants ist die Arbeit in den Catering-Unternehmen in geblockten Projekten organisiert. Aufträge im Catering sind viel größer, dauern länger und haben längere Vorlaufzeiten. Die damit verbundene langfristigere Planbarkeit des Arbeitsanfalls wird von den Köchen positiv bewertet. Kurzfristiges Einspringen, wie es in Restaurant- bzw. Hotel-Küchen oft vorkommt, gibt es im Catering viel seltener.

Mit den Aufträgen schwanken die Arbeitszeiten und somit auch die Überstunden. In den intensiven Phasen der Catering-„Produktion", sind die Arbeitszeiten enorm. Vor einem Event kommen die beiden interviewten Köche regelmäßig auf 16 Stunden täglich, manchmal sogar auf 19 Stunden. Kompensiert werden diese Überstunden häufig mit Zeitausgleich von bis zu sechs Tagen am Stück zwischen zwei Aufträgen. Der

Zeitpunkt des Zeitausgleichs ist für die Köche jedoch nicht frei wählbar, sondern wird von den Auftragszeiten bzw. den Lücken zwischen Aufträgen vorgegeben.

> „Also die Arbeitszeiten an sich sind ziemlich wuchtig, also so 12 Stunden aufwärts, ja, sind jeden Tag 16 Stunden an Arbeit. […] Aber das ist halt insofern schön, weil wir halt…wenn wir keine Aufträge haben, kriegen wir Freizeit, ja. […] Wenn kein Auftrag ist, gibt es keine Arbeit." (All-Catering, Koch 1, S. 3-4)

Für große Events werden zusätzlich Leihköche eingestellt. Die beiden Köche sind in leitender Position unterhalb des Küchenchefs, mit 20 pauschalierten Überstunden angestellt. Darüberhinausgehende Überstunden werden ausbezahlt oder in Zeitausgleich abgegolten.

Überstunden bei Köchen abhängig von Betriebsgröße

Bei den ausführenden Köchen unterhalb des Küchenchefs bzw. der Küchenchefin werden zwei unterschiedliche Dynamiken beschrieben, die mit der Betriebsgröße zusammenhängen. In kleineren und mittleren Betrieben, wie dem Feinschmeck oder dem Kleinhirsch, dürfte das Überstundenausmaß bei den Köchen einigermaßen im Rahmen sein. Es wird versucht, Überstunden im folgenden Monat auszugleichen. Schwankungen im Arbeitsanfall fangen vielfach die Küchenchefs ab.

In größeren Gastronomiebetrieben werden hingegen Köche häufig mit überlangen Arbeitszeiten angestellt. Einer der beiden Catering-Köche beschreibt, dass er in einer vorangegangenen Anstellung in einem Hotelbetrieb innerhalb eines halben Jahres 600 Überstunden leistete. Die eine Hälfte wurde ausbezahlt, die andere in Form von Zeitausgleich kompensiert. Im Vergleich mit der jetzigen Tätigkeit im Catering beschreibt der Catering-Koch die Situation im Hotelbetrieb so:

> „Und das [die Arbeit im Catering] ist halt wesentlich schöner als im Hotel, wo du halt wirklich immer da sein musst. Und es ist ja auch so, dass du dann, wenn du frei hast, du bist ja trotzdem auf Abruf. Das heißt, du kriegst einen Anruf: Sowieso ist krank oder wir haben jetzt was reingekriegt oder das und das ist passiert, und dann musst du zur Arbeit kommen." (All-Catering, Koch 1, S. 4)

Der für den Hotelbetrieb typische extrem ausgeweitete À-la-carte-Betrieb in Zusammenhang mit einem äußerst geringen Personalstand erschwert den Abbau von Überstunden durch Zeitausgleich deutlich, wie das Zitat zeigt.

Weniger Probleme mit Überstunden im Service

Im Bereich Service arbeiten sehr viele Personen als Teilzeitkräfte, z.B. als Nebenjob, um sich das Studium zu finanzieren. Die Belastung durch das zeitliche Ausmaß der Erwerbsarbeit ist dementsprechend geringer. Die interviewte Take-Away-Verkaufskraft betont, wie gut sich die flexiblen Arbeitszeiten mit dem Studium vereinbaren ließen. Für sie war es ideal, ...

> „(…) weil ich total flexibel war. Ich habe eigentlich halt, so wie es mir gepasst hat, ziemlich kurzfristig immer halt am Freitag schicken müssen, wann ich für die nächste Woche kann. Und das war halt perfekt, weil für das Studium – ja, was Besseres hätte ich mir gar nicht vorstellen können. Ja." (Mittags-Take-Away, studentische Verkaufskraft, S. 4)

Da in diesem Fall von vorneherein kein fixes Stundenausmaß vereinbart wurde, kann auch nicht von Überstunden im eigentlichen Sinne gesprochen werden. Im Durchschnitt kam die Studentin auf etwa 30 Stunden pro Woche. Auch in den übrigen Interviews wurden keine Probleme in Bezug auf Überstunden im Service-Bereich genannt.

Abbildung 2-5: Weitere Aspekte der Arbeitskultur und -praxis

Pausen	Im Feinschmeck gibt es einen Pausenraum, der gleichzeitig als Garderobe dient. Pausen macht der Küchenchef keine: „ja, die halbe Stunde, die verschenkt man meistens da“ (Feinschmeck, Küchenchef, S. 15). Die einfachen Köche machen zwischendurch kleine (Zigaretten-)Pausen.
Entgrenzung der Arbeit	Entgrenzte Arbeitszeiten sind insbesondere bei den Küchenchefs zu finden. Beschrieben werden das Lesen von Dienst-Emails nach Dienstende kurz vor Mitternacht oder das Erstellen der Dienstpläne am Wochenende außerhalb der Arbeitszeit – undokumentiert und unbezahlt: „ich habe es nie aufgeschrieben“ (Feinschmeck, Küchenchef, S. 10)
Urlaubs-planung	Im Feinschmeck verursacht die Urlaubsplanung keine Probleme. In großen Hotels und Gastronomiebetrieben kommen Urlaubssperren vor.
Kurzfristiges Freinehmen	Kurzfristiges Freinehmen ist in der Küche schwer möglich. Betont wurde, dass man als Koch selbst im Fall von Krankheit den Dienst zu Ende bringt: „Man wird nicht krank. […] Das ist eigentlich wirklich nur, wenn du dir das Bein brichst, bist du krank, oder wenn du dir einmal die Hand fast abhackst, bist du krank“ (All-Catering, Koch 2, S. 21)

2.6.4 Reduktion von Überstunden

In keinem der Interviews wurde beschrieben, dass ein gesamter Betrieb eine Reduktion von Überstunden anstrebt bzw. durchführte. Eine Reduktion der Arbeitszeit auf individueller Ebene ist hingegen durch die Teilzeit-Stellen im Service-Bereich gegeben. Warum eine Reduktion der Arbeitszeit in der Küche neben dem gegenwärtig ohnehin zu niedrigen Personalstands kein Thema ist, kann exemplarisch am Fall des Feinschmeck beschrieben werden.

Eine Reduktion der Arbeitszeit ist in der Küche des Feinschmeck kein Thema. Im Gegenteil: Es gibt noch viele Pläne, welche eher auf eine Ausweitung der Arbeitszeiten hindeuten. Als Wunscharbeitszeit gibt der Küchenchef eine 40 Stunden-Woche an mit einem Arbeitsende um 22.00 Uhr. Das derzeitige Gehalt würde sogar eine Reduktion auf 30 Stunden erlauben, dies sei allerdings vollkommen unrealistisch.

2.6.5 Überstunden aus Beschäftigtensicht

Was Beschäftigte als Überstunde wahrnehmen variiert bei den Interviews aufgrund der unterschiedlichen Betriebe in dieser Branchenstudie stark. Meist werden beim Thema Überstunden überlange Arbeitstage beschrieben, oder es wird der Zeitraum der Anstellung genannt und wie viele Überstunden insgesamt gearbeitet wurden.

Die Vereinbarkeit von Familien-/Sozialleben mit einer Vollzeit-Erwerbstätigkeit in der Gastronomie ist oft nur eingeschränkt gegeben. Zwar ist es laut den beiden Catering-Köchen möglich, Familie und eine Tätigkeit als Koch zu vereinbaren. Allerdings ist essenziell, dass Partner und Partnerinnen in der Gastronomie arbeiten. Eine Partnerschaft mit einer Person, die einem Bürojob nachgeht, ist praktisch ausgeschlossen, weil es kaum gemeinsame Freizeit gibt.

> „Einer der Nachteile der Gastronomie ist ja das, dass man meistens dann arbeitet, wenn alle anderen frei haben. […] Weil natürlich, wenn jemand jung ist, dann denkt er an das noch nicht, beginnt in der Gastronomie. Das ändert sich dann aber sehr oft. Deswegen springen sehr viele aus der Gastronomie ab, weil sobald dann Kinder im Haus sind, ist das für viele verständlicherweise nimmer vereinbar. Also da geht auch sehr viel in die Brüche, was verständlich ist. […] es [ist] gerade in der Küche ein sehr anstrengender Job, ein sehr stressiger Job, familienfeindlich. Und nicht nur Familie, sondern normale Freundschaften sind ja oft sehr schwer zu pflegen." (Feinschmeck, Küchenchef, S. 2)

Trotz der häufig sehr belastenden Arbeitsbedingungen sind die Interviewten weiterhin in der Gastronomie tätig. Einer der Catering-Köche versuchte in der Vergangenheit eine berufliche Umorientierung, blieb dann dennoch wegen der Leidenschaft für die Tätigkeit dabei. Der Küchenchef des Feinschmeck betont ebenso, dass ihm die Tätigkeit Spaß mache, auch wenn es einige Widrigkeiten gibt. Als unangenehm werden die dauernde Erreichbarkeit, das kurzfristige Absagen von Köchen und Köchinnen, der zu geringe Personalstand, zu spät bezahlte Gehälter und ein Arbeitspensum „am Limit" des Möglichen beschrieben.

Trotz all dieser Umstände und dem hohen Arbeitsaufwand bewertet der Küchenchef des Feinschmeck seine Stelle als positiv, sogar als eine positive Ausnahme. Damit meint er den fairen Umgang miteinander, auch zwischen Geschäftsführung und Beschäftigten. Das reguläre Gehalt ist angemessen und als positiv wird anerkannt, dass Überstunden auch ausgezahlt werden, wenngleich häufig schwarz. Ersteres sei nicht branchenüblich. Die normalen Köche bei Feinschmeck haben zudem eine einigermaßen regelmäßige 5-Tage-Woche, ebenfalls nicht üblich in der Branche.

2.6.6 Fazit

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 Flaschenhalsposition 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."

Das Unternehmen Sägeholz wurde für eine Fallstudie ausgewählt, weil innerhalb des Forschungsteams bekannt war, dass es im betreffenden Unternehmen vor wenigen Jahren nach einer Untersuchung der Arbeitszeiten durch das Arbeitsinspektorat zu einer Überstundenreduktion kam. Damit liegt das Auswahlkriterium für diese Fallstudie quer zu jenem der übrigen Beispiele dieser Studie, welche auf Basis besonders hoher statistisch ermittelter Überstunden je Wirtschaftsbranche selektiert wurden. Für die Erforschung des betrieblichen Umgangs mit Überstunden ist diese Fallstudie von besonderem Interesse, da der im Zuge der Überstundenreduktion initiierte Wandel der Arbeitszeitpraktiken deutlich nachvollzogen werden kann.

Bei der Firma Sägeholz handelt es sich um ein mittelständisches Familienunternehmen in Österreich mit rund 75 Beschäftigten, welches Holzverpackungen für den Export von Industriegütern herstellt. Gegründet wurde Sägeholz Anfang des 20. Jahrhunderts und wird mittlerweile in dritter Generation geführt. Im Laufe dieser etwa 100-jährigen Unternehmensgeschichte änderte sich die unternehmerische Haupttätigkeit: Bis in die 1980er Jahre war der Betrieb ein Sägewerk und Teil einer angrenzenden Ziegelfabrik. Danach wurde auf die Herstellung von Holzverpackungen umgestellt. Dies wurde möglich, da Sägeholz den Geist der Zeit erkannte und den beginnenden Trend in Richtung Outsourcing für sich nutzte. Industrieunternehmen konnten dafür gewonnen werden, die zuvor firmenintern erbrachte Leistung der Verpackung an Spezialfirmen wie Sägeholz

auszulagern. Für die Industrie kam dies billiger, da der kollektivvertraglich festgelegte Lohn der Holzindustrie deutlich unter etwa jenem der Metallindustrie liegt.

Indem Sägeholz Industriegüter für den Versand verpackt, fügt sich das Unternehmen zwischen Produktionsfirmen aus den Bereichen Maschinen-/Anlagenbau und Logistikunternehmen in die Transportkette ein. Ersichtlich ist dies auch an der Auftragsstruktur. Kunden-/innenfirmen von Sägeholz kommen von beiden Seiten: Von den in der Transportkette vorgelagerten Industrieproduzenten und von den nachgelagerten Logistikern. Rund 70 Prozent der Verpackungen werden direkt bei den Produzenten vor Ort montiert, 30 Prozent am Firmenstandort von Sägeholz. Die Exporte gehen Großteiles nach Asien (Indien, China) und in die USA und spiegeln die Exporttätigkeiten österreichischer Industriefirmen wider.

Die Losgrößen in der Herstellung der Verpackungen sind äußerst gering: Die Verpackungen werden überwiegend als Einzelanfertigung erstellt, eine Serienfertigung konnte sich bei Sägeholz nie etablieren. Charakteristisch für die Produktion bei Sägeholz ist zudem, dass Aufträge oftmals nur sehr kurze Vorlaufzeiten haben, die Aufträge selbst nur sehr kurze Zeit in Anspruch nehmen und der Umsatz je Auftrag relativ gering ist. In Summe bedeutet das: Das Unternehmen lebt von der großen Menge an Kleinaufträgen.

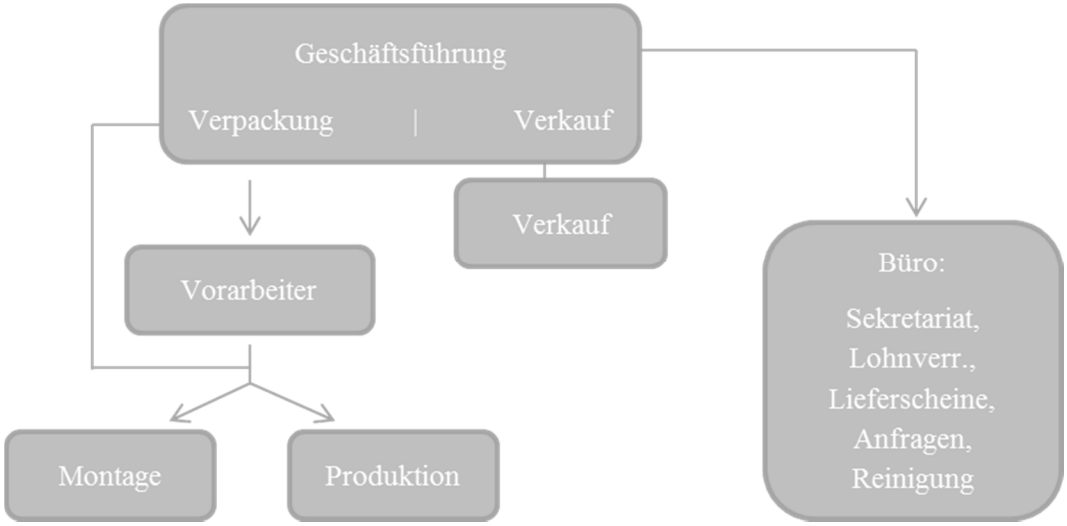
Der Komplexitätsgrad der Arbeitsschritte vor Ort sowie bei der Montage am Kunden-/Kundinnenstandort kann als gering bezeichnet werden. Die Anstellung bei der Firma Sägeholz im Bereich der Produktion und Montage erfordert keine formalen Qualifikationen – „ist ja keine so komplizierte Arbeit bei uns“ (Sägeholz, Management, S. 1.9), „da muss man kein richtiger Facharbeiter sein“ (Sägeholz, Vorarbeiter, S. 14). Erwünscht sind „gute Anlernkräfte (…) gute Hilfskräfte“ mit einem „Verständnis für Holz“ (Sägeholz, Management, S. 1.7). Bis vor wenigen Jahrzehnten stammten die Arbeiter – es handelt sich ausschließlich um Männer – von Bauernfamilien aus der Region. Mit dem Zuzug aus Süd-Osteuropa und der Türkei gegen Ende des 20. Jahrhunderts fanden auch viele Migranten und Migrantinnen eine Beschäftigung bei Sägeholz. Heutzutage sei es laut der Geschäftsführung schwer, passende Arbeitskräfte aus der Region – mit oder ohne Migrationshintergrund – zu finden. Dazu trage bei, dass die Jungen aus der Region heutzutage höhere Ausbildungs- und Schulabschlüsse anstreben und dass die Arbeitslosigkeit im Bezirk weit unter dem österreichweiten Durchschnitt liegt.[26] Im Zuge dieser Entwicklungen ist Sägeholz dazu übergegangen, einen Teil der Arbeitsnachfrage durch „Leasingarbeiter“ aus Osteuropa abzudecken. Es sollte nicht unerwähnt bleiben, dass es bei Sägeholz keine Betriebsräte oder Betriebsrätinnen gibt. Der Aussage des Vorarbeiters zufolge, welcher bereits über zwei Jahrzehnte im Betrieb tätig ist, gab es noch nie konkrete Überlegungen dazu, einen zu installieren.

[26] AMS-Daten belegen den Befund der Geschäftsführung.

2.7.1 Arbeitsorganisation & Beschäftigtenstruktur

Die Firma Sägeholz gliedert sich in die Tätigkeitsbereiche Geschäftsführung, Vorarbeiter, Montage, Produktion, Verkauf und Büro (siehe Abbildung 2-6). Im Mittelpunkt des Forschungsinteresses sind alle mit der Produktion und der Verpackungen in Verbindung stehenden Aufgabenbereiche, welche in der Graphik auf der linken Seite angeordnet sind. Die übrigen Firmenbereiche werden nur am Rande berücksichtigt.

Abbildung 2-6: Struktur der Firma Sägeholz



Unselbständig Beschäftigte im gesamten Unternehmen sind unbefristet auf Vollzeitbasis angestellt. Die Tätigkeitsbereiche sind klar nach Geschlecht getrennt: Im Büro sind nur Frauen beschäftigt, ansonsten ausschließlich Männer. Viele der Beschäftigten sind Migranten und Migrantinnen erster oder zweiter Generation, die zum Teil bereits seit mehreren Jahrzehnten in Österreich leben. Hinzukommen rund ein Duzend Leiharbeitskräfte aus Polen, welche als Arbeitsmigranten an den Werktagen in der Region leben und an den Wochenenden in ihre Heimat fahren. Im Folgenden werden die Unternehmensbereiche, welche im Zentrum dieser Betriebsfallstudie stehen, näher beschrieben.

Geschäftsführung und Verkauf

Zwei Brüder und deren bereits pensionierter Vater bilden die Geschäftsführung. Operativ tätig sind jedoch nur die beiden Brüder, welche jeweils einem der beiden Bereiche Verpackung und Verkauf vorstehen. Eng mit der Geschäftsführung arbeitet der Sohn einer der beiden Brüder im Bereich Verkauf zusammen. Insgesamt sind somit zwei Personen für den Verkauf zuständig, deren Hauptaufgabe es ist, mit Kund-/innenfirmen Vorabsprachen über die zu verpackenden Maschinen bzw. Anlagen am Kunden-/Kundinnenstandort durchzuführen.

Vorarbeiter

Ein männlicher Vorarbeiter im Alter von bereits über 60 Jahren nimmt die Aufträge der Geschäftsführung entgegen und koordiniert den gesamten Montage-, Verpackungs- und Produktionsprozess. Der seit über 25 Jahren im Unternehmen tätige Vorarbeiter teilt den Produktions- und Montageteams die Aufgaben zu und ist zusätzlich für den Materialeinkauf sowie für die Durchführung kleinerer Reparaturen zuständig. Ebenso ist der Vorarbeiter dafür verantwortlich im Falle von Überauslastung Arbeiter zu finden, die bereit sind, Überstunden zu leisten. Nicht selten kommt es zusätzlich zu diesem Kommunikationskanal zu einem direkten Austausch zwischen der Geschäftsführung-Verpackung und den Arbeitern in Montage und Produktion. Dies ist allerdings immer mit dem Vorarbeiter koordiniert. Für alle Fälle ist einer der Produktionsarbeiter als Vertretung des Vorarbeiters bestimmt. Vermutlich wird dieser mit Rentenantritt des jetzigen Vorarbeiters in dessen Position aufsteigen. Gegenwärtig wird die leitende Position des Vorarbeiters jedoch alleinig vom aktuellen Vorarbeiter erfüllt. Zu einer Arbeitsteilung zwischen den beiden kommt es kaum bis gar nicht.

Produktion

Der Bereich Produktion umfasst insgesamt ca. 35-40 Arbeiter: 20-25 Normalbeschäftigte sowie 10-17 Leiharbeitskräfte. Aufgabe der Produktionsarbeiter ist es, die einzelnen Module jeder Holzverpackung in den beiden Produktionshallen am Firmenstandort herzustellen. Zusammengefügt werden die Module erst an der zu verpackenden Maschine bzw. Anlage entweder am Firmenstandort oder durch die Montage-Arbeiter am Standort der Kunden-/Kundinnenfirma. In den Produktionshallen wird in Teams von zwei Arbeitern je Werktisch gearbeitet. Die Arbeit in der Produktion erfolgt arbeitsteilig jedoch nicht spezialisiert: Die Arbeiter jedes Tisches fertigen jeweils nur ein bestimmtes Verpackungsmodul – und nicht die gesamte Holzverpackung – an. Insofern kann von einer Arbeitsteilung gesprochen werden.

Wegen des geringen Komplexitätsgrades in der Herstellung sind die Beschäftigten nicht auf bestimmte Aufgaben spezialisiert, im Sinne, dass nur ein bestimmter Arbeiter eine bestimmte Tätigkeit erledigen kann. Auch wenn es Ausnahmen geben möge, können alle Arbeiter in der Produktion jedes einzelne der Module herstellen. Diese Charakteristika der Produktion erlauben eine äußerst flexible und spontane Arbeitseinteilung.

Werden Arbeiter bei Auslastungsspitzen für eine Überstundenleistung gesucht, „findet man immer jemanden, wenn was fertig werden muss“ (Sägeholz, Vorarbeiter, S. 14). Jedoch trägt dazu sicherlich auch die geringe Bezahlung in der Firma bzw. in der Branche bei. Ein sehr kurzfristiger Arbeitseinsatz ist bei Sägeholz wegen der äußerst kurzen Auftragsvorlaufzeiten und kurzen Ausführungszeiten seit jeher Alltag. Eine sich im Tagesverlauf ändernde Auslastung ist somit gang und gäbe.

Etwa ein Drittel der Produktionsarbeiter kommen von einer österreichischen Leiharbeitsfirma mit Niederlassung in Polen. Kurzfristige Großaufträge in den 1990er Jahren waren der konkrete Anlass dafür, dass Sägeholz auf Leiharbeitskräfte zurückgriff. Seither sind konstant Leiharbeitskräfte mit eher geringen Fluktuation bei Sägeholz

tätig. Trotzdem haben die Leiharbeitskräfte weiterhin die Funktion Auslastungsschwankungen auszugleichen. Leiharbeiter werden kurzfristig angeheuert und auch wieder freigesetzt. Es handelt sich dabei aber um eine sehr stabile Personengruppe mit viel Erfahrung bei Sägeholz. In den 1990er Jahren kamen die Leiharbeitskräfte vorrangig aus Ostdeutschland. Seit der Kooperation mit der gegenwärtigen Vermittlungsfirma vor mehr als einem Jahrzehnt wurde Polen zum primären Herkunftsland der angemieteten Arbeitskräfte. Zu betonen ist, dass sich die Tätigkeiten der Leiharbeiter nicht von jenen der direkt bei Sägeholz beschäftigten Produktionsarbeiter unterscheiden. Entscheidend für eine gelingende Kommunikation in der Produktionshalle ist u.a., dass die Muttersprache des Vorarbeiters ebenso polnisch ist.

Montage

Die Aufgabe der rund 30 Montage-Arbeiter ist es, am Kunden-/Kundinnenstandort – also außerhalb des Betriebsstandortes – die betreffende Maschine oder Anlage sicher in die vorgefertigte Verpackung einzupassen. Der Wechsel von Produktion zu Montage gilt innerhalb des Unternehmens als Aufstieg. Gute Deutschkenntnisse und das Vertrauen der Geschäftsführung sind für dafür zentral. Mit der Zulage für Arbeiten außerhalb des Firmenstandortes erhöht sich auch das Gehalt merklich. Monteure arbeiten in den meisten Fällen zu zweit und werden häufig zu Aufträgen bei ihnen schon bekannten Kunden und Kundinnen eingeteilt. Während der Montagearbeiten stehen die Arbeiter mit der Geschäftsführung-Verpackung gelegentlich per Telefon in Kontakt. Hinzu kommt, dass sie am Kunden-/Kundinnenstandort zusätzlich die Wünsche der Kunden-/Kundinnenfirma erfüllen müssen. Zeitweise entsteht dadurch die Situation für „zwei Chefs“ gleichzeitig tätig zu sein.

2.7.2 Arbeitszeitorganisation

Die Arbeitszeit wird in der gesamten Firma Sägeholz nach einem einzigen Modell organisiert: Die Betriebszeiten sind Montag bis Freitag von 6.45 Uhr bis 15.30 Uhr. Unter Berücksichtigung der Pausenzeiten von 9.00–9.15 Uhr und von 12.00–12.30 Uhr, welche bei allen automatisch abgezogen werden, ergibt sich eine 40 Stunden Arbeitswoche mit je 8 Stunden pro Tag. Sowohl in der Produktion als auch in der Montage wird ausschließlich in Vollzeit gearbeitet.

Erfasst wird die Anwesenheit über eine „Digitalkarte“ – einen Chip, der üblicherweise am Schlüsselbund getragen wird. Mit Beginn und Ende der Arbeitszeit wird der Chip an ein „graues Kastl“, welches an einem zentralen Ort des Betriebsgeländes angebracht ist, gehalten und somit Arbeitsbeginn und -ende dokumentiert. Arbeiter im Bereich Montage notieren ihre Arbeitszeiten zusätzlich auf einem wöchentlich ausgehändigten Arbeitszeit-Blatt. Bei Montagefahrten, welche über die üblichen Betriebszeiten hinausgehen, müssen die Arbeiter daher nicht mehr zurück zum Firmenstandort, um per Chip das Arbeitsende zu dokumentieren. In diesen Fällen genügt ein Vermerk auf dem ausgehändigten Papier, welches zusätzliche Informationen zu den Arbeitszeiten am Kunden-

/Kundinnenstandort und zu den Pausenzeiten beinhaltet. Kontrolliert und unterzeichnet wird das Arbeitszeit-Blatt von der Betriebsführung jeweils vor dem Wochenende.

Das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeiten werden schriftlich im individuellen Dienstvertrag festgelegt. Mangels eines Betriebsrates oder Betriebsrätin gibt es darüber keine Betriebsvereinbarung oder eine anderweitige Vereinbarung mit einer gewerkschaftlichen Vertretung.

Überstundenleistungen werden ebenso wie die reguläre Arbeitszeit per Chip bzw. per Zeitaufzeichnung auf dem Arbeitszeit-Blatt erfasst und monatlich ausgewiesen. Ob die Überstunden in Zeit oder in Geld entgolten werden, können die Arbeiter innerhalb des gesetzlichen Rahmens individuell entscheiden. In den individuellen Dienstverträgen festgelegte Überstundenpauschalen bzw. Durchrechnungszeiträume mit Bandbreiten, Gleitzeitregelungen etc. kommen in der Firma Sägeholz nicht vor.

2.7.3 Arbeitszeitpraxis & Arbeitszeitkultur

Überstunden zu arbeiten ist bei Sägeholz die Regel und nicht die Ausnahme. Verglichen mit dem Überstundenanfall von vor etwa zehn Jahren, zu einem Zeitpunkt als auch samstags gearbeitet wurde, ist jedoch ein Rückgang zu verzeichnen. Nach einer Kontaktaufnahme des Arbeitsinspektorats vor wenigen Jahren wurde eine Überstundenreduktion im Betrieb eingeleitet. Eine detaillierte Diskussion darüber findet sich im betreffenden Kapitel weiter unten. Dieses Kapitel hingegen ist der *gegenwärtigen* Arbeitszeitpraxis gewidmet. Insofern wird das Thema der durch die Maßnahmen der Behörde initiierten Überstundenreduktion hier nur am Rande berührt.

Ausmaß und Faktoren langer Arbeitszeiten

Zentral dafür, wie viele Überstunden gearbeitet werden und warum diese entstehen, sind die jeweils unterschiedlichen Arbeitslogiken von Vorarbeit, Produktion und Montage. Die spezifischen Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Abteilungen prägen sowohl das Ausmaß der Überstundenleistungen als auch deren Gründe. Die Arbeitszeitpraxis jedes dieser drei Bereiche wird im Folgenden separat beschrieben.

Die Planbarkeit der Überstunden ist am größten in der Position des **Vorarbeiters**. Unvorhergesehene Überstunden kommen für den Vorarbeiter deswegen nicht vor, weil er konstant überlang arbeitet. Ein normaler Werktag des Vorarbeiters zwischen Montag und Donnerstag folgt dieser Struktur:

> „Ich stehe um 5.00 Uhr auf. Ungefähr eine Viertelstunde bin ich mit dem Auto unterwegs … ist ja nicht so weit – um 5.30 Uhr bin ich da. Und die ersten, die auf Montage kommen, die kommen ungefähr um 5.45 Uhr. Ich brauche eine Viertelstunde – umziehen – Kaffee trinken in der Früh, weil zu Hause habe ich keine Zeit. Und später fange ich an. Dann kommen diese von der Montage. Der Chauffeur, der bekommt den Lieferschein, was er mitnehmen muss, was muss er dort machen – ungefähr. Und um 6.45 Uhr fängt die Produktion an in der Halle. Muss ich wieder vorbereiten, auf jeden Tisch einen Zettel, was zu machen ist. Mit den Staplerfahrern voraus reden, was sie bringen müssen, welches Material usw. usw. – Das dauert bis 16.00 Uhr … 16.30 Uhr … ab und zu auch ein bisschen

> länger. Normale Arbeitszeit ist bis 15.30 Uhr. – 6.45 Uhr bis 15.30 Uhr ist normal Arbeitszeit … Aber ab und zu bin ich noch länger noch nicht fertig. 15.30 Uhr ist für mich nur der halbe Tag. - Und nach dem Arbeitsende wieder … müssen die Chauffeure wiederkommen. Ich muss wieder sagen, wer kommt wohin, was muss ausliefern … Darum ich bleibe immer bis 18.00 Uhr zumindest – von 5.30 Uhr bis 18.00 Uhr – das sind meine Tage.“ (Sägeholz, Vorarbeiter, S. 2-3)

Am Freitag, dies wurde nach der behördenmäßig verordneten Überstundenreduktion durchgesetzt, folgt nun nicht ein Tag wie der beschriebene, sondern freitags hört die gesamte Firma um 15.30 Uhr mit der Arbeit auf. In Summe ergeben sich für den über 60-jährigen Vorarbeiter pro Monat 50 bis 60 Überstunden.

Bemerkenswert ist die starke Konzentration an Verantwortungen und Zuständigkeiten bei der Position des Vorarbeiters, obwohl es eine zusätzlich einsetzbare Vertretung gäbe. Der Angabe des Vorarbeiters zufolge ist es an keinem einzigen Werktag möglich, das Arbeitsausmaß innerhalb der acht Stunden zu erledigen.

Im Verhältnis zum Vorarbeiter schwankt die Überstundenleistung der Arbeiter in der **Produktion** etwas stärker und bewegt sich insgesamt in einem deutlich niedrigeren Rahmen. Verantwortlich für das Überstundenaufkommen werden zum einen jahreszeitbedingte Auftragsschwankungen gemacht. In den Wintermonaten (ca. Dezember bis April) ist die Auftragslage geringer als in der übrigen Zeit des Jahres. Dennoch entstehen selbst in dieser Zeit bei einzelnen ein paar wenige Überstunden, beispielsweise zwei Überstunden im Februar 2016, bei einem Interviewten. Über das gesamte Jahr gerechnet entstehen bei dieser Person im Durchschnitt rund 15-20 Überstunden pro Monat, ein Wert, welcher auf eine Überstundenleistung von 20+ Stunden in den Monaten Mai bis November hindeutet. Zusätzlich weist der interviewte Produktionsarbeiter darauf hin, dass manch andere Kollegen, Stammbeschäftigte wie Leiharbeiter, deutlich mehr als er arbeiten – durchschnittlich bis zu 40 Überstunden pro Monat.

Abseits der Schwankungen über den Jahresverlauf, kommt es in Folge der kurzen Auftragsdauer und Auftragsvorlaufzeit oftmals zu kurzfristigen Auslastungsschwankungen. Aus der Sicht des Vorarbeiters zeigt sich die Situation folgendermaßen:

> „Das ist alles ganz kurzfristig bestellt. Das ist nicht so wie beim Maschinenbau. Die haben zum Beispiel einen Plan für das ganze Jahr … Aber hier zum Beispiel passiert es, [dass] nachmittags jemand 300 Stück [Verpackungen] bestellt für in der Früh. Das ist nicht ab und zu. So was passiert fast immer … Und da muss man nach Mittag schnell ein paar Leute organisieren, die das schnell machen oder müssen länger bleiben.“ (Sägeholz, Vorarbeiter, S. 6)

Für die Arbeiter in der Produktion bedeutet dies, dass sie erst wenige Stunden vor der Überstundenleistung dafür angefragt werden, was für die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben besonders schlecht ist:

> „[Ob ich Überstunden machen muss] also das weiß ich überhaupt nicht, muss ich sagen … Auf einmal kommt so viel Arbeit. Ja, wirklich … Also vor einer Stunde kommt der Chef und [sagt]: „Brauche ich das – Kannst du…“. Also zwingen tut er eh nicht, aber dann sagt er: „Bitte, das brauche ich gleich. Das ist wichtig.“ (Sägeholz, Produktion, S. 6)

Wegen der an sich großen Vergleichbarkeit der Arbeitsaufträge und Tätigkeiten in der Produktion, kommen prinzipiell alle Beschäftigten für Überstundenleistungen in Frage. Die erfolgreiche Abwicklung eines Auftrags hängt daher nicht von der Bereitschaft zur Überstundenleistung Einzelner ab.

> „[Wenn ich nicht kann,] dann sage ich z.B. „Ich habe keine Zeit." Dann sucht er [der Chef oder der Vorarbeiter] andere Leute, nicht. … Ja, er findet sicher irgendwen." (Sägeholz, Produktion, S. 6)

Dass für anstehende Überstundenarbeit immer Personal gefunden werden kann, wird wesentlich durch die aus Polen kommenden Leiharbeiter erleichtert. Werktags ohne familiäre Verpflichtungen in Österreich lebend besteht der Grund für ihren Aufenthalt primär in der Generierung von Einkommen. Dafür dürfte das extra Überstunden-Entgelt oft gelegen kommen.

Fast jeden Tag kommt es zu kurzfristigen Überstunden, wovon allerdings nicht alle Arbeiter in der Produktion betroffen sind. Für überlange Arbeitstage bleiben oft einige wenige Arbeiter – bis zu sechs, also rund 15 Prozent der Beschäftigten der Produktion. Die täglichen Überstunden bei den Arbeitern in der Produktion liegen zwischen einer halben Stunde und zwei Stunden.

Im Bereich der **Montage** ist die Planbarkeit der Arbeitszeit und somit auch der Überstunden um einen weiteren Grad geringer als im Bereich Produktion. Ebenso wie in den anderen Bereichen sind der Arbeitseinsatz und die Überstundenleistung wiederum sehr hoch: 40 Überstunden pro Monat sind keine Seltenheit.

Jeden Morgen werden zu Dienstbeginn die Montagefahrten auf die einzelnen Arbeiter aufgeteilt. Abhängig von der Distanz zum Kunden-/Kundinnenstandort und von der Verpackungsdauer vor Ort ergibt sich eine große Spanne an unterschiedlichen Tagesarbeitszeiten. Bei Kunden und Kundinnen aus der Region mit einfachen Verpackungsaufgaben sind Montagefahrten bereits zu Mittag abgeschlossen. Gegebenenfalls kann in den Nachmittagsstunden ein weiterer Montageauftrag abgearbeitet werden. Ist dies nicht der Fall, können Montagearbeiter Zeitausgleich nehmen – sofern im betreffenden Monat bereits Überstunden geleistet wurden. Der Zeitpunkt des Zeitausgleichs wird in diesem Fall viel stärker von der Auslastungssitutation als von den Arbeitern selbst bestimmt. Alternativ dazu können sie spontan Aufgaben in der Produktion übernehmen. Da Montagearbeiter in der Regel eine höhere Seniorität aufweisen und ursprünglich in der Produktion tätig waren, sind sie mit den dortigen Aufgaben vertraut.

> „Und zu Mittag sind wir da gewesen, gestempelt, normal, dass wir zurück sind. Jetzt kann ich frei nehmen, Zeitausgleich, oder – nutzt nix, in der Montage und dann produzieren, wenn wir nix [in der Montage] zu tun haben. Wir sind ja genug Leute, ja, ich fahre ab und zu Stapler, abladen, laden, weißt eh. So." (Sägeholz, Montage, S. 5)

Tage, wie der eben beschriebene, sind aus Überstunden-Perspektive unproblematisch. Sofern nicht die Zeitausgleichsvariante verwendet wird – und Überstunden abgebaut werden – entstehen zumindest keine neuen Überstunden.

Fallen jedoch ein langer Anfahrts- und Rückfahrtsweg mit einer langwierigen und aufwändigen Verpackungsarbeit am Kunden-/Kundinnenstandort zusammen, ergeben sich mitunter beträchtliche Überstunden. Gefragt nach den monatlichen Überstunden und wie diese entstehen, antwortet der Montagearbeiter folgendermaßen:

> „40, 30, 50 [Überstunden pro Monat]. Früher war bis 70. Für 2 Monate habe ich 1 ½ Monate gearbeitet. (lacht) Aber das ist 10 Jahre schon her oder länger. Jetzt nicht mehr. Wenn ich – vorige Woche z. B. war ich in Slowenien, habe ich gearbeitet für [eine Firma]. Da habe ich müssen bis 6.00 Uhr, 7.00 Uhr arbeiten. Da kommen schon ein paar Stunden. Dann, woanders kommen auch ein paar Stunden. Bis 40 Überstunden, mehr nicht." (Sägeholz, Montage, S. 9)

Der Geschäftsführer Verpackung schildert eine vergleichbare Situation:

> „Wenn die auf Montage gefahren sind – nach Wien – dann fährt er da um 6.00 Uhr weg – oder oft schon um 5.30 Uhr – dann ist er dort um 9.00 Uhr – in Wien – dann arbeitet er bis 16.00 Uhr und dann fährt er heim. Und kommt um 20.00 Uhr heim … dann ist er zu lange unterwegs." (Sägeholz, Management, S. 1.11)

Es liegt auf der Hand, dass das Arbeitsinspektorat derartige Arbeitstage beanstandete. Die Geschäftsführung löste die Situation, indem den Montagearbeitern nun eine zusätzliche Pauschale von 40 Euro zur Abdeckung der Übernachtungskosten gezahlt wird und es ihnen freisteht, ob sie in der Nähe des Kunden-/Kundinnenstandortes übernachten, oder ob sie den Rückweg antreten. In der Regel entscheiden sich die Montagearbeiter für die letztgenannte Variante.

Zusammenfassend ergeben sich in jedem der drei beschriebenen Arbeitsbereiche unterschiedliche Problemlagen in Hinblick auf die Entstehung der Überstunden:

- Für die Position des Vorarbeiters ist eine sehr ausgeprägte Konzentration an Tätigkeiten und Verantwortungsbereichen festzustellen. Trotz der langjährigen Betriebserfahrung des Vorarbeiters lässt sich dessen Aufgabenspektrum strukturell nicht in der regulären Arbeitszeit erledigen. Inwiefern sich hinter den Überstunden eine individuelle Präferenz des Vorarbeiters oder doch der Wille der Geschäftsführung verbirgt, lässt sich nicht vollends ergründen. Fest steht allerdings, dass mit dieser zentralen Position im Unternehmen eine ausgeprägte Verhandlungsbasis des Vorarbeiters gegenüber der Geschäftsführung einhergeht. Ersichtlich wird dies an der merklich über dem Kollektivlohn liegenden Entlohnung des Vorarbeiters von über 4.000€ netto monatlich – inklusive Überstundenentgelt.
- Als Faktor für Überstunden sorgt in der Produktion insbesondere die kurzfristige Auftragslage. Die geringe Bezahlung der Beschäftigten hingegen kann als Push-Faktor angesehen werden – ebenso wie die Tatsache, dass Leiharbeiter in Österreich keine Verpflichtungen außerhalb der Erwerbsarbeit haben und nur des Einkommens wegen hier sind. Überstunden werden zur Aufbesserung des Einkommens genützt.
- Für den Überstundenanfall im Bereich Montage sind Fahrten zu weit entfernten Kund-/innenunternehmen in Kombination mit aufwendigen Verpackungsarbeiten das entscheidende Kriterium. In diesen Fällen ist es nicht möglich, die Arbeit innerhalb der regulären Tagesarbeitszeit abzuschließen.

Auszahlung vs. Zeitausgleich als individueller Flexibilitätspuffer

Die Entscheidung, ob Überstunden als Zeitausgleich oder als Lohnzuschlag verwendet werden, steht den Arbeitern weitgehend frei. Angesichts des geringen Lohns in der Branche ist es nachvollziehbar, dass alle befragten Arbeiter zumindest einen Teil der Überstunden in Geld abgegolten haben wollen, auch wenn neben dem erhöhten Einkommen auch andere Motive, z.B. familiäre Verpflichtungen, eine Rolle spielen, wie der Fall eines Montagearbeiters zeigt:

> „Hälfte-Hälfte. Wenn ich, wie gesagt, wenn ich 40 [Überstunden im Monat] habe, 20 lasse ich auszahlen, 20 nehme ich, wenn ich sie brauche. Weil ich brauche auch – ich habe auch ein kleines Kind, Familie zuhause. Ich kann arbeiten den halben Tag und zuhause auch sein, wenn ich jetzt nix auf Montage habe, zum Fahren, dann nehme ich die Kleine, dann geht meine Frau arbeiten. Und wenn es so für mich passt, für ihn [gemeint ist der Chef] passt, für meine Frau passt und für mein Kind. Mein Kind muss ich holen vom Kindergarten. Am Nachmittag geht meine Frau wieder arbeiten, am Nachmittag, und ich bleibe mit meinem Kind zuhause. Das passt wieder. Das ist nicht immer, aber 20 Stunden nehme ich.“ (Sägeholz, Montage, S. 12)

Aus Sicht eines Produktionsarbeiters wird das Motiv der Einkommensaufbesserung durch Überstunden betont.

> „Weil 1.300 Euro [netto], und heutzutage, also ich selber z. B. zahle 750€ nur Miete und das und das – ich selber komme auch fast nicht [aus]. Aber meine Buben helfen mir halt. Wo ich nicht zusammenkomme, helfen die Buben … Sicher eine Besserung, ja. Aber mit 15 oder 20 Überstunden, da kriege ich 1.500€ Euro. Also fast – also 150€, 200€ mehr im Monat.“ (Sägeholz, Produktion, S. 6)

Zeitausgleich nimmt der Arbeiter in der Produktion, ein praktizierender Moslem, nur für religiöse Zwecke in Anspruch. Seit einigen Jahren hat er mit der Geschäftsführung eine mündliche Vereinbarung, dass er jeden zweiten Freitag, dem heiligen Tag im Islam, ab Mittag Zeitausgleich nehmen kann.

Überstunden sind somit auch Schlüssel zu individuell bestimmter Arbeitszeitflexibilität bzw. -autonomie und entscheiden in diesem Fall etwa darüber, ob jemand seine Religion in gewünschter Form praktizieren kann oder nicht.

Dass Überstunden nicht erfasst und auch nicht bezahlt werden, kommt in der Firma Sägeholz nicht vor. Dazu der Vorarbeiter, der sich alle Überstunden auszahlen lässt:

> „Von dieser Seite – ich muss sagen – es ist in Ordnung. Es gibt so Firmen, die wollen nicht zahlen … Zeitausgleich. In meinem Fall – vom meiner Seite – ist das alles OK.“ (Sägeholz, Vorarbeiter, S. 3)

Weitere Aspekte der Arbeitszeitkultur und –Praxis

Entgrenzung der Arbeit ist bei der Firma Sägeholz kein Thema. Vor rund 20 Jahren als die Firma noch weniger Beschäftigte hatte und deutlich mehr Überstunden anfielen, gab es „ein paar Mal“ nach Dienstschluss Anrufe von Seiten der Geschäftsführung. Emailbeantwortung oder Telefonate nach Dienstende kommen heutzutage allerdings bei keinem der interviewten Arbeiter vor.

Die *Urlaubsplanung* verursacht keinerlei Komplikationen. Von keiner Seite wurden Konflikte wegen einer langfristigen Planung von Erholungszeiten genannt. Schwierigkeiten bei der Inanspruchnahme des Urlaubs entstehen einzig für den Vorarbeiter. Wegen seiner zentralen Rolle im Unternehmen ist es ihm selbst kaum möglich, länger als eine Woche von der Firma abwesend zu sein.

Ebenso ist es ohne Probleme möglich, vereinzelt *kurzfristig freinehmen* zu können: Sind Arbeiter spontan aus diversen Gründen (Krankheit eines Familienmitgliedes, Behördengänge etc.) verhindert, kann innerhalb der Firma immer Ersatz gefunden werden. Die ähnlichen Tätigkeiten in Produktion und Montage, eine ausgeprägte Kultur des Umgangs mit langen Arbeitszeiten und spontanen Umschichtungen der Arbeit sind wichtige Faktoren, welche es Arbeitern ermöglichen, kurzfristig abwesend zu sein.

Die betrieblich festgelegten *Pausen* von 9.00 bis 9.15 Uhr und von 12.00 bis 12.30 Uhr gelten für alle Arbeiter und werden automatisch durch das digitale Zeiterfassungssystem von der täglichen Arbeitszeit abgezogen. Während dieser Zeiten nehmen alle Arbeiter in der Produktion gleichzeitig ihre Pause in Anspruch. Montage-Arbeiter, welche sich zur Pausenzeit außerhalb des Firmenstandortes befinden, können die Pausenzeiten je nach Arbeitsanfall vor Ort etwas vorziehen oder nachholen. Entfallen lassen wird die Pause nicht, denn von der Arbeitszeit wird sie ja ohnehin abgezogen.

2.7.4 Reduktion von Überstunden

Wie bereits mehrfach angedeutet, wurden die Überstunden bei Sägeholz vor wenigen Jahren deutlich reduziert. Wie mit Arbeitszeiten und mit Überstunden *vor der Reduktion* umgegangen wurde, wird in diesem Kapitel ebenso diskutiert wie die *Umsetzung der Reduktion* und die *Wahrnehmungen, Einstellungen und Effekte der Reduktionsmaßnahmen*.

Arbeitszeitpraxis vor der Reduktion

Vor der Überstundenreduktion lag das Überstundenausmaß wesentlich über dem heutigen. Dies hatte zwei Gründe.

- Werktags wurde in den Produktionshallen normalerweise bis 18.00 Uhr gearbeitet. Die Produktionsarbeiter häuften so täglich bis zu 2,5 Überstunden an. Nach Produktionsschluss fielen für den Vorarbeiter zusätzlich diverse Vorbereitungstätigkeiten für den Folgetag an. Ebenso dauerten die Arbeitstage der Geschäftsführung dementsprechend länger.
- Zusätzlich zu der überlangen Arbeit an Werktagen wurde bei Sägeholz traditionell auch an Samstagen bis Mittag bzw. bis zum frühen Nachmittag gearbeitet. Kund-/innenfirmen bestellten häufig am Freitagnachmittag für den darauffolgenden Montagmorgen. Um derartige Aufträge abzuarbeiten, wurde an fast allen Samstagen gearbeitet.

Die aus dieser Arbeitszeitpraxis entstehenden Überstunden waren enorm. Als Richtwert nannte der Vorarbeiter rund 100 Überstunden pro Monat, der interviewte Montage-

Arbeiter nannte 70-80 Überstunden. Darüber hinaus wurden Überstunden normalerweise zur Gänze als Lohnzuschlag entgolten und die Zeitausgleichsoption nur selten bis gar nicht in Anspruch genommen – es dürfte wohl keinerlei Spielraum nach unten wahrgenommen werden.

Anlass der Überstundenreduktion

Anlassfall der Reduktion war eine Schwerpunktmaßnahme des Arbeitsinspektorats zum Thema Arbeitszeit vor wenigen Jahren. Im Zuge der Inspektionen wurden die Daten der Zeiterfassung angefordert. Insbesondere aus dem Umstand, dass bis zu diesem Zeitpunkt bei Sägeholz die Pausenzeiten nicht erfasst wurden, entspann sich ein Rechtsstreit über Strafzahlungen im „Zig-Tausend-Bereich". Die Strafe kam jedoch nicht zu tragen. Es blieben lediglich die Anwaltskosten und der Auftrag, die Arbeitszeit der Beschäftigten zu reduzieren. Bemerkenswert dabei ist, dass das Arbeitsinspektorat den Umgang mit und das Ausmaß der Überstunden zwar beanstandete und bestrafte, die Umsetzung einer Reduktion aber seither nicht kontrollierte.

Betriebliche Umsetzung der Reduktion

Nach der Anordnung wurden auf betrieblicher Ebene einige Neuerungen eingeführt, um die Überstunden auf ein gesetzlich zulässiges Niveau zu senken:

- Die Arbeit an Samstagen wurde gestrichen.
- Der Zeitausgleich wurde als eine der Auszahlung von Überstunden ebenbürtige Option innerbetrieblich etabliert.
- Freitags endet die Arbeit nun mit dem regulären Arbeitsende um 15.30 Uhr.
- Die tägliche Arbeit zwischen Montag und Donnerstag dauert nicht mehr automatisch für alle bis 18.00 Uhr. Überstunden (von einer halben bis zu zwei Stunden) werden an diesen Tagen nur mehr von wenigen Arbeitern verrichtet.
- Montage-Arbeiter wurden angewiesen um einen von der Firma zur Verfügung gestellten Betrag von 40€ bei überlangen Außendiensten in der Nähe des Kunden-/Kundinnenstandortes zu übernachten.

Mit diesen Maßnahmen sanken die individuellen Überstunden um etwa die Hälfte (Vorarbeiter: von 100 auf 50-60 Überstunden pro Monat, Montage-Arbeiter: von 70-80 auf etwa 40 Überstunden pro Monat, welche jeweils zur Hälfte in Zeitausgleich während des Monats und Lohnzuschlag entgolten werden. Insofern bleiben am Monatsende nur rund 20 Überstunden).

Um bei diesen Maßnahmen der Arbeitszeitreduktion nicht den Output verringern zu müssen, wurden zwei zusätzliche Arbeitsgruppen (=Werktische in den Produktionshallen) installiert, welche allerdings nur bei Auftragsspitzen durch Leiharbeiter besetzt werden:

> „[W]ir haben einfach noch zusätzlich zwei so Arbeitsgruppen installiert, dass dann bei Bedarf sofort dort wer arbeiten kann. Wenn wirklich ein großer Auftrag ist, dann weißt du es eh eine Woche vorher. Dann kannst sagen: 'so, die nächste Woche brauche ich zwei Leasing-Leute. Dann tu ich halt einen Erfahrenen und einen Neuen zusammen und die kann ich dann zu der Gruppe geben. Man hat sich dann

> drauf eingestellt. Und trotzdem nicht bis 18.00 Uhr arbeiten, sondern nur bis 16.30 Uhr oder so. Dann geht sich das wieder aus.“ (Sägeholz, Management, S. 2.1-2)

Die Überstundenreduktion führte somit zu einem leichten Beschäftigungseffekt, jedoch nur bei Leiharbeitern aus Polen. Inwiefern in weiterer Folge neues Stammpersonal als Reaktion auf die Stundenreduktion eingestellt wurden, konnte wegen der vielfältigen Einflüsse auf Personaländerungen nicht exakt nachvollzogen werden. Hinweise darauf, dass ein Teil der Stundenreduktion von einer Verdichtung bzw. Intensivierung der Arbeit kompensiert wurde, gibt es keine. Die Frage, ob es durch die Stundenreduktion zu deutlichen Mehrkosten des Unternehmens gekommen sei, beantwortete der Geschäftsführer folgendermaßen:

> „Nein. Es ist jetzt gleichgeblieben, glaube ich in Summe. Weil dadurch, dass alle Aufträge ein bisschen anders sind, ist das oft so schwierig zu vergleichen.“ (Sägeholz, Management, S. 2.2)

Zu Beginn der Reduktionsmaßnahmen wurde auf die Einhaltung der einzelnen Neuerungen genau geachtet. Mit der Zeit wurden manche Maßnahmen jedoch etwas aufgeweicht. So berichtet einer der Arbeiter, dass in Ausnahmefällen, etwa 3-5 Mal im Jahr, wegen besonderer Auftragsspitzen wieder am Samstag gearbeitet wird. Ebenso wird es den Montage-Arbeitern, wie weiter oben beschrieben, freigestellt, die Übernachtungspauschale nicht anzunehmen, sondern am selbigen Tag wieder zurück zu fahren. Als Ausgleich für den überlangen Dienst wird versucht, den Arbeitern dafür den folgenden Tag frei zu geben.

Einstellungen gegenüber der Reduktion

Die Arbeiter von Sägeholz akzeptierten die Ankündigung der Überstundenreduktion als Anweisung der Geschäftsführung, wenngleich einige Arbeiter den mit der Einführung der neuen Arbeitszeitpraxis verbundenen Einkommensverlust beanstandeten. Die gegenwärtige Arbeitsorganisation setzte sich aber mit der Zeit als neue Normalität durch. Auch die Geschäftsführung kann der Stundenreduktion etwas abgewinnen. Da durch das frühere Produktionsende an Werktagen die Nachbereitungszeit vorgezogen werden kann, beginnt der Feierabend nicht mehr erst um 22.00 Uhr. Ebenso positiv wird der freie Samstag bewertet.

Das Ende der Samstagarbeit wird von den Arbeitern geteilt wahrgenommen. Einer der Arbeiter schätzt die zusätzliche Zeit für Freizeitaktivitäten und Haushaltserledigungen. Dennoch gibt es deutliche Stimmen für die Arbeit an Samstagen.

> „Samstag habe ich gerne gearbeitet … gemütlich, schön. Ja, ja, war super. Aber jetzt nix mehr. Der Chef hat gesagt: „Nein, zu viele Überstunden.“ Weißt du, aber nicht stehen, da haben wir gearbeitet. Aber da haben wir so gearbeitet, weißt du eh, die Arbeit ist gegangen, aber wir haben viel Spaß auch gehabt, die Leute da.“ (Sägeholz, Montage, S. 16)

Ein anderer Arbeiter würde es ebenso bevorzugen, an Samstagen Überstunden zu machen anstatt werktags, um wiederum aus religiösen Gründen freitagnachmittags Zeitausgleich beantragen zu können.

2.7.5 Überstunden aus Beschäftigtensicht

Überstunden werden, wie in den vorhergehenden Kapiteln ersichtlich ist, durchgehend als *Überstunden pro Monat* beschrieben. Im Laufe eines Monats können Arbeiter mitverfolgen, wie viel sie über der Normalarbeitszeit liegen respektive wie viel Zeitausgleich ihnen zusteht. So ist es nachvollziehbar, dass manche Arbeiter ein Zielverhältnis von „Hälfte-Hälfte" zwischen Zeitausgleich und Auszahlung der Überstunden im Laufe eines Monats anpeilen können. Mit Monatsbeginn sind alle Überstunden des Vormonats in Zeit oder Geld abgegolten und der Stand an Überstunden für alle Arbeiter auf null herabgesetzt.

Im Allgemeinen lässt sich sagen, dass die Beschäftigten mit der Arbeit bei Sägeholz zufrieden sind. Hervorgehoben wird vom Vorarbeiter zum Beispiel der transparente Umgang im Unternehmen mit Überstunden. Diese würden im Gegensatz zu anderen Firmen immer zur Gänze erfasst und entweder in Geld oder Zeit „so wie es sein muss" ausgeglichen. Als positiv wird auch die Wahlmöglichkeit zwischen Zeitausgleich und Lohnzuschlag beschrieben. So können individuelle Zeit/Geld-Arrangements angestrebt werden. Mit Bezug auf sein fortgeschrittenes Alter betont der Vorarbeiter wiederum, die Arbeit werde ihm manchmal zu viel, dennoch sei es normalerweise für ihn in Ordnung. Von mancher Seite wird auch die Zufriedenheit mit den frühen Arbeitszeiten betont. Das reguläre Arbeitsende um 15.30 Uhr – bzw. mit einer Überstunde um 16.30 Uhr – erlaubt noch Freizeit- oder Einkaufsaktivitäten nach der Arbeitszeit.

In manchen Angelegenheiten wurden dennoch teilweise sehr konkrete Änderungswünsche geäußert. Ideal für den Produktionsarbeiter wäre, wenn die Wochenarbeitszeit auf sechs statt auf fünf Tage ausgeweitet würde. Dies würde es ihm erlauben jeden Freitagnachmittag seine Religion praktizieren zu können. Eine Arbeitszeitreduktion im Allgemeinen wird mit der Begründung des Einkommensverlustes jedoch abgelehnt. Das gesamte Arbeitsausmaß passe so. Des Weiteren bereiten dem Vorarbeiter insbesondere die kurzen Auftragslaufzeiten Schwierigkeiten für die Planung der Produktion. Wegen der Einzelanfertigungen können auch keine Produktionsschritte vorgezogen werden, wodurch allen ein hohes Ausmaß an Spontaneität abverlangt wird.

2.7.6 Fazit

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 Wertschöpfungsketten, 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 Sozial-

bereich 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.

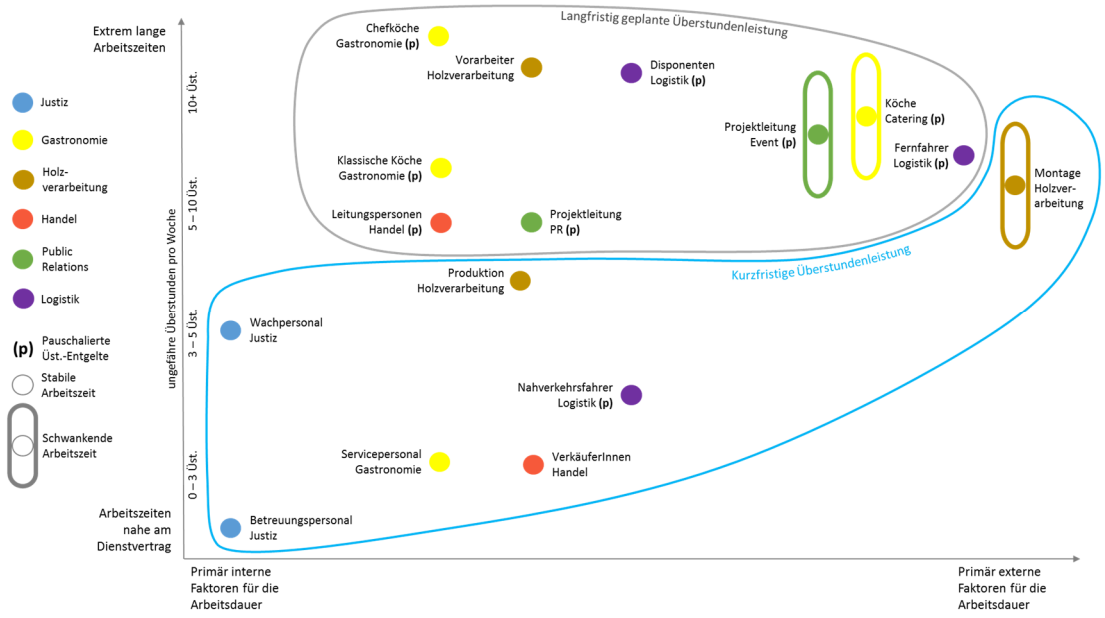
2.8.2 Charakteristika langer Arbeitszeiten

Die Analyse der Fallstudienergebnisse 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 2-7 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 Kapitel 4.3).

Abbildung 2-7: Charakteristika langer Arbeitszeiten



Qelle: Eigene Darstellung basierend auf den Fallstudienergebnissen.

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 enstehen auf Eigeninitiative, weil es das Arbeitspensum nicht anders ermöglicht. Druck des Managements ist in diesem Fall gar nicht erst notwendig.

Abbildung 2-7 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 Arbeiszeitpraktiken 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 2-7 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 Flaschenhalsposition. 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 2-7 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 2-7) und zum anderen aufgrund kurzfristigen, ungeplanten Personalbedarfs (untere blaue Umkreisung in Abbildung 2-7).

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 insbeson-

dere 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 2-7 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-Stunden-

woche 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 pauschaliertem Überstunden-Entgelten

Als weitere Maßnahme zur Reduktion von Überstunden wurde genannt, dass Verträge mit pauschaliertem 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 pauschaliertem 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 2-7 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 AP1 Kapitel 1.6.4 und 4). Bei alldem 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 Wider-

ständen 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

Auf Basis von zehn Vorschlägen wurden vier Länder, nämlich Dänemark, Frankreich, Schweden und Deutschland für eine vertiefende Recherche und Darstellung ausgewählt. Auswahlkriterien waren u.a. eine geringe Anzahl an durchschnittlich gesetzlich bzw. kollektivvertraglich festgelegten (wöchentlichen) Arbeitsstunden, sowie eine möglichst niedrige Anzahl an durchschnittlich normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden von weiblichen und männlichen Vollzeitarbeitskräften. Deutschland wurde zudem aufgrund der großen Vergleichbarkeit mit Österreich ausgewählt. Damit sollten sowohl das Auffinden von *Good-Practice*-Beispielen als auch die Vergleichbarkeit mit Österreich gewährleistet werden.

Fragen, die in den einzelnen Länderberichten beantwortet werden sollen, sind u.a.:

- Wie und auf welchen Ebenen werden Arbeitszeiten und Überstunden reguliert?
- Welche *Good-Practice*-Beispiele im Umgang mit Arbeitszeiten und Überstunden lassen sich finden?
- Welche positiven und welche negativen Anreize für Überstunden gibt es?
- Welche Triebkräfte können für und gegen eine Lockerung der Überstundenregulierung und der entsprechenden Vergütung ausgemacht werden?
- Wie können Arbeitszeitgesetze und Überstundenregelungen tatsächlich durchgesetzt und kontrolliert werden?

Die Darstellung der „Regulierung von Überstunden“ in den einzelnen Ländern basiert einerseits auf der Zusammenfassung von zugänglichen Informationen, sprich publizierten Studien und Erhebungen, Online-Dokumenten, gesetzlichen Regelungen, Kollektivverträgen etc. Andererseits konnten namhafte Arbeitszeitexperten und Arbeitszeitexpertinnen gewonnen werden: Für Frankreich Dr. Philippe Askenazy (Paris School of Economics), für Dänemark Prof.in Anna Ilsøe (Universität Kopenhagen), für Deutschland Dr.in Angelika Kümmerling (Universität Duisburg) und für Schweden Prof. Tommy Isidorsson (Universität Göteborg). Diese Arbeitszeitexperten und Arbeitszeitexpertinnen beantworteten zu zwei verschiedenen Zeitpunkten der Projektlaufzeit sehr konkrete länderspezifische Fragestellung in schriftlicher Form. Die Beantwortung dieser Fragen stellt eine sehr wesentliche Informationsquelle für die einzelnen Länderberichte dar.

Ein besonderer Schwerpunkt der Experten-/Expertinnenbefragung lag auf Informationen zur Durchsetzung und Kontrolle der Regelungen, also der Sicherstellung der Einhaltung von Begrenzungen von Arbeitszeiten und Überstunden. Leider sind die diesbezüglichen Informationen aufgrund fehlender Untersuchungen in den einzelnen Ländern eher dürftig. Auch hinsichtlich unterschiedlicher Kulturen im Umgang mit

Überstunden war das Wissen von Arbeitszeitexperten und Arbeitszeitexpertinnen der einzelnen Länder von Interesse.

Die Unterschiede in den einzelnen Länderberichten ergeben sich einerseits aufgrund der länderspezifischen Regulierungsweisen, andererseits aber auch durch den unterschiedlichen Grad an zugänglicher Information, etwa, weil in den einzelnen Ländern nur zu bestimmten Fragestellungen Untersuchungen vorhanden sind oder nur bestimmte Kollektivverträge in englischer Sprache zur Verfügung stehen. Die Auswahl der bearbeiteten Kollektivverträge erfolgt daher nicht nur auf Basis ihrer Relevanz, sondern auch aufgrund ihrer Zugänglichkeit. Dennoch ist es gelungen für alle Länder Informationen zu den wichtigsten bzw. Leit-Kollektivverträgen (etwa Metallbranche) zu erhalten.

Da die Regulierung der Überstunden in die Regelungen der Arbeitszeit allgemein eingebettet ist und ohne diese nicht verständlich wäre, erfolgt in den Länderberichten eine Beschreibung der Regelungen der Arbeitszeit allgemein und daraus abgeleitet eine Darstellung der Regulierung bzw. des Umganges mit Überstunden.

3.2 Arbeitszeit und Überstunden in Dänemark

3.2.1 Kollektivvertragliche Regulierung der Arbeitszeit

In Dänemark ist die Arbeitszeit nicht gesetzlich geregelt. Der *Danish Working Environment Act* legt nur fest, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine tägliche Ruhepause von 11 Stunden und einen freien Tag pro Woche haben müssen. Entsprechend der EU-Arbeitszeitrichtlinie, darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Zeitraum von 4 Monaten 48 Stunden nicht übersteigen.

Die Arbeitszeit unterliegt **kollektivvertraglichen Regelungen**. Die Tarifbindung ist laut Andersen et al. (2014:18) hoch und beträgt 83 Prozent (100 Prozent im öffentlichen Dienst und 74 Prozent in der Privatwirtschaft). 2014 betrug die **durchschnittliche kollektivvertraglich geregelte Wochenarbeitszeit 37 Stunden**. Dies ist nach Frankreich die zweitkürzeste durchschnittliche kollektivvertraglich geregelte Arbeitszeit innerhalb der EU (Eurofound 2015a: 3).

Im Gegensatz zu Schweden betrug 2014 die kollektivvertraglich geregelte wöchentliche Arbeitszeit auch in den Sektoren Chemie, Metall, Banken, Handel und öffentlicher Dienst durchschnittlich 37 Stunden (Eurofound 2015a:6ff.). Laut Anna Ilsøe beträgt die Arbeitszeit in den meisten Branchenkollektivverträgen der Privatwirtschaft aber auch im öffentlichen Dienst bereits seit den 90er Jahren 37 Stunden.

Verglichen mit anderen EU-Ländern ist die Arbeitszeit in Dänemark sehr niedrig – sowohl bezogen auf die jährliche als auch die normalerweise geleistete wöchentliche Arbeitszeit. Diese betrug für alle unselbständig Erwerbstätigen in Vollzeit 2014 durchschnittlich 37,8 Stunden, für Frauen 37,2 Stunden und für Männer 38,2 Stunden. Anna Ilsøe führt dies unter anderem auf die relative hohe und gleichberechtigte Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen in Dänemark zurück. Der **Gender-Employment-**

Gap machte 2012 in Vollzeit-Äquivalenten nur 11 Prozentpunkte aus (Europäische Kommission 2014: 4).[27] 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.[28] Laut Anna Ilsøe müssen sich in Zwei-Verdiener-/Verdienerinnen-Haushalten beide Elternteile um die Kinderbetreuung kümmern und lange Arbeitszeiten sind daher für beide Geschlechter nicht erwünscht bzw. nur schwer möglich.

3.2.2 Überstunden versus Flexibilisierung der Arbeitszeit

Auch die **Definition und Abgeltung von Überstunden** sind kollektivvertraglich geregelt. Für Überstunden kann entweder ein Zeitausgleich in Anspruch genommen werden, oder sie werden finanziell abgegolten.

Der dänische Arbeitsmarkt zeichnet sich durch einen sehr hohen Grad an Flexibilisierung – auch betreffend die Arbeitszeit – aus. Während es bei Kollektivvertragsverhandlungen in der Vergangenheit auch um die Anzahl der Arbeitsstunden ging, stellt seit nunmehr zehn bis 15 Jahren vor allem die Verteilung der Arbeitszeit über längere Zeiträume bzw. die **Flexibilisierung der Arbeitszeit** (etwa durch Arbeitszeitkonten) einen zentralen Verhandlungspunkt dar (Ilsøe 2012:248f.).

Laut Westergaard-Nielsen/Neamtu (2012:6) unterliegen 77 Prozent der dänischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einem Kollektivvertrag der eine **flexible Arbeitswoche** vorsieht, dabei kommt bei einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 37 Stunden in der Regel ein **Durchrechnungszeitraum von einem Jahr** zur Anwendung. Auf Basis von zwei Erhebungen in der **dänischen Industrie** stellt Anna Ilsøe zusammenfassend fest, dass mehr als 80 Prozent Arbeitszeitvereinbarungen auf Unternehmensebene haben, wobei Vereinbarungen zur **flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit** (43 Prozent), die häufigsten sind. Zwei Drittel dieser Vereinbarungen legen jährliche Durchrechnungszeiträume und Grenzen für die Arbeitszeitkonten (etwa plus/minus 100 Stunden) fest, aber nur eine von zehn Vereinbarungen sieht Überstundenzuschläge vor. In 22 Prozent der Unternehmen erfolgt die Berechnung der **Arbeitszeit auf Jahresbasis**. Die Arbeitszeitkonten (aufgrund von flexiblen Vereinbarungen oder auch Jahresarbeitszeiten) werden häufig von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen selbst oder der gewerkschaftlichen Vertretung auf Betriebsebene verwaltet. In mehr als der Hälfte der Betriebe berichtet die gewerkschaftliche Vertretung zudem von einem sehr hohen Einfluss der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf ihre Arbeitszeit.

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

[28] 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.

Andersen et al. (2014:27) stellen fest, dass es in den nordischen Ländern und insbesondere in Dänemark (und hier im Produktionsbereich) in den letzten Jahrzehnten zu einer zunehmenden **De-Zentralisierung der Kollektivverträge** gekommen ist. Demnach werden in Branchenkollektivverträge nur mehr Rahmenbedingungen (etwa Ziele und Verfahren) festgelegt. Die detaillierten Regelungen – auch betreffend Arbeitszeiten – werden zunehmend auf Unternehmensebene ausgehandelt. Demnach kann die Arbeitszeit in den unterschiedlichen Branchen und auch Betrieben über ein Jahr sehr stark variieren, solange bezogen auf eine jährlichen Durchrechnungszeitraum die Arbeitszeitnorm eingehalten wird (Andersen et al. 2014:30). Laut Anna Ilsøe ist die Möglichkeit Arbeitszeitvereinbarungen auf Unternehmensebene zu treffen, im Kollektivvertrag der **Produktionsindustrie** am radikalsten umgesetzt. Hier kann nahezu jeder Aspekt der Arbeitszeit auf Betriebsebene zwischen der gewerkschaftlichen Vertretung und dem Management vereinbart werden. Auch im **öffentlichen Dienst** sind lokale Vereinbarungen innerhalb eines bestimmten Rahmens möglich. Hingegen sind im **Einzelhandel** derartige Vereinbarungen sehr eingeschränkt.

Auf Basis einer Untersuchung von administrativen Daten im Jahr 2009 stellt Anna Ilsøe zusammenfassend 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. Diese Möglichkeit stellt eher einen **positiven Anreiz** für die Leistung von „Überstunden" dar. Einen **negativen Anreiz,** vor allem für Besserverdiener und Besserverdienerinnen, bildet hingegen die relative hohe Besteuerung von mittleren und höheren Einkommen in Dänemark (56 Prozent), wobei Überstunden und Überstundenzuschläge voll versteuert werden. Da die steuerliche Belastung für niedrigere Einkommen geringer ist (40 Prozent), ist hier – laut Anna Ilsøe – der Anreiz für Überstunden zumindest theoretisch größer. Sie hält aber auch fest, dass es keine derartige Diskussion in Dänemark gibt. Zudem ist durch den einfachen Einsatz von **flexiblen Arbeitszeiten über Arbeitszeitkonten** auch der Anreiz für Unternehmen gering.

3.2.3 Kollektivvertrag der Produktionsindustrie

Laut Anna Ilsøe ist der aktuelle Kollektivvertrag der Produktionsindustrie (2014-2017) Trendsetter im Hinblick auf die Arbeitszeitregulierung (Danks Industri/CO-Industri 2014). Auch dieser Kollektivvertrag sieht eine **37 Stunden-Woche** vor. Die normale Arbeitszeit soll zwischen 6:00 und 18:00 liegen. Die Verteilung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit wird von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen nach Konsultation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen festgelegt. Auf Basis einer Vereinbarung auf Unternehmensebene kann die Arbeitszeit pro Woche flexibel gestaltet sein, sofern bei einem **Durchrechnungszeitraum von zwölf Monaten** die wöchentliche Arbeitszeit 37 Stunden beträgt.

Beide Vertragsparteien kommen überein, **Überstunden nach Möglichkeit zu vermeiden**. Ist dies nicht möglich, müssen Überstunden einen Tag vorher angekündigt werden. Die gewerkschaftlichen Vertreter und Vertreterinnen müssen über das Ausmaß derartiger Überstunden informiert werden.

Werden Überstunden nicht rechtzeitig angekündigt, ist ein **Extra-Zuschlag** von 13,25 Euro pro Stunden zu bezahlen. Entsprechend lokaler Vereinbarungen sind für Überstunden **Zuschläge zu bezahlen oder es kann Zeitausgleich in Anspruch** genommen werden. Auch die Bestimmungen betreffend Arbeitszeitkonten werden auf Unternehmensebene vereinbart. In Unternehmen mit einem gewählten Betriebsrat, kann auf Unternehmensebene entschieden werden, ob **Überstunden durch Zeitausgleich** abgebaut werden können. Kommt es zu keiner Einigung mit dem Betriebsrat, sollen Überstunden, die etwa aufgrund einer Krankheit oder Abwesenheit eines Kollegen, zur Beladung oder Entladung von Fahrzeugen oder aufgrund von Hochofen- oder Maschinenausfällen und dergleichen entstanden sind, nicht durch Zeitausgleich ausgeglichen werden. Alle anderen Überstunden von Vollzeitkräften sollten innerhalb von vier Wochen durch ganze Zeitausgleichstage abgebaut werden. Die **Zuschläge für Überstunden** steigen mit der Anzahl der Überstunden und betragen 2016 an Wochentagen für die ersten zwei Überstunden pro Tag 5,19 Euro, für die dritte und vierte Überstunden 8,30 Euro und ab der fünften Überstunde 15,52 Euro. Für Überstunden an Sonn- und Feiertagen liegen die Zuschläge zwischen 10,34 Euro und 15,52 Euro (Danks Industri/CO-Industri 2014:24f.).

3.2.4 Kollektivvertrag für den Bankensektor

Laut dem aktuellen Kollektivvertrag für den dänischen Bankensektor beträgt die wöchentliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte **37 Stunden**, die jährliche Arbeitszeit 1.924 Stunden. Die tägliche Arbeitszeit kann zwischen 6 und 10 Stunden variieren. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (einschließlich Überstunden oder Mehrarbeit) darf bei einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten.

Vollzeitarbeitskräfte beginnen ihren Arbeitstag zwischen 8.00 Uhr und 10.00 Uhr und beenden diesen an fünf Arbeitstagen um 17.00 Uhr oder an vier Tagen um 17.00 Uhr und an einen Tag um 19.15 Uhr. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit muss auch auf die Bedarfe der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Betreuungspflichten Rücksicht genommen werden.

Im Falle einer individuell **vereinbarten Arbeitszeit** *(agreed working hours)* kann diese an fünf Wochentagen auch zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr liegen und zwischen 20 und 43 Wochenstunden variieren. Allerdings darf bei einem **Durchrechnungszeitraum von 4** Wochen die durchschnittliche Arbeitszeit 37 Stunden nicht übersteigen.

Darüber hinaus ist auch eine **erweiterte vereinbarte Arbeitszeit** *(extended agreed working hours)* rund um die Uhr an sieben Tagen die Woche möglich, allerdings nur für die **maximale Dauer von 26 Wochen**. Die tägliche Arbeitszeit muss mindestens 6 Stunden und darf nicht mehr als 12 Stunden betragen. Die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit soll dabei 42,5 Stunden nicht übersteigen. Die tatsächliche wöchentlich geleistete Arbeitszeit (einschließlich Mehrarbeit oder Überstunden) darf 48 Stunden nicht übersteigen. Eine individuell vereinbarte (erweiterte) Arbeitszeit muss in schriftlicher Form erfolgen und dem Arbeitnehmer / der Arbeitnehmerin mindestens

vier Wochen im Voraus bekannt gegeben werden. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können sich bei der Formulierung einer Vereinbarung durch Gewerkschaftsvertreter und Gewerkschaftsvertreterinnen unterstützen lassen.

Basiert die (erweiterte) vereinbarte Arbeitszeit auf alleinigen Wunsch des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin und schließt die **Arbeitszeit auch Abend-, Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit** mit ein, muss ein **Zuschlag** bezahlt werden. Dieser beträgt für Arbeiten von Montag bis Freitag zwischen 18.00 Uhr und 22.00 Uhr 50 Prozent und zwischen 22.00 Uhr und 8.00 Uhr 66 Prozent, an Sams-, Sonn- und Feiertagen zwischen 8.00 Uhr und 18.00 Uhr 66 Prozent und zwischen 22.00 Uhr und 8.00 Uhr 100 Prozent (Dansk Bank Group in Denmark 2014:7). Der Zuschlag kann aber auch teilweise oder gänzlich in eine Arbeitszeitverkürzung umgewandelt werden.

Für jeden Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin ist ein **Arbeitszeitkonto** zu führen, welches vom Arbeitnehmer / von der Arbeitnehmerin eingesehen werden kann. In dieses Arbeitszeitkonto werden u.a. eingetragen: Überstunden und Mehrarbeit sowie dazugehörige Zuschläge, Zeitausgleich für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, Zuschläge für Abend-, Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit. Das Arbeitszeitkonto darf einen maximalen Überschuss von 481 Stunden und ein maximales Defizit von 25 Stunden aufweisen. Einmal pro Jahr muss in einem Mitarbeiter-/Mitarbeiterinnengespräch der Stand des Arbeitszeitkontos besprochen werden. Der Arbeitnehmer /die Arbeitnehmerin kann entscheiden, ob der Stundenüberschuss finanziell oder in Form von Zeitausgleich (Arbeitszeitreduktion, freie Tage oder vollständige Karenz) abgeholten wird.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit individuell (erweiterter) vereinbarter Arbeitszeit, die länger als 2 Jahre Zuschläge für Abend-, Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit erhalten haben, haben im Falle einer Rückführung auf eine Normalarbeitszeit Anrecht auf eine **Rückführungszulage** (*scaling down allowance*) zwischen 10 Prozent und 20 Prozent der Summe aller erhalten Zuschläge im letzten Jahr. Die Rückführung erfolgt entweder auf Wunsch des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin oder aus gesundheitlichen Gründen (Dansk Bank Group in Denmark 2014:10).

Überstunden oder **Mehrarbeit** sollen – laut Formulierung des Kollektivvertrages – nur in Ausnahmefällen anfallen und nicht zur Bewältigung des normalen Arbeitsaufwandes angeordnet werden. Die Anordnung von Überstunden muss dokumentiert werden. **Zuschläge für Überstunden** betragen 50 Prozent für die ersten drei Stunden, für jede weitere Überstunde sowie Überstunden an Sams-, Sonn- und Feiertagen beträgt dieser 100 Prozent. Werden Überstunden durch Zeitausgleich abgegolten, gebühren für jede geleistete Überstunde 1,5 bzw. 2 Ausgleichsstunden. Für so genannte **Mehrarbeit** (*additional work*) werden ebenfalls Zuschläge bezahlt, wenn diese wochentags vor 6.00 Uhr oder nach 20.00 Uhr oder an Sams-, Sonn- und Feiertagen anfallen. Die Zuschläge betragen zwischen 50 Prozent und 100 Prozent. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können wählen, ob sie unter die kollektivvertraglichen Bestimmungen betreffend Überstunden oder betreffend Mehrarbeit fallen wollen (Dansk Bank Group in Denmark 2014:38). Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die die Bestimmungen betreffend Mehrarbeit wählen, haben Anspruch auf eine zusätzliche sechste bezahlte Urlaubswoche.

3.2.5 Durchsetzung und Kontrolle der Arbeitszeit

Da die Arbeitszeit in Dänemark nicht gesetzlich geregelt ist, gibt es auch kein gesetzliches Kontrollorgan. Die Durchsetzung und Kontrolle der Arbeitszeitregelungen auf Branchen- und Unternehmensebene erfolgt **durch die Sozialpartner und Sozialpartnerinnen selbst**; auf der Unternehmenseben durch die Manager und die gewerkschaftliche Vertretung. Im Falle von Unstimmigkeiten gibt es eine Art **Schlichtungsstelle** der Sozialpartner. Es kommt – laut Anna Ilsøe – zudem sehr selten zu Fällen in Fragen der Arbeitszeit bzw. von Überstunden. Zudem seien ihr keine aktuellen Fälle bekannt.

Laut Anna Ilsøe gibt es auch in Dänemark **keine Studien oder Untersuchungen**, die sich mit der Frage der Durchsetzung und Kontrolle der Arbeitszeitregelungen bzw. von Überstunden befassen. Es gibt auch keine Diskussion über einen diesbezüglichen Bedarf.

3.3 Arbeitszeit und Überstunden in Frankreich

3.3.1 Gesetzliche 35-Stunden-Woche – zunehmende Bedeutung von Kollektivverträgen

Frankreich ist das Land, in dem die flächendeckende, gesetzliche Arbeitszeitregelung innerhalb der EU vermutlich am stärksten ausgeprägt ist. Im Zuge der Einführung der gesetzlichen 35-Stundenwoche kam es in den letzten Jahren jedoch zu einer **zunehmenden Bedeutung von Kollektivverträgen** (siehe dazu näher: Michon 2009; Hermann 2000; Askenazy 2013:323f; Hermann 2015:137ff.).

Mit einer durchschnittlich **kollektivvertraglich geregelten Wochenarbeitszeit von 35,6 Stunden** hat Frankreich neben der kürzesten gesetzlichen auch die kürzeste kollektivvertragliche Arbeitszeit in der EU. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen sind zudem – ähnlich wie in Dänemark – sehr gering (Eurofound 2015a: 3ff).

Dennoch betrug 2014 die durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit von **unselbständig Erwerbstätigen** in **Vollzeit** insgesamt **39 Stunden**, für Männer 39,7 Stunden und für Frauen 38,2 Stunden. Im EU-Vergleich lagen die Wochenarbeitszeiten in Frankreich damit aber noch immer unter dem Durchschnitt.

3.3.2 Gesetzliche Regelungen und kollektivvertragliche Vereinbarungen

Seit 2000 (Aubry II Gesetz) beträgt die gesetzliche Normalarbeitszeit für Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten **35 Stunden pro Woche**. Arbeitszeiten oberhalb der gesetzlichen Arbeitszeit gelten als Überstunden, sofern keine abweichenden Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene (etwa Jahresarbeitszeit) bestehen. So wurde mit dem Gesetz zur Arbeitszeitverkürzung von 2000 auch die Möglichkeit der jährlichen Berechnung der Arbeitszeit geschaffen bzw. eine **Jahresarbeitszeit** definiert. Dazu müssen **Unternehmenskollektivverträge** abgeschlossen werden. Nachdem 2005 ein so genannter unbezahlter „Arbeitstag der Solidarität“ eingeführt wurde, beträgt die Jahresarbeitszeit seither 1607 Stunden (Askenazy 2013:333). Überstunden fallen (außer für

Fach- und Führungskräfte) in Unternehmen mit einer jährlichen Berechnung der Arbeitszeit somit erst dann an, wenn die individuelle Arbeitszeit mehr als 1607 Stunden pro Jahr beträgt.[29] Unternehmen können die Arbeitszeiten von ihrer Beschäftigten damit saisonalen Schwankungen sehr gut anpassen, ohne dafür Überstundenzuschläge bezahlen zu müssen (Askenazy 2013:332).

Überstunden müssen je nach kollektivvertraglicher Vereinbarungen entweder durch **Überstundenzuschläge** oder **Zeitausgleich** – so genannte RTT (*réduction du temps de travail*) – abgegolten oder ausgeglichen werden.

Die zulässige **tägliche Höchstarbeitszeit** beträgt grundsätzlich **10 Stunden**, die **wöchentliche Höchstarbeitszeit** bis **zu 48 Stunden.** Das Arbeitsministerium kann auf Antrag von Branchen oder von Unternehmen auch bis zu 60 Wochenstunden genehmigen. Bei einer Durchrechnungszeit von 12 Wochen beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Durchschnitt 44 Stunden (etwa Metallindustrie) und für vom Arbeitsministerium definierte Ausnahmefälle bis zu 46 Stunden (etwa Hotel- und Gastgewerbe).[30] Die tägliche Höchstarbeitszeit kann bei erhöhter Auftragslage und nach Genehmigung durch das Arbeitsinspektorat auch erhöht werden. Im Rahmen von Branchen- oder Unternehmenskollektivverträgen kann die tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit auf 12 bzw. 48 Stunden ausgedehnt werden.

2003 (Fillion Anpassungen) wurde das gesetzlich geregelte maximale **Stundenkontingent für reguläre Überstunden** (*contingent annuel*) auf 220 Stunde pro Jahr ausgedehnt. Die Anzahl der regulären Überstunden pro Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin darf damit 220 Stunden pro Jahr nicht übersteigen. 2008 wurden die **Möglichkeiten der Kollektivvertragsparteien**, die Grenzen zu definieren, erneut erweitert (Lehndorff et al. 2011:53). In der Metallindustrie wurde das kollektivvertragliche Überstundenkontingent für Beschäftigte auf Basis von Jahresarbeitszeitverträgen auf 175 Stunden beschränkt. Hingegen beträgt im Hotel- und Gastgewerbe das Kontingent 130 Überstunden, kann jedoch auf 360 Stunden ausgedehnt werden, sofern die wöchentliche Arbeitszeit zwischen 31 und 39 Stunden liegt.

Darüber hinaus besteht für Unternehmen die Möglichkeit von **zusätzlichen Überstunden**, dafür muss jedoch auch zusätzlicher Zeitausgleich gewährt werden. In Kollektivverträgen kann eine maximale Obergrenze für zusätzliche Überstunden vereinbart werden.

Es gibt zwei Arten von Zeitausgleich: **kompensatorischen Zeitausgleich** (RTT) und **zusätzlichen Zeitausgleich** für Überstunden jenseits des Überstundenkontingents. Der kompensatorische Zeitausgleich beträgt für jede geleistete Überstunde 1,5 Stunden. Zusätzliche Überstunden (jenseits des Überstundenkontingents) müssen jedenfalls mit zusätzlichem Zeitausgleich abgegolten werden. Für Unternehmen unter 20 Beschäftigten beträgt dieser für jede geleistete Überstunden 1,5 Stunden, für Unternehmen ab 20

[29] Eine in Diskussion befindliche Änderung des Arbeitszeitgesetzes sieht eine Ausdehnung des Durchrechnungszeitraumes auf drei Jahre vor.

[30] Hier ist die Möglichkeit einer Ausdehnung der täglichen Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden, des Durchrechnungszeitraumes auf 16 Wochen und der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf 46 Stunden geplant.

Beschäftigten 2 Stunde. Dieser Zeitausgleich muss innerhalb der nächsten zwei Monate konsumiert werden, außer der Kollektivvertrag sieht einen anderen Zeitraum vor.

Für **Fach- und Führungskräfte** (*Cadres*) wurde die Begrenzung der Pauschaljahresarbeitszeit 2008 praktisch von 218 auf **235 Tage** erweitert. Kollektivverträge können diese Begrenzungen jedoch abändern. Für Fach- und Führungskräfte gelten grundsätzlich **keinerlei Stundenbegrenzungen** – abgesehen von denen der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie (Lehndorff et al. 2011:53) und der gesetzlich vorgeschriebenen täglichen Mindestruhestunden (11 Stunden pro Tag).

Philippe Askenazy berichtet, dass die Arbeitszeitregelungen für Fach- und Führungskräfte in zahlreiche Kollektivverträge (etwa Hotel- und Gastgewerbe) vom Obersten Sozial- und Arbeitsgericht für rechtswidrig erklärt wurden, da diese keinen ausreichenden Arbeits- und Gesundheitsschutz bieten.

Rund 13 Prozent der Beschäftigten im Privatsektor in Frankreich fallen unter diese spezifische Arbeitszeitregelung (Askenazy 2013:334). Philippe Askenazy merkt hierzu an, dass Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen bei Fach- und Führungskräften, die 218 Tage im Jahr arbeiten – unabhängig von den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden – der Sozialversicherung oder auch bei Erhebungen meist 1607 Arbeitsstunden pro Jahr angeben. Dies führt zu **erheblichen Unterschätzung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden** in Frankreich – auch in der Arbeitskräfteerhebung.

Seit 2008 beträgt bei Vorhandensein eines Unternehmens- oder Branchenkollektivvertrages der **Überstundenzuschlag** mindestens 10 Prozent, ohne Kollektivvereinbarung 25 Prozent für die ersten 8 Überstunden und 50 Prozent für alle weiteren Überstunden. Vereinbarungen auf Unternehmensebene können derzeit keine geringeren Zuschläge als die jeweiligen Branchenkollektivverträge beinhalten.[31] Gleichzeitig wurden auch die Sozialversicherungsbeiträge und Steuern für Überstunden gesenkt bzw. abgeschafft. Dadurch hatten Unternehmen und Beschäftigte ein finanzielles Interesse, möglichst viele Arbeitsstunden als Überstunden zu deklarieren (Askenazy 2013:334; Hermann 2015:172). Diese Bestimmungen wurden im Zuge des Budgetbegleitgesetzes 2012 wieder abgeschafft. Seither gibt es für Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten – laut Philippe Askenazy – keine sozial- oder steuerrechtlichen Anreize mehr für die Leistung von Überstunden. Für Beschäftigte wurden die Bestimmungen unabhängig von der Größe des Unternehmens abgeschafft.

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. Nachdem Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Frankreich Überstunden nicht ablehnen können, haben die Reduktion des Überstundenzuschlages bei gleichzeitiger Erhöhung des Überstundenkontingentes dazu geführt, dass die Anzahl der Überstunden in den letzten Jahren – etwa seit 2002/03 – zugenommen hat. Sowohl

[31] Die zurzeit in Diskussion befindliche Änderung des Arbeitszeitgesetzes sieht vor, dass Unternehmensvereinbarungen die Überstundenzuschläge auf 10 Prozent begrenzen können.

die Arbeitskräfteerhebung als auch nationale Erhebungen zeigen hier eine ähnliche Tendenz an.

Wie Philippe Askenazy berichtet, zeigt eine Erhebung in Unternehmen mit mindestens 10 Beschäftigten aus dem Jahre 2012, dass sowohl die Anzahl der Beschäftigten, die Überstunden leisten als auch die Anzahl der von diesen durchschnittlich geleisteten Überstunden mit der Größe des Unternehmens abnimmt (von 63 Prozent für Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten auf 40 Prozent für Unternehmen mit über 500 Beschäftigten bzw. von 168 Stunden auf 54 Stunden). Gleichzeitig nehmen die Überstundenzuschläge mit der Unternehmensgröße leicht zu und betrugen im Produktionsbereich durchschnittlich 27,7 Prozent, im Dienstleistungsbereich 25,1 Prozent.

In Abhängigkeit von Branchen- oder Unternehmenskollektivverträgen gibt es in Unternehmen mit einer 35 Stundenwoche (also ohne Jahresarbeitszeit) für die Berechnung der Ansprüche auf kompensatorischen Zeitausgleich (RTT) oder Überstundenzuschläge unterschiedliche Durchrechnungszeiträume.

Mit dem Gesetz 2008 wurde der Unternehmensebene der Vorrang vor der Branchenebene eingeräumt. Inhalte von Unternehmenskollektivverträgen finden teilweise auch dann Anwendung, wenn in Branchenkollektivverträgen andere Sachverhalte vereinbart sind (Michon 2009:13).

Laut Michon (2009:11) können die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen im Rahmen dieser gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen über das tatsächliche Ausmaß der Wochenarbeit frei entscheiden und damit auch über die Überstunden ihrer Beschäftigten, sie müssen dies nur den Vertreter und Vertreterinnen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mitteilen.

3.3.3 Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigung

Die Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten darf – laut gesetzlicher Regelungen – 10 Prozent der individuell vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen, außer kollektivvertragliche Vereinbarungen sehen ein höheres Limit vor (bis zu 33 Prozent der vereinbarten Arbeitszeit). Der **Durchrechnungszeitraum** kann hier zwischen einer Woche und einem Jahr betragen. Die Summe dieser sogenannten Mehrstunden von Teilzeitbeschäftigten muss außerdem innerhalb der Stundendifferenz von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten liegen. Beträgt die vereinbarte Teilzeitbeschäftigung etwa 1400 Jahresstunden und die von Vollzeitbeschäftigten 1607, darf die Anzahl der Mehrstunden maximal 206 betragen. Der Zuschlag für Mehrarbeit beträgt 10 Prozent. Laut Philippe Askenazy leisteten 2012 ca. 35 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Unternehmen mit mindestens 10 Beschäftigten bezahlte Mehrarbeit, im Durchschnitt leisteten diese 40 Überstunden pro Jahr. Untersuchungen lassen aber darauf schließen, dass ein höherer Prozentsatz von Teilzeitbeschäftigten Mehrarbeit leistet, diese Stunden aber entweder durch Zeitausgleich ausgeglichen oder gar nicht abgegolten werden.

3.3.4 Arbeitszeitkonten in Kollektivverträgen

Branchen- und/oder Unternehmenskollektivverträge können Arbeitszeitkonten vorsehen. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können darauf **Arbeitszeitguthaben** (etwa RTT) aber auch **Geldleistungen** ansammeln, um diese zu einem späteren Zeitpunkt in Geld oder Zeit aufzubrauchen. Die jeweiligen Kollektivverträge sehen genaue Regelungen vor, welche Art von Arbeitszeitguthaben und Geldleistungen angesammelt werden können, wie Arbeitszeit in Geld und umgekehrt umgerechnet werden können und legen Obergrenzen für die Ansparmöglichkeiten fest. Auch die möglichen Verwendungszwecke werden definiert. Dies können sein: Teilzeitbeschäftigung bei voller Gehaltszahlung, bezahlte Auszeiten für Kinderbetreuungszwecke. Ein Teil des Zeitguthabens kann aber auch in Zusatzpensionssysteme transferiert werden. Philippe Askenazy merkt dazu an, dass die **Vertragsparteien sehr große Verhandlungsspielräume** haben, es gibt nur eine Beschränkung: Beschäftigte können pro Jahr nicht mehr Tage auf ihrem Arbeitszeitskonto ansparen als die vertraglich festgelegten Urlaubstage plus die kollektivvertraglich festgelegten regulären Überstunden (umgerechnet in RTT Tage) minus 24 Tage. Dies bedeutet etwa bei 6 Wochen Urlaub plus 10 RTT Tage, dass insgesamt 16 Tage pro Jahr angespart werden können.

2009 verfügten 12 Prozent der Beschäftigten in der Privatindustrie über ein Arbeitszeitkonto, jedoch gibt es große Unterschiede zwischen den Berufsgruppen und Branchen: So betraf dies nur 7 Prozent der Arbeiter und Arbeiterinnen, aber 25 Prozent der Führungskräfte bzw. 2 Prozent der Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe, aber 27 Prozent der Beschäftigten in der Finanzen-, Versicherung und Immobilienwirtschaft.

3.3.5 Überwachung und Kontrolle der Arbeitszeit

Laut Philippe Askenazy ist die Durchsetzung der Arbeitszeitregelungen in Unternehmen, in denen eine Arbeitnehmer-/ Arbeitnehmerinnenvertretung vor Ort ist, gut. Diese scheuen auch nicht davor zurück das **Arbeitsinspektorat** einzuschalten oder vor das **Arbeitsgericht** zu gehen. In allen anderen Unternehmen können auch die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen selbst das Arbeitsinspektorat alarmieren, diese Kontrollen scheinen jedoch keine Priorität für das Arbeitsinspektorat zu haben. **Kontrollen der Sozialversicherungsträger** scheinen für die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen größere Relevanz zu haben. Nachdem nicht-bezahlte Stunden auch geringere Sozialversicherungsbeiträge bedeuten, werden die Angaben der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen von diesen regelmäßig geprüft. Es werden durchaus hohe Strafzahlungen verhängt. Um dieses finanzielle Risiko zu vermeiden, haben zahlreiche Unternehmen ein **systematisches Monitoring** (etwa elektronische Aufzeichnungen) der Arbeitszeit eingeführt – mit Ausnahme der Fach- und Führungskräfte. Die „schwarze Box“ stellen die Arbeitsstunden nach Geschäfts- oder Büroschluss außerhalb des regulären Arbeitsplatzes dar, hier gibt es keinerlei Kontrolle. Unbezahlte „Mehrarbeit“ ist – laut Philippe Askenazy – ein weit verbreitetes Phänomen in Frankreich.

3.3.6 Effekte der gesetzlichen 35-Stunden-Woche

Die Einführung der gesetzlichen 35-Stunden-Woche in Frankreich führte einerseits zu einer **moderaten Reduzierung der tatsächlichen Arbeitszeit** sowie zur Schaffung einer nicht unerheblichen Zahl von Arbeitsplätzen. Philippe Askenazy kommt zum Schluss, dass trotz der großen Heterogenität zwischen den Unternehmen die Arbeitszeitverkürzung jedoch zu einer **starken Reduktion von sehr langen Wochen-Arbeitszeiten** führte (mit Ausnahme der Fach- und Führungskräfte sowie bestimmter Berufsgruppen, wie etwa der Lastkraftwagenfahrer). Vielen Führungskräfte in der Privatwirtschaft arbeiten noch immer mehr als 45 Stunden, haben dafür aber mehr Urlaubstage, die von den meisten auch tatsächlich beansprucht werden.

Gleichzeitig stellt Philippe Askenazy aber auch fest, dass es eine **dramatische Heterogenität bezüglich Organisation von Arbeitszeit und Abgeltung von Überstunden** zwischen Branchen und Unternehmen gibt. Allerdings gibt es dazu keine aktuellen oder umfassenden Erhebungen. Er fasst seine diesbezügliche Einschätzung folgendermaßen zusammen: Ist die lokale Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnenvertretung stark, besteht Mangel an (qualifizierten) Arbeitskräften und handelt es sich um ein größeres, finanziell gesundes Unternehmen fallen auch die kollektivvertraglichen Bestimmungen betreffend Arbeitszeiten eher zu Gunsten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus (etwa kurze Vollzeitarbeit, Stabilität der Arbeitszeitpläne, beachtliche Abgeltung von Überstunden). In den anderen Fällen gehen die Arbeitszeitregelungen eher zu Lasten der Beschäftigten.

Die Einführung der 35-Stunden-Woche diente andererseits aber auch der Neugestaltung des französischen Arbeitsrechtes und führte infolgedessen zu einer **größeren Bedeutung von kollektivvertraglichen Vereinbarungen** – auch auf Unternehmensebene (Askenazy 2013:323f). Darüber hinaus scheint – laut Askenazy (2013:324) – die 35-Stunden-Woche im Rahmen eines grundsätzlichen Stillhalteabkommens zwischen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in seiner Umsetzung ein **Austausch von zusätzlichen freien Arbeitstagen pro Jahr für eine flexiblere Arbeitszeit** bei gleichzeitiger **Arbeitsintensivierung** zu sein.

Die Anwendung des kompensatorischen Zeitausgleiches (RTT) ermöglichte es vielen Unternehmen flexiblere Arbeitszeiten einzuführen und damit die Arbeitszeitpläne den Produktionserfordernissen des Unternehmens anzupassen und gleichzeitig die Bezahlung von Überstunden oder Phasen mit geringerer Produktivität zu reduzieren bzw. zu vermeiden (Askenazy 2013: 341).

3.4 Arbeitszeit und Überstunden in Schweden

3.4.1 Arbeitszeitgesetz versus Kollektivvertrag

In Schweden gibt es zwar ein Arbeitszeitgesetz, jedoch stellen auch dort die Kollektivverträge die entscheidende Ebene der Regulierung dar. So kann das schwedische Arbeitszeitgesetz durch kollektivvertragliche Vereinbarungen zum Teil oder auch zur

Gänze abgeändert werden (Andersen et al. 2014:17). Dabei sind nicht nur Branchenkollektivverträge, sondern zunehmend auch Vereinbarungen auf Unternehmensebene entscheidend. Anxo (2009:56) spricht in diesem Zusammenhang vom **optionalen Charakter des schwedischen Arbeitszeitgesetzes**.

2014 betrug die durchschnittliche **kollektivvertraglich** geregelte **Wochenarbeitszeit 37,2 Stunden.** Schweden hat damit nach Frankreich, Dänemark und den Niederlanden die viertkürzeste Wochenarbeitszeit in der EU (Eurofound 2015a: 3). Es muss jedoch angemerkt werden, dass es in Schweden sehr große Unterschiede zwischen den einzelnen Sektoren gibt. So lag etwa die durchschnittliche kollektivvertraglich geregelte Arbeitszeit im Metallsektor bei 39,6 Stunden, im Chemiesektor bei 39,3 Stunden, in öffentlichen Dienst bei 38,1 Stunden, im Bankensektor betrug diese hingegen nur 37,1 Stunden und im Handel 35,9 Stunden (Eurofound 2015a:6ff).

Darüber hinaus betrug die durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit von **unselbständig Erwerbstätigen** in **Vollzeit** 2014 insgesamt **39,9 Stunden**, für Männer 40 Stunden und für Frauen 39,8 Stunden. Im EU-Vergleich lagen die Wochenarbeitszeiten in Schweden damit aber noch immer unter dem Durchschnitt.[32]

Auch in Schweden kam es in den letzten Jahren zu zahlreichen **Flexibilisierungsmaßnahmen** und seit Mitte der 90er Jahre zu einer zunehmenden **De-Zentralisierung der Kollektivvertragsverhandlungen** (Anxo 2009:5ff, Andersen 2014:33). Die Hauptebene ist nun der Branchenkollektivvertrag, wobei es hier einen großen Spielraum für Vereinbarungen auf Unternehmensebene gibt (Fulton 2013). So bestehen große Unterschiede zwischen Arbeiter sowie Arbeiterinnen und Angestellten wie auch zwischen den Branchen und Wirtschaftszweigen (Thorsén/Brunk 2009).

Laut Andersen et al. (2014:18) hat die Tarifbindung in Schweden in den letzten Jahren etwas nachgelassen, beträgt aber noch immer 88 Prozent (100 Prozent im öffentlichen Dienst und 83 Prozent in der Privatwirtschaft).

3.4.2 Arbeitszeitverkürzung versus Flexibilisierung

Auch wenn es in den letzten Jahrzehnten keine Bereitschaft für eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung in Schweden gab, so hält Anxo (2009:56) fest, dass es in verschiedenen Branchen sehr wohl zu einer **Reduzierung der Arbeitszeit** gekommen ist, meist in Verbindung mit einer **stärkeren Flexibilisierung**. Eine Analyse von Kollektivverträgen zeigt, dass die Sozialpartner den Beschäftigten durch so genannte **Freizeitoptionen** mehr Wahlfreiheit zwischen individueller Arbeitszeitverkürzung und Lohnerhöhung geben wollten (Anxo 2009:57).

Grundsätzlich hält Anxo (2009:57) fest, dass die Verkürzung oder Reorganisierung der Arbeitszeit im **öffentlichen Sektor** von der Schaffung von Arbeitsplätzen und Über-

[32] Die durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit von unselbständigen Erwerbstätigen in Vollzeit betrug 2014 für EU 28 insgesamt 40,4 Stunden, für Männer 41,1 Stunden und für Frauen 39,4 Stunden.

legungen betreffend die Arbeitsbedingungen motiviert waren. In der **Privatwirtschaft** waren die hauptsächlichen Motive hingegen eine Reduzierung der Arbeitskosten (durch eine Reduzierung der Kosten für Überstunden etwa im Falle von Jahresarbeitszeitregelungen) sowie die Erhöhung der Produktivität.

3.4.3 Gesetzliche Regelungen der Arbeitszeit

Die **gesetzliche Normalarbeitszeit** beträgt bei einem Durchrechnungszeitraum von vier Wochen **40 Stunden** pro Woche. **Reguläre Überstunden** fallen daher bei der Überschreitung der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden Stunden an. Diese Bestimmungen können jedoch durch kollektivvertragliche Vereinbarungen abgeändert werden (siehe dazu Kapitel 3.4.4).

Die **jährliche gesetzliche Grenze** für reguläre Überstunden von 200 Stunden kann aus bestimmten Gründen[33] überschritten werden, sofern alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft wurden. In diesem Fall kann die Überstundengrenze um bis zu 150 Stunden ausgedehnt werden (**zusätzliche Überstunden**). Seit einer Gesetzesänderung im Jahr 2011 muss eine derartige Ausdehnung nicht mehr vorab genehmigt werden. Die jährliche gesetzliche Überstundengrenze kann aber auch durch kollektivvertragliche Vereinbarungen festgelegt werden und somit vom Gesetz abweichen.

Die maximale **Höchstarbeitszeit** (einschließlich regulärer und zusätzlicher Überstunden) darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 4 Wochen durchschnittliche 48 Stunden bzw. innerhalb eines Kalendermonats 50 Stunden nicht übersteigen.

Trotz einer gesetzlichen 40-Stunden-Woche, der Festlegung von maximalen Höchstarbeitszeiten sowie Überstundengrenzen kann die Arbeitszeit durch eine Vielzahl an Ausnahmeregelungen und Sonderbestimmungen über Kollektivverträge an die jeweiligen Erfordernisse von Branchen, Regionen und Unternehmen angepasst werden. Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes schützen in diesem Sinne vor allem jene **Beschäftigungsgruppen, die keinem Kollektivvertrag unterliegen**.

Das schwedische Arbeitszeitgesetz enthält keine Bestimmungen betreffend die **Abgeltung von Überstunden**. Finanzielle Zuschläge und/oder Zeitausgleich für Überstunden sind aber meist auf kollektivvertraglicher Ebene geregelt und können daher stark zwischen den einzelnen Branchen und Unternehmen variieren (Anxo 2009:56) (siehe dazu näher Kapitel 3.4.5 und 3.4.7).

3.4.4 Kollektivvertragliche Regulierung der Arbeitszeit

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass Kollektivverträge auf Branchenebene für **Schicht-** und **Schwerarbeiter-/innen kürzere Arbeitszeiten** festlegen als dies das Arbeitszeitgesetz vorsieht. Für Schichtarbeit und Schichtarbeiterinnen wurde bereits 1974 ein Generalkollektivvertrag abgeschlossen. Demnach beträgt die Arbeitszeit in einem

[33] Wird im Gesetz nicht näher ausgeführt.

Zwei-Schichtbetrieb 39 Stunden pro Woche, in einem halb-kontinuierlichen Schichtbetrieb 38 Stunden pro Woche und in einem kontinuierlichen Schichtbetrieb 36 Stunden pro Woche. Dieser Generalkollektivvertrag kann jedoch durch Vereinbarungen auf Branchen- oder Unternehmensebene ebenfalls abgeändert werden. Für Schichtarbeit im Bergbau gilt grundsätzlich eine 36 Stunden Woche (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. Bestimmte Kategorien von öffentlich Bediensteten (etwa Feuerwehr, Polizei) arbeiten ebenfalls weniger als 39 Stunden pro Woche und Büroangestellte (im öffentlichen Dienst) haben eine saisonal angepasste Arbeitszeit: Diese beträgt von September bis April 40 Stunden und 50 Minuten und von Mai bis August 37,5 Stunden. (Anxo 2009:56).

In einem sehr **großen Teil der Privatwirtschaft** (Chemie-, Textil-, Holz-, Maschinenbaubranche etc.) wird die **Arbeitszeit auf einer jährlichen Basis** berechnet (betrifft etwa 20 Prozent der unselbständig Erwerbstätigen oder 600.000 Beschäftigte). Eine kollektivvertragliche **Vereinbarung zur Lebensarbeitszeit** (*life working time*) bietet hier die Möglichkeit 0,5 Prozent des Jahreseinkommens auf einem Arbeitszeitkonto anzusparen und diese Ersparnisse entweder in Form von Auszeiten oder als individuelle Arbeitszeitverkürzung zu nutzen, oder sich den Betrag zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlen zu lassen (mit Ausnahme der Maschinenbaubranche). Laut Schätzungen kann diese Regelung zu einer Arbeitszeitverkürzung von ca. 50 Stunden pro Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin und Jahr führen (Anxo 2009:57).

Ein Rahmenkollektivvertrag für **weite Teile des öffentlichen Sektors** (betrifft etwa 250.000 Beschäftigte) beinhaltet keine detaillierten arbeitszeitlichen Regulierungen, sondern zielt darauf ab, Aushandlungen von **flexiblen Arbeitszeitarrangements** auf dezentraler Ebene anzustoßen. Jede Organisation im öffentlichen Dienst hat – laut Anxo (2009:57) – heutzutage in Schweden nicht nur die Möglichkeit, sondern die Pflicht spezifische Arbeitszeitarrangements zu vereinbaren.

3.4.5 Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen in der Metallbranche

Der Rahmenkollektivvertrag in der Metallindustrie sieht eine **Reduzierung der gesetzlichen Normalarbeitszeit** von 40 Wochenstunden **um 82 Minuten pro Woche** für normale Beschäftigte und um 202 Minuten für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im 2-Schicht-Betrieb vor. Der normale Arbeitstag beginnt um 7:00 und endet um 16:00. Auf Unternehmensebene können jedoch andere Zeiten vereinbart werden.

Ein Beispiel aus einem Produktionsbetrieb der Metallindustrie: die **Betriebsvereinbarung** beruht hier auf dem Wunsch der Unternehmensleitung nach größerer Flexibilität. Die tägliche Arbeitszeit wird auf 8,6 Stunden ausgedehnt, wovon 0,4 Stunden eine bezahlte Pause sind. Dies bedeutet 3 „Überstunden“ pro Woche. Diese zusätzlichen Stunden werden mit den 82 Minuten des Rahmenkollektivvertrages auf ein Arbeits-

zeitkonto verbucht. Die angesammelten Stunden werden dann in Form eines freien Freitags in Zeiten geringerer Nachfrage abgebaut. Die freien Freitage werden jährlich im Voraus zwischen gewerkschaftlicher Vertretung und Unternehmensführung ausverhandelt. Von dieser Planung kann die Unternehmensleitung auch abweichen, muss dann aber die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zusätzlich entlohnen. Im Falle einer geringeren Nachfrage kann die Arbeitszeit auch reduziert werden und in Form von Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto verbucht werden. Im **Durchrechnungszeitraum von einem Jahr** müssen die Arbeitszeitkonten jedoch ausgeglichen werden. Laut Tommy Isidorsson stellt dies eine *win-win*-Situation dar: die Unternehmensleitung erhält mehr Flexibilität und die Beschäftigten bekommen manche Freitage arbeitsfrei.

Laut Rahmenkollektivvertrag sind insgesamt **200 kollektive Überstunden** zulässig, wobei die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dazu verpflichtet werden können, im Monat 50 und im Jahr 150 kollektive Überstunden zu leisten. Die weiteren 50 Überstunden pro Jahr können von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen hingegen abgelehnt werden.

Überstunden können in Form von **Zeitausgleich** abgebaut werden, an sonst sind **Überstundenzuschläge** zu bezahlen: Für individuelle Überstunden beträgt dieser an Werktagen 6,54 Euro und für Überstunden an Wochenenden bis zu 11,29 Euro. Für kollektive Überstunden ist der Zuschlag etwas höher und beträgt 8,44 Euro für werktägige Überstunden und bis zu 13,90 Euro für Überstunden an Wochenenden.

3.4.6 Rahmenkollektivvertrag für Handelsangestellte

Im aktuellen Rahmen-Kollektivvertrag für Handelsangestellte beträgt die wöchentliche Arbeitszeit – bei einem Durchrechnungszeitraum von einem Monat – **40 Stunden**. Für diskontinuierliche bzw. kontinuierliche Schichtarbeit reduziert sich die Arbeitszeit auf 38 bzw. 36 Stunden (Collective Agreement 2013: 54).

Zeiten, die zur Vorbereitung oder zur Beendigung der normalen Arbeit notwendig sind, *gelten nicht als Überstunden.* Weiteres werden nur ganze halbe Stunden in die Berechnung der Überstunden einbezogen (Collective Agreement 2013: 55). Zudem kann es bei saisonalen Schwankungen auch zu einer **jährlichen Durchrechnung** kommen (Collective Agreement 2013:13). Ein jährlicher Durchrechnungszeitraum kann aber auch durch eine Unternehmensvereinbarung beschlossen werden (Collective Agreement 2013:57).

Der Rahmenkollektivvertrag sieht eine **Abgeltung von Überstunden** entweder in finanzieller Form oder durch Zeitausgleich (*compensatory leave*) vor. Der Zeitausgleich wird auf Wunsch der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen gewährt. Der **Zeitausgleich** beträgt pro geleisteter Überstunde 1,5 Stunden, sofern die Überstunden von Montag bis Freitag zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr anfallen. Für alle anderen Überstunden beträgt der Zeitausgleich 2 Stunden (Collective Agreement 2013: 14).

Die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sind verpflichtet, **Aufzeichnungen** zu führen, die zur Berechnung der **Überstunden**, der Überstunden für Teilzeitbeschäftigte und von Bereitschaftszeiten notwendig sind. Beschäftigte sowie Gewerkschaftsvertreter und Gewerkschaftsvertreterinnen haben das Recht diese Aufzeichnungen einzusehen (Collective Agreement 2013:57).

Von den arbeitszeitlichen Bestimmungen ausgenommen sind: leitende Angestellte in Managementposition und Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen (Collective Agreement 2013: 53).

3.4.7 Positive und negative Anreize für Überstunden

Von Seite der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen gibt es laut Tommy Isidorsson zwei Gründe, die zum Einsatz von Überstunden führen: 1) **Mangel an qualifizierten Arbeitskräften;** 2) die **Anpassung der Produktion** an veränderte Auftragslagen. Letzteres kann auch durch numerische (externe) Flexibilität gelöst werden. Diesbezügliche Regelungen – etwa betreffend Leiharbeit oder auch befristeter Beschäftigungsverträge – wurden in den letzten Jahrzehnten in Schweden stark gelockert. Demzufolge kam es zu einem starken Anstieg von Leiharbeit. 2014 waren immerhin 600.000 bzw. 1,3 Prozent der schwedischen Beschäftigten Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen. Dennoch kommt es weiterhin zum Einsatz von Überstunden.

Tommy Isidorsson fasst die Ergebnisse einer Studie der TCO (*Swedisch Conferderation for Professional Employees*) zum Thema Überstunden folgendermaßen zusammen: Die Anzahl der Überstunden ist zwischen 2009 und 2013 um 11 Prozent gestiegen, während im gleichen Zeitraum die Beschäftigung nur um 3,1 Prozent zugenommen hat. Insgesamt leisteten 2014 immerhin 17,9 Prozent der Beschäftigten Überstunden, wobei es sich bei 13,6 Prozent um bezahlte Überstunden und bei 4,3 Prozent um unbezahlt Überstunden handelt. Das Problem der (unbezahlten) Überstunden scheint eher im Bereich der Angestellten vorzukommen, bei Arbeiter und Arbeiterinnen ist seit Mitte der 90er Jahren ein Rückgang der Überstunden festzustellen. Der TCO-Bericht kritisiert auch die **weitverbreitete Verwendung von Überstunden**, vor allem im Hinblick auf die mögliche Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen. Laut dem Bericht entsprechen die Überstunden einem Äquivalent von 117.000 bis 150.000 Arbeitsplätzen.

Auf Ebene der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen stellt die **Erhöhung des monatlichen Einkommens** einen starken Anreiz für Überstunden dar. Dies wird auch im TCO-Bericht erwähnt. Allerdings gilt für Schweden – ähnlich wie für Dänemark, dass Überstunden und Überstundenzuschläge voll versteuert werden und die Einkommenssteuer eine relativ hohe Progression aufweist. Laut Tommy Isidorsson stellt die Möglichkeit durch „Überstunden“ ***frei gewählten Zeitausgleich*** konsumieren zu können das stärkere Motiv dar, vor allem bei Montagebandarbeitern und Montagearbeiterinnen.

3.4.8 Durchsetzung und Kontrolle der Arbeitszeit

Die **Aufsicht über die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes** obliegt der *Swedish Work Environment Authority*, die auch Ausnahmen gewähren kann. Sie hat das Recht Informationen und Dokumentationen betreffend die Arbeitszeit anzufordern und kann gegebenenfalls auch Kontrollen vor Ort vornehmen. Laut Arbeitsgesetz können die Sicherheitsvertrauenspersonen auch Auskünfte und Maßnahmen betreffend die Arbeitszeit von den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen verlangen und sich bei Bedarf direkt an die *Swedish Work Environment Authority* wenden.

Die *Swedish Work Environment Authority* kann aber nicht die Einhaltung der kollektivvertraglichen Regelungen betreffend Arbeitszeit und Überstunden prüfen. Sie hat auch keine Aufsicht darüber, ob die arbeitszeitlichen Regelungen der Kollektivverträge mit den gesetzlichen Regelungen oder auch mit der europäischen Arbeitszeitdirektive übereinstimmen.[34]

Laut Tommy Isidorsson werden **kollektivvertragliche Arbeitszeitregelungen** – ähnlich wie in Dänemark – **durch die Sozialpartner und Sozialpartnerinnen selber durchgesetzt und kontrolliert**. Gibt es auf Unternehmensebene zwischen dem Management und der gewerkschaftlichen Vertretung keine Einigung, kann die Angelegenheit auf die nationale Ebene gehoben und dort diskutiert werden. Erzielt auch diese Ebene keine Einigung, wird das von den Sozialpartnern und Sozialpartnerinnen beschickte „Joint Working Time Committee“ damit befasst.

3.4.9 Pilotprojekt 30-Stunden-Wochen in Göteborg

Seit einigen Jahren gibt es in Schweden eine Diskussion über den **6-Stunden-Tag** bei vollem Lohnausgleich. Argumente hierfür sind vor allem die Gesundheitsförderung sowie die Schaffung von Arbeitsplätzen.

2014 hat der Stadtrat von Göteborg ein zweijähriges Pilotprojekt zur Reduzierung der Arbeitszeit auf **30 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich** beschlossen. 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. Die Stadtregierung erwartet sich weniger Krankenstände, höhere physische und psychische Gesundheit der Beschäftigten, zusätzliche Arbeitsplätze und eine höhere Produktivität (Kullander/Danielsson 2015). Das Pilotprojekt wird in einem Seniorenwohnheim mit ursprünglich 64 Vollzeit- und 16 Teilzeit-Beschäftigten durchgeführt. Im Zuge der Reduzierung und Umstellung der täglichen Arbeitszeit von 8 auf 6 Stunden wurden 14 Personen zusätzlich eingestellt. Den Teilzeitbeschäftigten wurde die Möglichkeit angeboten ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Im Rahmen der Evaluierung erfolgt ein Vergleich mit einem Seniorenwohnheim, in dem weiterhin die 40-Stunden-Woche gilt.

[34] https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/acts-and-regulations-about-work-environment/the-working-hours-act/about-the-working-hours-act/.

Die Zwischenergebnisse der Evaluierung zeigen eine Verbesserung der Pflegequalität, weniger Krankenstände und Überstunden sowie eine größere Zufriedenheit der Beschäftigten.[35] Darüber hinaus finden – laut der zusammenfassenden Darstellung von Zwischenergebnisse der laufenden Evaluierung durch Tommy Isidorsson – auch mehr Aktivitäten mit den Bewohnern und Bewohngerinnen des Seniorenwohnheimes statt. Die Kosten für die zusätzlichen Beschäftigten belaufen sich auf 6,6 Mio. SEK (696.336 Euro). Werden reduzierte Arbeitslosen- und Krankenstandskosten berücksichtig, werden die gesamten Projektkosten auf 3 Mio. SEK (316.516 Euro) geschätzt.

In Schweden gab es bereits mehrere ähnlich Projekte der Arbeitszeitverkürzung. So galt etwa in der Gemeinde von Kiruna zwischen 1989 und 2005 für den gesamten Bereich der mobilen Pflege die 30 Stunden-Woche und auch Toyota hat ein Pilotprojekt durchgeführt. Allerdings wurden die Auswirkungen der Arbeitszeitreduzierung nicht evaluiert (Kullander/Danielsson 2015).

3.5 Arbeitszeit und Überstunden in Deutschland

3.5.1 Arbeitszeitgesetz versus Tarifverträge

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

2014 betrug die **durchschnittliche tarifvertragliche Wochenarbeitszeit 37,7 Stunden** (Eurofound 2015a:25). Es gibt jedoch Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland und zwischen den Branchen. So lag etwa die durchschnittliche tarifvertraglich geregelte Arbeitszeit in der Metallindustrie bei 35,3 Stunden (kürzeste Arbeitszeit im EU 28 Vergleich), im Handel bei 37,6 und in der Chemiebranche bei 37,7 Stunden. Im Bankensektor betrug diese hingegen 39 Stunden und im öffentlichen Dienst 39,3 Stunden (Eurofound 2015a:6ff).

Die durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit von **unselbständig Erwerbstätigen** in **Vollzeit** betrug 2014 insgesamt **40,5 Stunden**, für Männer 40,9 Stunden und für Frauen 39,7 Stunden. Im EU-Vergleich lagen die Wochenarbeitszeiten in Deutschland insgesamt und von Frauen über dem Durchschnitt.

3.5.2 Gesetzliche Regelungen

Das deutsche **Arbeitszeitgesetz** legt fest, dass die **tägliche Arbeitszeit 8 Stunden** nicht übersteigen soll. Bei einem **Durchrechnungszeitraum von 6 Monaten** kann diese jedoch auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Da die Arbeitswoche in Deutschland den Samstag miteinschließt, kann die Arbeitszeit pro Woche damit maximal 60 Stunden betragen. Tarifverträge oder auch Betriebsvereinbarungen können darüber hinaus

[35] http://wien.arbeiterkammer.at/service/veranstaltungen/rueckblicke/40_Jahre_40-Stunden-Woche.html.

abweichende Bestimmungen enthalten (Bosch 2009:22). Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit darf jedoch im Zeitraum von einem Jahr nicht mehr als 48 Stunden betragen.

Überstunden (in Deutschland als **Mehrarbeit** bezeichnet) dürfen nur dann 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 möglichen Überstunden**.

Das Arbeitszeitgesetz enthält keine Definition von Überstunden und gibt nicht vor, auf welche Weise Überstunden abgegolten werden sollen. In den Tarifverträgen besteht meist die Möglichkeit, Überstunden gesondert zu vergüten oder durch **Zeitausgleich** abzubauen. **Fach- und Führungskräften** haben häufig (all-inclusive) Verträgen, in denen die Überstunden mit dem zumeist überdurchschnittlich hohen monatlichen Gehalt bereits abgegolten sind.

Um den **Beschäftigten** ein höheres Maß an Flexibilität über den **gesamten Lebenserwerbsverlauf** zu ermöglichen, wurde Ende 2008 mit dem so genannten Flex II-Gesetz eine verbindliche Rahmenregelung betreffend die Führung und Verwendung von **Langzeitkonten** geschaffen. Langzeitkonten sollen es Beschäftigten ermöglichen über lange Phasen, die bis zum Ende des Erwerbsleben reichen können, Zeit- oder Geldguthaben anzusparen, um damit längere Unterbrechungen oder einen früheren Ausstieg aus dem Erwerbsleben finanzieren zu können. Die Verwendungszwecke (etwa Weiterbildung, Pflegezeiten, Kindererziehung) sind auf Basis von betrieblichen Vereinbarungen von den Beschäftigten zu definieren. Wichtig dabei ist: **Langzeitkonten dienen nicht der flexiblen Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit** (individuelles Arbeitszeitkonto oder Gleitzeitkonto – siehe dazu näher Kapitel 3.5.5) **oder dem Ausgleich betrieblicher Produktions- oder Arbeitszyklen** (kollektives Flexi-Konto – siehe dazu näher Kapitel 3.5.5) (Wagner/Wick 2016:147f.). Dennoch zeigt eine repräsentative Betriebsbefragung für Deutschland im Jahr 2010, dass in 39 Prozent der Betriebe grundsätzlich eine Entnahme von Zeitguthaben zum Ausgleich von Auslastungsschwankungen vorgesehen ist und es in 25 Prozent der Betriebe bei männlichen und in 20 Prozent der Betriebe bei weiblichen Beschäftigten tatsächlich zu einer derartigen Entnahme kommt, obwohl dies dem gesetzlichen Verwendungszweck widerspricht (Seifert et al. 2013: 138).

3.5.3 Tarifvertragliche Regulierungen

Einige Tarifverträge (etwa in der Metallindustrie) legen die **Anzahl der maximal zulässigen Über- bzw. Mehrarbeitsstunden** fest, andere definieren eine tägliche oder wöchentliche Höchstarbeitszeit einschließlich der Überstunden (etwa Bankgewerbe, Chemische Industrie) und eine dritte Form von Tarifverträgen macht zu der maximalen Anzahl von Überstunden keine Angabe (Druckindustrie, Hotel- und Gasstätten) (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2014: 10). Die **Zuschlagspflicht** beginnt in der Regel ab der ersten Stunde. In einigen Fällen erhöht sich die **Vergütung der Überstunden** mit der Dauer derselben. In den Tarifverträgen finden sich häufig Vereinbarungen über einen

Zuschlag von 25 Prozent für die ersten sechs Überstunden an Werktagen und von 50 Prozent für weitere Überstunden oder auch an Wochenenden. Dabei gibt es nicht nur Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen, sondern auch zwischen den Regionen bzw. Tarifverträgen. Die Höhe der **Sozialversicherungsbeiträge** für Überstunden unterscheidet sich nicht von den Normalarbeitszeiten.

Den Tarifverträgen kommt betreffend die Arbeitszeitregelungen eine ganz entscheidende Rolle in Deutschland zu. Bosch (2009:23) hält allerdings fest, dass die **Tarifverträge** seit den 1980er Jahren **stark an Bedeutung verloren** haben, nachdem die Tarifbindung von damals 80 Prozent auf etwa 60 Prozent gesunken ist (siehe dazu auch Lehndorff et al. 2011: 32). Unternehmen, abseits der Tarifverträge, nutzen etwa Arbeitszeiten über dem Tarifvertragsniveau als Wettbewerbsvorteile. Neben dieser Form der Erosion des Tarifvertragssystems kommt es immer häufiger zu „wilden" Vereinbarungen auf Unternehmensebene, die nicht durch die höhere Ebene der Arbeitgeber-/innen- oder auch Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnenseite genehmigt sind. Zusätzlich gibt es in Tarifverträgen immer häufiger **Öffnungsklauseln**, die auf Unternehmensebene eine Abweichung vom tariflichen Standard nach unten ermöglichen (Ellguth/Kohaut 2014:448). Dabei geht es **am häufigsten um eine Ausdehnung der Arbeitszeit** (Bosch 2009:24).

3.5.4 Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen in der Metall- und Elektroindustrie

Für die Metall- und Elektroindustrie beträgt die tarifvertragliche Arbeitszeit in Westdeutschland 35 Stunden und in Ostdeutschland 38 Stunden (Ohl 2016:41). Dabei kann die Arbeitszeit – bei einem Durchrechnungszeitraum von 12 Monaten – aber **ungleichmäßig auf Tage und Wochen verteilt** werden. 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". Die „angesparte Arbeitszeit" muss auf einem separaten **individuellen Arbeitszeitkonto** im Betrieb verbucht werden und ist den Beschäftigten jederzeit mitzuteilen (Meine 2016:105). Das Arbeitszeitkonto muss parallel zu anderen Konten, wie dem individuellen Gleitzeitkonto oder Langzeitkonto, aber auch dem kollektiven Flexi-Konto geführt werden (siehe dazu näher Kapitel 3.5.5).

Ist die Betriebsnutzung höher als die individuelle Arbeitszeit, ergibt sich eine wöchentliche Differenz (etwa Betriebsnutzung von 40 Stunden und individuelle Arbeitszeit von 35 Stunden, Differenz von 5 Stunden). Dazu ist in den Rahmenverträgen der Metall- und Elektroindustrie die **Freie-Tage-Regelung** bzw. **Freischicht-Regelung** vereinbart. Die praktische Umsetzung erfolgt – laut Meine (2016:104) – in den einzelnen Betrieben sehr unterschiedlich, da die Rahmenverträge keine detaillierten Regelungen vorsehen. Grundsätzlich gilt, dass angesparte Arbeitsstunden durch freie Tage abgebaut werden, entweder individuell in Absprache mit den Vorgesetzten oder nach dem sogenannten Setzungsprinzip an bestimmten – meist für den Zeitraum eines Kalenderjahres – vorgegeben Tagen (etwa Fenstertagen). Kommt das Setzungsprinzip

zur Anwendung muss die Lage der freien Tage mit dem Betriebsrat oder Betriebsrätin vereinbart werden.

Damit am Ende eines Jahrs auf dem individuellen Arbeitszeitkonto **keine Plusstunden** stehen, sehen einige Betriebsvereinbarungen sogenannte **Ampelregelungen**. Dabei muss Beschäftigten etwa 3 Monate vor Jahresende mitgeteilt werden, dass sie ihre angesparten Stunden auf dem Zeitkonto bis Ende des Jahres durch Freie-Tage abbauen müssen. Stehen am Ende eines Jahres auf dem Arbeitszeitkonto dennoch Plusstunden, so ist es nicht zulässig dies einfach auszubezahlen. Falls es nicht gelingt diese in einem bestimmten Zeitrahmen (etwa 4 Monate nach Jahresende) durch zusätzliche freie Tage abzubauen, können mit Zustimmung der Betriebsräte und Betriebsrätinnen die Plusstunden als Überstunden gewertet und mit den tarifvertraglich festgelegten Überstundenzuschlägen ausbezahlt werden (Meine 2016:109f.).

Im Rahmen der Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie sind auch **Überstunden** möglich. Überstunden können etwa bei einem besonderen Arbeitsanfall zwischen Arbeitgeber sowie Arbeitgeberinnen und den Betriebsräten und Betriebsrätinnen vereinbart werden. Darüber hinaus können längere Arbeitszeiten aber auch im individuellen Arbeitsvertrag vereinbart werden, jedoch kommt hier eine so genannte **Quotenregelung** zur Anwendung. Demnach sehen die Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie vor, dass die Arbeitszeiten für 13 Prozent (West) bzw. 18 Prozent (Ost) der Beschäftigten eines Betriebes von der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 35 bzw. 38 Stunden abweichen und auf bis zu 40 Stunden ausgeweitet werden können (Ohl 2016:42). Für Überstunden müssen **Zuschläge** bezahlt werden (Ohl 2016:53).

In einzelnen Kollektivverträgen der Metall- und Elektroindustrie sind wöchentliche (10 Stunden) und monatliche (20 Stunden) **Obergrenzen für Überstunden** festgelegt. Damit soll gewährleistet werden, dass Überstunden auf das notwendige Maß begrenzt werden und nicht die Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen verhindern. Ein ähnliches Ziel verfolgen auch Regelungen, die etwa bei vermehrten Überstunden einen **zwingenden Zeitausgleich** vorsehen (Ohl 2016:55).

3.5.5 Arbeitszeitkonten, Flexibilisierung und Beschäftigung(-ssicherheit)

Neben dem bereits angeführten **individuellen Arbeitszeitkonto im Rahmen der Freie-Tage-Regelung** gibt es in der Metall- und Elektroindustrie noch **vier weitere Arbeitszeitkonten**: das Gleitzeitkonto, das kollektive Flexi-Konto, das Langzeitkonto und das Überstunden bzw. Mehrarbeitskonto.

Das **Gleitzeitkonto** gibt den Beschäftigten die Möglichkeit innerhalb von bestimmten Grenzen (etwa Kernzeiten, Sollarbeitszeit und Rahmenarbeitszeiten) Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit frei zu wählen. Auf dem Gleitzeitkonto werden Gleitzeitguthaben und Gleitzeitschulden festgeschrieben. Die Grenzen für Plus- und Minusstunden sind entweder tarifvertraglich oder betrieblich geregelt. Besonders wichtig ist es – laut Wagner/Wick (2016:136) – die Höhe der Plusstunden vertraglich zu begrenzen (einige Kollektivverträge sehen 16 Stunden vor), um damit das Risiko hohe

Gleitzeitguthaben vor sich herzuschieben, zu verhindern (siehe näher zu Gleitzeitkonten: Wagner/Wick 2016:134ff). Eine **Abgrenzung bzw. Unterscheidung von Gleitzeit und Überstunden** sind ein wichtiger Regelungspunkt in Gleitzeitvereinbarungen. Überstunden müssen gesondert ausgewiesen werden (etwa auf einem Mehrarbeitskonto) und dürfen nicht mit dem Gleitzeitkonto verrechnet werden.

Das **kollektive Flexi-Konto** wird in der Regel vereinbart um **betriebliche Auftrags- und Produktionszyklen** durch Erhöhung oder Absenkung der betrieblich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit auszugleichen. Die notwendigen betrieblichen Vereinbarungen finden auf Basis von tarifvertraglichen Regelungen statt. Derzeit gibt es in vielen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie kollektive Flexi-Konten. Die Größenordnungen der Konten sind sehr verschieden und reichen von **100 bis zu 400 vereinbarten Plus/Minus-Stunden**. Der **Durchrechnungszeitraum** für das kollektive Flexi-Konto beträgt in der Regel **12 Monate** (siehe näher zu den kollektiven Flexi-Konten: Wagner/Wick 2016:142ff.). Wagner/Wick (2016:153) merken hier kritisch an, dass nur die Werteguthaben der Langzeitkonten **gesetzlich gegen Insolvenz gesichert** sind, Flexi-Konten, die eine deutlich stärkere Verbreitung aufweisen, sind nicht zwingend von einer Insolvenzsicherung erfasst.

Auf das bereits weiter oben erwähnte **Langzeitkonto** können sowohl Anteile der regelmäßig geleisteten wöchentlichen Arbeitszeiten sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgeltes (etwa Sonderzahlungen) und Überstunden gebucht werden.

Wagner/Wick (2016:154) merken zu den Langzeitkonten kritisch an, dass diese bis zur Entnahme von Zeitguthaben zu einer Verlängerung der Arbeitszeit – unter Umständen über viele Jahre – führen. Nutzen viele Beschäftigte ein Langzeitkonto, kann dies dazu beitragen, dass weniger Personal neu eingestellt werden muss. Zur Verringerung der negativen Auswirkungen der Langzeitkonten hat die IG Metall in den Flächentarifverträgen daher eine **Obergrenze** eingeführt. So darf der Zufluss aus Überstunden pro Jahr nicht mehr als 152 Stunden betragen (Wagner/Wick 2016:154).

Auf einem **Mehrarbeitskonto** werden 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.).

Laut der repräsentativen Betriebsbefragung im Jahr 2010 sind **flexible Arbeitszeitregelungen** auf Basis von Arbeitszeitkonten **in Deutschland stark verbreitet**. Die überwiegende Mehrzahl der Betriebe nützt Gleitzeit-, Mehrarbeits- oder Flexi-Konten mit einem Durchrechnungs- bzw. Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr. 29 Prozent aller Betriebe in Deutschland haben eine derartige Regelung. In 2 Prozent der Betriebe gibt es Arbeitszeitkonten mit einem fest definierten Durchrechnungszeitraum von mehr als einem Jahr, weitere 14 Prozent der Betriebe haben Arbeitszeitkonten ohne fest definierten Durchrechnungszeitraum, die allerdings nicht unter die Bestimmungen bzw. den Schutz des Flexi-II-Gesetzes fallen. Nur in 2 Prozent der Betriebe sind „echte“ Langzeitkonten zu finden (Seifert et al 2013:135).

In Deutschland enthalten die meisten Tarifverträge zudem die Möglichkeit die Arbeitszeit für eine bestimmte Zeitspanne um bis zu 20 Prozent der jährlich vereinbarten Arbeitszeit – ohne Lohnausgleich – zu reduzieren, wenn dadurch Entlassungen vermieden werden können (Bosch 2009:33). Von diesen **Tarifverträgen zur Beschäftigungssicherung** wurde – neben der gesetzlichen Kurzarbeit und dem Abbau von Guthaben auf den (individuellen) Arbeitszeitkonten – auch während der Krisenjahre 2008/09 verstärkt Gebrauch gemacht (Franz/Lehndorff 2010; Kümmerling/Lehndorff 2013:23f.). Diese Form der **kollektiven Arbeitszeitverkürzung** ist für Unternehmen billiger als das Modell der gesetzlichen Kurzarbeit, weil die Unternehmen hier nicht die vollen Sozialversicherungsbeiträge und Sonderzahlungen leisten müssen (Bosch 2009:33).

Franz/Lehndorff (2010:5) stellen im Zusammenhang mit den **Krisenjahren** 2008/09 zudem fest, dass Kurzarbeit nur eines von mehreren Instrumenten der Arbeitszeitverkürzung war. Der Abbau von Guthaben auf Arbeitszeitkonten war die am weitesten verbreitete Maßnahme zur Beschäftigungssicherung. Weiteres trug der Abbau von Überstunden zur Arbeitszeitverkürzung in der Krise bei. In erheblichem Umfang wurden auch betriebliche Arbeitszeitverkürzungen im Rahmen von Beschäftigungssicherungs-Tarifverträgen vereinbart sowie Arbeitszeitverlängerungen aus betriebsbezogenen Tarifabweichungen zurückgenommen.

3.5.6 Negative und positive Anreize für Überstunden

Hier muss – laut Angelika Kümmerling – zwischen bezahlten und unbezahlten Überstunden unterschieden werden. Positive Anreize für **bezahlte Überstunden** liegen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im zusätzlichen Monatseinkommen. Da **Überstunden und Überstundenzuschläge** jedoch **voll versteuert** werden müssen (anders als es bei den Zuschlägen für Wochenend- und Nachtarbeit der Fall ist), präferieren viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einen **Freizeitausgleich**.

Anreize für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen bezahlte Überstunden anzuordnen liegen in der Möglichkeit kurzfristig und flexibel auf Nachfrageschwankungen reagieren zu können (Groß/ Schwarz 2010). Indem auf vorhandene Arbeitskräfte zurückgegriffen wird, sparen sich Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen die Kosten neue Beschäftigte zu gewinnen, auszubilden oder einzuarbeiten. Zudem kann kurzfristig Personalknappheit kompensiert werden. So gibt es Hinweise darauf, dass Betriebe, in denen Überstunden geleistet werden häufig auch Rekrutierungsprobleme haben (Zapf 2012). In Fällen, in denen ein Freizeitausgleich für Überstunden vereinbart wurde, können Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zudem den Zeitpunkt des Zeitausgleichs „nach billigem Ermessen“ bestimmen.

Auf Arbeitgeber-/Arbeitgeberinnenseite führen ***unbezahlte Überstunden*** zu einer Einsparung von Personalkosten: Arbeit wird billiger und Neueinstellungen können vermieden werden. Für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dagegen sind die Effekte zunächst negativer Art, denn unbezahlte Überstunden bedeuten „eine Verringerung des effektiven Stundenlohns und damit einen Verlust an Arbeitsentgelt

bzw. an Freizeit“ (Brautzsch et al. 2012: 309). Es gibt jedoch eine Reihe von möglichen Erklärungen für die Leistung unbezahlter Überstunden: etwa projektförmiges Arbeiten bzw. Arbeiten, bei denen das Ergebnis und nicht die Dauer der Arbeitszeit im Vordergrund steht; Arbeitnehmer interpretieren ihre unbezahlten Überstunden als Investition in ihre Karriere oder auch als Aufholen eines Arbeitsrückstandes im Vergleich zu anderen Kollegen (siehe dazu näher: Brautzsch et al. 2012: 310).

Der Anteil der ausschließlich finanziell abgegoltenen Überstunden ist in Deutschland auf dem Rückzug. Laut einer Umfrage des DIW sank ihr Anteil in Westdeutschland zwischen 1991 und 2011 von 36 auf 12 Prozent. Im gleichen Zeitraum stieg der Anteil der Beschäftigten, deren Überstunden ausschließlich durch Freizeit ausgeglichen wurde von 32 auf 49 Prozent an. Der Umfrage zufolge erhielt rund jede/r fünfte Beschäftigte ein Mix aus Geldleistungen und Freizeitausgleich – ungefähr der gleiche Anteil erhielt 2011 jedoch gar keine Kompensation der geleisteten Überstunden. Dies ist wahrscheinlich einer der Gründe, warum aktuell die Lockerung der Überstundenregulierung und die Abschaffung oder Reduzierung der Zuschläge nicht im Fokus der Arbeitgeber-/innenverbände stehen, denn „bezahlte definitive Überstunden [werden] zunehmend durch **transitorische Überstunden** substituiert“ (Zapf 2012: 21). Die immer stärkere Verbreitung von **Arbeitszeitkonten macht die Debatte über Neuregelungen von Überstunden** obsolet. Mit transitorischen Überstunden, die durch Zeitkonten erfasst werden, sind eine Reihe von Vorteilen verbunden: Neben der Tatsache, dass Arbeitsaufwand und Personaleinsatz besser in Einklang gebracht werden können, sind sie häufig (je nach Ausgestaltung des Zeitkontos) auch sparsamer, nämlich dann, wenn ein Überstundenzuschlag entfällt (Munz et al. 2002).

3.5.7 Durchsetzung und Kontrolle der Arbeitszeit

Laut Arbeitszeitgesetz sind die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen verpflichtet auf die Einhaltung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zu achten. Zudem müssen sie die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende tägliche **Arbeitszeit dokumentieren** und die **Aufzeichnungen für zwei Jahre aufbewahren**. Festgehalten werden muss auch, ob und wie geleistete Überstunden ausgeglichen wurden. Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen können jedoch unter Umständen die Aufbewahrungspflicht an die Beschäftigten delegieren. Der Betriebsrat oder die Betriebsrätin darf diese Information einsehen. Zudem sind die Aufzeichnungen der Gewerbeaufsicht auf Verlangen vorzulegen.

Die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und die Ausnahmeregelungen werden von den Aufsichtsbehörden der Länder (in der Regel die Gewerbeaufsichtsämter bzw. die Arbeitsschutzämter) kontrolliert, die auch Ausnahmen bewilligen können. Die Aufsichtsbehörde kann die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die auf Grund des Gesetzes zu treffen sind, sie kann aber auch sämtliche Auskünfte verlangen, die nötig sind, um die Einhaltung des Gesetzes zu kontrollieren. Das **Gewerbeaufsichtsamt** ist befugt, jederzeit (während der Betriebs- und Arbeitszeit) 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.

3.5.8 Effektive Maßnahmen zur Begrenzung von Überstunden

Laut Angelika Kümmerling scheinen sich neue „gesteuerte" Arbeitszeitmodelle, die den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen einen gewissen Freiraum bei der Arbeitszeitgestaltung bieten, bei der Überstundenbegrenzung zu bewähren. Hier ist insbesondere das sogenannte **Ampelkonto** zu nennen, das auf einem Warnsystem basiert, sollte das Arbeitszeitkonto nicht im vorgesehenen Ausgleichszeitraum ausgeglichen werden können. Dabei ist die regelmäßige Beobachtung des Stundensaldos von Beschäftigten und Vorgesetzten notwendig. Es werden drei verschiedene Phasen unterschieden, wobei die angegebenen zeitlichen Begrenzungen nur beispielhaft sind:

- Grünphase (bis +/-20 Stunden): die Beschäftigten tragen die Verantwortung für ihre Arbeitszeit alleine.
- Gelbphase (bis +/- 30 Stunden): der/die Vorgesetzte muss geeignete Maßnahmen ergreifen, die einen weiteren Anstieg des Zeitsaldos verhindern und einen Freizeitausgleich (etwa andere Verteilung der Arbeit, Springereinsatz) ermöglichen.
- Rotphase (beispielsweise bis +/- 40 Stunden): diese Zone sollte nur ausnahmsweise und temporär betreten und schnellstmöglich wieder verlassen werden. Die Vorgesetzten sorgen dafür, dass die Arbeitszeitsalden der Beschäftigten wieder in den gelben und grünen Bereich zurückgeführt werden (Hoff 2014: 5ff.).

Ziel dieses Ampelsystems ist die gleichmäßige Auslastung der Beschäftigten in der Nähe ihrer vertraglichen Arbeitszeit (Hoff 2014: 5).

3.6 Zusammenfassung

Grundsätzlich stellt sich auf Basis des vorliegenden Ländervergleiches – ähnlich wie auch für Österreich – die Frage: **Was sind eigentlich Überstunden?** Die gängige Definition, dass es sich um Arbeitsstunden mit erhöhter finanzieller Kompensation oder höheren Zeitausgleichsraten handelt, erfasst die Komplexität der Arbeitsrealität nicht ausreichend. Eine mögliche „Definition" ist die Differenz zwischen gesetzlicher bzw. kollektivvertraglich festgelegter wöchentlicher Arbeitszeiten und den normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden von Vollzeitbeschäftigten. Da die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen in den einzelnen Ländern unterschiedlich sind, trifft dies auch auf die (möglichen) Überstunden zu. Ein Vergleich ist in dieser Hinsicht daher nur eingeschränkt aussagekräftig.

Sind Arbeitszeitkonten (oder einfach Durchrechnungszeiträume) vorhanden, werden geleistete Überstunden vielfach zu transitorischen Überstunden, sprich sie sind per Definition dann keine tatsächlichen Überstunden mehr. Auch hier sind die Regelungen zwischen den Ländern und auch innerhalb der Länder sehr unterschiedlich.

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 zudem die Frage, was sinnvoller ist: eine geringere Wochenarbeitszeit, oder eine geringe 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.

Abbildung 3-1 gibt einen Überblick über die Ergebnisse im Ländervergleich. Im Folgenden werden die Besonderheiten der einzelnen Länder noch einmal hervorgehoben.

Zusammenfassend kann für **Dänemark** festgehalten werden, dass trotz einer kurzen kollektivvertraglich geregelten Wochenarbeitszeit kaum Überstunden geleistet werden. Dies drückt sich auch in einer relativ geringen Anzahl von normalerweise geleisteten Arbeitsstunden pro Woche für Vollzeitbeschäftige aus. Entscheidend für die Gestaltung sowie für die Durchsetzung der Arbeitszeit ist die Unternehmensebene, wobei in Dänemark 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. Dänemark kann insgesamt damit durchaus als *Good-Practice*-Beispiel bezeichnet werden. Der hohe und anhaltende Einfluss der Arbeitnehmer-/ Arbeitnehmerinnenvertretung – auch auf Unternehmensebene – ist dafür entscheidend.

Obwohl **Frankreich** sowohl die kürzeste gesetzliche als auch die kürzeste durchschnittliche kollektivvertragliche Wochenarbeitszeit hat, ist die normalerweise geleistete Arbeitszeit pro Woche für Vollzeitbeschäftigte relativ hoch. Aufgrund von Jahresarbeitszeiten und Jahresarbeitstage für Fach- und Führungskräfte werden dennoch im Jahr relativ wenige „tatsächlichen“ Überstunden schlagend. Die gesetzliche 35-Stunden-Woche (*Good-Practice*) führte neben der moderaten Reduzierung der allgemeinen Arbeitszeit zu einer starken Reduktion von sehr langen Wochenarbeitszeiten sowie zur Schaffung einer begrenzten Anzahl von Arbeitsplätzen und zu einem Abtausch von zusätzlichen freien Arbeitstagen im Jahr gegen flexiblere Arbeitszeiten bei gleichzeitiger Arbeitsintensivierung.

Trotz einer relativ kurzen durchschnittlichen kollektivvertraglichen Wochenarbeitszeit ist in **Schweden** die normalerweise geleistete Arbeitszeit pro Woche für Vollzeitbeschäftigte relativ hoch, wobei kaum ein Unterschied zwischen Frauen und Männern besteht. In Schweden ging eine branchenbasierte Reduzierung der Arbeitszeit mit einer stärkeren Flexibilisierung einher. Zudem bieten Freizeitoptionen mehr Wahlfreiheit zwischen individueller Arbeitszeitverkürzung und Lohnerhöhung. In der Stadt Göteborg läuft derzeit in einem Senioren- und Seniorinnenwohnheim ein Pilotprojekt zur 30-Stunden-Woche (*Good-Practice*), das auch begleitend evaluiert wird und durchwegs positive Ergebnisse bringt.

Auch **Deutschland** weist eine relativ kurze kollektivvertragliche Wochenarbeitszeit auf, dennoch sind auch hier die normalerweise geleisteten Arbeitsstunden pro Woche für Vollzeitbeschäftigte relativ hoch – auch für Frauen. Die Verbreitung von Überstunden (auch von unbezahlten) scheint beträchtlich, obwohl es sich aufgrund einer Vielzahl von kollektiven und individuellen Arbeitszeitkonten oft um „transitorische" Überstunden handelt. Eine Abgrenzung zwischen den einzelnen Konten ist schwierig und manche individuellen Konten werden zweckentfremdet verwendet. Ampelregelungen *(Good-Practice)* sollen dazu dienen, dass Überstunden effektiv begrenzt und die angesparten Arbeitszeiten zeitgerecht abgebaut werden.

Abschließend kann angemerkt werden, dass Überstunden für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dann besonders attraktiv sind, wenn **Überstundenzuschläge** (durch zusätzliche Zeiteinheiten) **auch bei Zeitausgleich** gewährt werden (etwa im KV für den Bankensektor in Dänemark, im KV für Handelsangestellte in Schweden oder auch im französischen Arbeitszeitgesetz). Hingegen werden für Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen Überstunden damit weniger attraktiv. **Weniger Anreiz** für Überstunden besteht für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, wenn die Besteuerung der Überstunden bzw. Überstundezuschläge hoch ist (Dänemark, Schweden) und es auch keine Reduzierung der Sozialversicherungsbeiträge für Überstunden gibt (Frankreich, Deutschland).

Von diesen Beispielen kann abgeleitet werden, dass der Anreiz zur Überstundenleistung sowohl für Arbeitgeber-/Arbeitgeberinnenseite 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 zusätzliches 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 1.6) 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*).

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	Optionaler 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: 4**0,5h** 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 Sozialversicherungs-träger	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

4 SCHLUSSFOLGERUNGEN

4.1 Problemfeld lange Arbeitszeiten und Überstunden

In Österreich wurden 2014 268,7 Mio. Überstunden erbracht.[36] 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 leisteten 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 soziodemografischen 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-

[36] 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 Gestaltungfreiheit 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 pauschaliertem 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 der 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 pauschaliertem 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 Wochenarbeitszeit werden kaum Überstunden geleistet. Dies drückt sich auch in einer relativ geringen Anzahl von normalerweise geleisteten Arbeitsstunden pro Woche für Vollzeitbeschäftige 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 alldem 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 Wege 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 Vollzeitäquivalente. 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

Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (2014): Tarifliche Arbeitszeitregelungen zwischen betrieblichen Flexi-Ansprüchen und individuellen Arbeitszeitoptionen – eine Analyse ausgewählter Tarifbereiche, in: Elemente qualitativer Tarifpolitik 79, Düsseldorf, November 2014

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

Brautzsch, Hans-Ulrich/Drechsel, Katja/Schultz, Birgit (2012): Unbezahlte Überstunden in Deutschland, in: IWH, Wirtschaft im Wandel, 18 (10), Seite: 308-315

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

Connexion (2014): Understanding the 35 hour working week (2014) Connexion edition: September 2014. Abgerufen von: http://www.connexionfrance.com/35-hours-heures-working-week-make-sense-16836-news-article.html

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

Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2014): Öffnungsklauseln – Instrumente zur Krisenbewältigung oder Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit?, in: WSI-Mitteilungen 6/2014, Seite: 439-449

Eurofound (2015): Opting out of the European Working Time Directive, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Eurofound (2015a): 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

Franz, Christine/Lehndorff, Steffen (2010): Arbeitszeitentwicklung und Krise – eine Zwischenbilanz. IAQ-Arbeitszeit-Monitor 2010. Abgerufen von: http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2010/report2010-07.pdf

Fulton, Lionel (2015): Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Produced with the assistance of the SEEurope Network, online publication available at http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations

Hermann, Christoph (2000): Arbeitszeitverkürzung in Frankreich; in: Wirtschaft und Gesellschaft, 24, 4, Seite: 561-578

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

Hochschild, Arlie Russell (1990): Das gekaufte Herz, Frankfurt am Main: Campus Verlag

Horvath, Thomas/Huemer, Ulrike/Kratena, Kurt/Mahringer, Helmut (2012): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich – Teilbericht Wien – Berufliche und sektorale Veränderungen 2010 bis 2016, WIFO

Ilsøe, Anna (2012): Signs of segmentation? A flexicurity perspective on decentralized collective bargaining in Denmark, in: Economic and Industrial Democracy 33(2) Seite: 245– 265

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.pd

Kümmerling, Angelika/Lehndorff, Steffen (2013): The use of working time-related crisis response measures during the Great Recession, ILO, Genf

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

Munz, Eva/Bauer, Frank/Groß, Hermann (2002): Regelungen und Praxis von Arbeitszeitkonten, in: WSI-Mitteilungen 6, Seite: 334-340

Ohl, Kay (2016): Dauer der Arbeitszeit, in: Meine, Hartmut/Wagner, Hilde (Hg.) Handbuch Arbeitszeit – Manteltarifverträge in Betrieben, Frankfurt am Main, Seite: 38-62

Schumann, Dirk (2016): Arbeitszeit und Beschäftigungssicherung, in: Meine, Hartmut/Wagner, Hilde (Hg.) Handbuch Arbeitszeit – Manteltarifverträge in Betrieben, Frankfurt am Main, Seite: 63-95

Seifert, Hartmut/Kümmerling, Angelika/Riedmann, Arnold (2013): Langzeitkonten – überschätzte Erwartungen einer biografieorientierten Zeitpolitik?, in: WSI-Mitteilungen 2/2013, Seite: 133-143

Thorsén, Yvonne/Brunk, Thomas (2009): Working time in the European Union: Sweden. Dublin. Abgerufen von: http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/sweden/working-time-in-the-european-union-sweden

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

Westergaard-Nielsen, Niels/Neamtu, Ioana (2012): How are firms affected by the crisis and how do they react. IZA Discussion Paper No 6671

Zapf, Ines (2012): Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten. Messkonzepte, Datenquellen und Ergebnisse im Kontext der IAB-Arbeitszeitrechnung. IAB-Forschungsbericht 3/2012