

WIFO

1030 WIEN, ARSENAL, OBJEKT 20
TEL. 798 26 01 • FAX 798 93 86

 **ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG**

**Unbezahlte Überstunden
in Österreich**

Ulrike Famira-Mühlberger, Stefan Fuchs

Wissenschaftliche Assistenz: Silvia Haas

Juni 2013



Unbezahlte Überstunden in Österreich

Ulrike Famira-Mühlberger, Stefan Fuchs

Juni 2013

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Im Auftrag der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Begutachtung: Helmut Mahringer • Wissenschaftliche Assistenz: Silvia Haas

Inhalt

In Österreich leisteten im Jahr 2012 knapp 170.000 Personen 68 Mio. unbezahlte Überstunden. Zwei Drittel davon wurden von Angestellten erbracht. Unbezahlte Überstunden werden vor allem von höherqualifizierten Beschäftigten geleistet. Für Unternehmen bedeuten unbezahlte Überstunden eine Steigerung der Arbeits- und Lohnflexibilität, für die unselbständig Beschäftigten aber Einbußen an Löhnen und Lohnersatzleistungen. Für die öffentliche Hand gehen damit Ausfälle an Sozialbeiträgen und Steuern einher.

Rückfragen: Ulrike.Famira-Muehlberger@wifo.ac.at, Stefan.Fuchs@wifo.ac.at

2013/350-1/S/WIFO-Projektnummer: 2113

© 2013 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,
1030 Wien, Arsenal, Objekt 20 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 • Fax (+43 1) 798 93 86 • <http://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 40,00 € • Kostenloser Download: <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/46936>

Kurzfassung

In Österreich leisteten im Jahr 2012 über 700.000 Personen Überstunden. Knapp 170.000 Personen leisteten Überstunden, die nicht bezahlt wurden. Akkumuliert über das Jahr 2012 wurden von den 296 Mio. geleisteten Überstunden, 227 Mio. bzw. 77% bezahlt und 68 Mio. bzw. 23% blieben unbezahlt. Anders ausgedrückt, blieben im Jahr 2012 1,2% des erbrachten Arbeitsvolumens unbezahlt. In einer längerfristigen Perspektive zeigt sich jedoch, dass sich die Anzahl der unbezahlten Überstunden seit 2005 reduziert hat. Detailauswertungen des Mikrozensus zeigen, dass zwei Drittel der unbezahlten Überstunden von Angestellten erbracht werden, gefolgt von öffentlich Bediensteten mit gut einem Fünftel und ArbeiterInnen mit zirka einem Achtel. Die relativ am stärksten betroffene Gruppe sind öffentlich Bedienstete: knapp 11% leisten unbezahlte Überstunden, gefolgt von den Angestellten mit knapp 7% und ArbeiterInnen mit 2%. Männer und Vollzeitkräfte sind stärker von unbezahlten Überstunden betroffen als Frauen und Teilzeitarbeitskräfte. Allerdings zeigt sich, dass die Überstunden von Frauen zu einem größeren Teil unbezahlt sind also jene der Männer. Unbezahlte Überstunden fallen vor allem in höher gebildeten Berufsgruppen an (akademische Berufe und Führungskräfte). Fast zwei Drittel der unbezahlten Überstunden werden von UniversitätsabsolventInnen und Personen mit Matura erbracht. Arbeitgeberseitige Gründe für unbezahlte Überstunden sind vor allem in der Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes, der Kostenreduktion des Faktors Arbeit und der damit verbundenen Stärkung der Wettbewerbsposition des Unternehmens zu finden. Für Arbeitnehmer können unbezahlte Überstunden einen Investitionscharakter haben und mit höheren Löhnen in der Zukunft verbunden sein bzw. den Arbeitsplatz absichern in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit. Unbezahlte Überstunden sind aber auch Ausdruck einer Anpassung an neue ergebnisorientierte Arbeitsformen (z. B. All-in-Verträge). Lange Arbeitszeiten tragen zwar zu einer Stärkung des Bruttoinlandsprodukts bei, können aber auch negative Auswirkungen auf die Gesellschaft haben: Beeinträchtigung der Gesundheit, Hürde für Personen mit familiären Verpflichtungen in Managementpositionen vorzudringen oder der Verlust von sozialrechtlichen Ansprüchen für das Individuum bzw. fehlende Beiträge für die Sozialversicherungen und fehlende Steuereinnahmen für den Fiskus.

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung	I
Abbildungsverzeichnis	III
Übersichtenverzeichnis	V
1. Einleitung	1
2. Gesetzliche Bestimmungen der Arbeitszeit in Österreich	2
3. Warum ArbeitnehmerInnen unbezahlte Überstunden leisten	4
4. Ökonomische Effekte von unbezahlten Überstunden	6
5. Arbeitsstunden und Überstunden im internationalen Vergleich	8
6. Unbezahlte Überstunden im Mikrozensus	11
6.1 <i>Überstundenerfassung im Mikrozensus</i>	11
6.2 <i>Unbezahlte Überstunden von unselbständig Beschäftigten</i>	13
6.3 <i>Unbezahlte Überstunden von Angestellten</i>	27
7. Schlussfolgerungen	39
Literaturhinweise	42
ANHANG I - Daten	43
ANHANG II - Zusatzinformationen	57

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit und durchschnittliche kollektivvertragliche Normalarbeitszeit im EU15-Vergleich	8
Abbildung 2: Betroffenheit von Überstunden im europäischen Vergleich	9
Abbildung 3: Tatsächlich geleistete Arbeitszeit nach Geschlecht - Unselbständig Beschäftigte	15
Abbildung 4: Tatsächlich geleistete Arbeitszeit nach beruflicher Stellung	16
Abbildung 5: Beschäftigte nach beruflicher Stellung und Art der Überstunden	16
Abbildung 6: Betroffenheit von unbezahlten Überstunden nach beruflicher Stellung	17
Abbildung 7: Verteilung des unbezahlten Arbeitsvolumens nach beruflicher Stellung	17
Abbildung 8: Tatsächlich geleistete Arbeitszeit in Voll- und Teilzeit nach Geschlecht	18
Abbildung 9: Unbezahlte Überstunden von Männern und Frauen, Voll- u. Teilzeitbeschäftigten	19
Abbildung 10: Anteil der unbezahlte Überstunden an den Überstunden nach Geschlecht	20
Abbildung 11: Betroffenheit von unbezahlten Überstunden nach Wirtschaftsabschnitten	21
Abbildung 12: Verteilung des unbezahlten Arbeitsvolumens nach Wirtschaftsabschnitten	22
Abbildung 13: Betroffenheit von unbezahlten Überstunden nach Berufshauptgruppen	23
Abbildung 14: Verteilung des unbezahlten Arbeitsvolumens nach Berufshauptgruppen	24
Abbildung 15: Relation unbezahlte Überstunden zu Überstunden nach Berufen	25
Abbildung 16: Betroffenheit von unbezahlten Überstunden nach abgeschlossener Ausbildung	26
Abbildung 17: Verteilung des unbezahlten Arbeitsvolumens nach Ausbildung	26
Abbildung 18: Relation unbezahlte Überstunden zu Überstunden nach Ausbildung	27
Abbildung 19: Tatsächlich geleistete Arbeitszeit nach Geschlecht - Angestellte	28
Abbildung 20: Tatsächlich geleistete Arbeitszeit in Voll- und Teilzeit nach Geschlecht - Angestellte	29
Abbildung 21: Tatsächlich geleistete Arbeitszeit in Voll- und Teilzeit nach Geschlecht - Angestellte	30
Abbildung 22: Anteil der unbezahlte Überstunden an den Überstunden nach Geschlecht	31
Abbildung 23: Von unbezahlten Überstunden betroffene Angestellte nach abgeschlossener Ausbildung	32
Abbildung 24: Verteilung des unbezahlten Arbeitsvolumens nach Ausbildung - Angestellte	33
Abbildung 25: Relation unbezahlte Überstunden zu Überstunden nach Ausbildung	33
Abbildung 26: Von unbezahlten Überstunden betroffene Angestellte nach Berufshauptgruppen	34
Abbildung 27: Verteilung des unbezahlten Arbeitsvolumens nach Berufshauptgruppen - Angestellte	35
Abbildung 28: Relation unbezahlte Überstunden zu Überstunden nach Berufen	36
Abbildung 29: Von unbezahlten Überstunden betroffene Angestellte n. Wirtschaftsabschnitten	37
Abbildung 30: Verteilung des unbezahlten Arbeitsvolumens n. Wirtschaftsabschnitten - Angestellte	38

Abbildung 31: Betroffenheit von Überstunden nach Ausbildung	54
Abbildung 32: Betroffenheit von Überstunden nach Berufshauptgruppen	55
Abbildung 33: Betroffenheit von Überstunden nach Ausbildung - Angestellte	55
Abbildung 34: Betroffenheit von Überstunden nach Berufshauptgruppen - Angestellte	56
Abbildung 35: Auszug aus dem Personenfragebogen des Mikrozensus	58

Übersichtenverzeichnis

Übersicht 1: Unselbständig Beschäftigte und Arbeitsvolumen nach Überstundenart, MZ 2012	13
Übersicht 2: Beschreibung der Zielgruppe anhand von Auswertungen des Mikrozensus 2012	43
Übersicht 3: Entwicklung der Beschäftigten nach Geschlecht und Arbeitszeit	44
Übersicht 4: Entwicklung der unselbständig Beschäftigten	45
Übersicht 5: Absolute Veränderung der unselbständig Beschäftigten	45
Übersicht 6: Relative Veränderung der unselbständig Beschäftigten (in %)	46
Übersicht 7: Verteilung der unselbständig Beschäftigten (in %)	46
Übersicht 8: Entwicklung des Arbeitsvolumens (in Millionen Stunden pro Jahr)	47
Übersicht 9: Absolute Veränderung des Arbeitsvolumens (in Millionen Stunden pro Jahr)	47
Übersicht 10: Relative Veränderung des Arbeitsvolumens (in %)	48
Übersicht 11: Verteilung des Arbeitsvolumens (in %)	48
Übersicht 12: Anteil der von unbezahlten Überstunden Betroffenen (in %)	49
Übersicht 13: Anteil der unbezahlten Überstunden (in %) bezogen auf das Arbeitsvolumen	49
Übersicht 14: Anteil der von unbezahlten Überstunden Betroffenen (in %)	50
Übersicht 15: Anteil der unbezahlten Überstunden (in %) bezogen auf das Arbeitsvolumen	51
Übersicht 16: Anteil der unbezahlten Überstunden (in %) bezogen auf das Arbeitsvolumen nach beruflicher Stellung mit und ohne Erziehung und Unterricht	51
Übersicht 17: Gegenüberstellung der unselbständig Beschäftigten und der Angestellten im Bereich Erziehung und Unterricht	52
Übersicht 18: Referenztabellen zur Stichprobenauswahl	53
Übersicht 19: Referenztabellen zur Stichprobenauswahl	54
Übersicht 20: Zusammenfassung der ÖNACE-Wirtschaftsabschnitte für die Studie	57

1. Einleitung

Die Arbeitszeitgestaltung in Österreich hat sich zunehmend verändert. Gesetzliche Vorstöße zur Arbeitszeitflexibilisierung haben Regelungen im Rahmen von Gleitzeit, Zeitkonten, Kurzarbeit, Vertrauensarbeitszeit, Überstundenpauschalen, und All-in-Verträgen als ein wesentliches Instrument betrieblicher Arbeitszeitflexibilisierung etabliert.

Veränderungen von Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit haben einen erheblichen Einfluss auf die Entwicklungen am Arbeitsmarkt. Arbeitszeitgestaltung wird in der Regel durch individuelle und kollektive Entscheidungs- und Aushandlungsprozesse bestimmt und unterliegt darüber hinaus konjunkturellen und strukturellen Einflüssen (Zapf, 2012).

Überstunden sind ein stark in Anspruch genommenes Instrument zur Ausweitung der Arbeitskapazität bei steigender Nachfrage. Sobald sich der Aufwärtstrend nachhaltig zeigt, dienen sie als Kapazitätspuffer bevor zusätzliche Arbeitskräfte eingestellt werden. Überstunden können aber auch dann anfallen, wenn sich ein Unternehmen in einem Reorganisations- oder Aufbauprozess befindet oder wenn Unternehmen temporär oder systematisch unterbesetzt sind.

Unbezahlte Überstunden stellen ein wesentliches, aber ungesetzmäßiges, Flexibilisierungsinstrument dar. Durch unbezahlte Überstunden wird einem Unternehmen nicht nur Flexibilität in der Arbeitsorganisation, sondern auch ökonomische Flexibilität zur Verfügung gestellt. Durch unbezahlte Überstunden können außerdem Arbeitszeitbestimmungen ausgehebelt werden.

Trotz der ökonomischen Bedeutung von Überstunden gibt es nur wenig empirisches Material um die tatsächliche Verbreitung von unbezahlten Überstunden zu ermitteln. Diese Studie bedient sich der Daten des österreichischen Mikrozensus, der Anhand von individuellen Erhebungsdaten neben den bezahlten, auch die unbezahlten Überstunden erfasst. Zu beachten ist jedoch, dass es sich um Erhebungsdaten handelt und sich die Dunkelziffer der erbrachten unbezahlten Überstunden von den angegebenen abheben kann.

Studien haben darauf hingewiesen, dass kein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Produktivität besteht (z. B. Shepard und Clifton, 2000). Auch die Europäische Kommission stellt fest, dass „sich die Länge der Arbeitszeit in den Mitgliedstaaten offenbar umgekehrt proportional zur durchschnittlichen Produktivität pro Stunde verhält“ (Europäische Kommission 2010). Der Einsatz von Überstunden führt tendenziell zu einer Reduktion der durchschnittlichen Produktivität. Darüber hinaus können lange Arbeitszeiten die Qualität der erbrachten Leistung beeinträchtigen und durch eine Erhöhung der Fehlerquote betriebs- und volkswirtschaftliche Kosten nach sich ziehen (Keil et al., 2010).

Die vorliegende Studie stellt die gesetzlichen Bestimmungen der Arbeitszeit in Österreich vor (Kapitel 2), analysiert die Gründe, warum ArbeitnehmerInnen unbezahlte Überstunden leisten (Kapitel 3), diskutiert die ökonomischen Effekte von unbezahlter Arbeit (Kapitel 4), zeigt internationale Trends der Arbeitszeit auf (Kapitel 5), präsentiert Daten zu unbezahlter Arbeit auf Basis des Mikrozensus (Kapitel 6) und zieht Schlussfolgerungen (Kapitel 7).

2. Gesetzliche Bestimmungen der Arbeitszeit in Österreich

Gesetzliche Arbeitszeitbestimmungen haben das Ziel, ArbeitnehmerInnen vor einer übermäßigen Beanspruchung ihrer Arbeitskraft durch Unternehmen zu schützen. Dabei geht es um den Schutz der Gesundheit und insbesondere das Recht auf Freizeit.

Das Thema „Überstunden“ wird im Arbeitszeitgesetz (BGBl. Nr. 461/1969 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2013) durch einige Regelungen reglementiert, doch bestehen viele Ausnahmen. Eine Überstunde liegt dann vor, wenn mehr als die gesetzlich zulässige wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden oder die tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stunden gearbeitet wird. Besteht erhöhter Arbeitsbedarf, sind fünf – natürlich bezahlte - Überstunden pro Woche zulässig. Darüber hinaus erlaubt das Arbeitszeitgesetz fünf weitere Überstunden pro Woche, jedoch nur in einem jährlichen Höchstausmaß von 60 Stunden. Die tägliche Arbeitszeit darf zehn Stunden – inklusive der Überstunden – nicht überschreiten. Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen können jedoch ein noch höheres Ausmaß an Überstunden vorsehen.

Das Arbeitszeitgesetz sieht darüber hinaus eine Reihe von Möglichkeiten vor, die Normalarbeitszeit unterschiedlich zu verteilen. So gibt es Sonderbestimmungen, die die Möglichkeit einer 4-Tage-Woche bieten oder die Ausdehnung der wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb bestimmter Durchrechnungszeiträume. Zusätzlich existieren eine Reihe von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, die eine flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglichen, wie z. B. im Handel. Durch die Möglichkeit der gleitenden Arbeitszeit kann kurzfristig ein Zeitguthaben aufgebaut werden, welches in einer bestimmten Periode dann wieder abgebaut werden muss.

Mit wachsenden Flexibilisierungsanforderungen seitens der Unternehmen sowie der gestiegenen Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen sind die Diskussionen rund um Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitflexibilisierung und die Möglichkeiten von temporären Arbeitsfreistellungen auf der politischen Tagesordnung. So wurden am 1.1.2008 mit dem BGBl. I Nr. 61/2007 wesentliche Änderungen des Arbeitszeitgesetzes und Arbeitsruhegesetzes wirksam, welche die Tarifvertragsparteien berechtigt, ohne die Kompensation von längeren wöchentlichen oder monatlichen Ruhephasen einen 10-stündigen Arbeitstag oder auch eine Arbeitswoche von vier Arbeitstagen mit längeren täglichen Arbeitszeiten festzulegen. Unter bestimmten Umständen kann die Arbeitszeit innerhalb einer maximalen Zeitspanne von 24 Wochen im Jahr bis zu 12 Stunden am Tag oder 60 Stunden in der Woche ausgedehnt werden, wobei diese Perioden der Überstunden von einer mindestens zweiwöchigen Normalarbeitsphase nach einer achtwöchigen Überstundenperiode unterbrochen sein müssen. Kurz zusammengefasst werden also sowohl Arbeitszeit als auch Überstunden neben dem Arbeitszeitgesetz auch durch die jeweils geltenden Kollektivverträge geregelt.

Laut Arbeitszeitgesetz muss für Überstunden ein Zuschlag von 50% bezahlt werden. Als Berechnungsbasis dient der auf eine einzelne Arbeitsstunde entfallende Normallohn. Einige

Kollektivverträge halten jedoch dazu abweichende, für ArbeitnehmerInnen günstigere, Bestimmungen fest. Bei Zeitausgleichsvereinbarungen muss für eine Überstunde 1,5 Stunden Zeitausgleich genehmigt werden. In vielen Kollektivverträgen sind für Nacht-, Feiertags- und Sonntagsarbeit höhere Zuschläge vorgesehen. Ist zwischen ArbeitnehmerInnen und Unternehmen Gleitzeit vereinbart, werden für ein Gleitzeitguthaben im aufrechten Arbeitsverhältnis keine Zuschläge gewährt, da Gleitstunden keine Überstunden, sondern Normalarbeitszeit darstellen.

Immer mehr Unternehmen nutzen für die Abgeltung von Überstunden sogenannte Überstundenpauschalen. Dabei wird zwischen „echten“ Überstundenpauschalen und All-in-Verträgen (auch: „unechte“ Überstundenpauschale) unterschieden. Eine echte Überstundenpauschale ist ein konkreter Betrag, der als eigener Gehaltsbestandteil monatlich ausbezahlt wird und bei Sonderzahlungen nicht berücksichtigt wird. Sie muss auch dann ausbezahlt werden, wenn weniger Überstunden als vereinbart geleistet werden. Gehen die geleisteten Überstunden über die Vereinbarung hinaus, so haben betroffene ArbeitnehmerInnen Anspruch auf die Auszahlung von Überstunden. Im Gegensatz dazu ist bei All-in-Verträgen die Überzahlung kein eigener Entgeltbestandteil und muss so bei der Berechnung der Sonderzahlungen berücksichtigt werden. Auch für All-in-Verträge gilt, dass die Überzahlung nicht geringer sein darf als die tatsächliche Überstundenleistung, ansonsten hat der/die ArbeitnehmerIn Anspruch auf Überstundenvergütung.

Bezahlte Überstunden werden in die Berechnungsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge gerechnet. Solange diese Berechnungsgrundlage unter der Höchstbemessungsgrundlage liegt, werden also für bezahlte Überstunden volle Sozialversicherungsbeiträge abgeführt. Allerdings kennt das österreichische Steuersystem eine steuerliche Begünstigung von bezahlten Überstunden. So besagt § 68 des EStG: „(1) Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen sowie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit und mit diesen Arbeiten zusammenhängende Überstundenzuschläge sind insgesamt bis 360 Euro monatlich steuerfrei (2) Zusätzlich zu Abs. 1 sind Zuschläge für die ersten zehn¹ Überstunden im Monat im Ausmaß von höchstens 50% des Grundlohnes, insgesamt höchstens jedoch 86 Euro monatlich steuerfrei.“ Diese Steuerbegünstigung, aber auch in manchen Kollektivverträgen vorgesehene höhere Zuschläge, stellen besonders für einkommensschwächere Berufsgruppen einen Anreiz zur Überstundenleistung dar (Figerl und Maca 2010). Für unbezahlte Überstunden werden - selbsterklärend - weder Sozialversicherungsbeiträge noch Steuern abgeführt.

¹ Mit 1.1.2009 wurde diese Steuerbegünstigung von fünf auf zehn Überstunden erhöht.

3. Warum ArbeitnehmerInnen unbezahlte Überstunden leisten

Für Unternehmen bedeuten unbezahlte Überstunden eine Einsparung von Personalkosten, führen also zu einer Reduktion des Kostenfaktors Arbeit und zu einer Stärkung der Wettbewerbsposition (Brautzsch et al. 2012). Bezahlte oder unbezahlte Überstunden können in einem Unternehmen auch dann entstehen, wenn Arbeitsplätze nicht zeitgerecht nach besetzt werden können, bei Rekrutierungsproblemen (Stichwort: Facharbeitermangel) oder um Urlaubs-, Karenz- oder Krankheitsphasen von MitarbeiterInnen zu überbrücken. Für Betriebe im Aufbau können in den Phasen vor der nächsten Mitarbeiteranstellung auch Überstunden anfallen – so lange bis sich für das Unternehmen zeigt, dass eine weitere Arbeitskraft notwendig ist. Unternehmen nehmen aber auch oft (bezahlte und/oder unbezahlte) Überstunden in Anspruch um die Kosten einer Neuanstellung zu vermeiden. Darunter fallen neben den variablen Kosten wie Lohn, Sozialversicherungsbeiträge und andere Abgaben auch einmalige Fixkosten wie Einstellungskosten, Ausbildungs- bzw. Anlernkosten, Kündigungskosten und laufende Fixkosten wie z. B. ein Dienstwagen, Kantine etc. (Figerl und Maca, 2010).

Während die Vorteile für Unternehmen klar sind, stellt sich die Frage, warum ArbeitnehmerInnen unbezahlte Überstunden leisten? Im Folgenden diskutieren wir nur jene Erklärungen für die wir in internationalen arbeitsökonomischen Studien empirische Belege finden konnten. Allerdings muss hinzugefügt werden, dass es überraschend wenige empirische Studien über unbezahlte Überstunden gibt.

Ergebnisorientierte Arbeitsformen

Eine wachsende Anzahl von beruflichen Tätigkeiten ist ergebnis- und nicht mehr zeitorientiert. Die Unsicherheit über den nötigen Arbeitsaufwand von komplexen Tätigkeiten führt zu Verträgen, die den Verdienst in Form eines All-in-Vertrages in Kombination mit einer Erfolgsprämie festlegt. Das Unternehmen ist also nicht an der aufgewendeten Zeit interessiert, sondern vor allem am Ergebnis (Bell und Hart, 1999). Dies bedeutet auch, dass Teile des Unternehmerrisikos ausgelagert werden. Alle Stunden, die über den All-in-Vertrag hinausgehen, sind de facto unbezahlte Überstunden. Anders ausgedrückt, werden durch unbezahlte Überstunden arbeitszeitgesetzliche und tarifliche Regelungen ausgehebelt (Anger, 2006).

Austausch zwischen Unternehmen und ArbeitnehmerInnen

Unbezahlte Überstunden können auch Teil eines Austauschs zwischen Unternehmen und ArbeitnehmerInnen sein. So hat Pannenberg (2002) für Westdeutschland gezeigt, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen und der Erbringung von unbezahlten Überstunden gibt. Unternehmen bieten also Fortbildungsmaßnahmen an, die ArbeitnehmerInnen zum Teil durch unbezahlte Überstunden bezahlen.

Dies ist unter anderem dadurch begründet, dass höher qualifizierte Personen sowohl eine höhere Fortbildungsneigung zeigen als auch mehr unbezahlte Überstunden leisten.

Unbezahlte Überstunden als Investition in die Zukunft

Pannenberg (2005) zeigt für Westdeutschland den investiven Charakter von unbezahlten Überstunden: Beschäftigte, die unbezahlte Überstunden leisten, haben in Zukunft höhere Lohnzuwächse als Beschäftigte, die keine unbezahlten Überstunden leisten. In diesem Sinne werden die „unbezahlten“ Überstunden später durch höhere Löhne bezahlt. Allerdings zeigt sich dieser Effekt nur für Männer, die das Unternehmen nicht wechseln, aber nicht für Frauen. Unternehmen reagieren also unterschiedlich auf die Leistung von unbezahlten Überstunden von Frauen und Männern, was auf Diskriminierung zurückzuführen sein dürfte. Ähnliche Ergebnisse zum investiven Charakter von unbezahlten Überstunden liefern Bell und Freeman (2001) in einem deutsch-amerikanischen Vergleich. Booth et al. (2002) untersuchen britische Daten und zeigen, dass die Anzahl der Überstunden mit späteren Beförderungen eindeutig in Zusammenhang steht. Allerdings erkennen sie dabei keinen Unterschied zwischen den Effekten von bezahlten und unbezahlten Überstunden.

Unbezahlte Überstunden um den Arbeitsplatz nicht zu verlieren

Anger (2005) hat auf Basis von deutschen Daten untersucht, ob unbezahlte Überstunden als ein Signal höherer Produktivität seitens der ArbeitnehmerInnen zu werten sei um das Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren, zu reduzieren. Die Autorin findet, dass die regionale Arbeitslosigkeit einen signifikanten Effekt auf unbezahlte Überstundenarbeit für Männer in Westdeutschland hat, während für Frauen Westdeutschland und Männer und Frauen in Ostdeutschland der Effekt nicht signifikant ist.

Ausgleich von Rückständen in der Produktivität

Untersuchungen über die Determinanten von unbezahlten Überstunden zeigen, dass diese vermehrt dann erbracht werden, wenn die betreffenden MitarbeiterInnen einen Rückstand in der Produktivität gegenüber ihren KollegInnen aufweisen (Bell et al., 2000). In Unternehmen mit einem hohen firmeninternen Konkurrenzdruck könnte dieses Argument von Bedeutung sein (Anger, 2006).

4. Ökonomische Effekte von unbezahlten Überstunden

Arbeits- und Lohnflexibilität

Unbezahlte Arbeit ist quantitativ bedeutend in Österreich und hat wesentliche Arbeitsmarktimplikationen. Überstunden sind für Unternehmen ein wichtiges Instrument der Arbeitsflexibilisierung. Bei Auftragsschwankungen oder Organisationsveränderungen können Überstunden Spitzen abdecken ohne dafür neue Beschäftigte bzw. Leiharbeitskräfte aufnehmen zu müssen. Bleiben diese Überstunden teilweise oder zur Gänze unbezahlt, dann wird dem Unternehmen auch Lohnflexibilität nach unten gewährt.

Verringerung von Lohn und Bildungsrenditen

Für ArbeitnehmerInnen bedeuten unbezahlte Überstunden eine Verringerung des effektiven Stundenlohns, also einen Verlust an Arbeitsentgelt bzw. an Freizeit (Brautzsch et al., 2012). Bell und Hart (1999) untersuchen den hohen Anteil von unbezahlten Überstunden in Großbritannien und zeigen, dass eine Lohnadjustierung durch Einbeziehung von unbezahlten Überstunden eine signifikante Reduktion der Rendite von Bildung, Arbeitserfahrung und Betriebszugehörigkeit bedeutet.

Arbeitslosigkeit

Arbeitslosigkeit unter anderem durch die Reduktion von Überstunden zu bekämpfen, ist eine häufig vorgebrachte Forderung. Die Struktur der von (bezahlten und unbezahlten) Überstunden Betroffenen zeigt jedoch, dass vom Abbau der Überstunden eher geringe Beschäftigungseffekte zu erwarten sind. Überstunden werden in Österreich vor allem von höher qualifizierten Beschäftigten geleistet. Unter der Annahme, dass das Arbeitsangebot von hochqualifizierten Arbeitskräften besser ausgeschöpft ist als jenes von niedrigqualifizierten, kann eine Beschäftigungsausweitung vorwiegend bei gering qualifizierten Beschäftigten erzielt werden, wodurch sich der Gesamteffekt reduziert. Darüber hinaus ist der Anteil der bezahlten und unbezahlten Überstunden in den letzten Jahren eindeutig gesunken. Auch dieser Trend muss bei einer Abschätzung von Beschäftigungseffekten berücksichtigt werden (Bauer und Zimmermann, 1999, Pannenberg und Wagner, 1999). Gelingt jedoch ein Überstundenabbau in Branchen und Berufsfeldern mit höheren Arbeitslosenraten, kann dies sehr wohl mit einer Beschäftigungsausweitung einher gehen.

Entfall von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen

Für die öffentliche Hand bedeuten unbezahlte Überstunden Ausfälle von Einnahmen. Einerseits werden dem Fiskus durch geringere Löhne Steuern vorenthalten und andererseits verlieren Sozialversicherungsanstalten Beiträge. Diese geringeren Beiträge machen sich bei den Personen, die unbezahlte Überstunden leisten, in späterer Folge auch durch geringere

Pensionen bemerkbar. Ebenso betroffen sind Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung oder dem Abfertigungssystem. Werden die unbezahlten Überstunden jedoch durch eine höhere Lohnentwicklung später kompensiert (siehe oben), dann reduziert sich der negative Effekt für die öffentlichen Haushalte.

Auswirkungen auf makroökonomische Vergleiche

Bleiben unbezahlte Überstunden in ökonomischen Analysen unberücksichtigt, führt dies zu einer Unterschätzung des Arbeitseinsatzes und damit zu Verzerrungen. In der VGR sind unbezahlte Überstunden jedoch insofern berücksichtigt, als hier die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden als Berechnungsbasis für Arbeitsproduktivität genommen werden.

Zu Verzerrungen kommt es allerdings bei den Berechnungen der Stundenlöhne, da hier die unbezahlten Überstunden nicht einberechnet werden. Dies kann in Berufsgruppen mit einer hohen Anzahl von unbezahlten Überstunden – also in Berufsgruppen mit höherer Qualifikation zu eindeutigen Verzerrungen führen. In einer vergleichenden Studie zu Deutschland und Großbritannien zeigen beispielsweise Bell et al. (2000), dass in Deutschland weniger Überstunden und weniger unbezahlten Überstunden erbracht werden als in Großbritannien und dass der Lohnunterschied zwischen diesen beiden Ländern sich eindeutig erhöht, wenn die effektiven Stundenlöhne (also unter Berücksichtigung der unbezahlten Überstunden) verglichen werden. Werden also Lohnunterschiede zwischen Ländern berechnet, wird das Ergebnis durch das relative Maß der unbezahlten Überstunden verzerrt sein.

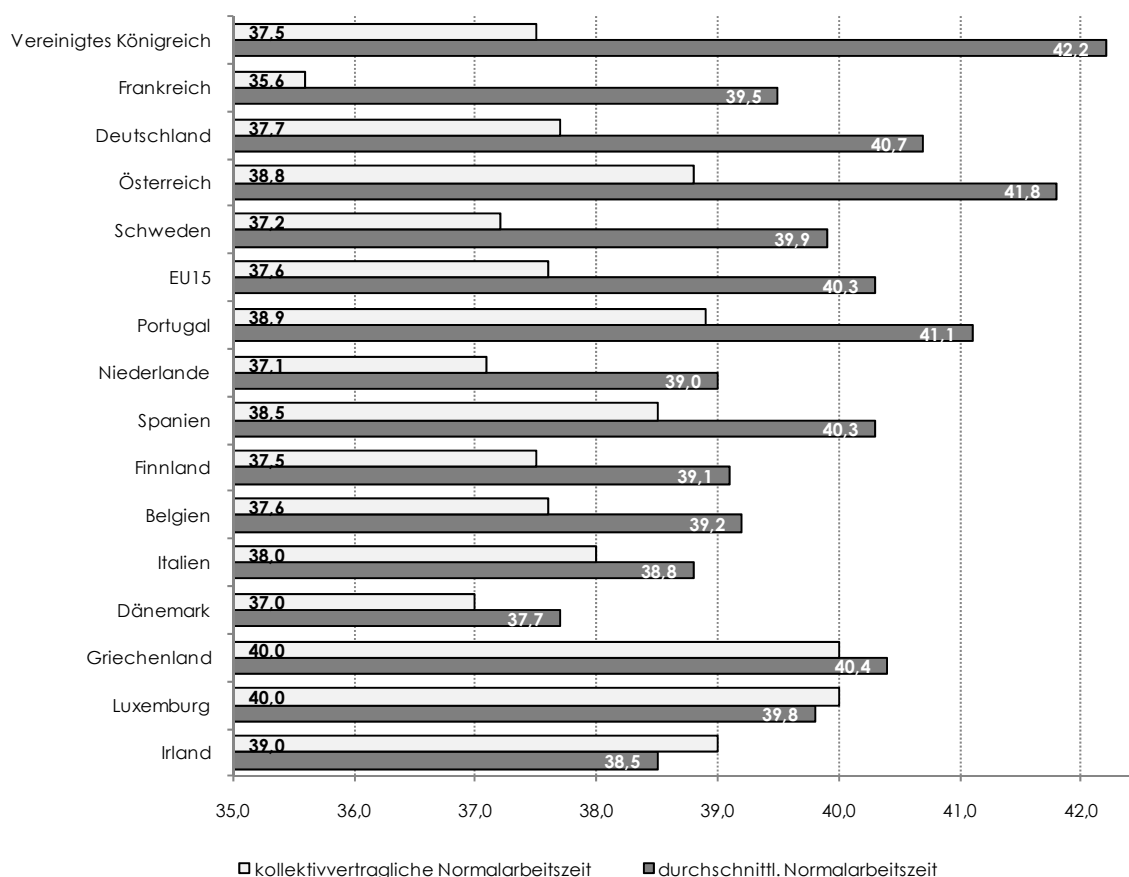
Auswirkungen auf Gendergerechtigkeit

Die Auswertungen in der vorliegenden Studie zeigen, dass vor allem Personen in akademischen Berufen und Führungskräfte von unbezahlten Überstunden und damit von langen Arbeitszeiten betroffen sind. Lange Arbeitszeiten jenseits der 40 Wochenstunden stellen für Personen mit familiären Verpflichtungen eine wesentliche Hürde dar in (höhere) Managementpositionen vorzudringen.

5. Arbeitsstunden und Überstunden im internationalen Vergleich

Abbildung 1: Normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit und durchschnittliche kollektivvertragliche Normalarbeitszeit im EU15-Vergleich

Jahr 2011



Q: Eurostat, Eurofound 2012. – Normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit: Unselbständig Beschäftigte (Vollzeit) nach LFS (Eurostat) – Durchschnittliche kollektivvertragliche Normalarbeitszeit: Working time developments 2011, S.4, Eurofound, unter Verwendung unterschiedlicher Quellen, meist auf Basis von Berechnungen/Schätzungen anhand von Kollektivverträgen des jeweiligen Landes (Eurofound 2012, Annex 1, S. 24f).

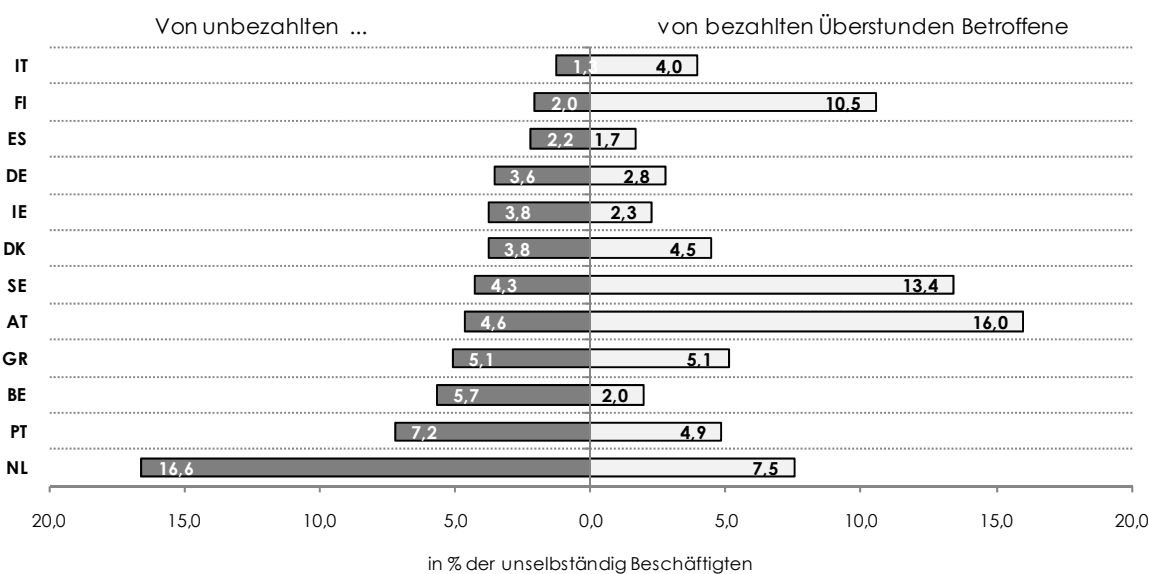
Vergleichbare EUROSTAT Daten auf Basis des ELFS zeigen, dass Österreich zu jenen Ländern in der EU-15 gehört, die eine hohe normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit aufweisen (Abbildung 1). Im Durchschnitt arbeiten österreichische Vollzeitbeschäftigte 41,8 Stunden pro Woche. Nur Großbritannien weist mit 42,2 höhere Wochenarbeitsstunden auf. Abbildung 1 zeigt auch eine Gegenüberstellung der normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeit² mit der

² Die normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit beinhaltet üblicherweise geleistete Überstunden.

durchschnittlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit in der EU15. Dabei zeigt sich, dass die Differenz zwischen beiden Werten - und damit die Überstundenleistungen - in Großbritannien, Frankreich, Deutschland und Österreich am größten ist.

Leider ermöglicht der ELFS keinen europäischen Vergleich des Anteils der bezahlten und unbezahlten Überstunden an den Gesamtarbeitsstunden. Stattdessen sind nur jene Daten bei EUROSTAT erhältlich, die die Betroffenheit von bezahlten und unbezahlten Überstunden aufzeigen (Abbildung 2). Nach diesen Daten haben österreichische unselbständig Beschäftigte die höchste Betroffenheit von bezahlten Überstunden in den dargestellten Ländern. 16% der unselbständig Beschäftigten leisten bezahlte Überstunden. Bei den unbezahlten Überstunden rangiert Österreich im oberen Mittelfeld: 4,6% der unselbständig Beschäftigten sind nach diesen Daten von unbezahlten Überstunden betroffen. In den Niederlanden sind das sogar 16,6%, wobei der hohe Teilzeitanteil in den Niederlanden hier eine wichtige Rolle spielen dürfte.

Abbildung 2: Betroffenheit von Überstunden im europäischen Vergleich
Unselbständig Beschäftigte, Jahr 2012



Q: Eurostat – Europäisches Datenservice (EDS), WIFO-Berechnungen. Unselbständig Beschäftigte gesamt nach LFS. – Auf die Darstellung von Frankreich und Großbritannien wurde auf Grund des hohen Anteils (>20%) an „Keine Antwort“ bezüglich bezahlte und unbezahlte Überstunden Leistende verzichtet. Ohne Luxemburg.

Im einer europaweiten Betriebserhebung der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (EUROFOUND) - der Europäischen Unternehmenserhebung - wurden Unternehmen zum Auftreten von Überstunden in den letzten zwölf Monaten und die entsprechende Vergütung befragt, wobei bei Beschäftigten mit flexiblen Arbeitszeitregelungen und der Möglichkeit zur Gutschrift von Arbeitsstunden nur das Zeitguthaben, das am Ende des vereinbarten Ausgleichszeitraums noch auf dem Arbeitszeitkonto verbucht ist,

als Überstunden angesehen wurden (EUROFOUND 2010). Demnach wurden in 68% der Betriebe in der EU Überstunden geleistet und fast die Hälfte der Beschäftigten in diesen Betrieben war an der Erbringung von Überstunden beteiligt. Über das Gesamtvolumen der Überstunden liegen allerdings in dieser Befragung keine Daten vor.

Länderspezifisch betrachtet wurden insbesondere in Betrieben in Deutschland (87%), den Niederlanden (85%) und in den skandinavischen Ländern (84%-81%) Überstunden erbracht. Österreich liegt hier mit 71% im oberen Mittelfeld. Dies zeigt, dass in vielen Ländern Europas Überstunden zum betrieblichen Alltag gehören.

In derselben Befragung zeigt sich auch, dass die Bezahlung von Überstunden die üblichste Form der Vergütung ist. In 35% der Betriebe wird nach diesen Angaben Überstundenarbeit finanziell abgegolten. 23% der Betriebe geben an, einen Zeitausgleich anzubieten und 37% bieten eine Kombination aus Freizeitausgleich und finanzieller Vergütung an. 4% der Betriebe geben jedoch an, dass sie die im Referenzzeitraum angefallenen Überstunden nicht vergütet haben.³ Dabei zeigt sich, dass je höher der Anteil der qualifizierten Mitarbeiter ist, desto höher auch der Anteil der unbezahlten Überstunden. Der Anteil der unbezahlten Überstunden ist insbesondere in den Niederlanden (14%), Litauen (11%), Belgien (8%) und Deutschland (6%) überdurchschnittlich hoch (EUROFOUND 2010).

Daten des sozio-ökonomischen Panels (SOEP) in Deutschland zeigen, dass im Jahr 2010 rund 1,4 Mrd. Arbeitsstunden der unselbständig Beschäftigten nicht bezahlt und zusätzlich rund 1,3 Mrd. Überstunden bezahlt wurden. Im Jahresdurchschnitt entfielen auf jede unselbständig Beschäftigte Person rund 38,1 unbezahlte Überstunden. Seit 1991 hat sich in Deutschland das bezahlte Überstundenvolumen als Anteil am gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen von 3,7% auf 2,7% reduziert. Das unbezahlte Überstundenvolumen hat sich jedoch von 2,6% auf 2,9% erhöht (Brautzsch, 2012). Im Vergleich zu Österreich liegt das unbezahlte Überstundenvolumen in Deutschland deutlich höher.

³ Es muss jedoch betont werden, dass es sich hier um eine Umfrage bei Unternehmen handelt.

6. Unbezahlte Überstunden im Mikrozensus

6.1 Überstundenerfassung im Mikrozensus

Der einzige Datensatz in Österreich in dem unbezahlte Überstunden erfasst werden, ist der Mikrozensus. Der Mikrozensus wird von Statistik Austria durchgeführt und beinhaltet Informationen über das Erwerbsverhalten und die Wohnsituation von Befragten. Der Mikrozensus ist eine Stichprobe der österreichischen Bevölkerung und umfasst jedes Quartal rund 22.500 Haushalte. Jede Kalenderwoche des Jahres wird ein Teil dieser Haushalte befragt, jedoch jeder Haushalt nur einmal pro Quartal (Referenzwoche). Die Basis der Stichprobenziehung ist das Zentrale Melderegister, aus dem per Zufallsauswahl Haushalte ausgewählt werden. Jedes Quartal wird ein Fünftel der Haushalte ausgetauscht (Fünftelrotation).

Für die vorliegende Studie wurden die Erhebungsfragen rund um das Thema Arbeitsstunden und Überstunden (bezahlt und nicht bezahlt) für die Jahre 2005 bis 2012 ausgewertet. Problematischerweise wurden die Fragen bezüglich der Überstunden von 2008 auf 2009 verändert. Dies bedeutet, dass unsere Auswertungen für 2005 bis 2008 auf einem unterschiedlichen Fragebogen beruhen als die Auswertungen für 2009 bis 2012. Dies trifft sich insofern schlecht, da 2009 auch der Höhepunkt der Wirtschaftskrise war und wir nicht unterscheiden können, ob die Veränderungen, die wir von 2008 auf 2009 beobachten, auf den neuen Fragebogen zurückgehen oder durch die Wirtschaftskrise bedingt waren. Vermutlich spielen beide Faktoren eine Rolle, eine quantitative Zuordnung ist allerdings nicht möglich. Jedenfalls zeigen die Daten einen starken Rückgang der Überstunden, insbesondere der unbezahlten Überstunden zwischen 2008 und 2009. In den Folgejahren verblieb das Arbeitsvolumen sowohl aus bezahlten als auch aus unbezahlten Überstunden bis einschließlich 2012 auf ähnlichem Niveau wie 2009. Die zögerliche wirtschaftliche Erholung seit dem Einbruch im Jahr 2009 zeigt also bislang keinen Effekt auf die Anzahl der unbezahlten Überstunden.

Um maximale Transparenz zu gewähren, wollen wir im Folgenden die unterschiedlichen Fragestellungen diskutieren. Allen Jahren der Auswertung (2005 bis 2012) ist gemein, dass die Befragten nach ihren „normalen“ geleisteten Arbeitsstunden gefragt werden: (1) „Wie viele Stunden arbeiten Sie in ihrer Haupttätigkeit normalerweise pro Woche (einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden, abzüglich Mittagspause über 30 Minuten)“. Danach wird nach den Arbeitsstunden in der Referenzwoche gefragt: (2) „Wie viele Stunden haben Sie in der [Referenzwoche] in Ihrer Haupterwerbstätigkeit tatsächlich gearbeitet, einschließlich

Überstunden und Mehrstunden bzw. abzüglich von Fehlstunden und Mittagspausen ab 30 Minuten“.⁴

Die auf diese beiden Fragen folgenden Fragen unterscheiden sich jedoch. Von 2005 bis 2008 wurde anschließend gefragt: (3a) „Sind darin Überstunden oder Mehrarbeitsstunden enthalten. Wenn ja, wie viele?“ sowie (4a) „Wie viele waren davon bezahlt?“. Von 2008 bis 2012 wurde hingegen an die beiden oben beschriebenen Fragen folgende gestellt: (3b) „Haben Sie in der [Referenzwoche] in Ihrer Haupttätigkeit bezahlte Überstunden (TZ: oder Mehrstunden) geleistet? Darunter versteht man die Arbeitsstunden, die mit Zuschlägen abgegolten werden“, (4b) „Wie viele Stunden waren das?“, (5b) „Haben Sie in der [Referenzwoche] unbezahlte Überstunden geleistet? Das sind Stunden, die nicht bezahlt werden und für die auch kein Zeitausgleich genommen werden kann.“ (6b) „Wie viele Stunden insgesamt?“. Die beiden Fragebögen sind in Anhang II ersichtlich (Abbildung 35).

Der Mikrozensus 2005 bis 2008 fragt also nur nach den erbrachten Über- oder Mehrarbeitsstunden und wie viele davon bezahlt wurden. Nach den unbezahlten Überstunden wird allerdings nicht explizit gefragt. Diese werden also indirekt gefolgert aus der Differenz der beiden Fragen, was zu Unschärfen führen kann. Seit 2009 wird nach den bezahlten und unbezahlten Überstunden getrennt und direkt gefragt, was eine kohärentere Vorgangsweise darstellt.

Für alle Befragungsjahre gilt, dass pauschalierte Überstunden zu den bezahlten Überstunden gerechnet werden und dass nur Überstunden, die über eine Überstundenpauschale hinausgehen und unbezahlt sind zu den unbezahlten Überstunden gerechnet werden. Ebenso gilt, dass Überstunden nur dann Überstunden sind, wenn für sie kein Zeitausgleich genommen werden kann.

Ein Problem des Mikrozensus ist, dass ein relativ hoher Anteil - zirka 25% - der erfassten Angaben zu Personen ab 15 Jahren auf Fremdauskunft beruhen. Dies bedeutet, dass ein Haushaltsmitglied über andere Haushaltsmitglieder Auskunft erteilt. Daraus könnte bei den detaillierten Fragen zu bezahlten bzw. unbezahlten Überstunden eine Unschärfe entstehen. Weiters sind Unschärfen bei Personen mit All-in-Verträgen möglich. Zwar sollten nur Überstunden jenseits der in dem Arbeitsvertrag festgelegten Überstundenpauschale aufgeführt werden, doch ist es denkbar, dass eine genaue Abgrenzung für die Befragten nicht möglich ist. Und schließlich kann es sein, dass bei der Befragung für die Betroffenen noch nicht klar ist, ob die geleisteten Überstunden bezahlt werden oder nicht bzw. ob diese in weiterer Folge noch durch Gleitzeit abgebaut werden können.

⁴ Es gibt leichte Variationen in diesen Fragen zwischen den Fragebögen 2005-2008 und 2009-2012, die jedoch ohne Relevanz sind.

Aufgrund des Stichprobencharakters des Mikrozensus sind manche Detailauswertungen nicht möglich bzw. müssen Untergruppen zusammengefasst werden um Probleme mit zu geringen Fallzahlen bei Detailauswertungen zu vermeiden.

Im Anhang befinden sich weitere Übersichten auf die im Folgenden nicht direkt eingegangen wird, die aber als Hintergrundinformation wichtig sind. So werden in Anhang I unter anderem die Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung nach Geschlecht und Arbeitszeit, die Entwicklung der unselbständig Beschäftigten und des Arbeitsvolumens, die absolute und relative Veränderung der unselbständig Beschäftigten und des Arbeitsvolumens, die Verteilung der unselbständig Beschäftigten und des Arbeitsvolumens und weitere Referenztabellen zur Stichprobenauswahl dargestellt. In Anhang II befindet sich die Erklärung der ÖNACE Zusammenfassung für die vorliegende Studie sowie die beiden Fragebögen der Mikrozensususerhebung.

6.2 Unbezahlte Überstunden von unselbständig Beschäftigten

Unter Berücksichtigung der vorangegangenen Diskussion über die Datenqualität werden nun die Ergebnisse der Überstundenerfassung des Mikrozensus dargestellt. Während dieser Abschnitt (6.2) die Überstunden von allen unselbständig Beschäftigten präsentiert, fokussiert der nächste Abschnitt (6.3) nur auf die Gruppe der Angestellten.

Übersicht 1: Unselbständig Beschäftigte und Arbeitsvolumen nach Überstundenart, MZ 2012

Unselbständig Beschäftigte		
		in % der USB
In der Referenzwoche gearbeitet	3.010.502	
keine Überstunden geleistet	2.296.267	76,3
Überstunden geleistet	714.236	23,7
nur bezahlte Überstunden	546.580	18,2
nur unbezahlt Überstunden	136.982	4,6
bezahlte und unbezahlte Überstunden	30.674	1,0
Von unbezahlten Überstunden Betroffene	167.656	5,6
Arbeitsvolumen in der Haupttätigkeit		
	in Mio. Stunden	in % des Arbeitsvolumens
Gesamtarbeitsvolumen der USB	5.730,4	
davon Überstunden	295,8	5,2
davon bezahlt (76,9%)	227,4	4,0
davon unbezahlt (23,1%)	68,4	1,2

Q: WIFO-Berechnungen: Jahresdurchschnittswerte auf Basis der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebungen (Statistik Austria)

Übersicht 1 stellt die wesentlichen Daten der Mikrozensus-Auswertung dar. Übersicht 2 in Anhang I gibt darüber hinaus Information über den Fokus der Auswertung. In der Auswertung wurden nur jene unselbständig Beschäftigte berücksichtigt, die angaben, in der Referenzwoche gearbeitet zu haben. Heeresangehörige und Personen in Elternkarenz blieben unberücksichtigt. Ebenso unberücksichtigt blieben Personen, die normalerweise weniger als 12 Stunden pro Woche arbeiten (normale Wochenarbeitszeit). Dabei handelt es sich (in der Regel) um geringfügig Beschäftigte. Die folgenden Darstellungen fokussieren außerdem auf die geleisteten Überstunden in der Haupttätigkeit – Zweittätigkeiten bleiben unberücksichtigt.

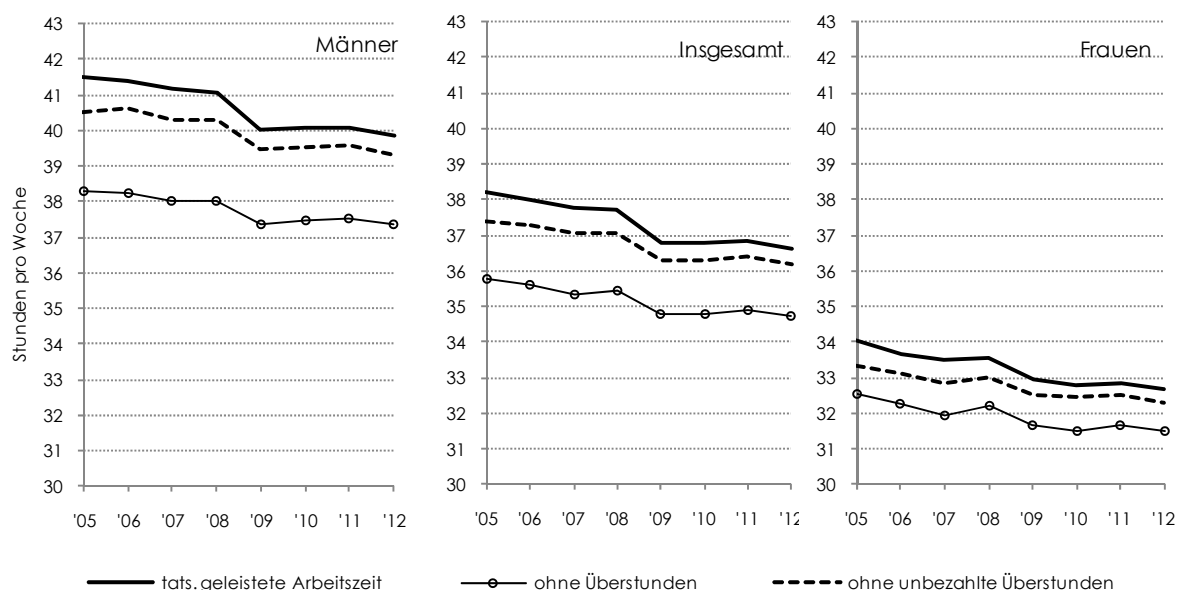
Das verbleibende Sample umfasst im Jahr 2012 hochgerechnet 3.010.502 unselbständig Beschäftigte (USB) von denen 2.296.267 – bzw. 76,3% keine Überstunden leisten. 714.236 oder 23,7% leisten hingegen Überstunden. Die Mehrzahl der Personen, die Überstunden leisten, bekommen diese auch zur Gänze bezahlt (546.580 oder 18,2% der USB). Ein kleinerer Teil hingegen gibt an, die geleisteten Überstunden nicht bezahlt zu bekommen (136.982 oder 4,6% der USB). 30.674 unselbständig Beschäftigte machen Überstunden, die zum Teil bezahlt, aber zum Teil auch unbezahlt sind. Insgesamt sind knapp 170.000 (genau: 167.656) oder 5,6% der unselbständig Beschäftigten von unbezahlten Überstunden betroffen.

Gemessen am Arbeitsvolumen der unselbständig Beschäftigten werden 5,2% des Arbeitsvolumens durch Überstunden erbracht. Von den 295,8 Millionen Überstunden werden 227,4 oder 76,9% bezahlt und 68,4 Millionen oder 23,1% bleiben unbezahlt. Anders ausgedrückt, werden 1,2% des erbrachten Arbeitsvolumens nicht bezahlt.

Zwischen 2005 und 2012 hat sich die geleistete wöchentliche Arbeitszeit der unselbständig Beschäftigten reduziert. Dementsprechend zurückgegangen sind auch die geleisteten bezahlten und unbezahlten Überstunden. Dabei zeigt sich der Knick durch die Wirtschaftskrise besonders zwischen den Jahren 2008 und 2009.

Während zwischen 2005 und 2012 die Anzahl der unselbständig Beschäftigten gestiegen ist, hat sich die geleistete wöchentliche Arbeitszeit reduziert, was zu einem Rückgang des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens geführt hat (siehe Abbildung 3). Eine genauere Analyse der Daten zeigt unterschiedliche Gründe für diese Entwicklung auf. Erstens haben weniger Personen in der Referenzwoche gearbeitet (Rückgang von 1,6 Prozentpunkte zwischen 2008 und 2012). Zweitens zeigt sich die Beschäftigungsausweitung vorwiegend bei den Angestellten, die im Vergleich zu den ArbeiterInnen und öffentlich Bediensteten vor allem auf Grund des höheren Teilzeitanteils eine geringere tatsächliche Arbeitszeit aufweisen. Drittens wird eine sinkende Wochenarbeitszeit bei den Vollzeitbeschäftigten beobachtet. Viertens sehen wir einen deutlichen Rückgang der langen Arbeitszeiten und damit sinkende Überstunden. Und schließlich fünftens gingen einerseits Vollzeitbeschäftigte verloren während andererseits starke Zuwächse bei der Teilzeitbeschäftigung verbucht wurden. Insgesamt konnte die Beschäftigungsausweitung den starken Rückgang des Arbeitsvolumens (insbesondere bei den Männern) nicht kompensieren.

Abbildung 3: Tatsächlich geleistete Arbeitszeit nach Geschlecht - Unselbständig Beschäftigte

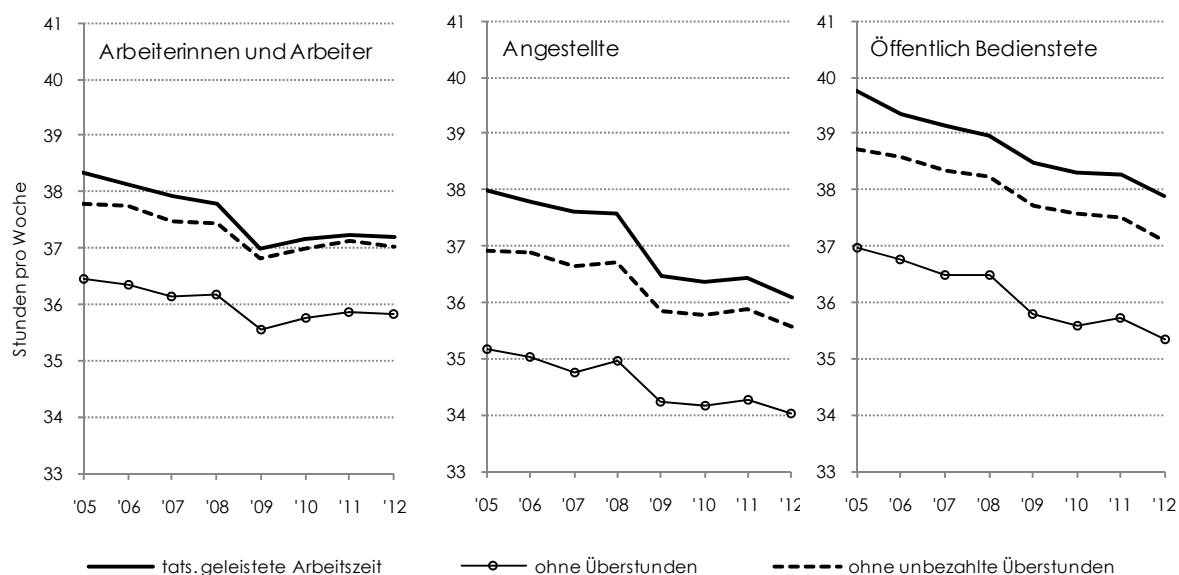


Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienste und ohne Heeresangehörige.

Abbildung 3 zeigt, dass sowohl die tatsächlich geleistete Arbeitszeit als auch die Überstunden seit 2005 zurückgegangen sind. Die Anzahl der geleisteten Überstunden hat sich seit 2005 halbiert.

Die Entwicklung der geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit nach der beruflichen Stellung zwischen 2005 und 2012 macht deutlich, dass die tatsächlich geleistete Arbeitszeit insbesondere bei den Angestellten und den öffentlich Bediensteten zurückgegangen ist (Abbildung 4). Unbezahlte Überstunden sind jedoch am stärksten bei den ArbeiterInnen zurückgegangen.

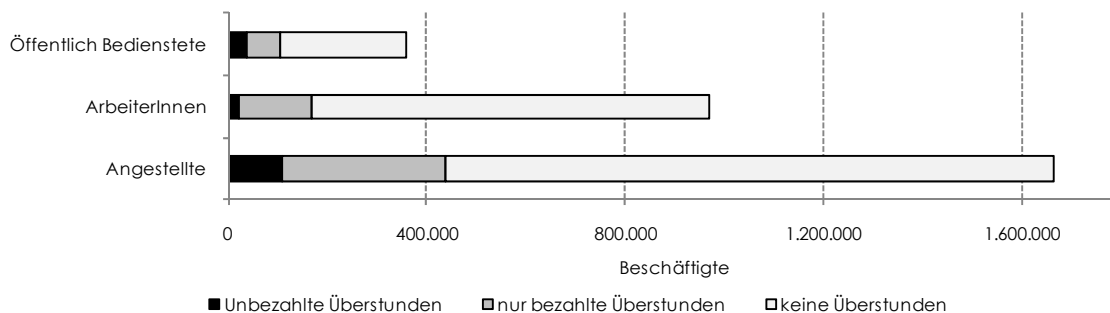
Abbildung 4: Tatsächlich geleistete Arbeitszeit nach beruflicher Stellung



Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdiener und ohne Heeresangehörige. – Darstellung ohne Freie DienstnehmerInnen.

Von den 1,66 Mio. in dieser Auswertung erfassten Angestellten erbrachten 328.000 Angestellte bezahlte Überstunden und 108.000 Angestellte unbezahlte Überstunden. Von den 970.000 ArbeiterInnen hingegen leisteten 149.000 bezahlte Überstunden und nur rund 21.000 unbezahlte Überstunden. Von den 358.000 Beamten gaben 68.000 an, bezahlte Überstunden zu machen und rund 38.000 leisteten unbezahlte Überstunden (Abbildung 5).

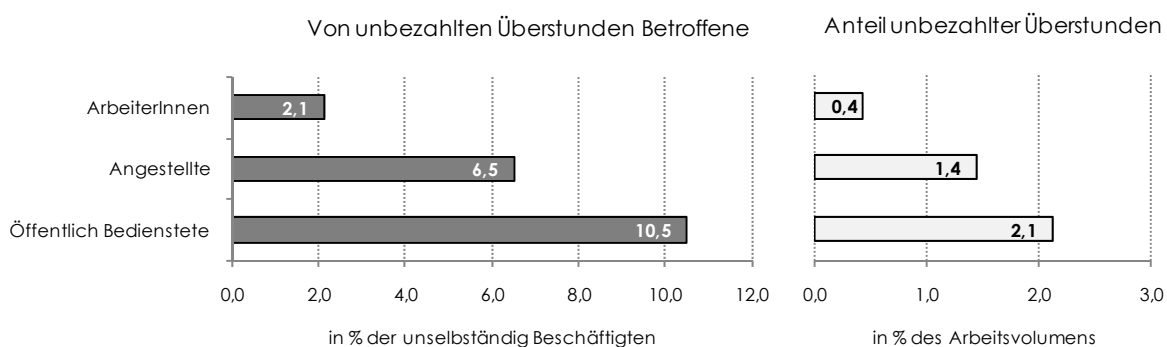
Abbildung 5: Beschäftigte nach beruflicher Stellung und Art der Überstunden
Jahr 2012



Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdiener und ohne Heeresangehörige. – Darstellung ohne Freie DienstnehmerInnen.

Absolut gesehen, sind es also mehrheitlich Angestellte, die unbezahlte Überstunden leisten. In Relation zu ihrem Anteil an den Gesamtbeschäftigten ergibt sich jedoch ein anderes Bild. 2012 leisteten 10,5% der öffentlich Bediensteten unbezahlte Überstunden, 6,5% der Angestellten und 2,1% der ArbeiterInnen. Als Anteil der unbezahlten Überstunden am Arbeitsvolumen der jeweiligen Beschäftigtengruppen ausgedrückt, zeigt sich, dass öffentlich Bedienstete 2,1%, Angestellte 1,4% und ArbeiterInnen 0,4% des erbrachten Arbeitsvolumens durch unbezahlte Überstunden erbringen (Abbildung 6).

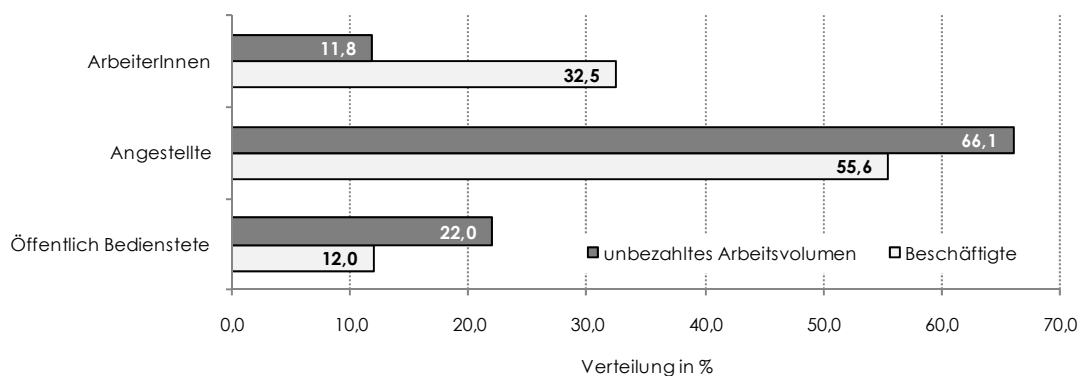
Abbildung 6: Betroffenheit von unbezahlten Überstunden nach beruflicher Stellung
Jahr 2012



Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienner und ohne Heeresangehörige. – Darstellung ohne Freie DienstnehmerInnen.

Diese Darstellung zeigt aber nur ein relatives Bild. Da die Gruppe der Angestellten mit 55,6% der unselbständig Beschäftigten um vieles größer ist als die Gruppe der öffentlich Bediensteten (12%), erbringen absolut betrachtet die Angestellten insgesamt die meisten unbezahlten Überstunden in Österreich. Rund zwei Drittel der unbezahlten Arbeitsstunden werden von Angestellten erbracht. Gefolgt von den öffentlich Bediensteten mit gut einem Fünftel und den ArbeiterInnen mit ca. einem Achtel (Abbildung 7).

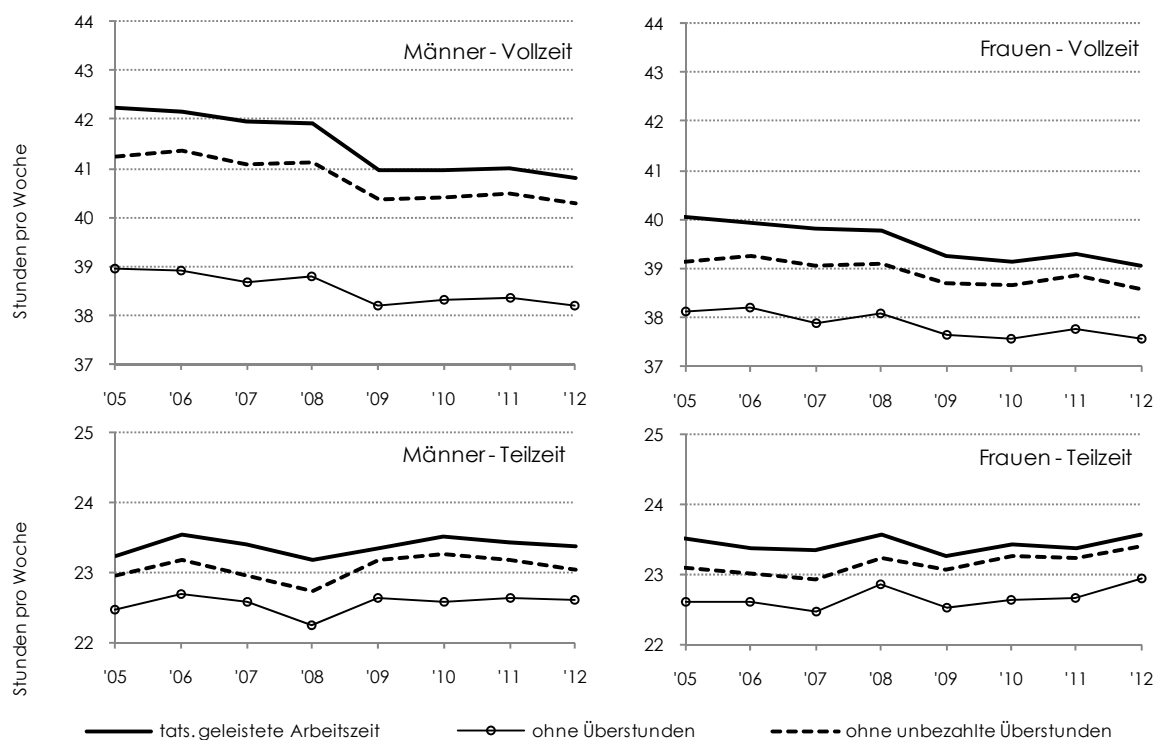
Abbildung 7: Verteilung des unbezahlten Arbeitsvolumens nach beruflicher Stellung
Jahr 2012



Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienner und ohne Heeresangehörige. – Darstellung ohne Freie DienstnehmerInnen.

Geschlechtsspezifisch unterteilt nach Voll- bzw. Teilzeit wird offensichtlich, dass die tatsächlich geleistete Arbeitszeit bei den Vollzeitkräften abgenommen hat, während sie bei den Teilzeitkräften leicht zugenommen hat (Abbildung 8). Die Anzahl der unbezahlten Überstunden hat bei den teilzeitbeschäftigten Männern 2012 wieder etwa das Niveau von 2005 erreicht,¹ während sie bei den Frauen in Teil- und Vollzeit sowie bei den Männern in Vollzeit abgenommen hat.

Abbildung 8: Tatsächlich geleistete Arbeitszeit in Voll- und Teilzeit nach Geschlecht
Unselbständig Beschäftigte



Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienstler und ohne Heeresangehörige. – Abgrenzung Teilzeit/Vollzeit nach Selbstzuordnung der Befragten.

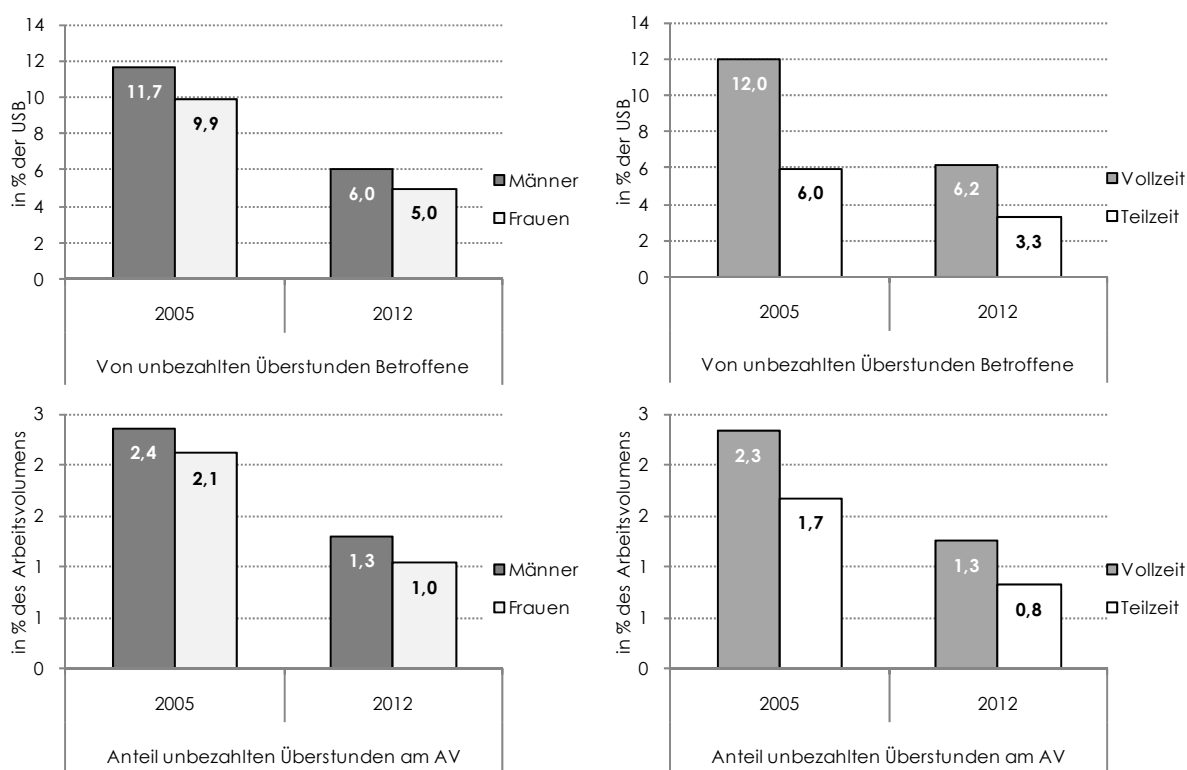
Die Betroffenheit von unbezahlten Überstunden divergiert geschlechtsspezifisch (Abbildung 9). Während 11,7% der unselbständig beschäftigten Männer 2005 von unbezahlten Überstunden betroffen waren, waren dies 2012 nur noch 6%. Auch bei den Frauen sehen wir eine Halbierung: 2005 waren 9,9% der unselbständig beschäftigten Frauen von unbezahlten Überstunden betroffen, 2012 nur noch 5%. Ein ähnliches Bild zeigt die Unterteilung nach Voll-

¹ Hier handelt es sich allerdings um eine kleine Gruppe.

und Teilzeit. 2005 waren 12% der Vollzeitkräfte von unbezahlten Überstunden betroffen, 2012 nur noch 6,2%. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind die Zahlen respektive 6% (2005) und 3,3% (2012).

Werden die unbezahlten Überstunden als Anteil am Arbeitsvolumen betrachtet, wird auch der oben beschriebene Rückgang ersichtlich (Abbildung 9). 2005 waren 2,4% des erbrachten Arbeitsvolumens der Männer unbezahlte Überstunden, 2012 1,3% (Frauen: 2,1% (2005), 1% (2012)). 2005 wurden 2,3% des Arbeitsvolumens der Vollzeitkräfte durch unbezahlte Überstunden erbracht, 2012 1,3%. Bei den Teilzeitkräften ging dieser Anteil von 1,7% im Jahr 2005 auf 0,8% im Jahr 2012 zurück.

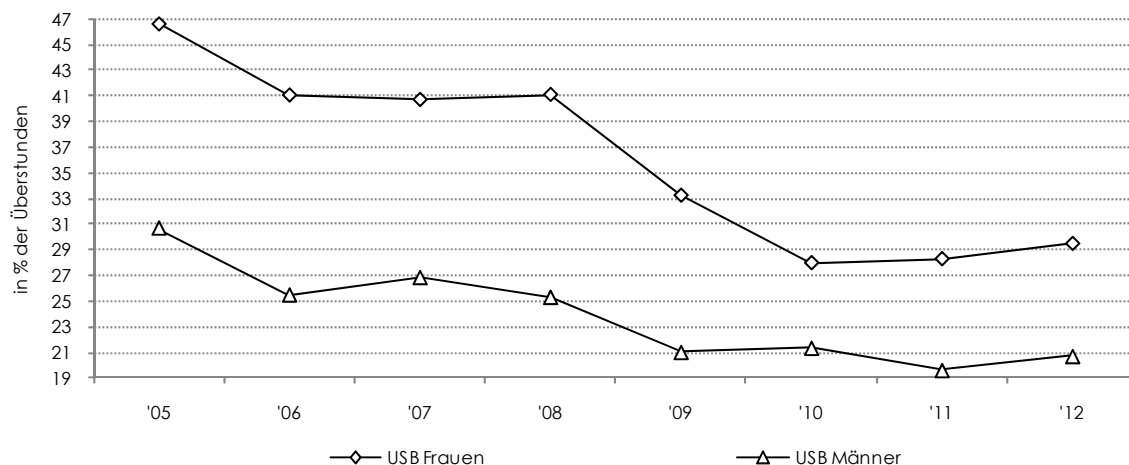
Abbildung 9: Unbezahlte Überstunden von Männern und Frauen, Voll- u. Teilzeitbeschäftigten



Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienler und ohne Heeresangehörige. – Abgrenzung Teilzeit/Vollzeit nach Selbstuordnung der Befragten.

Frauen erbringen zwar anteilmäßig weniger Überstunden als Männer, aber die Daten zeigen, dass der Beitrag unbezahlter Überstunden daran bei den Frauen höher ausfällt. Männer arbeiten im Durchschnitt pro Woche 2,5 Stunden mehr als vereinbart, eine halbe Stunde davon – also rund 20% - unentgeltlich. Frauen arbeiten mehr als eine Stunde pro Woche über das vereinbarte Arbeitsausmaß hinaus. Rund 30% dieser Arbeitsleistung bleibt unbezahlt (Abbildung 10).

Abbildung 10: Anteil der unbezahlte Überstunden an den Überstunden nach Geschlecht



Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienster und ohne Heeresangehörige.

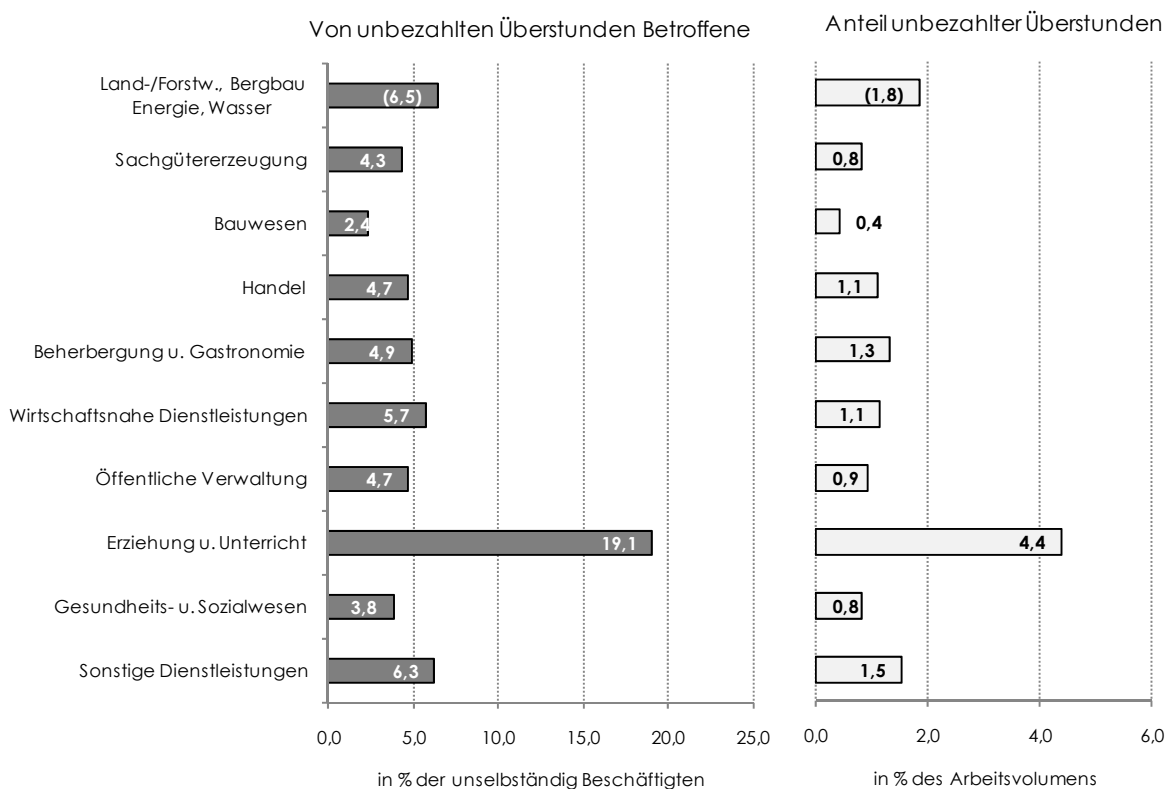
Eine Betrachtung nach Wirtschaftsklassen zeigt eine starke Betroffenheit im Bereich Erziehung und Unterricht (Abbildung 11). In diese Wirtschaftsklasse fallen alle Stufen der Bildung von Kindergarten bis Universität und weitere (private) Bildungseinrichtungen. 19,1% aller Beschäftigten in diesem Bereich leisten unbezahlte Überstunden. Leicht überdurchschnittlich betroffen sind auch Beschäftigte in sonstigen Dienstleistungen (6,3%)¹ und wirtschaftsnahen Dienstleistungen (5,7%).

Im Bereich Erziehung und Unterricht gab es vor allem zwischen 2008 und 2009 einen starken Anstieg der unbezahlten Überstunden, während in allen anderen Wirtschaftsabschnitten der Trend rückläufig war. Genauere Recherchen über die möglichen Gründe dieser gegenläufigen Entwicklung haben folgendes ergeben: Erstens wurde im Jahr 2009 ein Kollektivvertrag an den Universitäten eingeführt, der dazu führte, dass ein großer Teil der DoktorandInnen-Stellen nur noch mit 30 Wochenstunden besetzt wurden. Der Arbeitsverpflichtung eine Dissertation zu erstellen, kann aber neben anderen universitären Tätigkeiten (Lehre, Lehrstuhlmitarbeit, Gremientätigkeit, etc.) in 30 Wochenstunden nicht nachgekommen werden, sodass die meisten dieser Personen unbezahlte Überstunden angeben. Allerdings muss hier hinzugefügt werden, dass eine Dissertation nicht nur wegen der Arbeitsverpflichtung entsteht, sondern für die individuelle Karriere der DissertantInnen, die in späterer Folge monetär ausgeglichen wird. Zweitens (und anteilmäßig noch zentraler) hat es 2009 Veränderungen im Schulbereich gegeben. Die Ursache des Anstiegs der unbezahlten Überstunden im Schulbereich liegt nach Auskunft des BMUKK in einer Änderung der

¹ Hier seien insbesondere die Wirtschaftsklassen „Kunst, Unterhaltung u. Erholung“ sowie „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ erwähnt. Siehe dazu auch Übersicht 20 in Anhang II.

besoldungsrechtlichen Rahmenbedingungen im Bereich der Suppliertätigkeiten von LehrerInnen im Zuge des Budgetbegleitgesetzes 2009. Darin wurden Regelungen getroffen, die in ihren Auswirkungen zur Folge haben, dass annähernd alle Suppliertunden unentgeltlich zu leisten sind. Zusätzlich muss hier nochmals auf die Veränderung des Fragebogens zwischen 2008 und 2009 hingewiesen werden, der eventuell auch eine Veränderung des Antwortverhaltens nach sich gezogen hat.²

Abbildung 11: Betroffenheit von unbezahlten Überstunden nach Wirtschaftsabschnitten
ÖNACE 2008, Unselbständig Beschäftigte, Jahr 2012



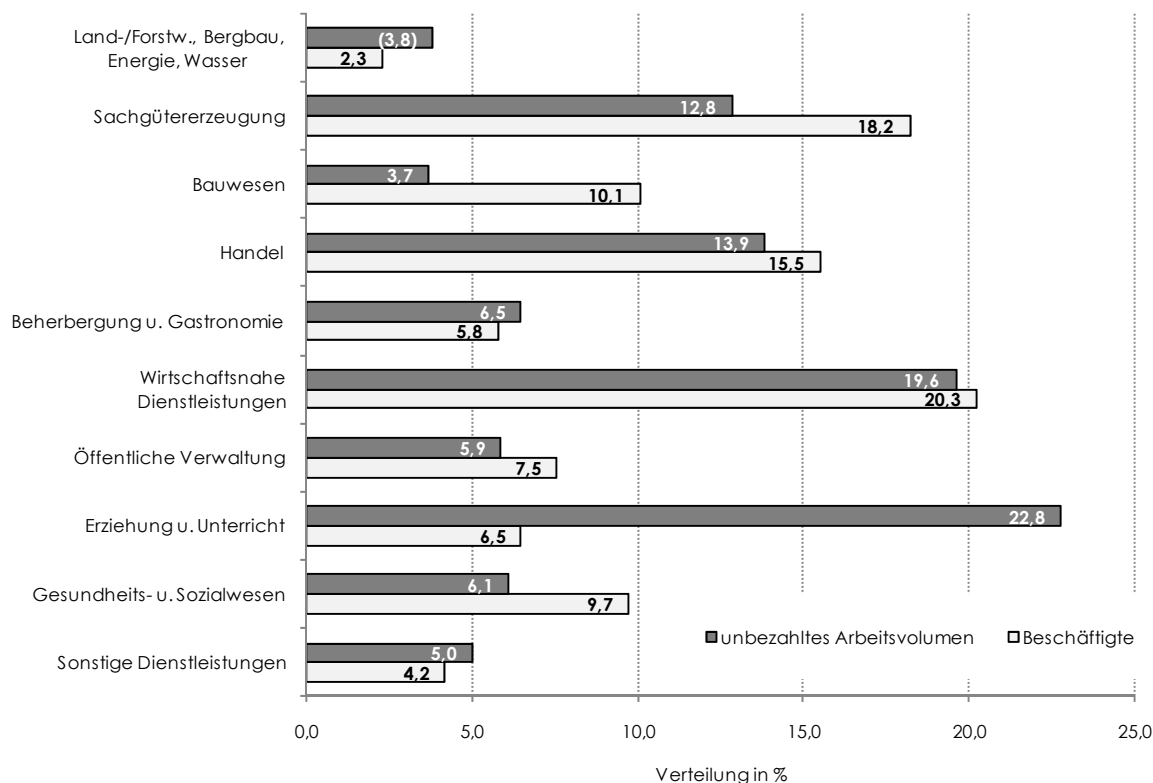
Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienere und ohne Heeresangehörige. – Zur Zusammenfassung der ÖNACE-Abschnitte siehe Übersicht 20 in Anhang II. – Werte in Klammer sind stark zufallsbehaftet.

² Während die Verteilung der von unbezahlten Überstunden Betroffenen 2005 noch wesentlich gleicher über die Wirtschaftsabschnitten war, haben die Wirtschaftskrise und die oben beschriebenen gesetzlichen Veränderungen im Bereich des Hochschul- und Schulwesens dazu geführt, dass die unbezahlten Überstunden in allen Wirtschaftsabschnitten rückläufig war, während im Bereich Erziehung und Unterricht seit 2009 der gegenteilige Trend verzeichnet wurde. Für eine Übersicht der Verläufe seit 2005 siehe Übersichten 14 und 15 in Anhang I. Übersicht 16 in Anhang I zeigt darüber hinaus Berechnungen, die den Bereich Erziehung und Unterricht ausklammern.

Die Verteilung der unbezahlten Überstunden auf die unterschiedlichen Wirtschaftsklassen zeigt ein differenzierteres Bild. 6,5% der Beschäftigten arbeiten im Bereich Erziehung und Unterricht, erbringen aber 22,8% des unbezahlten Arbeitsvolumens. Einen ähnlich hohen Anteil (19,6%) am unbezahlten Arbeitsvolumen leisten die Beschäftigten in den wirtschaftsnahen Dienstleistungen, die jedoch auch 20,3% der Beschäftigten stellen. Geringer fällt erwartungsgemäß der Anteil am unbezahlten Arbeitsvolumen mit 12,8% bei den Beschäftigten in der Sachgütererzeugung im Vergleich zu ihrem Anteil an den Beschäftigten mit 18,2% aus. Abbildung 11 und Abbildung 12 zeigen somit sowohl einen sehr hohen Anteil von unbezahlten Überstunden betroffenen Beschäftigten als auch ein überdurchschnittlichen Anteil am unbezahlten Arbeitsvolumen im Bereich Erziehung und Unterricht.

Übersicht 16 in Anhang I präsentiert den Anteil der unbezahlten Überstunden bezogen auf das Arbeitsvolumen mit und ohne den Bereich Erziehung und Unterricht um den Gewichtungsfaktor dieses Bereichs besser fassen zu können. Es zeigt sich, dass – wie oben bereits ausgeführt – 1,2% des gesamten Arbeitsvolumens durch unbezahlte Überstunden erbracht werden. Rechnet man den Bereich Erziehung und Unterricht heraus, reduziert sich der prozentuelle Anteil auf 1,0%.

Abbildung 12: Verteilung des unbezahlten Arbeitsvolumens nach Wirtschaftsabschnitten verglichen mit dem Anteil Beschäftigter n. Wirtschaftsklassen an allen Beschäftigten, Jahr 2012

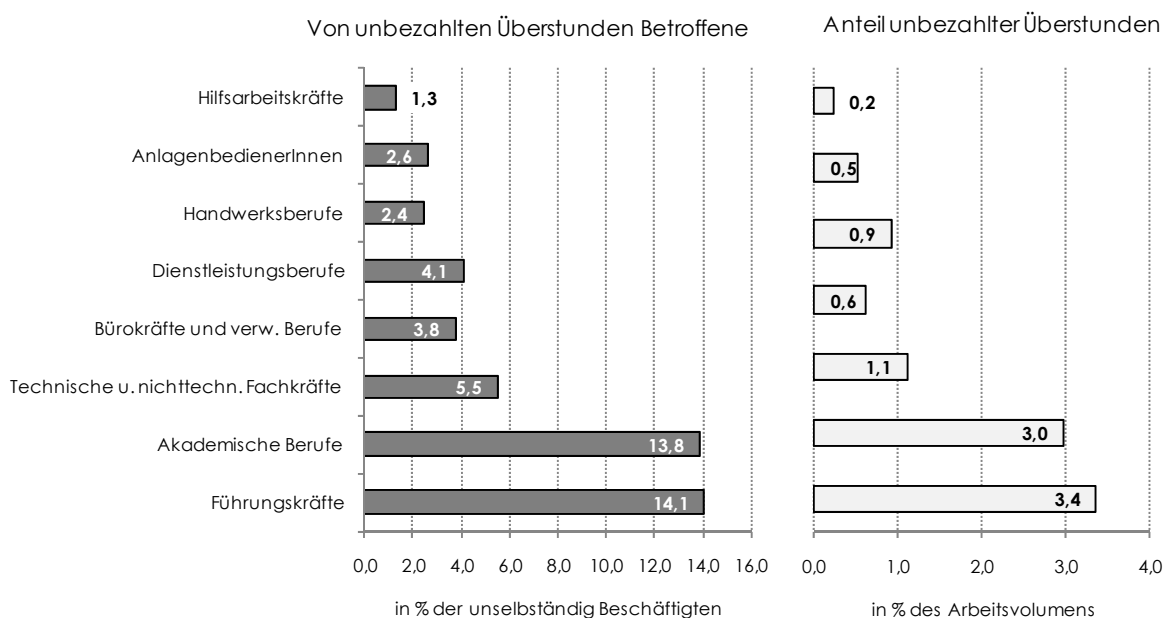


Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – ÖNACE 2008; Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienler und ohne Heeresangehörige. – Zur Zusammenfassung der ÖNACE-Abschnitte siehe Übersicht 20 in Anhang II. – Werte in Klammer sind stark zufallsbehaftet.

Die Betroffenheit von unbezahlten Überstunden nach Betriebsgröße zeigt keinen großen Unterschied zwischen kleineren und größeren Betrieben. Tendenziell sind Personen, die in kleinen Unternehmen mit weniger als 20 MitarbeiterInnen in einem geringeren Ausmaß von unbezahlten Überstunden betroffen als Personen, die in größeren Unternehmen arbeiten.

Die Betrachtung nach Berufsgruppen zeigt eindeutig, dass unbezahlte Überstunden bei höher qualifizierten Berufsgruppen häufiger vorzufinden sind (Abbildung 13). 14,1% der Führungskräfte und 13,8% der akademischen Berufe sind von unbezahlten Überstunden betroffen. Alle anderen Berufsgruppen weisen eine deutlich geringere Betroffenheit auf. 3,4% (3%) des Arbeitsvolumens der Führungskräfte (akademische Berufe) werden durch unbezahlte Überstunden erbracht. Die Abbildung 32 in Anhang I zeigt darüber hinaus die unbezahlten Überstunden als Teil an den gesamten Überstunden (nach Berufen).

Abbildung 13: Betroffenheit von unbezahlten Überstunden nach Berufshauptgruppen
Unselbständig Beschäftigte, Jahr 2012

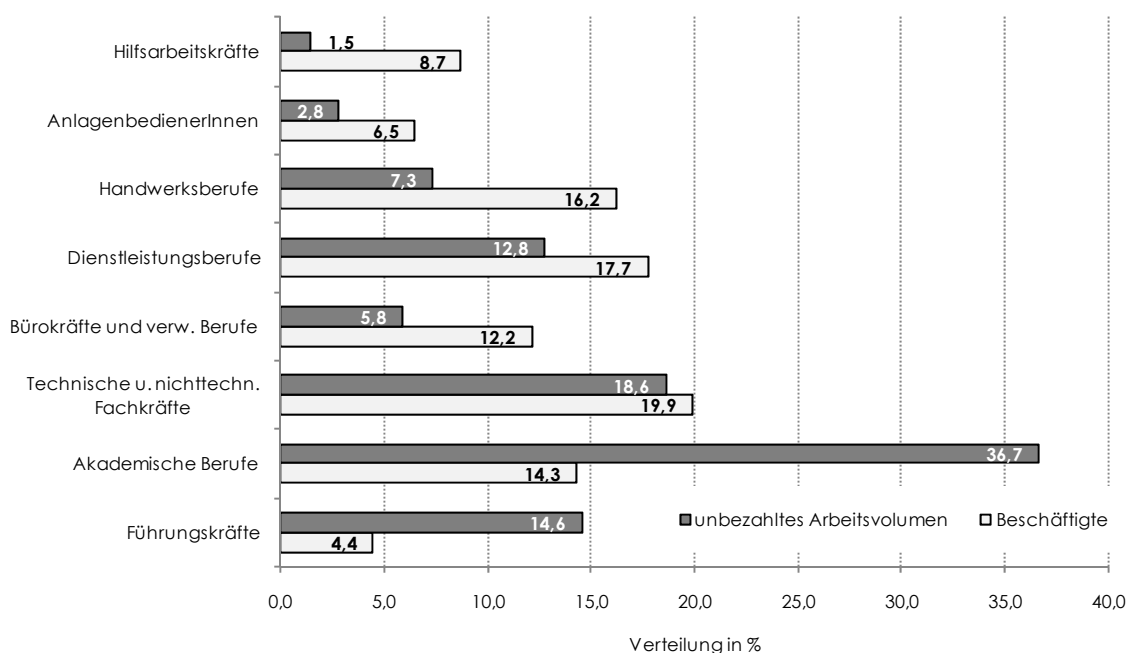


Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienster und ohne Heeresangehörige. – In den Handwerksberufen sind bei dieser Auswertung auch die land- und forstwirtschaftlichen Fachberufe enthalten.

Die Verteilung des Arbeitsvolumens nach Berufsgruppen zeigt, dass 36,7% des unbezahlten Arbeitsvolumens von Angehörigen der akademischen Berufe erbracht werden, diese aber nur 14,3% der Beschäftigten stellen und somit einen überdurchschnittlich Beitrag am unbezahlten Arbeitsvolumen leisten. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei Führungskräften, die 2012 14,6% des unbezahlten Arbeitsvolumens aber nur 4,4% der Beschäftigten stellen. Besser zu

ihrem Anteil an den Beschäftigten (19,9%) passen die 18,6% am unbezahlten Arbeitsvolumen der technischen und nichttechnischen Fachkräfte (Abbildung 14).

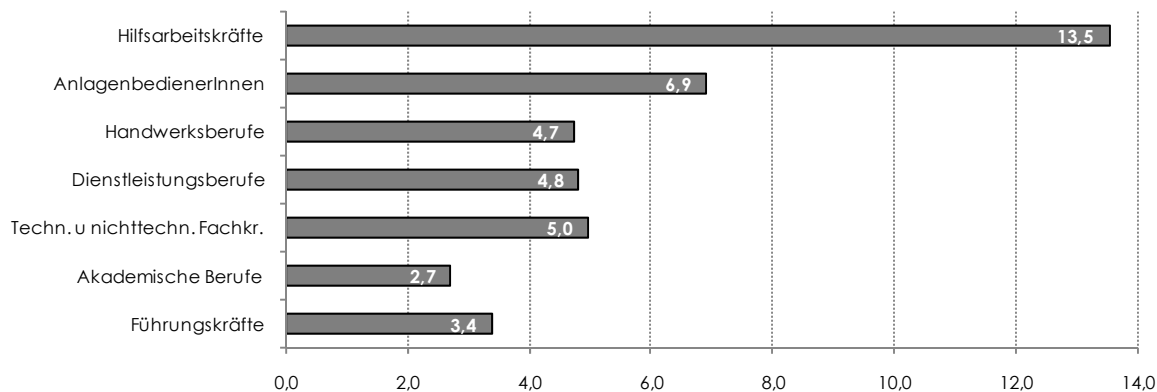
Abbildung 14: Verteilung des unbezahlten Arbeitsvolumens nach Berufshauptgruppen verglichen mit dem Anteil Beschäftigter nach Berufshauptgruppen an allen Beschäftigten, Jahr 2012



Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienere und ohne Heeresangehörige. – In den Handwerksberufen sind bei dieser Auswertung auch die land- und forstwirtschaftlichen Fachberufe enthalten.

Eine Analyse der Relation von unbezahlten Überstunden und der insgesamt geleisteten Überstunden zeigt, dass auch in dieser Betrachtung die akademischen Berufe und Führungskräfte überproportional betroffen sind (Abbildung 15). Jede 2,7te Überstunde von Personen in akademischen Berufen ist eine unbezahlte, bei den Führungskräften ist es jede 3,4te Überstunde. Im Vergleich: bei den Hilfsarbeitskräften ist nur jede 13,5te Überstunde unbezahlt.

Abbildung 15: Relation unbezahlte Überstunden zu Überstunden nach Berufen
Unselbständig Beschäftigte, Jahr 2012 – Jede wievielte Überstunde ist unbezahlt?

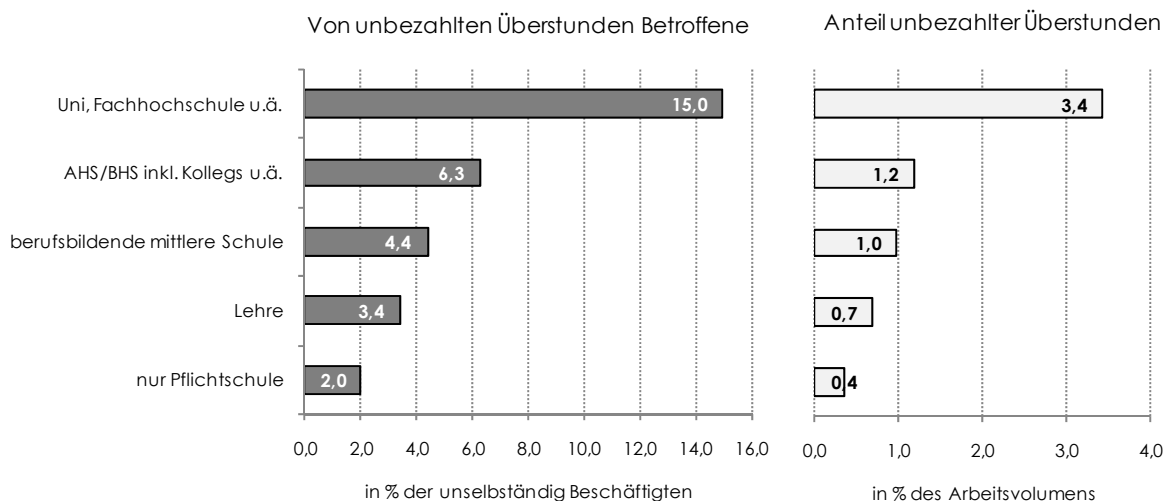


Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in der Referenzwoche gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienler und ohne Heeresangehörige. – Aus Gründen der statistischen Interpretierbarkeit wurde die Berufshauptgruppe „Handwerksberufe“ mit den Berufshauptgruppen der „AnlagenbedienerInnen“ und der „Hilfsarbeitskräfte“ zusammengefasst.

Den obigen Ausführungen entsprechend, sind Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss überproportional von unbezahlten Überstunden betroffen (Abbildung 16). 15% der Universitäts- bzw. FachhochschulabsolventInnen haben 2012 unbezahlte Überstunden geleistet, Personen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen liegen eindeutig darunter.¹ Auch der unbezahlte Anteil am Arbeitsvolumen zeigt ein gleiches Bild: 3,4% des geleisteten Arbeitsvolumens von Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss wurde durch unbezahlte Überstunden erbracht. Bei Personen mit Pflichtschulabschluss waren es hingegen nur 0,4%.

¹ Siehe auch Abbildung 31 in Anhang I (gesamte Überstunden und unbezahlte Überstunden nach Ausbildung).

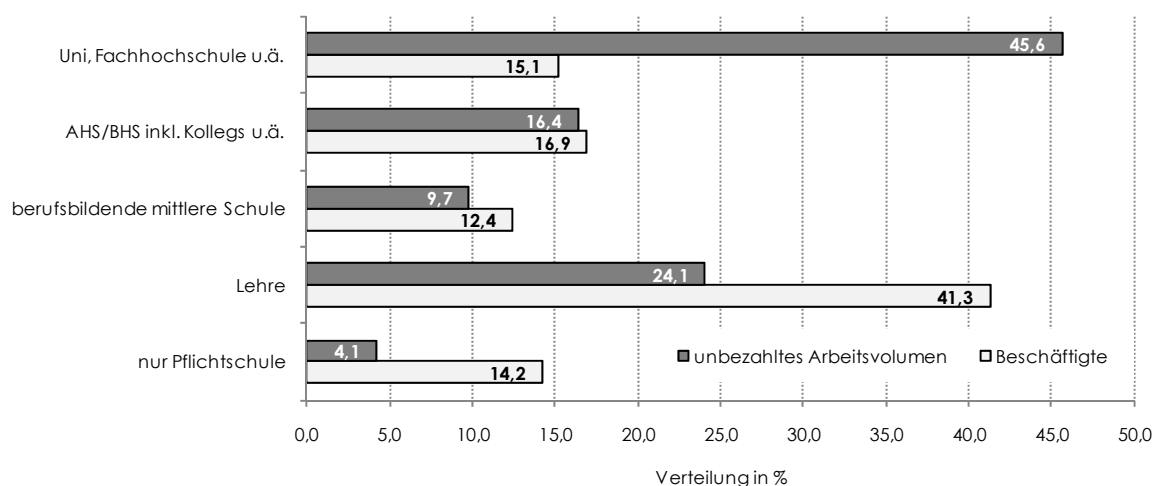
Abbildung 16: Betroffenheit von unbezahlten Überstunden nach abgeschlossener Ausbildung Unselbständig Beschäftigte, Jahr 2012



Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienler und ohne Heeresangehörige.

Stärker treten diese Unterschiede im Vergleich zum Anteil an den Beschäftigten hervor (Abbildung 17). So verfügten 2012 15,1% der Beschäftigten über einen Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss, sie erbrachten aber mit 45,6% fast die Hälfte des unbezahlten Arbeitsvolumens. Anders herum verhält es sich bei Personen mit Lehrabschluss mit einem hohen Anteil von 41,3% an den Beschäftigten und 24,1% am unbezahlten Arbeitsvolumen.

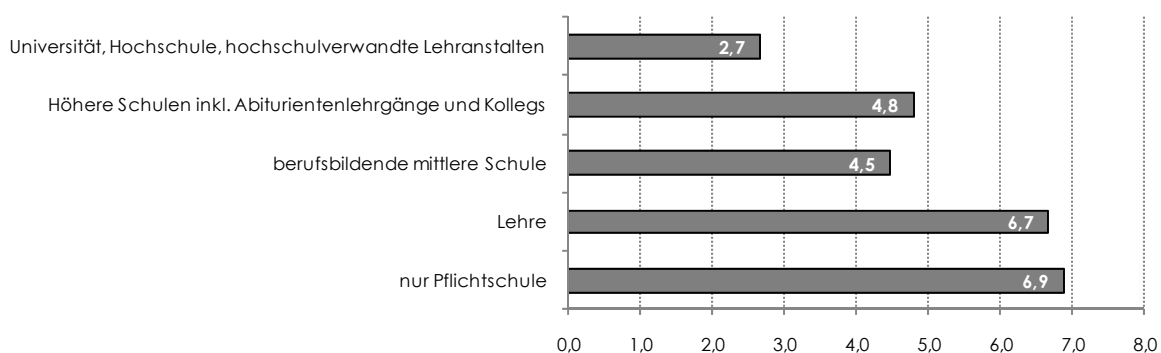
Abbildung 17: Verteilung des unbezahlten Arbeitsvolumens nach Ausbildung verglichen mit dem Anteil Beschäftigter nach Ausbildung an allen Beschäftigten, Jahr 2012



Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienler und ohne Heeresangehörige.

Auch die Relation von unbezahlten Überstunden zu den gesamten Überstunden zeigt ein starkes Missverhältnis zwischen Personen mit hohem Bildungsabschluss und Personen mit niedrigem Bildungsabschluss (Abbildung 18). Von Personen mit universitärer Ausbildung ist jede 2,7te Überstunde unbezahlt, während von Personen mit nur Pflichtschulabschluss nur jede 6,9te Überstunde unbezahlt bleibt.

Abbildung 18: Relation unbezahlte Überstunden zu Überstunden nach Ausbildung
Unselbständig Beschäftigte, Jahr 2012 – Jede wievielte Überstunde ist unbezahlt?



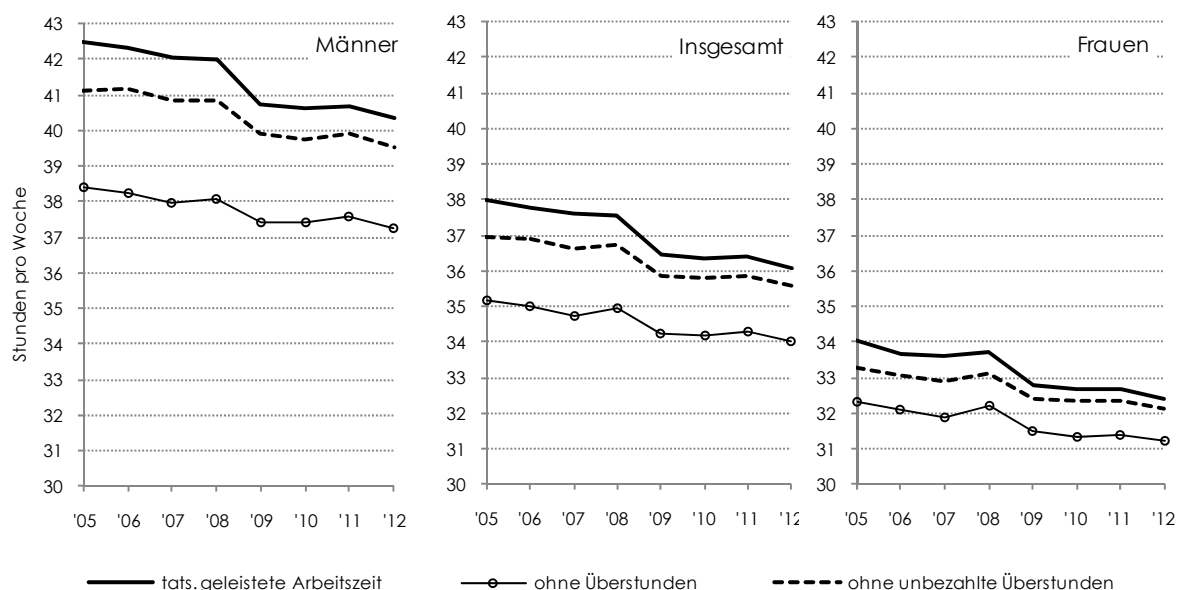
Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in der Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienler und ohne Heeresangehörige.

6.3 Unbezahlte Überstunden von Angestellten

Wie im letzten Abschnitt bereits erwähnt, sind rund zwei Drittel der Personen, die von unbezahlten Überstunden betroffen sind, Angestellte. Angestellte leisten zwei Drittel des unbezahlten Arbeitsvolumens. Insgesamt wurden im Jahr 2012 44,8 Mio. unbezahlte Überstunden von Angestellten erbracht. Dieser Abschnitt gibt einen genaueren Überblick über die unbezahlten Überstunden von Angestellten.

Auch bei der Gruppe der Angestellten zeigen sich sowohl ein Rückgang der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit wie auch ein Rückgang bei den bezahlten und unbezahlten Überstunden zwischen 2005 und 2012 (Abbildung 19). Die Gründe für diesen Rückgang wurden bereits im letzten Abschnitt besprochen. Der Rückgang der unbezahlten Überstunden in dieser Periode ist bei Frauen allerdings deutlicher als bei Männern. Gemessen am unbezahlten Arbeitsvolumen betrug der Rückgang bei Männern -35,4% und bei Frauen -55,5% von 2005 auf 2012. Auch hier ist jedoch der Einfluss der geänderten Fragestellung mit dem Befragungsjahr 2009 mitzudenken (siehe Kapitel 6.1 sowie Fragebögen in Anhang). Allerdings zeigt die Betrachtung der Veränderung des unbezahlten Arbeitsvolumens zwischen 2009 und 2012 ebenfalls einen stärkeren Rückgang bei den Frauen (-23,6%) als bei den Männern (-5,4%).

Abbildung 19: Tatsächlich geleistete Arbeitszeit nach Geschlecht - Angestellte

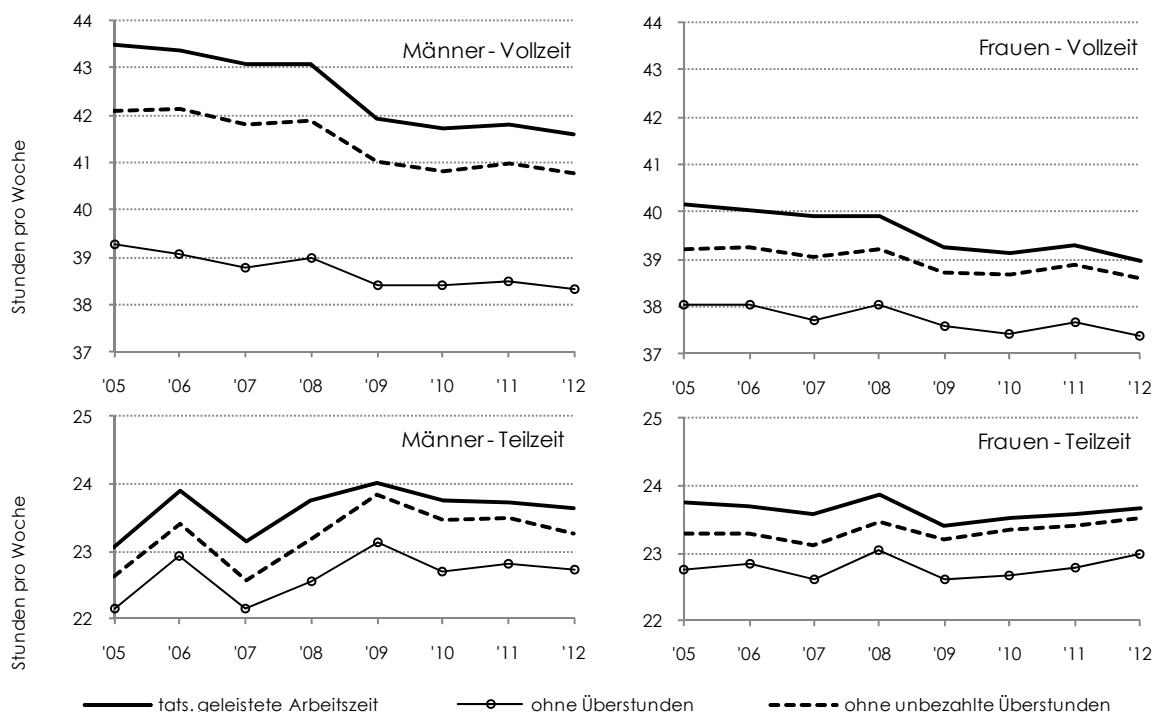


Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Angestellte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienster und ohne Heeresangehörige.

Unterteilt nach Geschlecht und Arbeitsausmaß zeigt sich, dass zwischen 2005 und 2012 sowohl die tatsächlich geleistete Arbeitszeit als auch die unbezahlten Überstunden bei vollzeitbeschäftigten Männern als auch bei vollzeitbeschäftigten Frauen abgenommen haben. Keinen eindeutigen Trend gibt es bei teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen (Abbildung 20).

So blieb auch bei den teilzeitbeschäftigten Angestellten im Betrachtungszeitraum sowohl bei Frauen als auch bei Männern die tatsächliche Wochenarbeitszeit über die Jahre auf annähernd gleichem Niveau. Gleiches gilt für die Überstunden, mit einem etwas deutlicheren Rückgang der unbezahlten Überstunden bei den Frauen.

Abbildung 20: Tatsächlich geleistete Arbeitszeit in Voll- und Teilzeit nach Geschlecht - Angestellte

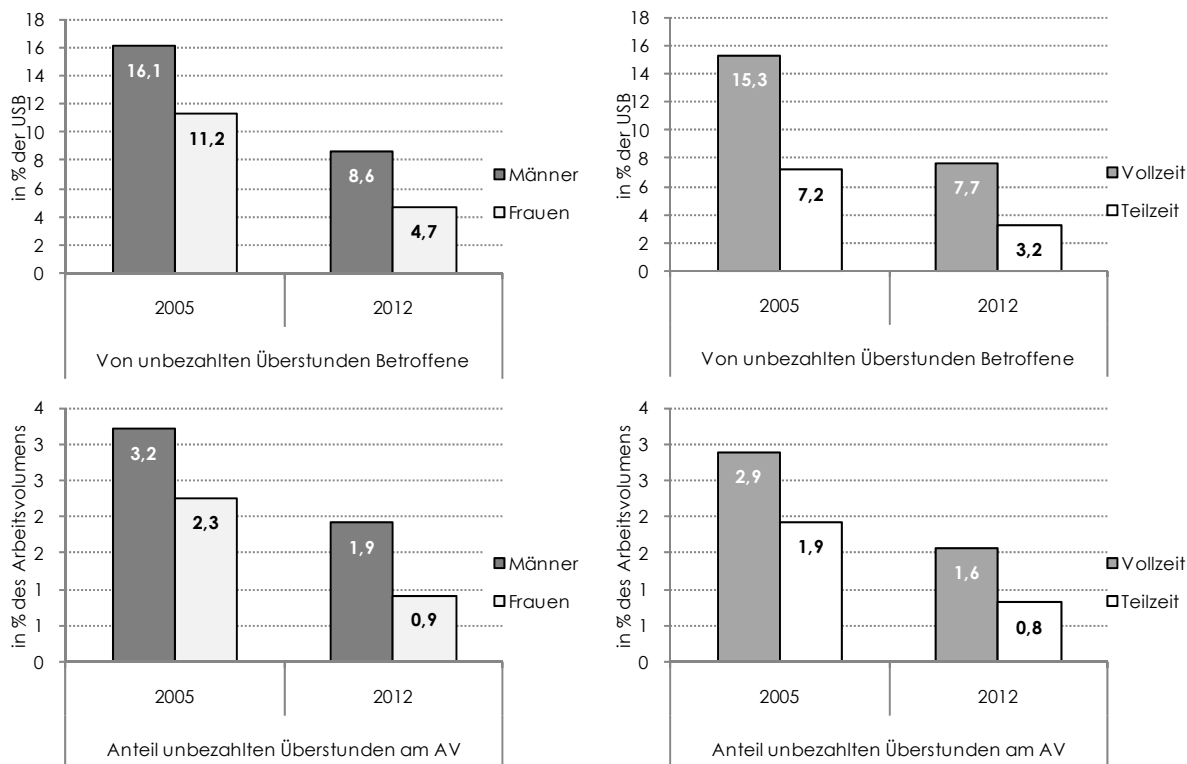


Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Angestellte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienler und ohne Heeresangehörige. – Abgrenzung Teilzeit/Vollzeit nach Selbstzuordnung der Befragten.

Auch bei den Angestellten sind Männer stärker von unbezahlten Überstunden betroffen. Im Jahr 2012 waren 8,6% der angestellten Männer von unbezahlten Überstunden betroffen, hingegen nur 4,7% der Frauen. 1,9% des Arbeitsvolumens der Männer wurde durch unbezahlte Überstunden erbracht – 0,9% bei Frauen. Bei beiden Geschlechtern beobachten wir einen eindeutigen Rückgang der unbezahlten Überstunden seit 2005. Im Jahr 2005 waren 16,1 der Männer von unbezahlten Überstunden betroffen, im Jahr 2012 hat sich dieser Anteil fast halbiert – auch bei den Frauen sehen wir mehr als eine Halbierung.

Ebenso sind vollzeitbeschäftigte Angestellte stärker von unbezahlten Überstunden betroffen. 2012 waren 7,7% der vollzeitbeschäftigten Angestellten von unbezahlten Überstunden betroffen, hingegen nur 3,2% ihrer teilzeitbeschäftigten KollegInnen. 1,6% des Arbeitsvolumens von Vollzeitbeschäftigten wurden 2012 auf Basis von unbezahlten Überstunden erbracht, bei Teilzeitbeschäftigten war es 0,8%. Auch hier sieht man bei beiden Gruppen seit 2005 eine Halbierung sowohl der Betroffenheit als auch des unbezahlten Arbeitsvolumens (siehe Abbildung 21).

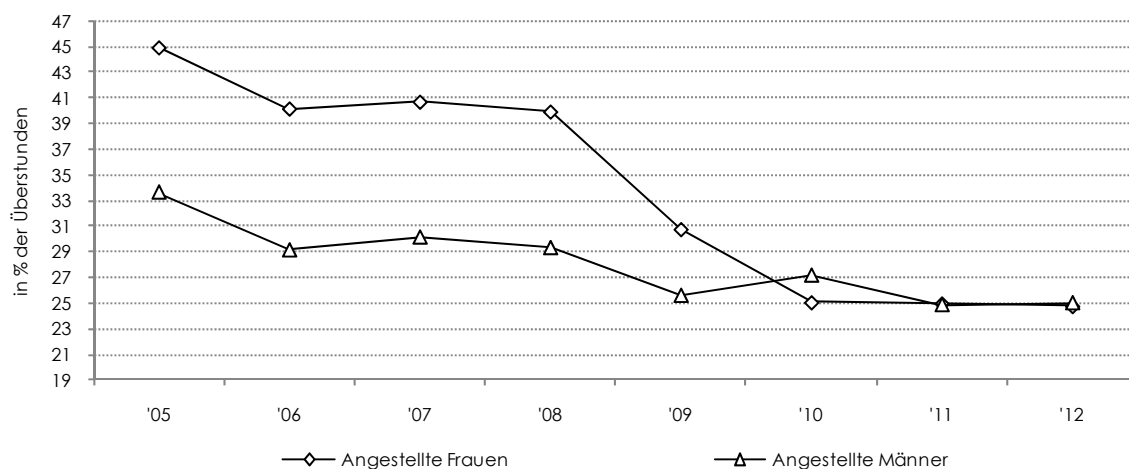
Abbildung 21: Tatsächlich geleistete Arbeitszeit in Voll- und Teilzeit nach Geschlecht - Angestellte



Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Angestellte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienler und ohne Heeresangehörige. – Abgrenzung Teilzeit/Vollzeit nach Selbstzuordnung der Befragten.

Wie im letzten Abschnitt diskutiert, ist bei der Gesamtgruppe der unselbständig Beschäftigten der Anteil der unbezahlten Überstunden an den Überstunden bei Frauen höher als bei Männern. Frauen erbringen also einen größeren Teil ihrer Überstunden unentgeltlich. Bei den Angestellten sieht dieses Bild etwas anders aus. Während 2005 noch 45% der Überstunden von Frauen unentgeltlich erbracht wurden, aber nur zirka ein Drittel der Überstunden von Männern, hat sich dieser unentgeltliche Anteil bis 2012 angeglichen. 2012 war zirka ein Viertel aller Überstunden von Männern und Frauen unentgeltlich (Abbildung 22).

Abbildung 22: Anteil der unbezahlte Überstunden an den Überstunden nach Geschlecht

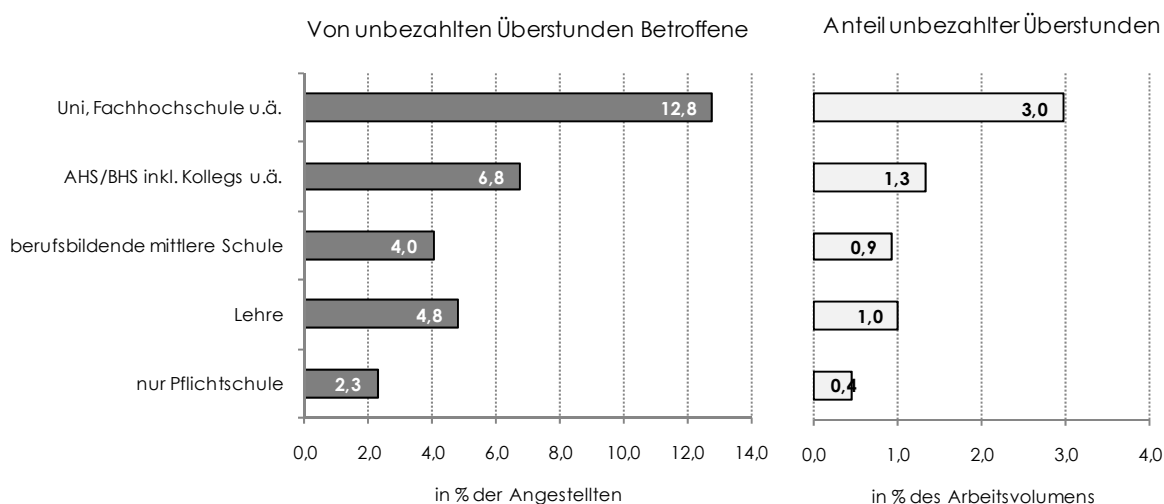


Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Angestellte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienler und ohne Heeresangehörige.

Auch bei den Angestellten sind Personen mit einer tertiären Ausbildung überproportional von unbezahlten Überstunden betroffen. 12,8% der Angestellten mit tertiärer Ausbildung sind von unbezahlten Überstunden betroffen. Aber auch Personen mit sekundärer Ausbildung sind mit 6,8% stärker betroffen als der Durchschnitt. 3% des Arbeitsvolumens von Angestellten mit tertiärer Ausbildung werden durch unbezahlte Überstunden erbracht (Abbildung 23).²

² Siehe auch Abbildung 33 in Anhang I.

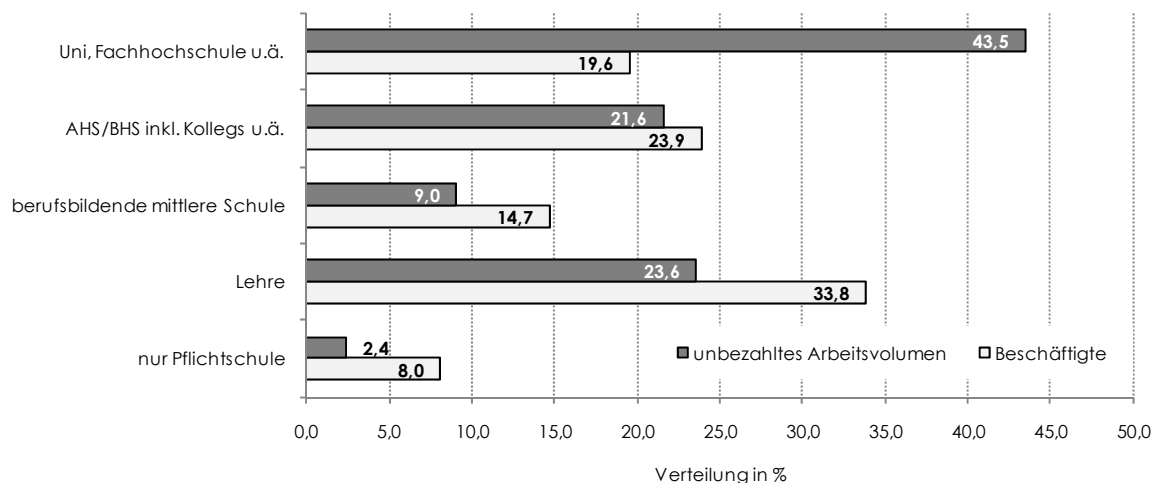
Abbildung 23: Von unbezahlten Überstunden betroffene Angestellte nach abgeschlossener Ausbildung
Jahr 2012



Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienster und ohne Heeresangehörige.

Betrachtet man die Verteilung der unbezahlten Arbeit nach Ausbildung, so zeigt sich, dass 43,5% des unbezahlten Arbeitsvolumens von Angestellten mit tertiärer Ausbildung erbracht werden, die aber nur 19,6% der Beschäftigten darstellen. 33,8% der Angestellten verfügen über einen Lehrabschluss und leisteten 23,6% des unbezahlten Arbeitsvolumens der Angestellten. Ähnlich wie bei den unselbständig Beschäftigten ist somit auch bei den Angestellten der Beitrag von Beschäftigten mit Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss am unbezahlten Arbeitsvolumen überdurchschnittlich, der von Beschäftigten mit Lehre oder berufsbildender mittlerer Schule unterdurchschnittlich, wenn auch in einem etwas geringeren Ausmaß als bei den unselbständig Beschäftigten gesamt (Abbildung 24).

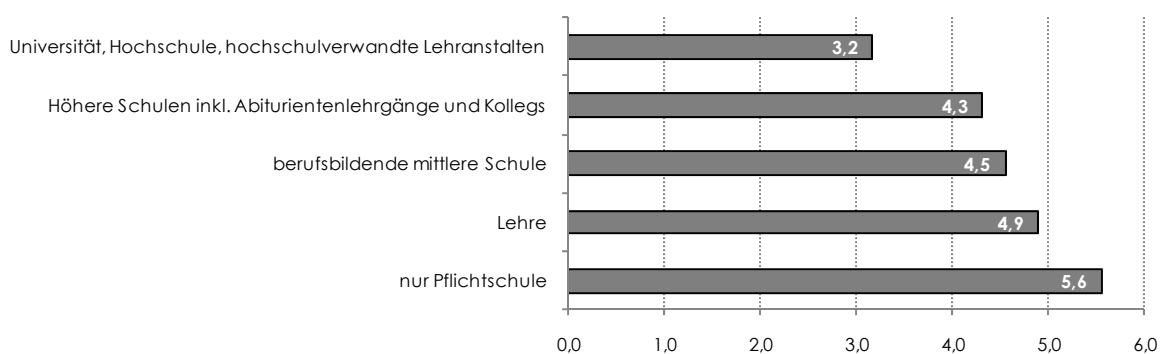
Abbildung 24: Verteilung des unbezahlten Arbeitsvolumens nach Ausbildung - Angestellte verglichen mit dem Anteil Angestellter nach Ausbildung an allen Angestellten, Jahr 2012



Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Angestellte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienler und ohne Heeresangehörige.

Das Verhältnis der unbezahlten Überstunden zu den gesamten Überstunden zeigt auch bei den Angestellten einen Unterschied zwischen den Ausbildungsniveaus – wenn auch in einem etwas geringeren Ausmaß als bei unselbständig Beschäftigten insgesamt. Bei den Angestellten ist bei HochschulabsolventInnen jede 3,2te Überstunde unbezahlt, während bei Personen mit Pflichtschule nur jede 5,6te Überstunden unbezahlt bleibt (Abbildung 25).

Abbildung 25: Relation unbezahlte Überstunden zu Überstunden nach Ausbildung Jahr 2012 – Jede wievielte Überstunde ist unbezahlt?

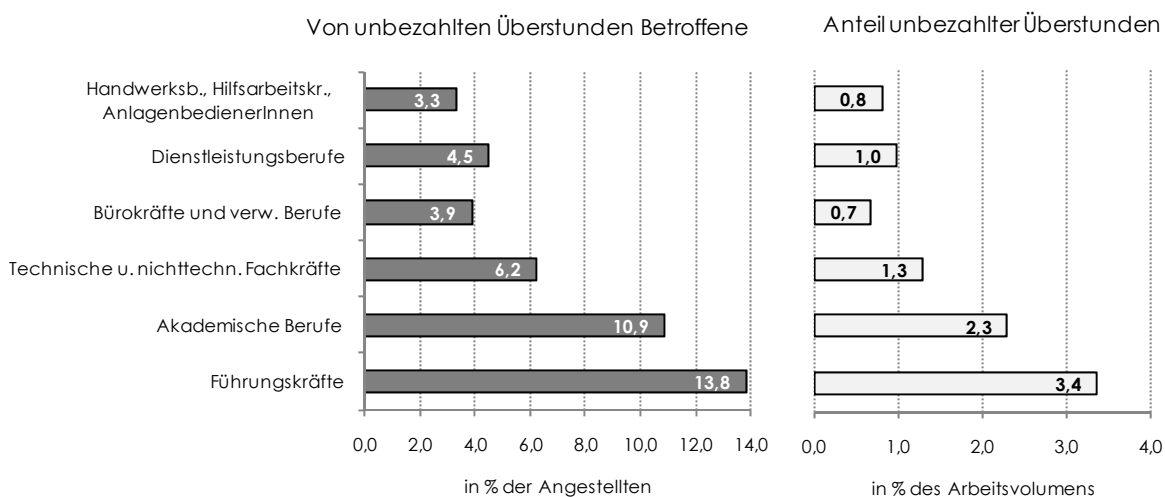


Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Angestellte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in der Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienler und ohne Heeresangehörige.

Entsprechend der obigen Ausführungen stellt sich die Betroffenheit nach Berufsgruppen dar. Mit 13,8% bzw. 10,9% sind angestellte Führungskräfte und Angestellte in akademischen

Berufen deutlich stärker von unbezahlten Überstunden betroffen als Beschäftigte anderer Berufshauptgruppen. 3,4% des Arbeitsvolumens von angestellten Führungskräften werden durch unbezahlte Überstunden geleistet – 2,3% von Angestellten in akademischen Berufen (Abbildung 26).³

Abbildung 26: Von unbezahlten Überstunden betroffene Angestellte nach Berufshauptgruppen
Jahr 2012



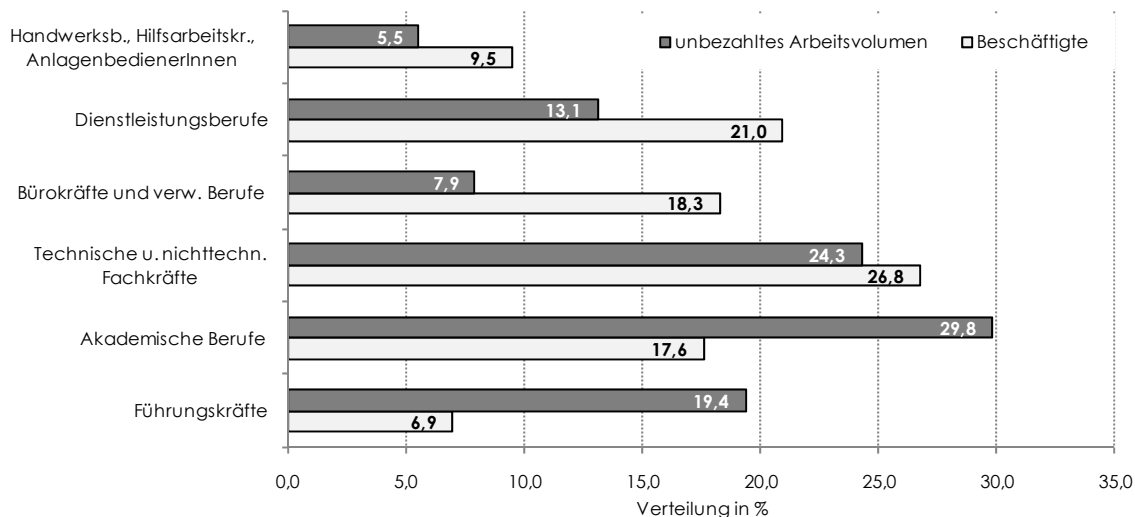
Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Angestellte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdiner und ohne Heeresangehörige. – Aus Gründen der statistischen Interpretierbarkeit wurde die Berufshauptgruppe „Handwerksberufe“ mit den Berufshauptgruppen der „AnlagenbedienerInnen“ und der „Hilfsarbeitskräfte“ zusammengefasst.

Erwartungsgemäß zeigt sich auch bei der Betrachtung nach Berufshauptgruppen eine eher ungleiche Verteilung des unbezahlten Arbeitsvolumens. Ähnlich wie bei den unselbständig Beschäftigten leisten auch bei den Angestellten Personen in akademischen Berufen einen erheblichen Teil des unbezahlten Arbeitsvolumens von knapp 30%, verglichen mit ihrem Anteil an den in den Referenzwochen beschäftigten Angestellten von 17,6%. Ebenso ist bei Führungskräften, die 6,9% der Angestellten stellen, der Anteil am gesamten, durch Angestellte erbrachten unbezahlten Arbeitsvolumen, mit 19,4% vergleichsweise hoch. Personen in Dienstleistungsberufen repräsentieren 21% der Angestellten und leisten rund 13% des unbezahlten Arbeitsvolumens. Bürokräfte und verwandte Berufe stellen 18,3% der Angestellten und leisten rund 8% ihres Arbeitsvolumens unentgeltlich (Abbildung 27).

³ Siehe auch Abbildung 34 in Anhang I.

Abbildung 27: Verteilung des unbezahlten Arbeitsvolumens nach Berufshauptgruppen - Angestellte

verglichen mit dem Anteil Angestellter nach Berufshauptgruppen an allen Angestellten

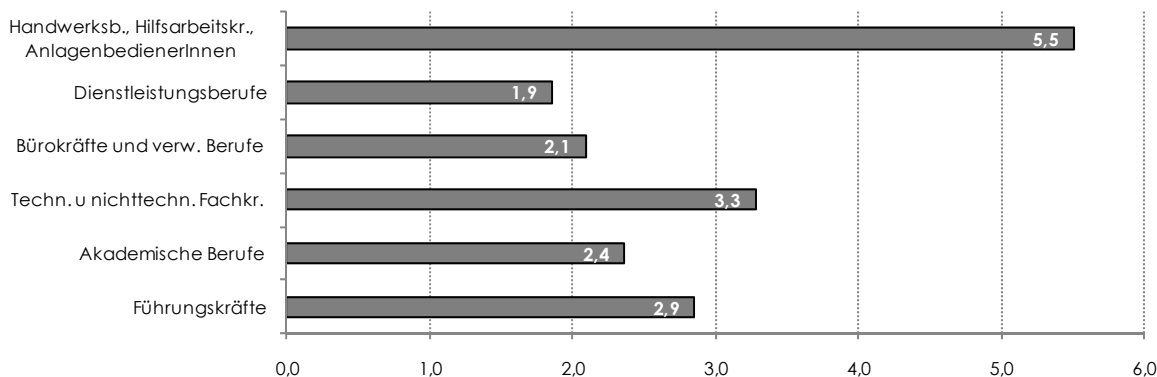


Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Jahr 2012; Angestellte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenziener und ohne Heeresangehörige. – Aus Gründen der statistischen Interpretierbarkeit wurde die Berufshauptgruppe „Handwerksberufe“ mit den Berufshauptgruppen der „AnlagenbedienerInnen“ und der „Hilfsarbeitskräfte“ zusammengefasst.

Das Verhältnis gesamte Überstunden zu unbezahlte Überstunden nach Berufen zeigt bei den Angestellten ein geringeres Bildungsgefälle als bei den unselbständig Beschäftigten. Während zwar bei den Hilfsarbeitskräften, Handwerksberufen und AnlagenbedienerInnen⁴ nur jede 13,5te Überstunden unbezahlt ist, sind Dienstleistungsberufe und Bürokräfte (und verwandte Berufe) eher von unbezahlten (als von bezahlten) Überstunden betroffen als Angestellte in akademischen Berufen und Führungskräfte. So ist bei den Dienstleistungsberufen jede 1,9te Überstunden unbezahlt, bei den Führungskräften jedoch nur jede 2,9te (Abbildung 28).

⁴ Diese Gruppe musste aufgrund von geringen Fallzahlen zusammengefasst werden.

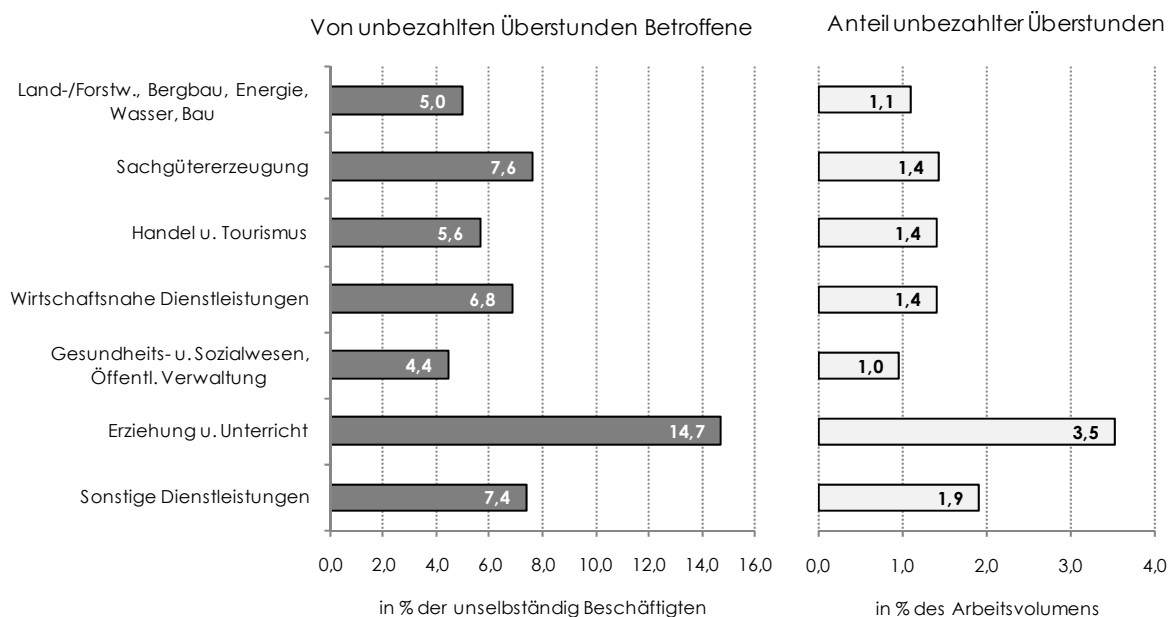
Abbildung 28: Relation unbezahlte Überstunden zu Überstunden nach Berufen
Angestellte, Jahr 2012 – Jede wievielte Überstunde ist unbezahlt?



Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Angestellte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in der Referenzwoche gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienster und ohne Heeresangehörige.

Die Betroffenheit der Angestellten in den einzelnen Wirtschaftsklassen zeigt, dass – ähnlich wie im letzten Abschnitt – Personen im Bereich Erziehung und Unterricht besonders betroffen sind (Abbildung 29). 14,7% der Angestellten im Bereich Erziehung und Unterricht sind von unbezahlten Überstunden betroffen – gefolgt von Angestellten in der Sachgütererzeugung mit 7,6% und in sonstigen Dienstleistungen mit 7,4%. 3,5% des Arbeitsvolumens der Angestellten im Bereich Erziehung und Unterricht werden durch unbezahlte Überstunden erbracht. Wie Übersicht 17 in Anhang I zeigt, wird das unbezahlte Arbeitsvolumen bei den Angestellten aus dem Bereich Erziehung und Unterricht zum überwiegenden Teil von den Angestellten im tertiären Bildungsbereich erbracht (63,6%). Bei der Betrachtung aller unselbständig Beschäftigten zeigt sich hingegen, dass ein erheblich größerer Anteil des unbezahlten Arbeitsvolumens im Regelschulwesen erbracht wird, zum überwiegenden Teil von öffentlich Bediensteten.

Abbildung 29: Von unbezahlten Überstunden betroffene Angestellte n. Wirtschaftsabschnitten ÖNACE 2008, Jahr 2012

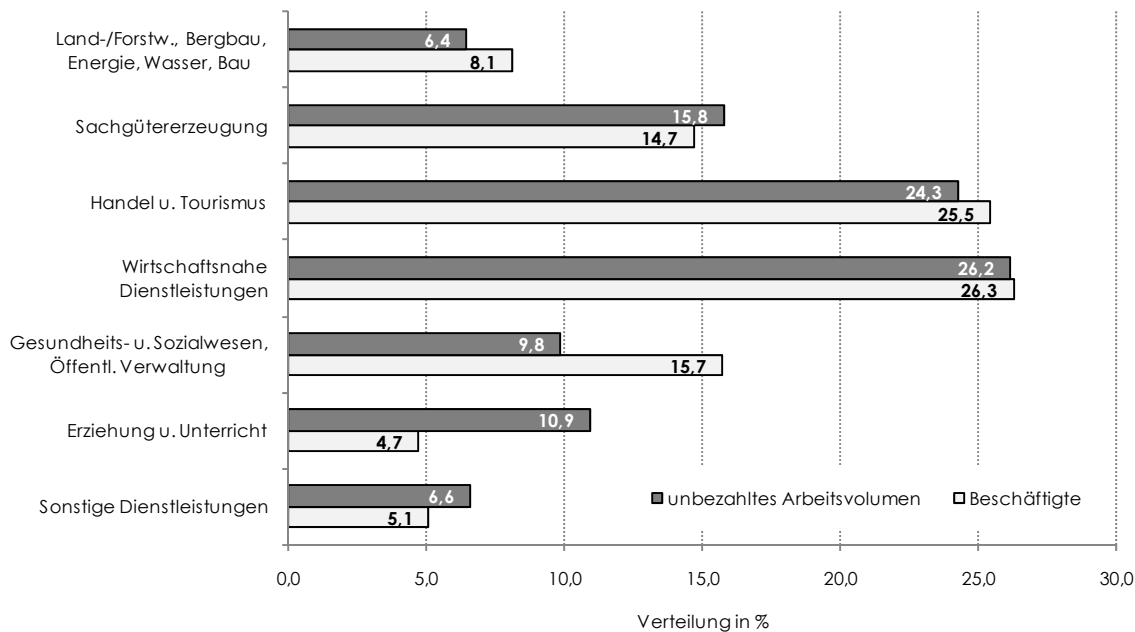


Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Angestellte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienler und ohne Heeresangehörige. – Zur Zusammenfassung der ÖNACE-Abschnitte siehe Übersicht 20 in Anhang II.

Bei der Verteilung des unbezahlten Arbeitsvolumens nach Wirtschaftsabschnitten zeigt sich im Vergleich zu den gesamten unselbständig Beschäftigten (vergleiche Abbildung 12) bei den Angestellten etwas mehr Übereinstimmung zwischen den Anteilen am unbezahlten Arbeitsvolumen und den Anteilen an den Angestellten nach Wirtschaftsabschnitten. Aber auch hier sind die Angestellten im Bereich Erziehung und Unterricht verglichen mit ihrem Anteil an den Beschäftigten von 4,7% mit rund 11% des unbezahlten Arbeitsvolumens überdurchschnittlich betroffen. Etwas besser fällt das Verhältnis für die Angestellten im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen (einschließlich öffentlicher Verwaltung) aus. Die Angestellten in diesem Bereich stellten 2012 15,7% der Angestellten und leisteten 9,8% des unbezahlten Arbeitsvolumens (siehe Abbildung 30).

Abbildung 30: Verteilung des unbezahlten Arbeitsvolumens n. Wirtschaftsabschnitten - Angestellte

verglichen mit dem Anteil Angestellter nach Wirtschaftsabschnitten an allen Angestellten



Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – ÖNACE 2008, Jahr 2012; Angestellte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienner und ohne Heeresangehörige. – Zur Zusammenfassung der ÖNACE-Abschnitte siehe Übersicht 20 in Anhang II.

Die Aufschlüsselung nach Betriebsgröße zeigt, dass Angestellte in größeren Betrieben stärker von unbezahlten Überstunden betroffen sind als Angestellte in kleineren Betrieben. Die Verteilung der unbezahlten Arbeit nach Betriebsgröße zeigt, dass über 30% der Betroffenen in mittelgroßen (50-499 MitarbeiterInnen) Unternehmen beschäftigt sind.

7. Schlussfolgerungen

Wesentliche Ergebnisse der Datenanalyse

5,6% der unselbständig Beschäftigten in Österreich haben im Jahr 2012 unbezahlte Überstunden geleistet. Insgesamt blieben 2012 68,4 Mio. Arbeitsstunden unbezahlt. Zwei Drittel dieser unbezahlten Überstunden wurden von Angestellten erbracht (gut ein Fünftel von öffentlich Bediensteten und ein Achtel von ArbeiterInnen). Anteilsmäßig war die Gruppe der öffentlich Bediensteten am stärksten betroffen: 10,5% der öffentlich Bediensteten leisteten 2012 unbezahlte Überstunden, gefolgt von den Angestellten mit 6,5% und ArbeiterInnen mit 2,1%. Männer leisten häufiger unbezahlte Überstunden als Frauen, doch sind die Überstunden von Frauen häufiger unbezahlt als jene von Männern. Vollzeitkräfte erbringen häufiger unbezahlte Überstunden als Teilzeitbeschäftigte. Nach Branchen zeigt sich, dass der Bereich „Erziehung und Unterricht“ am häufigsten von unbezahlten Überstunden betroffen ist.⁵ Die Analyse der Berufe und der abgeschlossenen Ausbildung zeigt deutlich, dass höher qualifizierte Personen wesentlich stärker von unbezahlten Überstunden betroffen sind als niedrig qualifizierte. Eine getrennte Analyse für Angestellte zeigt ein sehr ähnliches Bild wie oben für unselbständig Beschäftigte beschrieben, mit dem einzigen Unterschied, dass der Anteil der unbezahlten Überstunden an den gesamten Überstunden bei Männern und Frauen gleich hoch ist (nämlich bei beiden 25%). Insgesamt sind unbezahlte Überstunden seit 2005 allerdings zurückgegangen.

Verteilungseffekte

Unter der Annahme, dass unbezahlte Überstunden die Gewinne von Unternehmen erhöhen, reduzieren unbezahlte Überstunden die Lohnquote. Auch die personelle Einkommensverteilung wird durch unbezahlte Überstunden beeinflusst. Da vor allem hoch qualifizierte – und damit – hoch entlohnte Beschäftigte unbezahlte Überstunden leisten, wird die personelle Einkommensverteilung durch unbezahlte Überstunden im Wesentlichen „gleicher“. Würden hoch entlohnte Beschäftigte alle geleisteten Überstunden bezahlt bekommen, wäre das Lohndifferential zwischen Hoch- und Niedrigqualifizierten noch höher und damit auch die Ungleichheit der personellen Einkommensverteilung.

Arbeitsmarkteffekte

Die vorliegende Studie hat gezeigt, dass überwiegend höher qualifizierte Personen von unbezahlten Überstunden betroffen sind. Da das Arbeitsangebot von höher Qualifizierten besser ausgeschöpft ist als von niedrig Qualifizierten (ablesbar an den höheren Arbeitslosen-

⁵ Dies ist vor allem durch eine Gesetzesänderung 2009 begründet, die Supplierstunden von LehrerInnen unentgeltlich machte.

raten von niedrig Qualifizierten), sind die zu erwartenden Beschäftigungseffekte durch einen Abbau von unbezahlten Überstunden eher gering einzuschätzen. Darüber hinaus ist der Anteil der bezahlten und unbezahlten Überstunden in den letzten Jahren gesunken. Auch dieser Trend muss bei einer Abschätzung von Beschäftigungseffekten berücksichtigt werden (Bauer und Zimmermann, 1999, Pannenberg und Wagner, 1999). Gelingt jedoch ein Überstundenabbau in Branchen und Berufsfeldern mit höheren Arbeitslosenraten, kann dies sehr wohl mit einer aktiven Beschäftigungsausweitung einher gehen.

Gesundheitseffekte

Eine Reihe von Studien zeigen, dass lange Arbeitszeiten – im wissenschaftlichen Kontext meist mit mehr als 48 Stunden pro Woche definiert - mit gesundheitlichen Folgen verbunden sind.⁶ Nach einer Studie der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin lässt sich der Forschungsstand folgendermaßen zusammenfassen: „Die Erhöhung des Unfallrisikos durch lange tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten ist mittlerweile gut belegt. Es deutet sich darüber hinaus [...] an, dass lange Arbeitszeiten die Leistung der Beschäftigten verschlechtern und das Risiko für gesundheitliche Beeinträchtigungen wie Herzerkrankungen, gastrointestinale sowie muskulo-skelettale Beeinträchtigungen erhöhen können. Weiterhin begünstigen lange Arbeitszeiten wahrscheinlich gesundheitschädliche Verhaltensweisen wie den Konsum von Genussmitteln (Alkohol, Zigaretten) sowie eine ungesunde Gewichtszunahme durch falsche Ernährung und mangelnde Bewegung.“ (Wirtz 2010, S. 30). Es gibt also zahlreiche Hinweise darauf, dass Überstunden – bezahlt oder unbezahlt – negative Effekte auf die Gesundheit haben.

Entgang von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuerentgang

Der Entgang von Sozialversicherungsbeiträgen sowie der Steuerentgang für den öffentlichen Haushalt durch unbezahlte Überstunden ist aufgrund von einer Reihe von unbekanntem Größen nicht zu beziffern. Da die meisten unbezahlten Überstunden bei höher qualifizierten Beschäftigten anfallen, werden viele der beobachteten Fälle über der Höchstbemessungsgrundlage von 4.440 Euro pro Monat (2013) bzw. 8.880 Euro jährlich für Sonderzahlungen zur Sozialversicherung liegen. Dies reduziert den Entgang von Sozialversicherungsbeiträgen (erhöht aber die Einkommenssteuer), die Residualgröße lässt sich aber deshalb nicht ermitteln.

Unbezahlte Überstunden erhöhen entweder die Unternehmensgewinne oder sie reduzieren die Preise (je nach Wettbewerbssituation und Preiselastizitäten). Inwiefern Unternehmensgewinne besteuert werden, hängt von Faktoren wie dem Anteil der Gewinnausschüttung,

⁶ Einen Literaturüberblick zum Thema Arbeitszeit und Gesundheit geben Keil et al. (2011).

der rechtlichen Form des Unternehmens oder Verlustverrechnungen aus anderen Jahren ab. Die aus diesen Faktoren resultierende Besteuerung der zusätzlichen Gewinne durch unbezahlte Arbeit muss der durch unbezahlte Überstunden entfallenen durchschnittlichen Einkommenssteuer gegenüber gesetzt werden.

Außerdem gibt es Hinweise darauf, dass unbezahlte Überstunden zu einer überproportionalen Lohnentwicklung in der Zukunft führen (Pannenberg, 2005). Dies bedeutet, dass sich auch der Steuerentgang sowie der Entgang der Sozialversicherungsbeiträge reduziert, da in späterer Folge aufgrund von höheren Löhnen auch höhere Beiträge (bis zur Höchstbemessungsgrundlage) bzw. höhere Einkommenssteuern bezahlt werden.

Mögliche Maßnahmen zur Reduktion von unbezahlten Überstunden

Maßnahmen um unbezahlte Überstunden zu verhindern bzw. zu reduzieren könnten an unterschiedlichen Stellen anknüpfen:

Erstens könnte eine Forderung der genauen Arbeitsstundenaufzeichnung, die auch dem Betriebsrat offen gelegt werden muss, unbezahlte Überstunden sichtbar machen. Selbstverständlich können diese Erfordernisse durch fiktive Aufzeichnungen umgangen werden, doch könnte erreicht werden, dass eine Diskrepanz zwischen geleisteten unbezahlten Überstunden und den eventuell fiktiven Aufzeichnungen firmenintern offensichtlich wird.

Zweitens wurde in dieser Studie argumentiert, dass unbezahlte Überstunden eng mit der Anwendung von All-in-Verträgen verknüpft sind. Eine Zurückdrängung von All-in-Verträgen auf den ursprünglichen Anwendungsbereich – nämlich dem Management – könnte helfen, unbezahlte Überstunden in anderen Bereichen offensichtlich zu machen und eventuell dadurch zu reduzieren.

Drittens könnte eine verstärkte Konzentration der gewerkschaftlichen Arbeit auf eine genaue Abgrenzung der Arbeitszeiten – bzw. welche Tätigkeiten zur Arbeitszeit gerechnet werden und welche nicht (z. B. Vor- und Nacharbeiten, etc.) helfen, unbezahlte Überstunden zu reduzieren.

Viertens ist ein gewerkschaftliches Engagement im Rahmen der prinzipiellen Fragen der Arbeitsorganisation von Unternehmen unerlässlich. Die hohe Anzahl von unbezahlten Überstunden bei akademischen Berufen und bei Führungskräften zeigt auf,⁷ dass in diesen Bereichen die firmeninterne Arbeitsorganisation überdacht werden muss.

⁷ Abgesehen vom Mismatch von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage.

Literaturhinweise

- Anger, S., Unpaid Overtime in Germany: Differences between East and West, *Schmollers Jahrbuch* 125, 2005, S. 17-27.
- Anger, S., Zur Vergütung von Überstunden in Deutschland: Unbezahlte Mehrarbeit auf dem Vormarsch, *DIW Wochenbericht* Nr. 15-16, 2006.
- Bauer, T., Zimmermann, K.F., Overtime Work and Overtime Compensation in Germany, *Scottish Journal of Political Economy*, 46 (4), S. 419-436, 1999.
- Bell, D.N.F., Hart, R.A., Unpaid Work, *Economics*, 62 (262), S. 271-290, 1999.
- Bell, D.N.F., Freeman, R.B., The incentive to work hard: explaining hours worked differences in the US and Germany, *Labour Economics* 8, S. 181-202, 2001.
- Bell, D.N.F., Hart, R.A., Hübler, O., Schwerdt, W., Paid and Unpaid Overtime Working in Germany and the UK, *IZA DP* No. 133, 2000.
- Brautzsch, H.-U., Drechsel, K., Schultz, B., Unbezahlte Überstunden in Deutschland, *IWH Wirtschaft im Wandel*, Jg. 18 (10), S. 308-315, 2012.
- Europäische Kommission, Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie, KOM(2010) 801, Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, Brüssel, 21.12.2010.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND), Working time developments – 2011, Dublin, 2012.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND), Europäische Unternehmenserhebung 2009: Überblick, Dublin, 2010.
- Figerl, J., Maca, J., Überstunden und Beschäftigung. Führt eine Verteuerung von Überstunden zu mehr Beschäftigung? *AKNÖ*, Wien, 2010.
- Keil, A., Leoni, T., Kallus, K.W., Gaisbachgrabner, K., Folgekosten langer Arbeitszeiten, *Kommentierter Literaturüberblick*, WIFO, 2011.
- Pannenberg, M., Long-term Effects of Unpaid Overtime. Evidence for West Germany, *Scottish Journal for Political Economy*, 52 (2), S. 177-193, 2005.
- Pannenberg, M., Wagner, G.G., Kaum Beschäftigungseffekte durch Abbau von Überstunden, *DIW Wochenbericht*, 31/99, Berlin, 1999.
- Pannenberg, M., Weiterbildungsinvestitionen und Überstundenaktivität. Eine vergleichende Studie für Westdeutschland und Großbritannien, in: Backes-Gellner, U., Schmidtke, C. (Hrsg.), *Bildungssystem und betriebliche Beschäftigungsstrategien in internationaler Perspektive*, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, 2002.
- Shepard, E., Clifton, T., Are longer hours reducing productivity in manufacturing? *International Journal of Manpower*, 2000, 21 (7), 540-553.
- Wirtz, A., Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten, *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*, 2010.
- Zapf, I., Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten. Messkonzepte, Datenquellen und Ergebnisse im Kontext der IAB-Arbeitszeitrechnung, *IAB Forschungsbericht* 3/2012.

ANHANG I - Daten

Übersicht 2: Beschreibung der Zielgruppe anhand von Auswertungen des Mikrozensus 2012

	<u>Beschäftigte</u>	<u>Arbeitsvolumen in Mio. Stunden</u>				inkl. Zweit- tätigkeit
	Anzahl	in Haupt- tätigkeit	davon:			
		Überstd.	bezahlt	unbezahlt		
Unselbständig Beschäftigte						
keine Überstunden geleistet	2.296.267	4.071,3				4.128,6
Überstunden geleistet	714.236	1.659,1	295,8	227,4	68,4	1.675,3
bezahlte Überstd. geleistet	546.580	1.263,8	215,9	215,9		1.274,7
unbezahlte Überstd. geleistet	136.982	315,7	58,0		58,0	319,8
sowohl als auch	30.674	79,6	21,9	11,5	10,4	80,9
in Referenzwoche gearbeitet	3.010.502	5.730,4	295,8	227,4	68,4	5.804,0
nicht in den Auswertungen berücksichtigt:						
in Referenzwoche nicht gearbeitet	366.617					8,6
Heeresangehörige	10.025	20,5	2,1	1,8	0,2	20,9
in Elternkarenz	75.025					
weniger als 12h	165.155	55,1	1,2	0,9	0,3	58,0
	616.822	75,6	3,3	2,7	0,6	87,4
Unselbständige Gesamt	3.627.324	5.806,1	299,1	230,1	69,0	5.891,4
Selbständige und Mithelfende	556.488	1.165,3				1.188,9
Insgesamt	4.183.812	6.971,4	299,1	230,1	69,0	7.080,3

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). - Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept. Daten in Klammer sind statistisch nicht interpretierbar. Arbeitsvolumen ohne Personen in Elternkarenz. - 1) Unselbständig Beschäftigte, die in der jeweilige Referenzwoche der Befragung (Mikrozensus), in ihrer Haupttätigkeit wegen Urlaub, Krankenstand u.ä. nicht gearbeitet haben. 2) Unselbständig Beschäftigte mit weniger als 12h Arbeitszeit bezogen auf die normalerweise gearbeitete Wochenarbeitszeit (Normalarbeitszeit).

Übersicht 3: Entwicklung der Beschäftigten nach Geschlecht und Arbeitszeit

Unselbständig Beschäftigte (in 1.000)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Vollzeit Frauen	778,1	780,9	790,6	817,2	804,4	789,7	794,0	797,8
Teilzeit Frauen	439,5	476,3	492,3	509,0	527,1	535,1	540,2	561,5
Teilzeitanteil Frauen (in %)	36,1	37,9	38,4	38,4	39,6	40,4	40,5	41,3
Vollzeit Männer	1.501,4	1.538,4	1.575,0	1.584,6	1.517,9	1.529,0	1.552,8	1.560,3
Teilzeit Männer	63,7	65,6	68,5	76,9	85,3	84,7	87,0	90,9
Teilzeitanteil Männer (in %)	4,1	4,1	4,2	4,6	5,3	5,3	5,3	5,5
Vollzeit Gesamt	2.279,5	2.319,3	2.365,6	2.401,9	2.322,3	2.318,8	2.346,8	2.358,1
Teilzeit Gesamt	503,2	541,9	560,8	585,9	612,5	619,9	627,2	652,4
Teilzeitanteil Gesamt (in %)	18,1	18,9	19,2	19,6	20,9	21,1	21,1	21,7

Arbeitsvolumen in der Haupttätigkeit (in Mio. Stunden)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Vollzeit Frauen	1.620,2	1.621,7	1.636,1	1.689,7	1.642,5	1.607,9	1.622,9	1.619,9
Teilzeit Frauen	537,1	579,2	597,7	624,2	638,0	651,9	656,9	688,5
Vollzeit Männer	3.298,9	3.373,8	3.435,3	3.454,2	3.233,7	3.258,2	3.309,5	3.311,6
Teilzeit Männer	76,9	80,3	83,3	92,7	103,7	103,6	106,1	110,4
Vollzeit Gesamt	4.919,1	4.995,4	5.071,3	5.143,8	4.876,3	4.866,0	4.932,5	4.931,5
Teilzeit Gesamt	614,1	659,5	681,1	716,9	741,7	755,5	763,0	798,9
Insgesamt	5.533,2	5.655,0	5.752,4	5.860,7	5.617,9	5.621,5	5.695,4	5.730,4

Arbeitsvolumen aus Überstunden (in Mio. Stunden)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
bezahlte Überstunden (VZ)	219,4	237,7	244,3	236,0	216,8	213,4	215,1	211,4
unbezahlte Überstunden (VZ)	114,8	94,2	101,9	92,0	69,3	64,9	60,4	61,8
bezahlte Überstunden (TZ)	12,5	12,2	13,3	11,9	16,9	19,9	18,3	16,0
unbezahlte Überstunden (TZ)	10,3	10,2	11,9	11,1	6,5	5,9	5,7	6,6
bezahlte Überstunden (VZ+TZ)	232,0	249,8	257,6	247,9	233,7	233,3	233,4	227,4
unbezahlte Überstunden (VZ+TZ)	125,1	104,4	113,7	103,1	75,8	70,7	66,1	68,4

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienler und ohne Heeresangehörige. – Abgrenzung Teilzeit/Vollzeit nach Selbstuordnung der Befragten.

Übersicht 4: Entwicklung der unselbständig Beschäftigten

Unselbständig Beschäftigte	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	1.453.750	1.488.657	1.521.481	1.588.156	1.602.538	1.590.315	1.623.043	1.660.607
ArbeiterInnen	951.543	978.901	1.013.583	1.005.366	941.219	956.345	959.010	970.601
Öffentlich Bedienstete	350.910	363.768	357.312	362.131	363.772	365.112	366.337	357.854
Freie DienstnehmerInnen	26.516	29.908	34.035	32.098	27.235	26.843	25.664	21.440
Gesamt	2.782.718	2.861.234	2.926.411	2.987.751	2.934.764	2.938.615	2.974.055	3.010.502
Überstunden Leistende	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	452.283	455.490	495.243	490.891	437.571	436.761	435.108	436.376
ArbeiterInnen	197.598	202.449	214.998	197.290	167.954	170.302	169.794	170.125
Öffentlich Bedienstete	97.242	96.264	100.397	99.949	112.434	112.694	110.511	105.306
Freie DienstnehmerInnen	3.145	2.810	3.663	3.785	3.329	2.419	2.519	2.430
Gesamt	750.267	757.013	814.300	791.915	721.288	722.176	717.932	714.236
Unbezahlte Überstunden Leistende	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	196.213	168.240	191.893	185.329	119.378	110.943	103.641	108.214
ArbeiterInnen	65.297	58.287	65.689	53.013	24.302	20.885	16.076	20.792
Öffentlich Bedienstete	40.391	33.511	35.126	34.764	36.506	37.841	36.407	37.542
Freie DienstnehmerInnen	1.539	1.091	1.154	1.588	1.560	1.274	934	1.108
Gesamt	303.439	261.130	293.861	274.695	181.745	170.943	157.057	167.656

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdiener und ohne Heeresangehörige.

Übersicht 5: Absolute Veränderung der unselbständig Beschäftigten

Unselbständig Beschäftigte	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	34.907	32.824	66.675	14.381	-12.223	32.728	37.564
ArbeiterInnen	27.358	34.682	-8.217	-64.147	15.127	2.665	11.591
Öffentlich Bedienstete	12.859	-6.456	4.819	1.641	1.340	1.225	-8.483
Freie DienstnehmerInnen	3.392	4.126	-1.937	-4.862	-392	-1.179	-4.224
Gesamt	78.516	65.177	61.340	-52.988	3.851	35.440	36.447
Überstunden Leistende	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	3.208	39.753	-4.352	-53.320	-810	-1.652	1.267
ArbeiterInnen	4.851	12.549	-17.707	-29.336	2.348	-509	331
Öffentlich Bedienstete	-978	4.133	-448	12.485	260	-2.183	-5.205
Freie DienstnehmerInnen	-335	853	122	-456	-910	100	-89
Gesamt	6.746	57.287	-22.385	-70.627	888	-4.245	-3.696
Unbezahlte Überstunden Leistende	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	-27.972	23.653	-6.564	-65.952	-8.435	-7.302	4.573
ArbeiterInnen	-7.009	7.401	-12.676	-28.711	-3.416	-4.809	4.716
Öffentlich Bedienstete	-6.880	1.615	-361	1.741	1.336	-1.435	1.135
Freie DienstnehmerInnen	-448	62	434	-28	-286	-340	175
Gesamt	-42.310	32.731	-19.166	-92.950	-10.801	-13.886	10.598

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdiener und ohne Heeresangehörige.

Übersicht 6: Relative Veränderung der unselbständig Beschäftigten (in %)

Unselbständig Beschäftigte	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	2,4	2,2	4,4	0,9	-0,8	2,1	2,3
ArbeiterInnen	2,9	3,5	-0,8	-6,4	1,6	0,3	1,2
Öffentlich Bedienstete	3,7	-1,8	1,3	0,5	0,4	0,3	-2,3
Freie DienstnehmerInnen	12,8	13,8	-5,7	-15,1	-1,4	-4,4	-16,5
Gesamt	2,8	2,3	2,1	-1,8	0,1	1,2	1,2
Überstunden Leistende	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	0,7	8,7	-0,9	-10,9	-0,2	-0,4	0,3
ArbeiterInnen	2,5	6,2	-8,2	-14,9	1,4	-0,3	0,2
Öffentlich Bedienstete	-1,0	4,3	-0,4	12,5	0,2	-1,9	-4,7
Freie DienstnehmerInnen	-10,6	30,4	3,3	-12,0	-27,3	4,1	-3,5
Gesamt	0,9	7,6	-2,7	-8,9	0,1	-0,6	-0,5
Unbezahlte Überstunden Leistende	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	-14,3	14,1	-3,4	-35,6	-7,1	-6,6	4,4
ArbeiterInnen	-10,7	12,7	-19,3	-54,2	-14,1	-23,0	29,3
Öffentlich Bedienstete	-17,0	4,8	-1,0	5,0	3,7	-3,8	3,1
Freie DienstnehmerInnen	-29,1	5,7	37,7	-1,8	-18,3	-26,7	18,7
Gesamt	-13,9	12,5	-6,5	-33,8	-5,9	-8,1	6,7

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdiener und ohne Heeresangehörige.

Übersicht 7: Verteilung der unselbständig Beschäftigten (in %)

Verteilung der unselbständig Beschäftigten	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	52,2	52,0	52,0	53,2	54,6	54,1	54,6	55,2
ArbeiterInnen	34,2	34,2	34,6	33,6	32,1	32,5	32,2	32,2
Öffentlich Bedienstete	12,6	12,7	12,2	12,1	12,4	12,4	12,3	11,9
Freie DienstnehmerInnen	1,0	1,0	1,2	1,1	0,9	0,9	0,9	0,7
Verteilung der Überstunden Leistenden	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	60,3	60,2	60,8	62,0	60,7	60,5	60,6	61,1
ArbeiterInnen	26,3	26,7	26,4	24,9	23,3	23,6	23,7	23,8
Öffentlich Bedienstete	13,0	12,7	12,3	12,6	15,6	15,6	15,4	14,7
Freie DienstnehmerInnen	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,3	0,4	0,3
Verteilung der unbezahlte Überstunden Leistenden	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	64,7	64,4	65,3	67,5	65,7	64,9	66,0	64,5
ArbeiterInnen	21,5	22,3	22,4	19,3	13,4	12,2	10,2	12,4
Öffentlich Bedienstete	13,3	12,8	12,0	12,7	20,1	22,1	23,2	22,4
Freie DienstnehmerInnen	0,5	0,4	0,4	0,6	0,9	0,7	0,6	0,7

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdiener und ohne Heeresangehörige.

Übersicht 8: Entwicklung des Arbeitsvolumens (in Millionen Stunden pro Jahr)

Arbeitsvolumen (Haupttätigkeit)	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	2.871,0	2.923,8	2.974,7	3.102,9	3.039,0	3.007,6	3.073,7	3.116,5
ArbeiterInnen	1.896,2	1.941,6	1.998,2	1.975,4	1.810,6	1.847,7	1.856,5	1.876,7
Öffentlich Bedienstete	725,8	744,3	727,0	733,8	728,0	727,3	729,3	705,2
Freie DienstnehmerInnen	40,3	45,3	52,5	48,7	40,3	38,9	35,9	32,0
Gesamt	5.533,2	5.655,0	5.752,4	5.860,7	5.617,9	5.621,5	5.695,4	5.730,4
davon aus Überstunden	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	211,7	212,9	226,0	217,1	186,6	182,2	180,4	179,5
ArbeiterInnen	92,6	90,9	93,6	84,9	70,0	68,8	69,0	67,7
Öffentlich Bedienstete	50,9	48,9	49,3	46,7	50,9	51,9	49,0	47,4
Freie DienstnehmerInnen	1,8	1,6	2,4	2,2	2,0	1,1	1,2	1,2
Gesamt	357,1	354,2	371,4	351,0	309,5	304,0	299,5	295,8
davon aus unbezahlten Überstunden	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	79,0	69,0	75,7	70,6	50,8	48,3	44,9	44,8
ArbeiterInnen	26,1	20,2	22,7	18,0	9,4	7,9	5,7	8,0
Öffentlich Bedienstete	19,2	14,5	14,3	13,8	14,8	14,1	14,9	14,9
Freie DienstnehmerInnen	0,8	0,7	1,0	0,7	0,8	0,5	0,5	0,7
Gesamt	125,1	104,4	113,7	103,1	75,8	70,7	66,1	68,4

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienner und ohne Heeresangehörige.

Übersicht 9: Absolute Veränderung des Arbeitsvolumens (in Millionen Stunden pro Jahr)

Arbeitsvolumen (Haupttätigkeit)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	52,8	50,9	128,2	-63,9	-31,4	66,1	42,8
ArbeiterInnen	45,4	56,6	-22,9	-164,7	37,0	8,8	20,2
Öffentlich Bedienstete	18,5	-17,3	6,8	-5,7	-0,8	2,0	-24,1
Freie DienstnehmerInnen	5,0	7,2	-3,8	-8,5	-1,3	-3,0	-3,9
Gesamt	121,8	97,4	108,3	-242,8	3,6	73,9	35,0
davon aus Überstunden	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	1,2	13,1	-8,9	-30,5	-4,4	-1,9	-0,9
ArbeiterInnen	-1,8	2,8	-8,7	-14,9	-1,1	0,1	-1,3
Öffentlich Bedienstete	-2,0	0,5	-2,6	4,2	0,9	-2,9	-1,6
Freie DienstnehmerInnen	-0,3	0,9	-0,3	-0,2	-0,9	0,1	0,1
Gesamt	-2,8	17,2	-20,4	-41,5	-5,5	-4,5	-3,7
davon aus unbezahlten Überstunden	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	-9,9	6,7	-5,1	-19,8	-2,5	-3,3	-0,2
ArbeiterInnen	-5,9	2,5	-4,7	-8,6	-1,5	-2,2	2,3
Öffentlich Bedienstete	-4,7	-0,2	-0,6	1,0	-0,6	0,8	0,0
Freie DienstnehmerInnen	-0,1	0,4	-0,3	0,1	-0,4	0,1	0,1
Gesamt	-20,7	9,4	-10,7	-27,3	-5,0	-4,6	2,3

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienner und ohne Heeresangehörige.

Übersicht 10: Relative Veränderung des Arbeitsvolumens (in %)

Arbeitsvolumen (Haupttätigkeit)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	1,8	1,7	4,3	-2,1	-1,0	2,2	1,4
ArbeiterInnen	2,4	2,9	-1,1	-8,3	2,0	0,5	1,1
Öffentlich Bedienstete	2,6	-2,3	0,9	-0,8	-0,1	0,3	-3,3
Freie DienstnehmerInnen	12,5	16,0	-7,3	-17,4	-3,3	-7,7	-10,9
Gesamt	2,2	1,7	1,9	-4,1	0,1	1,3	0,6
davon aus Überstunden	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	0,6	6,1	-3,9	-14,1	-2,3	-1,0	-0,5
ArbeiterInnen	-1,9	3,0	-9,3	-17,6	-1,6	0,2	-1,9
Öffentlich Bedienstete	-4,0	0,9	-5,3	9,0	1,8	-5,5	-3,2
Freie DienstnehmerInnen	-14,1	55,7	-10,5	-9,5	-44,4	5,2	5,8
Gesamt	-0,8	4,8	-5,5	-11,8	-1,8	-1,5	-1,2
davon aus unbezahlten Überstunden	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	-12,6	9,7	-6,8	-28,0	-5,0	-6,9	-0,3
ArbeiterInnen	-22,7	12,4	-20,7	-47,9	-16,1	-27,6	41,0
Öffentlich Bedienstete	-24,6	-1,1	-4,0	7,3	-4,3	5,5	0,1
Freie DienstnehmerInnen	-16,0	54,3	-27,1	12,0	-44,0	19,4	19,4
Gesamt	-16,5	9,0	-9,4	-26,5	-6,7	-6,5	3,5

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdiener und ohne Heeresangehörige.

Übersicht 11: Verteilung des Arbeitsvolumens (in %)

Verteilung des Arbeitsvolumens	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	51,9	51,7	51,7	52,9	54,1	53,5	54,0	54,4
ArbeiterInnen	34,3	34,3	34,7	33,7	32,2	32,9	32,6	32,7
Öffentlich Bedienstete	13,1	13,2	12,6	12,5	13,0	12,9	12,8	12,3
Freie DienstnehmerInnen	0,7	0,8	0,9	0,8	0,7	0,7	0,6	0,6
Verteilung des unbezahlten Arbeitsvolumens	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	59,3	60,1	60,8	61,9	60,3	59,9	60,2	60,7
ArbeiterInnen	25,9	25,7	25,2	24,2	22,6	22,6	23,0	22,9
Öffentlich Bedienstete	14,2	13,8	13,3	13,3	16,5	17,1	16,4	16,0
Freie DienstnehmerInnen	0,5	0,4	0,7	0,6	0,6	0,4	0,4	0,4
Verteilung des unbezahlten Arbeitsvolumens	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	63,1	66,2	66,6	68,5	67,1	68,3	68,0	65,5
ArbeiterInnen	20,9	19,3	19,9	17,4	12,4	11,1	8,6	11,7
Öffentlich Bedienstete	15,4	13,9	12,6	13,4	19,5	20,0	22,6	21,8
Freie DienstnehmerInnen	0,6	0,6	0,9	0,7	1,1	0,7	0,8	1,0

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdiener und ohne Heeresangehörige.

Übersicht 12: Anteil der von unbezahlten Überstunden Betroffenen (in %)

An den unselbständig Beschäftigten	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	13,5	11,3	12,6	11,7	7,4	7,0	6,4	6,5
ArbeiterInnen	6,9	6,0	6,5	5,3	2,6	2,2	1,7	2,1
Öffentlich Bedienstete	11,5	9,2	9,8	9,6	10,0	10,4	9,9	10,5
Freie DienstnehmerInnen	5,8	3,6	3,4	4,9	5,7	4,7	3,6	5,2
An den Überstunden Leistenden	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	43,4	36,9	38,7	37,8	27,3	25,4	23,8	24,8
ArbeiterInnen	33,0	28,8	30,6	26,9	14,5	12,3	9,5	12,2
Öffentlich Bedienstete	41,5	34,8	35,0	34,8	32,5	33,6	32,9	35,7
Freie DienstnehmerInnen	48,9	38,8	31,5	42,0	46,9	52,7	37,1	45,6

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienster und ohne Heeresangehörige.

Übersicht 13: Anteil der unbezahlten Überstunden (in %) bezogen auf das Arbeitsvolumen

Am Arbeitsvolumen	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	2,8	2,4	2,5	2,3	1,7	1,6	1,5	1,4
ArbeiterInnen	1,4	1,0	1,1	0,9	0,5	0,4	0,3	0,4
Öffentlich Bedienstete	2,6	1,9	2,0	1,9	2,0	1,9	2,0	2,1
Freie DienstnehmerInnen	1,9	1,4	1,9	1,5	2,0	1,2	1,5	2,0
Am Arbeitsvolumen aus Überstunden	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Angestellte	37,3	32,4	33,5	32,5	27,2	26,5	24,9	25,0
ArbeiterInnen	28,1	22,2	24,2	21,2	13,4	11,4	8,2	11,9
Öffentlich Bedienstete	37,8	29,7	29,1	29,4	29,0	27,2	30,4	31,5
Freie DienstnehmerInnen	42,6	41,7	41,3	33,7	41,6	41,9	47,6	53,7

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). - Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienster und ohne Heeresangehörige.

Übersicht 14: Anteil der von unbezahlten Überstunden Betroffenen (in %)

An den unselbständig Beschäftigten	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Land-/Forstw., Bergbau, Energie, Wasser ¹⁾	10,8	7,6	10,0	8,9	5,4	5,2	6,4	6,5
Sachgütererzeugung	10,5	9,0	9,9	8,5	4,8	4,9	3,8	4,3
Bauwesen	8,7	8,2	8,4	7,7	3,9	3,0	2,1	2,4
Handel	11,2	9,6	10,2	9,4	5,9	5,0	5,0	4,7
Beherbergung u. Gastronomie	9,4	8,1	10,9	8,7	5,9	4,8	4,3	4,9
Wirtschaftsnahe Dienstleistungen	12,5	10,2	10,5	10,4	6,7	5,9	5,5	5,7
Öffentliche Verwaltung	11,4	9,2	10,0	9,5	4,9	5,0	4,0	4,7
Erziehung u. Unterricht	11,4	10,5	11,6	10,8	16,3	17,6	18,5	19,1
Gesundheits- u. Sozialwesen	10,7	8,8	10,1	8,6	5,1	4,6	3,9	3,8
Sonstige Dienstleistungen	10,2	6,6	8,7	8,4	6,3	6,3	4,9	6,3
An den Überstunden Leistenden	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Land-/Forstw., Bergbau, Energie, Wasser ¹⁾	39,2	28,0	33,5	28,3	19,4	18,9	22,3	21,0
Sachgütererzeugung	37,4	31,5	33,1	30,4	20,8	19,9	15,3	17,6
Bauwesen	33,7	29,7	29,3	27,9	15,4	12,5	9,2	11,1
Handel	43,5	38,1	38,7	37,8	26,3	21,6	22,4	21,8
Beherbergung u. Gastronomie	41,5	35,8	41,7	36,7	27,2	23,6	21,6	25,9
Wirtschaftsnahe Dienstleistungen	37,4	31,4	32,2	32,6	23,0	20,5	19,9	20,4
Öffentliche Verwaltung	39,6	33,9	34,7	33,8	18,3	20,1	15,9	19,7
Erziehung u. Unterricht	56,0	55,4	56,1	52,0	58,0	60,9	60,2	64,5
Gesundheits- u. Sozialwesen	48,6	44,2	45,2	44,5	26,0	23,4	20,8	21,3
Sonstige Dienstleistungen	45,7	32,2	39,4	42,7	32,5	32,5	27,6	34,1

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienner und ohne Heeresangehörige. – 1) Werte sind wegen geringer Fallzahlen stark zufallsbehaftet. – Zur Zusammenfassung der ÖNACE-Abschnitte siehe Übersicht 20 in Anhang II.

Übersicht 15: Anteil der unbezahlten Überstunden (in %) bezogen auf das Arbeitsvolumen

Am Arbeitsvolumen	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Land-/Forstw., Bergbau, Energie, Wasser ¹⁾	2,0	1,7	2,1	1,6	1,5	1,5	2,0	1,8
Sachgütererzeugung	1,9	1,5	1,6	1,4	0,9	1,0	0,7	0,8
Bauwesen	1,5	1,6	1,5	1,4	0,8	0,6	0,4	0,4
Handel	2,1	1,9	2,0	1,7	1,4	1,1	1,1	1,1
Beherbergung u. Gastronomie	2,6	2,2	2,9	2,4	1,5	1,2	1,3	1,3
Wirtschaftsnahe Dienstleistungen	2,7	2,0	2,0	2,0	1,4	1,2	1,1	1,1
Öffentliche Verwaltung	2,0	1,6	1,8	1,5	0,9	0,9	0,9	0,9
Erziehung u. Unterricht	3,3	2,9	2,9	2,5	3,7	3,9	4,4	4,4
Gesundheits- u. Sozialwesen	2,6	2,1	2,3	1,8	1,1	1,2	0,8	0,8
Sonstige Dienstleistungen	2,3	1,5	2,2	1,7	1,7	1,6	1,2	1,5
Am Arbeitsvolumen aus Überstunden	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Land-/Forstw., Bergbau, Energie, Wasser ¹⁾	33,5	26,2	29,3	23,2	23,2	21,6	28,3	26,5
Sachgütererzeugung	32,6	24,8	25,8	25,2	20,4	20,0	15,1	16,6
Bauwesen	28,8	27,2	23,2	23,1	15,0	13,0	9,2	9,9
Handel	35,8	33,2	34,1	32,1	28,2	22,5	22,7	24,1
Beherbergung u. Gastronomie	39,9	34,4	38,2	36,3	24,6	22,6	23,0	27,3
Wirtschaftsnahe Dienstleistungen	31,6	26,2	26,9	28,5	22,1	19,9	19,2	19,6
Öffentliche Verwaltung	29,6	23,2	26,0	22,7	14,7	15,9	15,0	16,1
Erziehung u. Unterricht	61,0	58,2	56,9	52,0	58,5	56,9	60,5	61,1
Gesundheits- u. Sozialwesen	39,6	37,4	37,2	34,4	21,4	22,5	18,0	17,6
Sonstige Dienstleistungen	40,6	27,4	38,4	34,2	33,7	37,2	30,2	35,1

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienler und ohne Heeresangehörige. – 1) Werte sind wegen geringer Fallzahlen stark zufallsbehaftet. – Zur Zusammenfassung der ÖNACE-Abschnitte siehe Übersicht 205 in Anhang II.

Übersicht 16: Anteil der unbezahlten Überstunden (in %) bezogen auf das Arbeitsvolumen nach beruflicher Stellung mit und ohne Erziehung und Unterricht

Am jeweiligen Arbeitsvolumen	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
USB Gesamt	2,3	1,8	2,0	1,8	1,3	1,3	1,2	1,2
USB ohne Erziehung u. Unterricht	2,2	1,8	1,9	1,7	1,2	1,1	0,9	1,0
Angestellte Gesamt	2,8	2,4	2,5	2,3	1,7	1,6	1,5	1,4
Ang. ohne Erziehung u. Unterricht	2,7	2,3	2,5	2,3	1,6	1,5	1,4	1,3
Am jeweiligen AV aus Überstunden	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
USB Gesamt	35,0	29,5	30,6	29,4	24,5	23,3	22,1	23,1
USB ohne Erziehung u. Unterricht	33,7	28,2	29,5	28,3	21,9	20,4	18,5	19,5
Angestellte Gesamt	37,3	32,4	33,5	32,5	27,2	26,5	24,9	25,0
Ang. ohne Erziehung u. Unterricht	36,6	31,7	32,7	32,0	26,3	25,2	23,4	23,3

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in der Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienler und ohne Heeresangehörige.

Übersicht 17: Gegenüberstellung der unselbständig Beschäftigten und der Angestellten im Bereich Erziehung und Unterricht

Jahr 2012

	Beschäftigte		Anteil an		Unbezahltes Arbeitsvolumen		davon	
	USB Gesamt	Angestellte	USB (%)	USB Gesamt	Verteilung (%)	Angestellte	Verteilung (%)	
Kindergärten und Vorschulen	35.116	23.346	66,5	493	3,2	276	5,6	
Volksschulen	30.805	5.630	18,3	1.766	11,3	337	6,9	
Weiterführende Schulen	72.074	11.503	16,0	6.389	41,0	816	16,6	
Tertiärer und postsekundärer, nicht tertiärer Unterricht	37.057	23.552	63,6	6.163	39,5	2.910	59,4	
Sonstiger Unterricht	18.563	12.774	68,8	781	5,0	564	11,5	
Gesamt	194.909	77.646	39,8	15.593	100,0	4.902	100,0	

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in der Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienste und ohne Heeresangehörige. – Darstellung auf Grund zu geringer Fallzahlen ohne „Erbringung von Dienstleistungen für den Unterricht“.

Übersicht 18: Referenztabelle zur Stichprobenauswahl

Beschäftigte (in 1.000 Personen)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
USB ohne Überstunden	2.032,6	2.104,2	2.112,1	2.195,8	2.213,5	2.216,4	2.256,1	2.296,3
USB mit bezahlten Überstunden	446,8	495,9	520,4	517,2	539,5	551,2	560,9	546,6
USB mit unbezahlten Überstunden	251,8	226,0	250,0	235,1	152,8	140,8	132,1	137,0
USB m. bezahlten u. unbez. Überstd.	51,6	35,1	43,9	39,6	29,0	30,1	25,0	30,7
Stichprobe f. Studie (USB)	2.782,9	2.861,2	2.926,4	2.987,8	2.934,8	2.938,6	2.974,1	3.010,5
USB, die nicht gearbeitet haben ¹⁾	330,3	326,7	316,5	313,8	362,6	352,2	354,9	366,6
USB mit weniger als 12h Arbeitszeit ²⁾	122,4	131,9	135,9	149,4	155,0	160,3	168,8	165,2
Personen in Elternkarenz	70,8	66,8	59,8	64,0	65,8	69,9	67,3	75,0
Heeresangehörige	10,6	10,0	11,4	13,0	14,0	11,7	9,3	10,0
Unselbständige Gesamt	3.317,0	3.396,6	3.450,1	3.527,9	3.532,2	3.532,8	3.574,3	3.627,3
Selbständige und Mithelfende	507,4	531,5	577,7	562,0	545,4	563,6	569,5	556,5
Erwerbstätige Gesamt	3.824,4	3.928,2	4.027,8	4.089,9	4.077,5	4.096,4	4.143,9	4.183,8

Arbeitsvolumen in der Haupttätigkeit (in Mio. Stunden)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
USB ohne Überstunden	3.715,6	3.827,0	3.801,2	3.970,6	3.927,3	3.945,3	4.025,3	4.071,3
USB mit bezahlten Überstunden	1.087,5	1.212,0	1.261,6	1.253,1	1.260,4	1.272,9	1.298,5	1.263,8
USB mit unbezahlten Überstunden	591,8	523,1	573,7	535,1	354,6	324,2	305,8	315,7
USB m. bezahlten u. unbez. Überstd.	138,4	92,8	115,9	101,9	75,6	79,1	65,8	79,6
Stichprobe f. Studie (USB)	5.533,2	5.655,0	5.752,4	5.860,7	5.617,9	5.621,5	5.695,4	5.730,4
USB mit weniger als 12h Arbeitszeit ²⁾	43,4	46,8	47,1	53,4	52,2	53,3	57,5	55,1
Heeresangehörige	21,8	21,4	24,1	27,1	27,9	24,0	18,7	20,5
Unselbständige Gesamt	5.598,4	5.723,3	5.823,6	5.941,3	5.698,1	5.698,8	5.771,6	5.806,1
Selbständige und Mithelfende	1.204,2	1.270,0	1.317,2	1.248,0	1.167,5	1.176,6	1.221,9	1.165,3
Erwerbstätige Gesamt	6.802,6	6.993,2	7.140,8	7.189,2	6.865,6	6.875,4	6.993,5	6.971,4

Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept. Arbeitsvolumen ohne Personen in Elternkarenz. – 1) Unselbständige, die in der jeweilige Referenzwoche der Befragung (Mikrozensus), in ihrer Haupttätigkeit wegen Urlaub, Krankenstand u.ä. nicht gearbeitet haben. 2) Unselbständige mit weniger als 12h Arbeitszeit bezogen auf die normalerweise gearbeitete Wochenarbeitszeit (Normalarbeitszeit).

Übersicht 19: Referenztabelle zur Stichprobenauswahl

Angestellte (in 1.000 Personen)

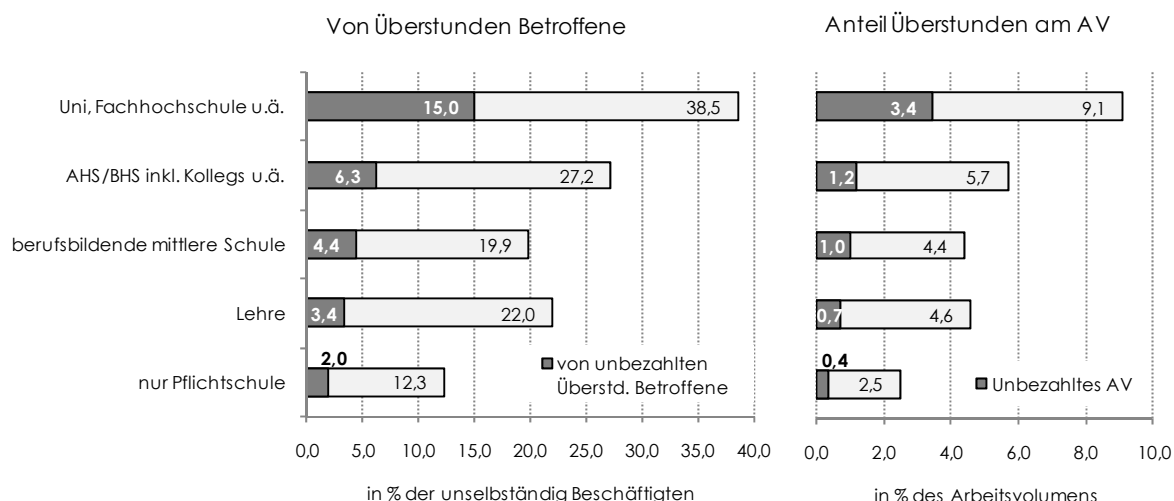
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ang. ohne Überstunden	1.001,6	1.033,2	1.026,2	1.097,3	1.165,0	1.153,6	1.187,9	1.224,2
Ang. mit bezahlten Überstunden	256,1	287,2	303,3	305,6	318,2	325,8	331,5	328,2
Ang. mit unbezahlten Überstunden	166,0	149,2	166,7	162,3	102,2	94,2	88,4	90,5
Ang. m. bezahlten u. unbez. Überstd.	30,2	19,0	25,2	23,0	17,2	16,7	15,3	17,7
Stichprobe f. Studie (Ang.)	1.453,9	1.488,7	1.521,5	1.588,2	1.602,5	1.590,3	1.623,0	1.660,6
Ang., die nicht gearbeitet haben ¹⁾	160,2	153,5	150,2	153,5	180,5	178,4	178,6	190,9
Ang. mit weniger als 12h Arbeitszeit ²⁾	64,9	65,1	69,0	76,9	83,2	86,5	94,2	97,5
Personen in Elternkarenz	46,7	48,4	41,1	43,5	46,9	53,1	46,9	54,1
Heeresangehörige	(0,6)	(1,1)	(1,2)	(1,3)	(1,3)	(1,1)	(0,4)	(0,4)
Angestellte Gesamt	1.726,3	1.756,8	1.783,0	1.863,3	1.914,4	1.909,3	1.943,1	2.003,5

Arbeitsvolumen von Angestellten in der Haupttätigkeit (in Mio. Stunden)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ang. ohne Überstunden	1.788,8	1.834,7	1.800,9	1.943,2	2.022,7	2.003,8	2.070,2	2.112,4
Ang. mit bezahlten Überstunden	615,8	694,5	728,2	733,1	732,7	740,0	755,9	748,2
Ang. mit unbezahlten Überstunden	386,1	343,7	379,2	367,9	238,4	219,2	206,2	209,2
Ang. m. bezahlten u. unbez. Überstd.	80,3	50,9	66,3	58,7	45,1	44,6	41,4	46,7
Stichprobe f. Studie (Ang.)	2.871,0	2.923,8	2.974,7	3.102,9	3.039,0	3.007,6	3.073,7	3.116,5
Ang. mit weniger als 12h Arbeitszeit ²⁾	24,2	23,7	24,9	28,3	29,3	29,8	34,1	34,1
Heeresangehörige	(1,2)	(2,6)	(2,4)	(2,9)	(2,6)	(2,5)	(0,6)	(1,2)
Angestellte Gesamt	2.896,3	2.950,1	3.002,0	3.134,0	3.070,9	3.040,0	3.108,3	3.151,8

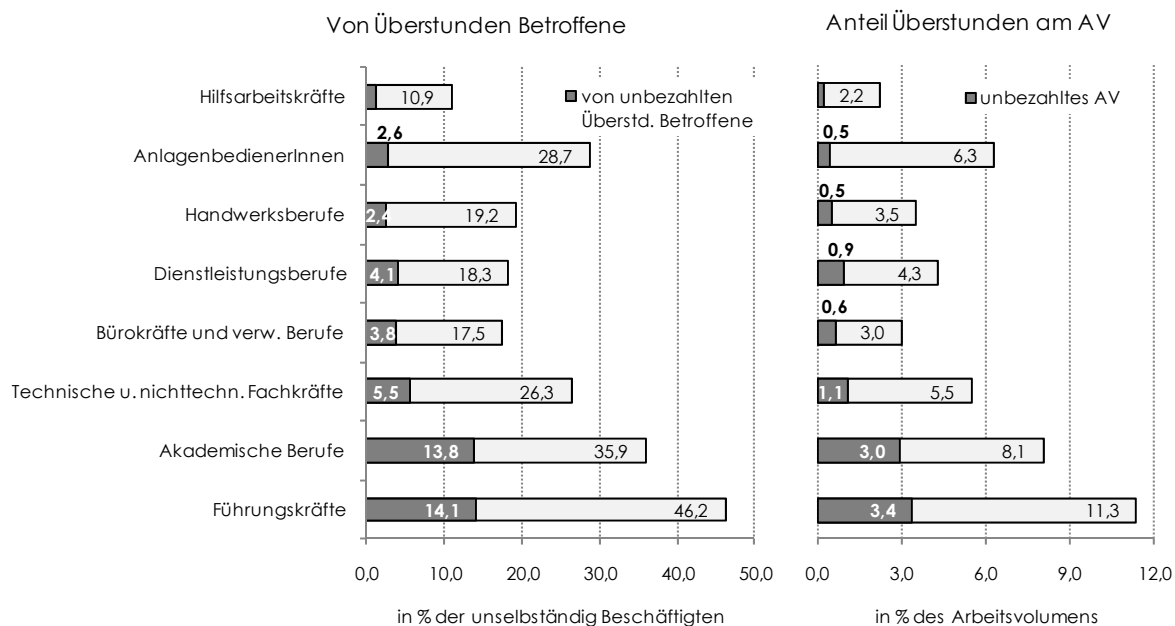
Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). - Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept. Daten in Klammer sind statistisch nicht interpretierbar. Arbeitsvolumen ohne Personen in Elternkarenz. - 1) Angestellte, die in der jeweilige Referenzwoche der Befragung (Mikrozensus), in ihrer Haupttätigkeit wegen Urlaub, Krankenstand u.ä. nicht gearbeitet haben. 2) Angestellte mit weniger als 12h Arbeitszeit bezogen auf die normalerweise gearbeitete Wochenarbeitszeit (Normalarbeitszeit).

Abbildung 31: Betroffenheit von Überstunden nach Ausbildung
Unselbständig Beschäftigte, Jahr 2012



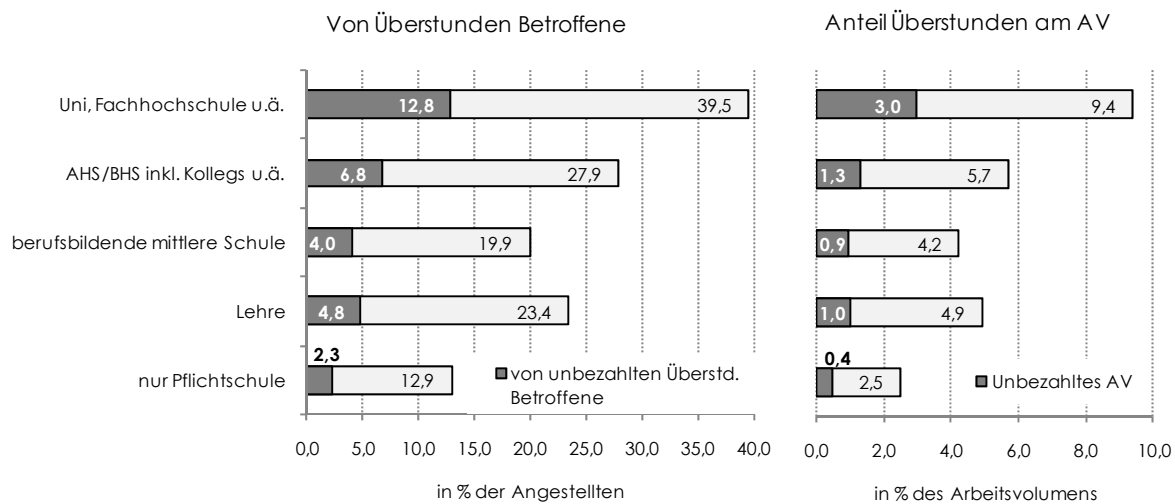
Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). - Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in der Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienler und ohne Heeresangehörige.

Abbildung 32: Betroffenheit von Überstunden nach Berufshauptgruppen
Unselbständig Beschäftigte, Jahr 2012



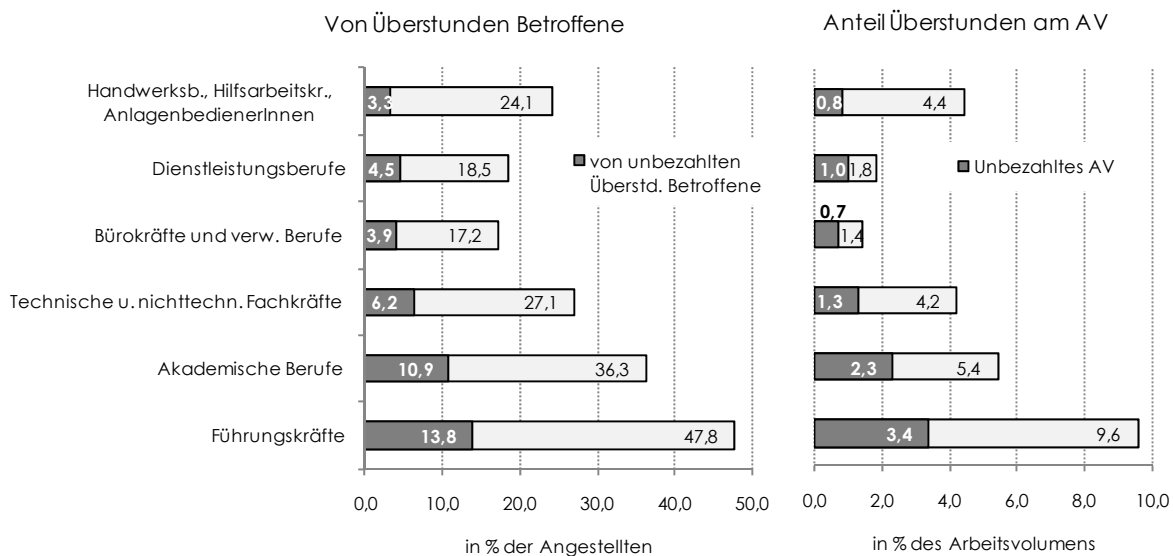
Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in der Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienler und ohne Heeresangehörige.

Abbildung 33: Betroffenheit von Überstunden nach Ausbildung - Angestellte
Jahr 2012



Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Angestellte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in der Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienler und ohne Heeresangehörige.

Abbildung 34: Betroffenheit von Überstunden nach Berufshauptgruppen - Angestellte
Jahr 2012



Q: WIFO-Berechnungen auf Basis Mikrozensus (Statistik Austria). – Angestellte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12h, die in der Referenzwoche gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdiner und ohne Heeresangehörige. – Aus Gründen der statistischen Interpretierbarkeit wurde die Berufshauptgruppe „Handwerksberufe“ mit den Berufshauptgruppen der „AnlagenbedienerInnen“ und der „Hilfsarbeitskräfte“ zusammengefasst.

ANHANG II - Zusatzinformationen

Übersicht 20: Zusammenfassung der ÖNACE-Wirtschaftsabschnitte für die Studie

Für die Studie zusammengefasst:	Abschnitte ÖNACE 1995/2003	Abschnitte ÖNACE 2008
Land-/Forstwirtschaft, Bergbau, Energie, Wasser	A Land- u. Forstwirtschaft B Fischerei u. Fischzucht C Bergbau u. Gewinnung von Steinen u. Erden E Energie- u. Wasserversorgung	A Land- u. Forstwirtschaft; Fischerei B Bergbau u. Gewinnung von Steinen u. Erden D Energieversorgung E Wasserversorgung; Abwasser- u. Abfallentsorgung u. Beseitigung von Umweltverschmutzungen
Sachgütererzeugung	D Sachgütererzeugung	C Herstellung von Waren
Bauwesen	F Bauwesen	F Bau
Handel	G Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kraftfahrzeugen u. Gebrauchsgütern	G Handel; Instandhaltung u. Reparatur von Kraftfahrzeugen
Beherbergung u. Gastronomie	H Beherbergungs- u. Gaststättenwesen	I Beherbergung u. Gastronomie
Wirtschaftsnahe Dienstleistungen	I Verkehr u. Nachrichtenübermittlung J Kredit- u. Versicherungswesen K Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	H Verkehr u. Lagerei J Information u. Kommunikation K Erbringung von Finanz- u. Versicherungs-Dienstleistungen L Grundstücks- u. Wohnungswesen M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen u. technischen Dienstleistungen N Erbringung von sonstigen Wirtschaftlichen Dienstleistungen
Öffentliche Verwaltung	L Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung
Erziehung u. Unterricht	M Unterrichtswesen	P Erziehung u. Unterricht
Gesundheits- u. Sozialwesen	N Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	Q Gesundheits- u. Sozialwesen
Sonstige Dienstleistungen	O Erbringung von sonstigen öffentlichen u. persönlichen Dienstleistungen P Private Haushalte Q Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften	R Kunst, Unterhaltung u. Erholung S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen T Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren u. Erbringung von Dienstleistungen Durch U Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften

Q: WIFO, Statistik Austria. – Diese Zusammenfassung erfolgte auch zur besseren Vergleichbarkeit der Daten nach den Wirtschaftsklassifikationen ÖNACE 1995/ÖNACE2008 sowie zur Bildung ausreichend großer Gruppen für die Dateninterpretation.

Abbildung 35: Auszug aus dem Personenfragebogen des Mikrozensus

linke Seite: Mikrozensus 2008 – rechte Seite: Mikrozensus 2009

D18 Wie viele Stunden arbeiten Sie in Ihrer Haupttätigkeit normalerweise pro Woche, einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden und Mehrstunden und ohne Mittagspausen ab 30 Minuten?

Interviewer: Lehrer geben bei voller Lehrverpflichtung 40 Stunden (oder mehr) an! Personen in Elternkarenz, deren Dienstverhältnis derzeit ruht, geben die Stunden dieses Dienstverhältnisses an.
Wenn 36 oder mehr Stunden und D14 Teilzeit → Nachfragen und ev. Korrektur von D14, D15 oder D18.
Wenn weniger als 30 Stunden und D14 Vollzeit → Nachfragen und ev. Korrektur von D14, D15 oder D18.
Mittagspausen ab 30 Minuten werden nicht mitgerechnet, egal ob sie bezahlt oder unbezahlt sind.

_____ (Stunden)

D18a Sehr stark schwankend
-5 Unbekannt/Weiß nicht
-2 Vw

Seite 5

D18 Wie viele Stunden arbeiten Sie in Ihrer (S: selbständigen) Haupttätigkeit normalerweise pro Woche (U: einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden (TZ: oder Mehrstunden)? Mittagspausen über 30 Minuten bitte abziehen!

Interviewer: (U: Lehrer geben bei voller Lehrverpflichtung 40 Stunden an! Personen in Elternkarenz, deren Dienstverhältnis derzeit ruht, geben die Stunden dieses Dienstverhältnisses an.)
Wenn 36 oder mehr Stunden und D14 Teilzeit → Nachfragen und ev. Korrektur von D14, D15 oder D18.
Wenn weniger als 30 Stunden und D14 Vollzeit → Nachfragen und ev. Korrektur von D14, D15 oder D18.

_____ (Stunden)

D18a Sehr stark schwankend
-5 Unbekannt/Weiß nicht
-2 Vw

Seite 5

PERSONENFR

PERSONENFRAGEBOGEN

D Fragen zur beruflichen Tätigkeit

D Fragen zur beruflichen Tätigkeit

D19 Wie viele Stunden haben Sie in der Woche vom ... bis ... (Datum der Referenzwoche eintragen) in Ihrer Haupterwerbstätigkeit tatsächlich gearbeitet, einschließlich Überstunden und Mehrstunden bzw. abzüglich von Fehlstunden und ohne Mittagspausen ab 30 Minuten?

Interviewer: Von Lehrlingen in der Berufsschule verbrachte Stunden sind nicht einzubeziehen!

_____ (Stunden) → Wenn 0 → weiter mit D23 (Achtung Einschränkung!)

-5 Unbekannt/Weiß nicht → Weiter mit D24
-2 Vw → Weiter mit D24

Interviewer: Selbständige und Mithelfende → weiter mit D22! NUR AN UNSELBSTÄNDIGE!

D20 Sind darin Überstunden oder Mehrarbeitsstunden enthalten? Wenn ja, wie viele?

Interviewer: Gleitstunden, d.h. zusätzliche Arbeitsstunden, die später im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden, sind keine Überstunden.

D20a Ja, wie viele? _____ (Stunden)
 Nein → Weiter mit D22 (Achtung Einschränkung!)
-5 Unbekannt/Weiß nicht
-2 Vw

D21 Wie viele waren davon bezahlt?

_____ (Stunden)

D21a Überstundenpauschale
-5 Unbekannt/Weiß nicht
-2 Vw

Interviewer: Wenn D18=sehr stark schwankend oder Unbekannt/Vw → weiter mit D24. Wenn die tatsächliche Arbeitszeit größer ist als die normale Arbeitszeit (D19>D18)! Wenn D18=D19 → weiter mit D24
Sonst weiter mit D23!

D22 Was ist der wichtigste Grund dafür, dass sie in dieser Woche mehr Stunden als normal gearbeitet haben? War das wegen ...

Variabler Arbeitszeit (Zeitausgleich, Gleitzeit, Schicht/Turnusdienst) → Weiter mit D24
 Über- oder Mehrstunden → Weiter mit D24
 Sonstige Gründe, nämlich _____
D22a _____ (Nennung) → Weiter mit D24
-5 Unbekannt/Weiß nicht → Weiter mit D24
-2 Vw → Weiter mit D24

D19 Jetzt möchte ich Sie zur Arbeitszeit in einer bestimmten Woche befragen, nämlich der von Montag, ... bis Sonntag, ... (Datum der Referenzwoche eintragen). Wie viele Stunden haben Sie in dieser Woche in Ihrer Haupttätigkeit tatsächlich gearbeitet, (U: einschließlich bezahlter und unbezahlter Überstunden (TZ: oder Mehrstunden)? Fehlstunden und Mittagspausen über 30 Minuten bitte abziehen.

Wenn ein Feiertag in der Referenzwoche ist: Interviewer: Bedenken Sie bitte, dass in dieser Woche ein Feiertag war!

_____ (Stunden) → Wenn 0 → weiter mit D23 (Achtung Einschränkung!)

-5 Unbekannt/Weiß nicht
-2 Vw

Interviewer: Selbständige und Mithelfende → weiter mit D22! NUR AN UNSELBSTÄNDIGE!

D20 Haben Sie in dieser Woche (von Montag, ... bis Sonntag, ... (Datum der Referenzwoche eintragen)) in Ihrer Haupttätigkeit bezahlte Überstunden (TZ: oder Mehrstunden) geleistet? Darunter versteht man die Arbeitsstunden, die mit Zuschlägen abgegolten werden.

Interviewer: Pauschalierte Überstunden sind bezahlte Überstunden.

Ja
 Nein → Weiter mit D21
-5 Unbekannt/Weiß nicht → Weiter mit D21
-2 Vw → Weiter mit D21

D20a Wie viele Stunden waren das?

Interviewer: Anzahl der bezahlten Überstunden. Von Personen mit Überstundenpauschale sind jene Stunden anzugeben, die über die Normalarbeitszeit hinausgehen.

_____ (Stunden) → weiter mit D21
-5 Unbekannt/Weiß nicht
-2 Vw → weiter mit D21

D20b Können Sie eine ungefähre Anzahl angeben? Waren das ...

Unter 3 Überstunden
 3 bis unter 5 Überstunden
 5 bis unter 10 Überstunden
 10 oder mehr Überstunden
-5 Unbekannt/Weiß nicht
-2 Vw

D21 Haben Sie in dieser Woche (von Montag, ... bis Sonntag, ... (Datum der Referenzwoche eintragen)) unbezahlte Überstunden geleistet? Das sind Stunden, die nicht bezahlt werden und für die auch kein Zeitausgleich genommen werden kann.

Ja
 Nein → Weiter mit Filter vor D23
-5 Unbekannt/Weiß nicht → Weiter mit Filter vor D23
-2 Vw → Weiter mit Filter vor D23

D21a Wie viele Stunden insgesamt?

Interviewer: Anzahl der unbezahlten Arbeitsstunden.

_____ (Stunden) → weiter mit Filter vor D23
-5 Unbekannt/Weiß nicht
-2 Vw → weiter mit Filter vor D23

D201 Können Sie eine ungefähre Anzahl angeben? Waren das ...

Unter 3 Überstunden
 3 bis unter 5 Überstunden
 5 bis unter 10 Überstunden
 10 oder mehr Überstunden
-5 Unbekannt/Weiß nicht
-2 Vw

Interviewer: Wenn D18=sehr stark schwankend oder Unbekannt/Vw → weiter mit D24
Wenn D18=D19 → weiter mit D24
Sonst weiter mit D23!

D22 Frage entfällt, Werte werden zugeordnet! (Was ist der wichtigste Grund dafür, dass sie in dieser Woche mehr Stunden als normal gearbeitet haben? War das wegen ...)

Wenn keine Überstunden und tats. AZ > normale AZ → 1
Wenn Überstunden (bez. + unbez.) < tats. AZ – normale AZ – Überstunden (bez. + unbez.) → 1
Wenn Überstunden (bez. + unbez.) ≥ tats. AZ – normale AZ – Überstunden (bez. + unbez.) → 2
Selbständige → 3

Variabler Arbeitszeit (Zeitausgleich, Gleitzeit, Schicht/Turnusdienst)
 Über- oder Mehrstunden
 Sonstige Gründe