

Ulrike Famira-Mühlberger, Stefan Fuchs

Unbezahlte Überstunden in Österreich

In Österreich wurden im Jahr 2012 68 Mio. unbezahlte Überstunden geleistet – das waren 1,2% des erbrachten Arbeitsvolumens. 5,6% der unselbständig Beschäftigten in Österreich leisteten 2012 unbezahlte Überstunden. Zwei Drittel der unbezahlten Überstunden wurden von Angestellten erbracht, gut ein Fünftel von öffentlich Bediensteten und rund ein Achtel von Arbeitern und Arbeiterinnen. Unbezahlte Überstunden fallen vor allem in Berufsgruppen mit höheren Bildungsanforderungen an (akademische Berufe und Führungskräfte). Männer leisten häufiger unbezahlte Überstunden als Frauen, doch sind die Überstunden von Frauen häufiger unbezahlt. Vollzeitkräfte erbringen häufiger unbezahlte Überstunden als Teilzeitbeschäftigte. Zwischen 2005 und 2009 nahm die Zahl der unbezahlten Überstunden bedingt durch die Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise, aber auch durch die Umstellung des Fragebogens des Mikrozensus ab, seit 2009 zeigt sich eine Stabilisierung.

Dieser Beitrag fasst die Ergebnisse einer WIFO-Studie im Auftrag der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier zusammen: Ulrike Famira-Mühlberger, Stefan Fuchs, *Unbezahlte Überstunden in Österreich* (Juni 2013, 65 Seiten, 40 €, Download kostenlos: <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/46936>) • Begutachtung: Helmut Mahringer • Wissenschaftliche Assistenz: Silvia Haas • E-Mail-Adressen: Ulrike.Famira-Muehlberger@wifo.ac.at, Stefan.Fuchs@wifo.ac.at

In der Folge von gesetzlichen und kollektivvertraglichen Vorstößen zur Arbeitszeitflexibilisierung haben sich in Österreich in den letzten Jahren Regelungen wie Gleitzeit, Zeitkonten, Kurzarbeit, Vertrauensarbeitszeit, Überstundenpauschale und All-in-Verträge als wesentliche Instrumente betrieblicher Arbeitszeitflexibilisierung etabliert.

Überstunden sind ein wesentliches Instrument zur Ausweitung der Arbeitskapazität bei steigender Nachfrage und dienen als Kapazitätspuffer, bevor zusätzliche Arbeitskräfte eingestellt werden. Sie können aber auch anfallen, wenn sich ein Unternehmen in einem Reorganisations- oder Aufbauprozess befindet oder wenn Unternehmen temporär oder systematisch unterbesetzt sind. Durch *unbezahlte* Überstunden stellen Beschäftigte – wenn auch nicht gesetzeskonform – einem Unternehmen nicht nur Flexibilität in der Arbeitsorganisation, sondern auch finanzielle Flexibilität zur Verfügung. Außerdem können durch unbezahlte Überstunden Arbeitszeitbestimmungen umgangen werden.

Empirische Studien finden weder auf makroökonomischer noch auf individueller Ebene einen positiven Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Produktivität (z. B. Shepard – 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 bewirkt tendenziell eine Verringerung 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., 2011).

Für Unternehmen bedeuten unbezahlte Überstunden unmittelbar eine Einsparung von Personalkosten, also eine Verringerung des Kostenfaktors Arbeit und eine Stärkung der Wettbewerbsposition (Brautzsch – Drechsel – Schultz, 2012). Während die Vorteile für Unternehmen offensichtlich sind, stellt sich die Frage, warum Beschäftigte unbezahlte Überstunden leisten. Für folgende Gründe findet sich empirische Evidenz:

- Ergebnisorientierte Arbeitsformen: Eine wachsende Zahl von beruflichen Tätigkeiten ist ergebnis- und nicht mehr zeitorientiert. Angesichts der Unsicherheit über

**Warum Beschäftigte
unbezahlte Über-
stunden leisten**

den nötigen Arbeitsaufwand von komplexen Tätigkeiten werden vermehrt All-in-Verträge geschlossen, die den Verdienst in Kombination mit einer Erfolgsprämie festlegen (Bell – Hart, 1999). Dies bietet zwar keine Begründung für unbezahlte Überstunden, die Grenze zwischen bezahlten und unbezahlten Überstunden verwischt jedoch durch All-in-Verträge.

- Austausch zwischen Unternehmen und Beschäftigten: Unbezahlte Überstunden können auch Teil eines Austausches zwischen Unternehmen und Beschäftigten sein. Wie Pannenberg (2002) zeigt, besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen und der Erbringung von unbezahlten Überstunden.
- Unbezahlte Überstunden als Investition in die Zukunft: Givecha (2013), Pannenberg (2005), Bell – Freeman (2001) und Booth – Francesconi – Frank (2003) belegen den investiven Charakter von unbezahlten Überstunden: Beschäftigte, die unbezahlte Überstunden leisten, erzielen in Zukunft höhere Lohnzuwächse als Beschäftigte, die keine unbezahlten Überstunden leisten. In diesem Sinne kann die Erwartung unterstellt werden, dass unbezahlte Überstunden später durch höhere Löhne kompensiert werden. Darüber hinaus werden, wie Givecha (2013) und Booth – Francesconi – Frank (2003) zeigen, Personen, die Überstunden leisten, eher befördert als Personen, die keine Überstunden leisten.
- Unbezahlte Überstunden, um den Arbeitsplatz nicht zu verlieren: Unbezahlte Überstunden können jedoch auch mit der Sorge um den Arbeitsplatz zusammenhängen. Die regionale Arbeitslosigkeit hat nach Anger (2005) einen signifikant positiven Effekt auf unbezahlte Überstundenarbeit von Männern in Westdeutschland (während der Effekt für Frauen in Westdeutschland und für Männer und Frauen in Ostdeutschland nicht signifikant ist).
- Ausgleich eines Produktivitätsrückstandes: Wie Untersuchungen über die Determinanten von unbezahlten Überstunden zeigen, werden diese vermehrt von Arbeitskräften erbracht, deren Produktivität hinter jener der Kollegen und Kolleginnen zurückbleibt (Bell et al., 2000). Dies kann vor allem in Betrieben mit hohem unternehmensinternen Konkurrenzdruck relevant sein.

Ökonomische Effekte von unbezahlten Überstunden

Verringerung von Löhnen und Bildungsrenditen

Entfall von Einnahmen an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen

Auswirkungen auf makroökonomische Vergleiche

Für Beschäftigte bedeuten unbezahlte Überstunden eine Verringerung des effektiven Stundenlohnes, also einen Verlust an Arbeitsentgelt bzw. an Freizeit (Brautzsch – Drechsel – Schultz, 2012). Wie die Analyse des hohen Anteils von unbezahlten Überstunden in Großbritannien durch Bell – Hart (1999) zeigt, bedeutet eine Lohnanpassung durch Einbeziehung unbezahlter Überstunden eine signifikante Verringerung der Rendite von Bildung, Arbeitserfahrung und Betriebszugehörigkeit.

Für die öffentliche Hand ergibt sich durch unbezahlte Überstunden ein Einnahmenschwund: Dem Fiskus werden durch geringere Löhne Steuern vorenthalten, den Sozialversicherungsträgern Beiträge. Dieses geringere Beitragsaufkommen schlägt sich für jene, die unbezahlte Überstunden leisten, später in einer geringeren Pension nieder. Ebenso betroffen sind Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung oder dem Abfertigungssystem. Werden die unbezahlten Überstunden jedoch später durch eine höhere Lohnsteigerung kompensiert (siehe oben), dann fällt der negative Effekt für die öffentlichen Haushalte entsprechend kleiner aus.

Bleiben unbezahlte Überstunden in ökonomischen Analysen unberücksichtigt, dann hat dies eine Unterschätzung des Arbeitseinsatzes und damit Verzerrungen zur Folge. In die VGR gehen unbezahlte Überstunden jedoch insofern ein, als die Arbeitsproduktivität anhand der geleisteten Arbeitsstunden berechnet wird. Verzerrungen ergeben sich allerdings in der Berechnung der Stundenlöhne, da hier die unbezahlten Überstunden nicht einbezogen werden. In Deutschland etwa werden weniger Überstunden und weniger unbezahlte Überstunden erbracht als in Großbritannien; der Lohnunterschied zwischen den beiden Ländern ist gemessen an den effektiven

Stundenlöhnen (also unter Berücksichtigung der unbezahlten Überstunden) deutlich höher (Bell et al., 2000).

Vor allem Personen in akademischen Berufen und Führungskräfte sind von unbezahlten Überstunden und damit von langen Arbeitszeiten betroffen. Eine Wochenarbeitszeit von mehr als 40 Stunden bildet für Personen mit familiären Verpflichtungen eine wesentliche Hürde in einer Managementkarriere.

Auswirkungen auf Gendergerechtigkeit

Als einziger Datensatz erfasst der Mikrozensus (durchgeführt von Statistik Austria) in Österreich unbezahlte Überstunden. Diese repräsentative Stichprobe der österreichischen Bevölkerung umfasst in jedem Quartal rund 22.500 Haushalte¹⁾.

Unbezahlte Überstunden im Mikrozensus

Die Fragen zur Überstundenleistung wurden mit Anfang 2009 geändert (siehe Kasten). Zugleich erreichte die Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise 2009 ihren Höhepunkt. Ob der beträchtliche Rückgang der Überstundenleistung zwischen 2008 und 2009 auf den statistischen Bruch oder die Wirtschaftskrise zurückgeht, ist unklar. Insbesondere die Zahl der unbezahlten Überstunden nahm 2009 im Vorjahresvergleich ab. In den Folgejahren bis 2012 stagnierte das Arbeitsvolumen (bezahlt und unbezahlt). Die zögerliche Konjunkturerholung seit dem Einbruch im Jahr 2009 zeigt also bislang keinen Effekt auf die Zahl der unbezahlten Überstunden.

Überstundenerfassung im Mikrozensus

Der Fragenkatalog des Mikrozensus zum Thema Überstunden

Im Mikrozensus werden die privaten Haushalte nach den "normal" geleisteten Arbeitsstunden gefragt: "Wie viele Stunden arbeiten Sie in Ihrer Haupttätigkeit normalerweise pro Woche (einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden, abzüglich Mittagspause über 30 Minuten)?" Zudem werden die Arbeitsstunden in der Referenzwoche ermittelt: "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?" Diese Frage wurde mit Anfang 2009 leicht verändert; der statistische Bruch hat aber kaum Auswirkungen auf die Ergebnisse.

Bis 2008 folgten die Fragen: "Sind darin Überstunden oder Mehrarbeitsstunden enthalten? Wenn ja, wie viele?", "Wie viele waren davon bezahlt?". Seit 2009 lauten die Fragen aber: "Haben Sie in der [Referenzwoche] in Ihrer Haupttätigkeit bezahlte Überstunden (Teilzeit: Mehrstunden) geleistet? Darunter versteht man die Arbeitsstunden, die mit Zuschlägen abgegolten werden.", "Wie viele Stunden waren das?", "Haben Sie in der [Referenzwoche] unbezahlte Überstunden geleistet? Das sind Stunden, die nicht bezahlt werden und für die auch kein Zeitausgleich genommen werden kann.", "Wie viele Stunden insgesamt?". Bis 2008 wurden im Mikrozensus also nur die erbrachten und darunter die bezahlten Über- oder Mehrarbeitsstunden erfasst. Nach den unbezahlten Überstunden wurde nicht explizit gefragt. Sie als Differenz zwischen den Angaben zu den beiden Fragen zu ermitteln, kann Unschärfen zur Folge haben. Seit 2009 wird nach den bezahlten und unbezahlten Überstunden getrennt und direkt gefragt. Diese Vorgangsweise ist kohärenter.

Durchwegs werden pauschalierte Überstunden zu den bezahlten Überstunden gerechnet; nur Überstunden, die über eine Überstundenpauschale hinausgehen und unbezahlt sind, gelten als unbezahlte Überstunden. Überstunden sind zudem nur Zeiten, für die kein Zeitausgleich genommen werden kann.

Ein relativ hoher Anteil (rund 25%) der erfassten Angaben beruhen im Mikrozensus auf Fremdauskunft: Ein Haushaltsmitglied erteilt über andere Haushaltsmitglieder Auskunft. Daraus könnte bei den detaillierten Fragen zu bezahlten und unbezahlten Überstunden eine Unschärfe entstehen. Unschärfen sind auch möglich, wenn die Befragten All-in-Verträge haben. Zwar sollen 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. Überdies könnte es zum Zeitpunkt der Befragung noch offen sein, ob die geleisteten Überstunden bezahlt werden oder nicht oder ob sie in Zukunft noch durch Gleitzeit konsumiert werden können.

Das WIFO hat die Ergebnisse des Mikrozensus zum Thema Arbeitsstunden und Überstunden (bezahlt und nicht bezahlt) für die Jahre 2005 bis 2012 ausgewertet. Berücksichtigt wurden dabei nur jene unselbständig Beschäftigten, die angaben, in der Referenzwoche gearbeitet zu haben. Unberücksichtigt bleiben jene Personen, die normalerweise weniger als 12 Stunden pro Woche arbeiteten (normale Wochenar-

1,2% des geleisteten Arbeitsvolumens unbezahlt

¹⁾ In jeder Kalenderwoche des Jahres wird ein Teil dieser Haushalte befragt, jedoch jeder Haushalt nur einmal pro Quartal (Referenzwoche). In jedem Quartal wird ein Fünftel der Haushalte in der Stichprobe ausgetauscht (Fünftelrotation).

beitszeit; meist geringfügig Beschäftigte). Die Analyse konzentrierte sich zudem auf die geleisteten Überstunden in der Haupttätigkeit – Zweittätigkeiten bleiben unberücksichtigt (Übersicht 1).

Das verbleibende Sample umfasste im Jahr 2012 hochgerechnet 3,010.502 unselbständig Beschäftigte, von denen 2,296.267 oder 76,3% keine Überstunden leisteten. 714.236 oder 23,7% erbrachten hingegen Überstunden. Die Überstunden waren für die Mehrzahl der Personen bezahlt (546.580 oder 18,2% der Beschäftigten). Ein kleinerer Teil gab an, unbezahlte Überstunden geleistet zu haben (136.982 oder 4,6% der Beschäftigten). 30.674 unselbständig Beschäftigte erbrachten Überstunden, die zum Teil bezahlt, zum Teil aber unbezahlt waren. Insgesamt waren 167.656 oder 5,6% der unselbständig Beschäftigten von unbezahlten Überstunden betroffen.

Übersicht 1: Unselbständig Beschäftigte und Arbeitsvolumen nach der Überstundenart

2012

	Unselbständig Beschäftigte	
	Absolut	Anteile in %
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 unbezahlte 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	
	Mio. Stunden	In % des gesamten Arbeitsvolumens
Gesamtarbeitsvolumen	5.730,4	
Überstunden	295,8	5,2
Bezahlt (76,9%)	227,4	4,0
Unbezahlt (23,1%)	68,4	1,2

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

5,2% des gesamten Arbeitsvolumens der unselbständig Beschäftigten wurden im Jahr 2012 durch Überstunden erbracht. 227,4 Mio. oder 76,9% der 295,8 Mio. Überstunden wurden bezahlt und 68,4 Mio. oder 23,1% blieben unbezahlt. 1,2% des erbrachten Arbeitsvolumens wurden somit nicht bezahlt.

Zwischen 2005 und 2012 verringerte sich die geleistete Wochenarbeitszeit der unselbständig Beschäftigten. Dementsprechend ging auch das Volumen der bezahlten und unbezahlten Überstunden zurück. Abbildung 1 zeigt zwischen den Jahren 2008 und 2009 den Knick aufgrund der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise, der mit dem Bruch durch die Umstellung der Fragebogen zusammenfällt.

Da sich die Zahl der unselbständig Beschäftigten zwischen 2005 und 2012 erhöhte, hatte der Rückgang der Wochenarbeitszeit eine Verringerung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens zur Folge (Abbildung 1). Diese Entwicklung hat unterschiedliche Gründe:

- In der Referenzwoche arbeiteten 2012 weniger Personen als 2008 (–1,6 Prozentpunkte).
- Die Beschäftigungsausweitung betraf vorwiegend Angestellte, die vor allem aufgrund des höheren Teilzeitanteils eine geringere tatsächliche Arbeitszeit aufweisen als andere Beschäftigtengruppen. Einerseits gingen Vollzeitarbeitsplätze verloren, während andererseits die Teilzeitbeschäftigung erheblich gesteigert wurde. Insgesamt glich die Beschäftigungsausweitung den starken Rückgang des Arbeitsvolumens (insbesondere der Männer) nicht aus.
- Die Wochenarbeitszeit verringerte sich insbesondere für Vollzeitbeschäftigte. Dabei nahmen die langen Arbeitszeiten deutlich ab und damit die Zahl der Überstunden.

Abbildung 1: Geleistete Arbeitszeit nach dem Geschlecht

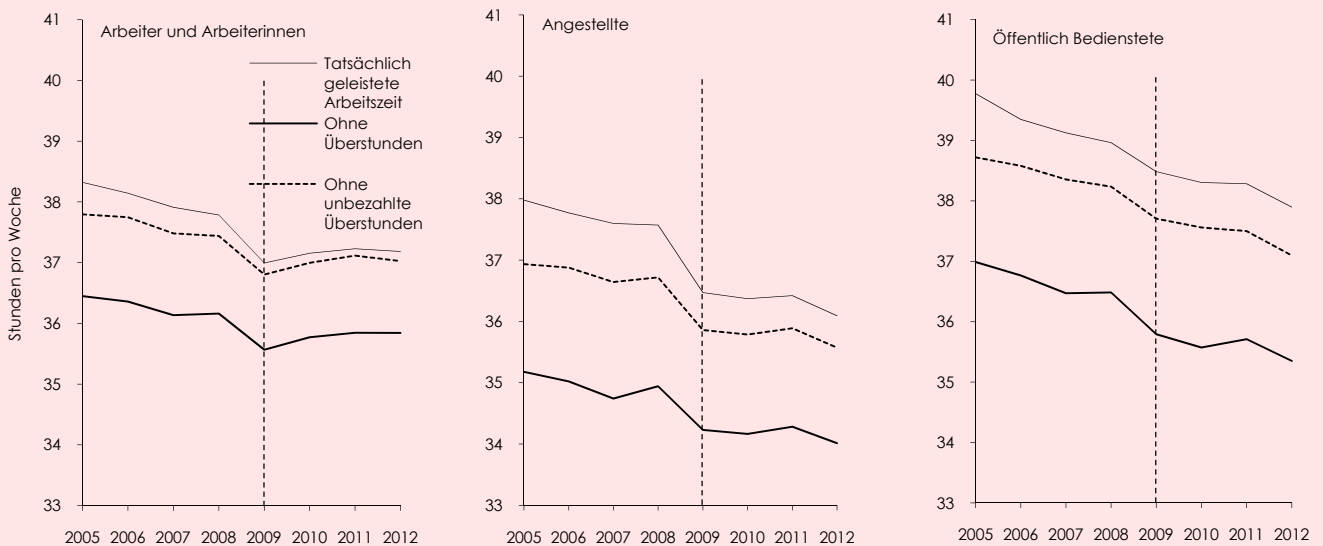


Q: WIFO-Berechnungen auf Basis des Mikrozensus (Statistik Austria). Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12 Stunden pro Woche, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienler und Heeresangehörige. Datenbruch 2008/09 (Änderung der Fragestellung).

Die Zahl der geleisteten Überstunden halbierte sich zwischen 2005 und 2009, ist seither aber weitgehend konstant. Das geht wahrscheinlich auch auf Struktureffekte infolge der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise zurück.

Zwischen 2005 und 2012 nahm insbesondere die geleistete Arbeitszeit der Angestellten und öffentlich Bediensteten ab (Abbildung 2). Unbezahlte Überstunden sind jedoch am stärksten bei den Arbeitern und Arbeiterinnen zurückgegangen.

Abbildung 2: Geleistete Arbeitszeit nach der beruflichen Stellung



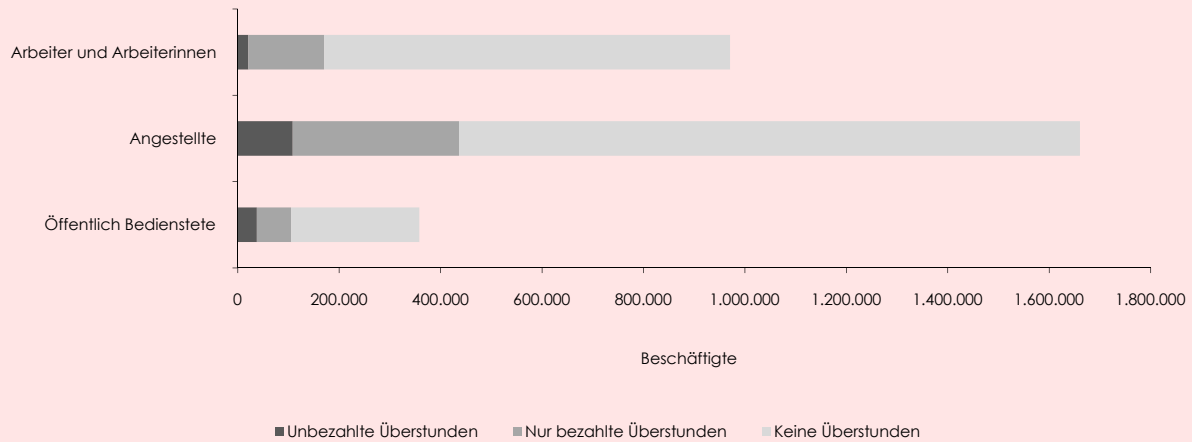
Q: WIFO-Berechnungen auf Basis des Mikrozensus (Statistik Austria). Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12 Stunden pro Woche, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienler und Heeresangehörige, ohne freie Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen. Datenbruch 2008/09 (Änderung der Fragestellung).

Von den 1,66 Mio. in dieser Auswertung erfassten Angestellten erbrachten 2012 328.000 (19,8%) bezahlte und 108.000 (6,5%) unbezahlte Überstunden. Von den 970.000 Arbeitern und Arbeiterinnen hingegen leisteten 149.000 (15,4%) bezahlte und nur rund 21.000 (2,1%) unbezahlte Überstunden. Von den 358.000 öffentlich Bediensteten

teten gaben 68.000 (18,9%) an, bezahlte Überstunden zu leisten, rund 38.000 (10,5%) erbrachten unbezahlte Überstunden (Abbildung 3).

Abbildung 3: Beschäftigte nach beruflicher Stellung und Art der Überstunden

2012

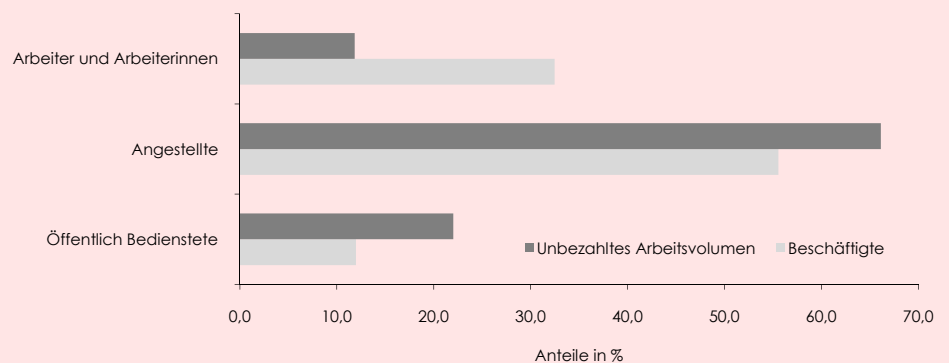


Q: WIFO-Berechnungen auf Basis des Mikrozensus (Statistik Austria). Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12 Stunden pro Woche, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienster und Heeresangehörige,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

Da die Gruppe der Angestellten mit 55,6% der unselbständig Beschäftigten wesentlich größer ist als die der öffentlich Bediensteten (12%), entfallen auf sie insgesamt mit rund zwei Dritteln die meisten unbezahlten Überstunden vor den öffentlich Bediensteten mit gut einem Fünftel und den Arbeitern und Arbeiterinnen mit etwa einem Achtel (Abbildung 4).

Abbildung 4: Verteilung des unbezahlten Arbeitsvolumens nach der beruflichen Stellung

2012



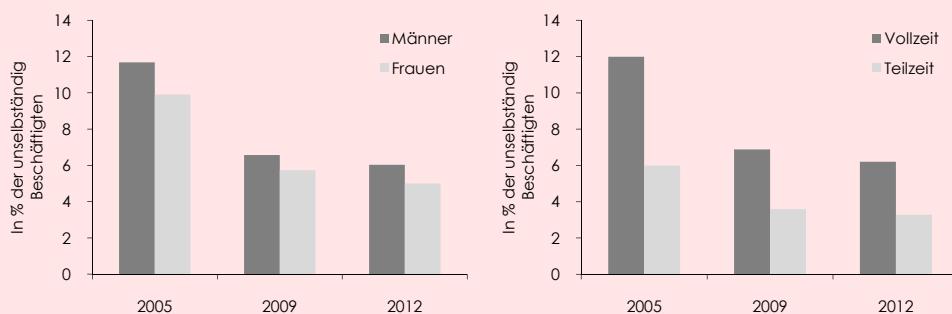
Q: WIFO-Berechnungen auf Basis des Mikrozensus (Statistik Austria). Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12 Stunden pro Woche, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienster und Heeresangehörige,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

Männer und Frauen sind unterschiedlich von unbezahlten Überstunden betroffen (Abbildung 5): 2005 leisteten 11,7% der unselbständig beschäftigten Männer unbezahlte Überstunden, 2009 nur noch 6,6% und 2012 6%. Der Anteil der betroffenen Frauen verringerte sich von 9,9% der unselbständig beschäftigten Frauen im Jahr 2005 auf 5,7% 2009 und 5% 2012. Ein ähnliches Bild ergibt sich für Vollzeit- und Teilzeitkräfte: 2005 leisteten 12% der Vollzeitbeschäftigten und 6% der Teilzeitbeschäftigten unbezahlte Überstunden, 2009 nur noch 6,9% bzw. 3,6% und 2012 6,2% bzw. 3,3%.

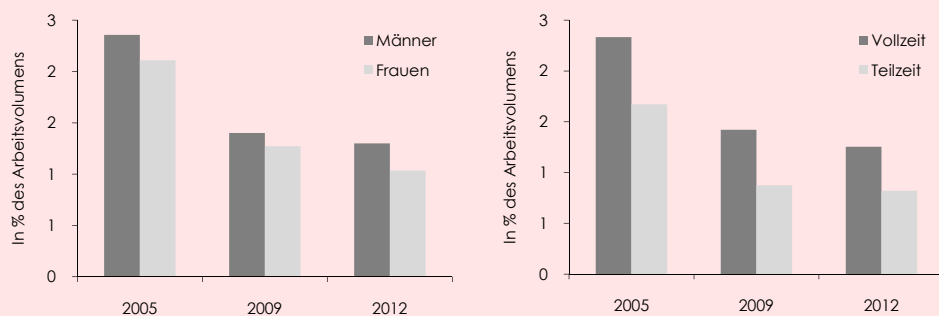
Auch gemessen am gesamten Arbeitsvolumen wurden unbezahlte Überstunden im Untersuchungszeitraum deutlich zurückgedrängt (Männer: 2005 2,4% des erbrachten Arbeitsvolumens, 2009 1,4%, 2012 1,3%; Frauen: 2,1%, 1,3% bzw. 1%; Abbildung 5). 2005 wurden 2,3% des Arbeitsvolumens der Vollzeitkräfte als unbezahlte Überstunden erbracht, 2009 nur noch 1,4% und 2012 1,3%. Für die Teilzeitkräfte ging dieser Anteil von 1,7% im Jahr 2005 auf 0,9% im Jahr 2009 und 0,8% im Jahr 2012 zurück.

Abbildung 5: Unbezahlte Überstunden von Männern und Frauen, Voll- und Teilzeitbeschäftigten

Von unbezahlten Überstunden Betroffene



Anteil der unbezahlten Überstunden am gesamten Arbeitsvolumen



Q: WIFO-Berechnungen auf Basis des Mikrozensus (Statistik Austria). Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12 Stunden pro Woche, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienner und Heeresangehörige. Abgrenzung zwischen Teilzeit- und Vollzeittätigkeit nach Selbstzuordnung der Befragten. Datenbruch 2008/09 (Änderung der Fragestellung).

Frauen erbringen zwar weniger Überstunden als Männer, der Anteil ihrer unbezahlten Überstunden ist aber höher. Männer arbeiteten 2012 im Durchschnitt um 2,5 Stunden pro Woche mehr als vereinbart, eine halbe Stunde davon – also rund 20% – unentgeltlich. Frauen arbeiten mehr als 1 Stunde pro Woche über das vereinbarte Ausmaß hinaus, wobei rund 30% unbezahlt bleiben.

Eine Betrachtung nach Wirtschaftsklassen zeigt eine hohe Betroffenheit im Bereich Erziehung und Unterricht (Abbildung 6). In diese Wirtschaftsklasse fallen alle Bildungsstufen vom Kindergarten bis zur Universität und weitere (private) Bildungseinrichtungen. 19,1% aller Beschäftigten leisteten hier 2012 unbezahlte Überstunden. Leicht überdurchschnittlich betroffen sind auch Beschäftigte in den Bereichen sonstige Dienstleistungen (6,3%) und wirtschaftsnahe Dienstleistungen (5,7%).

In der Wirtschaftsklasse Erziehung und Unterricht stieg die Zahl der unbezahlten Überstunden vor allem zwischen 2008 und 2009 deutlich, während sie in allen anderen Wirtschaftsabschnitten rückläufig war. Dies hat unterschiedliche Gründe:

- In der Folge der Einführung eines Kollektivvertrages an den Universitäten im Jahr 2009 wurde ein großer Teil der Doktorandenstellen nur noch mit 30 Wochenstunden besetzt. Da in dieser verringerten Arbeitszeit neben der Verpflichtung, eine Dissertation zu erstellen, andere universitäre Tätigkeiten anfallen (Lehre, Lehrstuhlmitarbeit, Gremientätigkeit usw.), könnten hier ab 2009 mehr unbezahlte

Überstunden geleistet worden sein. Die Erstellung der Dissertation dient freilich auch der individuellen Karriere und wird in der Regel im späteren Erwerbsverlauf monetär abgegolten.

- Noch größeres Gewicht haben die Veränderungen des Jahres 2009 im Schulbereich: Das Budgetbegleitgesetz 2009 änderte die Entlohnung von Suppliertätigkeiten des Lehrpersonals, ein Großteil der Supplierstunden ist seither unentgeltlich zu leisten. Neben der kollektivvertraglichen Vereinbarung über die Zahl der Unterrichtsstunden einer vollen oder halben Lehrverpflichtung haben auch das Ausmaß der Vor- und Nachbereitungszeit für Lehrstunden und Regelungen zur Bezahlung von Supplierstunden Einfluss auf das Ausmaß der bezahlten oder unbezahlten Überstunden. Das Antwortverhalten von Lehrkräften könnte sich auch durch eine Sensibilisierung des Themas aufgrund der Gesetzesänderung gewandelt haben.
- Auch die Umstellung des Fragebogens mit Anfang 2009 kann eine Veränderung des Antwortverhaltens nach sich gezogen haben.

Abbildung 6: Betroffenheit der unselbständig Beschäftigten von unbezahlten Überstunden nach Wirtschaftsabschnitten

2012

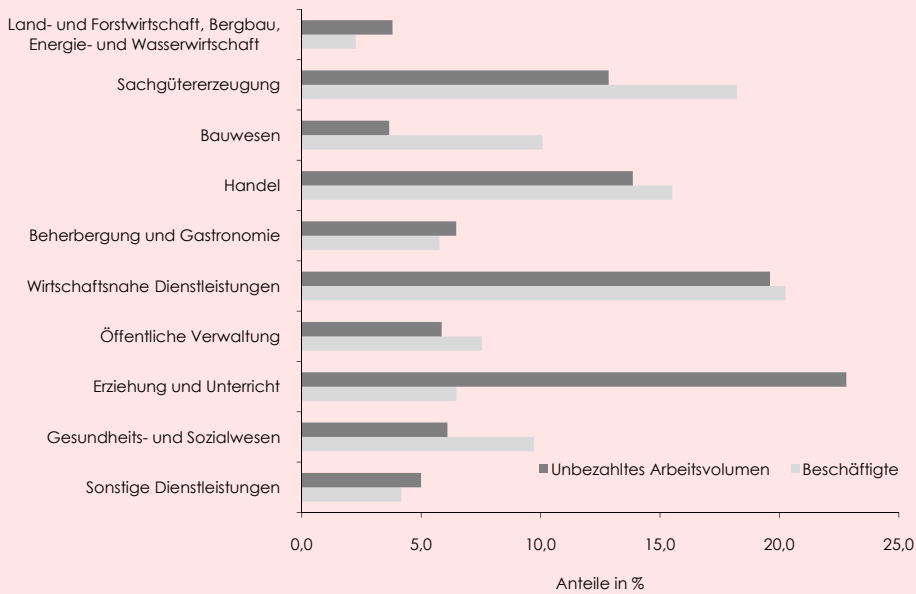


Q: WIFO-Berechnungen auf Basis des Mikrozensus (Statistik Austria), ÖNACE 2008. Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12 Stunden pro Woche, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienster und Heeresangehörige.

Die unbezahlten Überstunden verteilen sich sehr unterschiedlich auf die Wirtschaftsklassen: 6,5% der Beschäftigten arbeiteten 2012 im Bereich Erziehung und Unterricht, sie erbrachten aber 22,8% des unbezahlten Arbeitsvolumens (Abbildungen 6 und 7). Ein ähnlich hoher Anteil (19,6%) am unbezahlten Arbeitsvolumen entfiel auf die wirtschaftsnahen Dienstleistungen, doch beschäftigten sie 20,3% der Arbeitskräfte. Geringer war erwartungsgemäß der Anteil am unbezahlten Arbeitsvolumen mit 12,8% in der Sachgütererzeugung, bei einem Anteil an den Beschäftigten von 18,2%.

Abbildung 7: Verteilung des unbezahlten Arbeitsvolumens und der Beschäftigung nach Wirtschaftsabschnitten

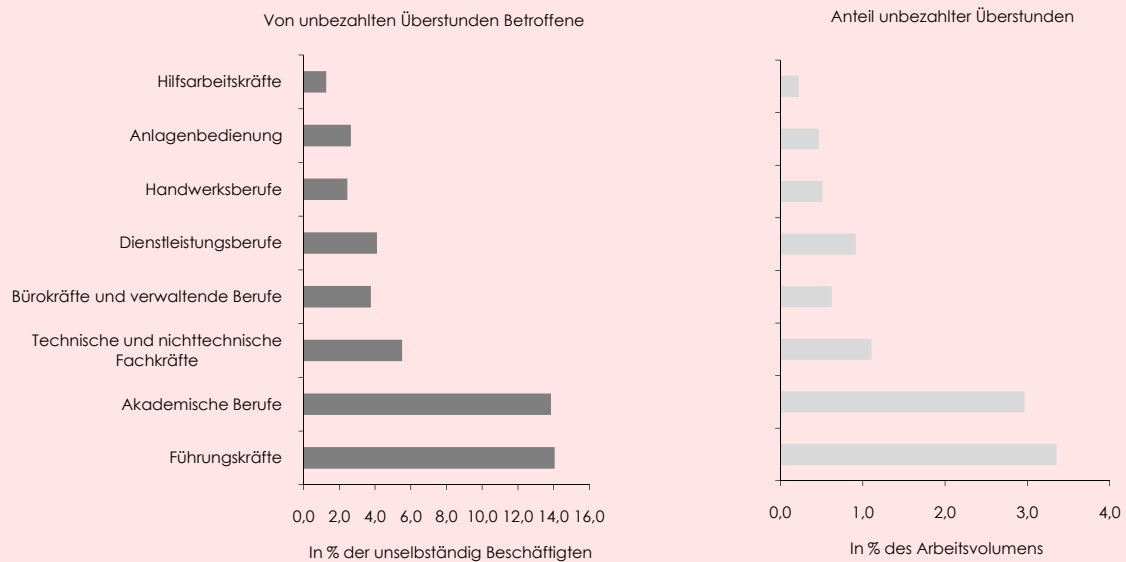
2012



Q: WIFO-Berechnungen auf Basis des Mikrozensus (Statistik Austria), ÖNACE 2008. Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12 Stunden pro Woche, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienner und Heeresangehörige.

Abbildung 8: Betroffenheit der unselbständig Beschäftigten von unbezahlten Überstunden nach Berufshauptgruppe

2012



Q: WIFO-Berechnungen auf Basis des Mikrozensus (Statistik Austria). Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12 Stunden pro Woche, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdienner und Heeresangehörige; Handwerksberufe: einschließlich der land- und forstwirtschaftlichen Fachberufe.

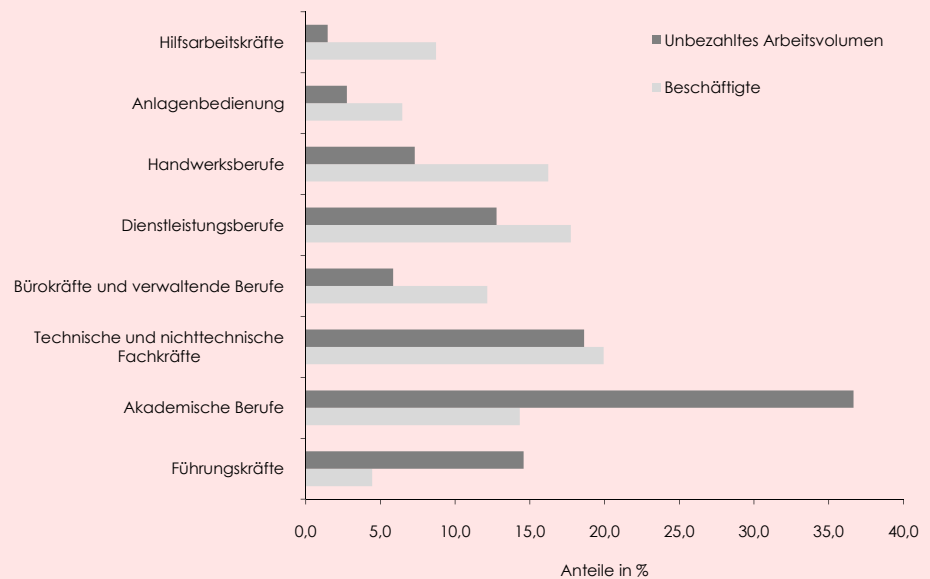
Berufsgruppen mit höheren Qualifikationsanforderungen sind weit überdurchschnittlich von unbezahlten Überstunden betroffen (2012: 14,1% der Führungskräfte und 13,8% der akademischen Berufe; Abbildung 8). 3,4% des Arbeitsvolumens der Füh-

rungskräfte und 3% des Volumens in den akademischen Berufen wurden durch unbezahlte Überstunden erbracht.

Während Angehörige der akademischen Berufe 36,7% des unbezahlten Arbeitsvolumens leisteten, stellten sie nur 14,3% der Beschäftigten; einen ähnlich überproportionalen Beitrag zum unbezahlten Arbeitsvolumen lieferten die Führungskräfte (2012: 14,6% des unbezahlten Arbeitsvolumens, 4,4% der Beschäftigten; Abbildung 9).

Abbildung 9: Verteilung des unbezahlten Arbeitsvolumens und der Beschäftigung nach Berufshauptgruppen

2012



Q: WIFO-Berechnungen auf Basis des Mikrozensus (Statistik Austria). Unselbständig Beschäftigte nach dem Labour-Force-Konzept mit einer Normalarbeitszeit von mindestens 12 Stunden pro Woche, die in den Referenzwochen gearbeitet haben. Ohne Personen in Elternkarenz, ohne Präsenzdiner und Heeresangehörige; Handwerksberufe: einschließlich der land- und forstwirtschaftlichen Fachberufe.

Schlussfolgerungen

Wesentliche Ergebnisse der Datenanalyse

5,6% der unselbständig Beschäftigten leisteten in Österreich im Jahr 2012 unbezahlte Überstunden. Insgesamt blieben 2012 68,4 Mio. Arbeitsstunden unbezahlt. Zwei Drittel davon wurden von Angestellten erbracht, gut ein Fünftel von öffentlich Bediensteten und ein Achtel von Arbeitern und Arbeiterinnen. Am stärksten betroffen war die Gruppe der öffentlich Bediensteten (10,5% von ihnen leisteten 2012 unbezahlte Überstunden) vor den Angestellten mit 6,5% und den Arbeitern und Arbeiterinnen mit 2,1%. Männer erbringen häufiger unbezahlte Überstunden als Frauen, doch sind die Überstunden von Frauen häufiger unbezahlt als jene von Männern. Vollzeitkräfte erbringen häufiger unbezahlte Überstunden als Teilzeitbeschäftigte. Im Bereich Erziehung und Unterricht sind die Beschäftigten am häufigsten von unbezahlten Überstunden betroffen (auch wegen einer Gesetzesänderung im Jahr 2009, wonach Supplierstunden weitgehend unentgeltlich sind). Höherqualifizierte Arbeitskräfte leisten wesentlich häufiger unbezahlte Überstunden als Geringqualifizierte. Insgesamt sank die Zahl der unbezahlten Überstunden zwischen 2005 und 2009 bedingt durch die Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise und eventuell auch durch die Umstellung des Fragebogens im Mikrozensus, seit 2009 sind sie stabil.

Verteilungseffekte

Unter der Annahme, dass unbezahlte Überstunden den Gewinn des Unternehmens erhöhen, verringern sie die Lohnquote. Da vor allem hochqualifizierte und damit hoch entlohnte Beschäftigte unbezahlte Überstunden leisten, wird die personelle Einkommensverteilung durch unbezahlte Überstunden im Wesentlichen "gleicher" (gemessen am Stundenverdienst). Würden hoch entlohnten Beschäftigten alle geleisteten Überstunden bezahlt, dann wäre das Lohndifferential zwischen Hoch- und Nied-

rigqualifizierten noch größer und damit auch die Ungleichheit der personellen Einkommensverteilung.

Da überwiegend Höherqualifizierte unbezahlte Überstunden leisten und das Arbeitskräfteangebot von Höherqualifizierten besser ausgeschöpft ist als das von Geringqualifizierten (wie die überdurchschnittliche Arbeitslosenquote von Geringqualifizierten zeigt), dürften die zu erwartenden Beschäftigungseffekte eines Abbaus von (unbezahlten) Überstunden gering sein (Bauer – Zimmermann, 1999, Pannenberg – Wagner, 1999). Gelingt jedoch ein Überstundenabbau in Branchen und Berufsfeldern mit höherer Arbeitslosenquote, dann kann dies sehr wohl mit einer Beschäftigungsausweitung einhergehen.

Lange Arbeitszeiten (mehr als 48 Stunden pro Woche) sind, wie viele Untersuchungen zeigen, mit negativen gesundheitlichen Folgen verbunden²⁾. 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" (Wirtz, 2010, S. 30).

Der Entgang von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuereinnahmen durch unbezahlte Überstunden ist schwer zu schätzen, weil eine Reihe von Faktoren unbekannt sind. Die meisten unbezahlten Überstunden werden von höherqualifizierten Beschäftigten geleistet, deren Einkommen die Höchstbemessungsgrundlage von 4.440 € pro Monat bzw. 8.880 € pro Jahr (2013) übersteigt. Der Entgang von Sozialversicherungsbeiträgen ist daher geringer, der Entgang von Einnahmen aus der Einkommensteuer aber höher.

Unbezahlte Überstunden erhöhen entweder die Unternehmensgewinne oder dämpfen die Preise (je nach Wettbewerbssituation und Preiselastizität). Wieweit die Unternehmensgewinne besteuert werden, hängt von Faktoren wie dem Anteil der Gewinnausschüttung, der Rechtsform oder Verlustverrechnungen aus anderen Jahren ab. Die aus diesen Faktoren resultierende Besteuerung der zusätzlichen Gewinne aus unbezahlter Arbeit muss dem Entgang an Einkommensteuereinnahmen durch unbezahlte Überstunden gegenüber gestellt werden.

Unbezahlte Überstunden dürften zudem häufig eine überproportionale Lohnsteigerung in der Zukunft begünstigen (Pannenberg, 2005). Dadurch verringert sich der Entgang an Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträgen (bis zur Höchstbemessungsgrundlage).

Anger, S., "Unpaid Overtime in Germany: Differences between East and West", *Schmollers Jahrbuch*, 2005, 125(1), S. 17-27.

Bauer, Th., Zimmermann, K. F., "Overtime Work and Overtime Compensation in Germany", *Scottish Journal of Political Economy*, 1999, 46(4), S. 419-436.

Bell, D. N. F., Freeman, R. B., "The incentive to work hard: explaining hours worked differences in the US and Germany", *Labour Economics*, 2001, 8, S. 181-202.

Bell, D. N. F., Hart, R. A., "Unpaid Work", *Economics*, 1999, 62(262), S. 271-290.

Bell, D. N. F., Hart, R. A., Hübler, O., Schwerdt, W., "Paid and Unpaid Overtime Working in Germany and the UK", *IZA Discussion Paper*, 2000, (133).

Booth, A. L., Francesconi, M., Frank, J., "A Sticky Floors Model of Promotion, Pay and Gender", *European Economic Review*, 2003, 47(2), S. 295-322.

Brautzsch, H.-U., Drechsel, K., Schultz, B., "Unbezahlte Überstunden in Deutschland", *IWH Wirtschaft im Wandel*, 2012, 18(10), S. 308-315.

Europäische Kommission, Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie, Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, Brüssel, KOM(2010) 801, 21. Dezember 2010.

Arbeitsmarkteffekte

Gesundheitseffekte

Entgang von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuereinnahmen

Literaturhinweise

²⁾ Einen Literaturüberblick zum Thema Arbeitszeit und Gesundheit geben Keil *et al.* (2011).

- Gicheva, D., "Career Outcomes in the High-End Labor Market", *Journal of Labor Economics*, 2013, 31(4), S. 785-824.
- Keil, A., Leoni, Th., Kallus, K. W., Gaisbachgrabner, K., Folgekosten langer Arbeitszeiten. Kommentierter Literaturüberblick, WIFO, Wien, 2011, <http://www.wifo.ac.at/www/pubid/42411>.
- 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 Socialpolitik*, Neue Folge, 2002, (SVS 290).
- Pannenberg, M., "Long-term Effects of Unpaid Overtime. Evidence for West Germany", *Scottish Journal for Political Economy*, 2005, 52(2), S. 177-193.
- Pannenberg, M., Wagner, G. G., "Kaum Beschäftigungseffekte durch Abbau von Überstunden", *DIW Wochenbericht*, 1999, (31/99).
- Shepard, E., Clifton, Th., "Are longer hours reducing productivity in manufacturing?", *International Journal of Manpower*, 2000, 21(7), S. 540-553.
- Wirtz, A., "Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten", Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund, 2010.

Unpaid Overtime in Austria – Summary

In 2012, 5.6 percent of the Austrian employees supplied 68 million unpaid overtime hours. 1.2 percent of the volume of work remained unpaid in Austria. Two thirds of the unpaid overtime hours were supplied by salaried workers, roughly a fifth by public servants and one eighth by blue-collar workers. Unpaid overtime hours are done mainly by occupational groups with a high qualification level. Men deliver unpaid overtime hours more often than women, but the overtime hours of women are more likely to remain unpaid. Full-time workers are more likely to carry out unpaid overtime hours than part-time workers. Unpaid overtime has risen between 2005 and 2009 – mainly due to the economic crisis, but maybe also due to a change in the questioning in the census. The developments since 2009 are stable.