

ANALYSE

ÜBERSTUNDEN UND BESCHÄFTIGUNG

Führt eine Verteuerung von Über-
stunden zu mehr Beschäftigung?



WENIGER IST MEHR – EIN KRITISCHER BLICK AUF STÄNDIGE MEHRARBEIT

Das Schlagwort „Arbeit besser verteilen“ heißt konsequenterweise auch Überstunden kritisch zu hinterfragen. Denn wir haben in Österreich und besonders in Niederösterreich mit dem Phänomen zu kämpfen, dass wir einerseits bei der wöchentlichen Arbeitszeit im EU-Spitzenfeld liegen, andererseits aber viele Menschen einen Job suchen oder unfreiwillig Teilzeitbeschäftigung akzeptieren müssen.

Gleichzeitig wissen wir aus zahlreichen Forschungen, dass dauernde Überstundenleistungen für die Menschen ungesund sind. Auch wenn man das als jüngerer Arbeitnehmer noch nicht spürt, die Spätfolgen lassen sich in unserem Gesundheitssystem leicht nachvollziehen. Auch die immer wiederkehrende Frage der Anhebung des Pensionsalters lässt sich angesichts steigender Gesundheitsschäden wohl eher nur theoretisch diskutieren.

In der Niederösterreichischen Arbeiterkammer haben wir uns mit der vorliegenden Grundlagenarbeit mit dem Problem der Überstunden sachlich auseinandergesetzt. Das AutorInnenteam ist vor allem der Frage nachgegangen, ob eine Verteuerung von Überstunden dafür sorgen könnte, dass mehr Arbeitsplätze entstehen. Dazu wurden einige Simulationen von Zuschlagssätzen gerechnet und Modelle erstellt.

Die sehr einleuchtenden Antworten und eine Reihe von weiteren Positionen der Niederösterreichischen Arbeiterkammer wollen wir Ihnen mit dieser Analyse näher bringen. Wir hoffen, damit einen wesentlichen Beitrag in die Debatte um Überstundenleistungen, Arbeitszeiten und Arbeitsbelastungen einzubringen.



Hermann Haneder
AKNÖ-Präsident



Mag. Helmut Guth
AKNÖ-Direktor

EINLEITUNG

In der derzeitigen Finanz- und Wirtschaftskrise werden wiederholt Rufe nach Umverteilung der bestehenden Arbeit auf mehr Beschäftigte laut, vor allem, um die steigende Arbeitslosigkeit zu vermindern bzw. verhindern. Im Normalfall werden in der politischen Diskussion hauptsächlich zwei Möglichkeiten angedacht, um durch Umverteilung des bestehenden Arbeitsvolumens ein Beschäftigungswachstum zu erreichen. Einerseits könnte diese Umverteilung der Arbeitszeit mittels Reduktion der maximal zulässigen Wochenarbeitsstunden oder andererseits durch Reduktion der Anzahl von Überstunden erfolgen.

Diese Studie beschäftigt sich ausschließlich mit der zweiten Variante, d.h., wie können Anreize für Unternehmen gesetzt werden, um Überstunden zu reduzieren und im Gegenzug dazu (Vollzeit) Beschäftigte aufzunehmen. Bisherige Ergebnisse von Studien zeigen ein sehr unterschiedliches Bild. Manche Studien kommen zum Schluss, dass eine Erhöhung der Überstundenzuschläge zu keiner zusätzlichen Beschäftigung führen, andere aber schon.

Wieso Abbau von Überstunden, wieviele gibt es eigentlich davon? Alleine in Österreich wurden im Jahr 2008 insgesamt über 355 Mio. Überstunden von 800.000 ArbeitnehmerInnen geleistet. Das bedeutet, dass im Durchschnitt pro Überstundenleistender/Überstundenleistenden 438 Überstunden im Jahr bzw. 8,4 Überstunden in einer Woche geleistet wurden.¹ Der Anteil der Überstunden an den gesamten Arbeitsstunden, die im Jahr 2008 von allen ArbeitnehmerInnen verrichtet wurden, macht rund

6 % aus.² Bedingt durch die Wirtschaftskrise fiel die Anzahl der geleisteten Überstunden im Jahr 2009 gegenüber 2008 um ca. 40 Mio. auf 315 Mio. Überstunden.

Bei der wöchentlichen durchschnittlichen Arbeitszeit liegt Österreich weit über dem OECD-Schnitt.³ Die wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Österreich lag im Jahr 2008 bei 43,23 Stunden, nur 4 von 28 Ländern hatten eine höhere Wochenarbeitszeit. Österreichische ArbeitnehmerInnen waren auch die einzigen in der OECD (neben Frankreich), welche im Jahr 2008 mehr Stunden in der Woche arbeiten mussten als im Jahr 2000 (von 41,18 auf 43,23, also + 5,0 %). In allen anderen Ländern war die Wochenarbeitszeit rückläufig.

Warum Überstunden? Überstunden werden normalerweise zur Überbrückung von äußeren und inneren Notwendigkeiten im Unternehmen verwendet. Äußere Notwendigkeiten sollen hier als marktbedingte Handlungseinschränkungen verstanden werden (Nachfrageschwankungen, unterschiedliche Inputpreise für Überstunden-Beschäftigung). Innere Notwendigkeiten entstehen aus dem Betrieb des Unternehmens selbst (Fehlzeiten von MitarbeiterInnen, regelmäßige Überstunden ohne Grund, bzw. um den Betrieb aufrecht zu erhalten).

Wie ist diese Untersuchung aufgebaut? In Kapitel 1 wird speziell auf das Thema der möglichen Ursachen für Überstunden, wieviele getätigt werden und wie die rechtlichen Rahmenbedingungen in Österreich aussehen, eingegangen.

¹ Hierbei wurden Urlaubs-, Feier- und sonstige Feiertage nicht eingerechnet. Ansonsten wäre die durchschnittliche Anzahl von Überstunden pro Überstundenleistender/Überstundenleistenden noch höher.

² Die gesamten Arbeitsstunden der unselbständig Beschäftigten wurden von der Statistik Austria für das Jahr 2008 mit 5,941 Milliarden Stunden beziffert (siehe Statistik Austria).

³ OECD = Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (veröffentlichte Daten aus der OECD-Homepage: www.oecd.org)

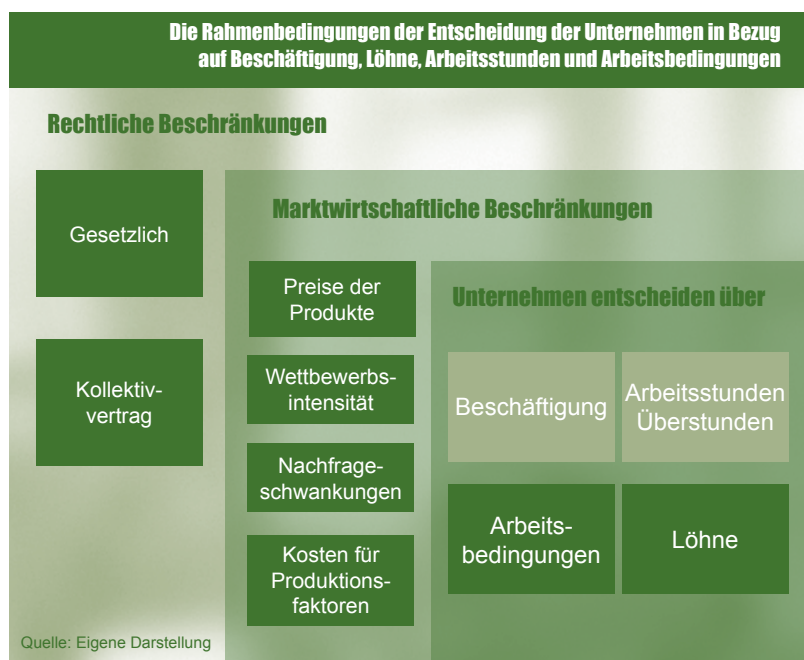
Ein Exkurs gibt einen kurzen Überblick über theoretische Erklärungsansätze, warum sich Unternehmen für Überstunden entscheiden und nicht stattdessen (Vollzeit)Beschäftigte aufnehmen.

In Kapitel 2 werden, aufbauend auf theoretische Überlegungen, Simulationen durchgeführt, bei welchen in unterschiedlichsten Branchen Zuschlagssätze erhöht werden und die Möglichkeit einer Neuanstellung von (Vollzeit) Beschäftigten näher untersucht.

Kapitel 3 führt zu guter Letzt die, aus Kapitel 2 herleitbaren, Schlussfolgerungen und mögliche politische Implikationen an.

Gründe für Überstunden

Die nachfolgende Abbildung zeigt die generellen rechtlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen, unter denen Unternehmen Entscheidungen bezüglich arbeitnehmerInnen-relevante Sachverhalte treffen müssen.



Grafik 1

Rechtliche Beschränkungen bestehen aufgrund von kollektivvertraglichen und gesetzlichen Regelungen. Hierbei sind insbesondere arbeits- und sozialrechtliche Standards sowie kollektivvertragliche Regelungen bezüglich Löhne, Arbeitsbedingungen, Arbeitsstunden und der Behandlung von Überstunden zu nennen.

Weiters sind marktwirtschaftliche Beschränkungen für Unternehmen zu erwähnen. Hierbei handelt es sich um das Marktumfeld (Güter wie auch Arbeitsmärkte). Einerseits können die Preise der produzierten Produkte von Relevanz sein sowie in diesem Zusammenhang auch die Ausprägung des Wettbewerbs mit direkten Konkurrenten. Genauso können generelle Präferenzveränderungen der Konsumenten zu Nachfrageschwankungen führen. Und als letzten Punkt seien hier die Kosten für Produktionsfaktoren genannt. D.h., je höher die relativen Kosten für Arbeitskräfte desto eher werden arbeitssparende Produktionsverfahren für Güter und Dienstleistungen eingesetzt.

Stellt sich die Frage, warum sich Unternehmen häufig als zusätzlicher Input für Überstunden statt für neue Arbeitskräfte entscheiden. Aus der Sicht des Unternehmens gibt es mehrere Gründe, welche zu dieser Entscheidung führen:

- kurzfristige Kapazitätsengpässe aufgrund temporärer Nachfrageschübe,
- Ersetzen von krankheits- bzw. urlaubsbedingter Fehlstunden von Kollegen,
- Überstunden, um Betrieb aufrecht zu erhalten,
- regelmäßige Überstunden ohne Grund,
- Überstunden sind günstigerer Input als andere Inputfaktoren (einschließlich Einstellungs- und Kündigungskosten)

Speziell der letzte Punkt wird oftmals als Grund für Überstunden angegeben. Dem Unternehmen entstehen speziell bei Einstellung einer neuen Arbeitskraft verschiedenste Kosten, wel-

che bei Überstunden nicht oder nur teilweise anfallen. Aber welche Kosten sind dies? Diese Kosten können im Großen und Ganzen durch folgende Punkte charakterisiert werden:

- einmalige Fixkosten (Einstellungskosten, Ausbildungskosten, etwaige Kündigungskosten)
- laufende Fixkosten (so genannte Nebenkosten, wie z.B. Dienstwagen, Kantine)
- variable Kosten (Lohn, Sozialversicherungsbeiträge, sonstige Abgaben)

Speziell Fixkosten (einmalige und laufende) werden im Falle von Überstunden nicht für das Unternehmen anfallen. Einzig Überstundenzuschläge sind kostenerhöhende Elemente für Überstunden, welche die Entscheidung des Unternehmens beeinflussen können.

1.2 Situation in Österreich

Wie sieht die rechtliche, steuerliche und statistische Situation bezüglich Überstunden in Österreich aus?

Rechtliche Situation

Eine Überstunde liegt nach dem Arbeitszeitgesetz⁴ grundsätzlich dann vor, wenn die tägliche Normalarbeitszeit von acht Stunden oder aber die wöchentliche Normalarbeitszeit von vierzig Stunden überschritten wird. Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs sind wöchentlich bis zu 5 Überstunden sowie zusätzlich 60 Überstunden pro Kalenderjahr möglich. Somit sind höchstens 320 Überstunden pro Jahr pro überstundenleistendem/r ArbeitnehmerIn im Arbeitszeitgesetz vorgesehen. Es gibt allerdings auch verschiedene Möglichkeiten, die eine längere tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit erlauben. Durch Kollektivvertrag kann die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann durch eine Kollektivvertragsregelung über vierzig Stun-

den liegen, sofern innerhalb eines bestimmten Durchrechnungszeitraumes die durchschnittliche wöchentliche Normalarbeitszeit von vierzig Stunden nicht überschritten wird. Ebenso kann die wöchentliche Normalarbeitszeit durch Arbeitsbereitschaft auf bis zu sechzig Stunden verlängert werden. Ersichtlich ist aus dieser Aufzählung jedenfalls, dass der jeweilige Kollektivvertrag eine wesentliche Rolle bei der Thematik „Arbeitszeit und Überstunden“ spielt. Für die Vergütung der Überstunden sieht das AZG einen Zuschlag von 50 % vor, wobei als Basis der auf eine einzelne Arbeitsstunde entfallende Normallohn heranzuziehen ist.

Auch hier ist die Bedeutung der Kollektivverträge festzuhalten, da diese Abweichendes regeln können.

Beispiele:

Auszug aus dem Kollektivvertrag für Angestellte im Handel⁵:

Die Überstundenvergütung besteht aus der Grundstundenvergütung und einem Zuschlag. Die Grundstundenvergütung beträgt 1/158 des Bruttomonatsgehalts. Der Überstundenzuschlag beträgt 50 %. Überstunden in der Zeit von 20 – 6 Uhr und an Sonn- und Feiertagen sind mit einem Zuschlag von 100 % zu vergüten, Überstunden im Rahmen der erweiterten Öffnungszeiten mit einem Zuschlag von 70 % (100 %). Festzuhalten ist hier, dass durch den bevorrechteten Teiler von 158 sowohl die Grundstunde, als auch der Zuschlag höher sind und zu bestimmten Zeiten der Zuschlag ebenfalls höher ist.

Auszug aus dem Kollektivvertrag für Angestellte in der Industrie - Metallbereich:

Die Grundvergütung für die Mehrarbeit und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit und der Zuschläge für Mehrarbeit ist 1/143 des Monatsgehalts. Für Überstunden, die nicht in die Zeit von 20 bis 6 Uhr fallen bzw. nicht Sonn- oder Feiertagsüberstunden sind, gebührt ein Zuschlag von 50 %. Fallen die Überstunden in die Zeit von 20 bis 6 Uhr, gebührt ein Zuschlag von 100 %. Für die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag nach 19 Uhr und für Überstunden, die nach Beendigung der Nachtschicht nach 6 Uhr geleistet werden, gebührt ein Zuschlag von 100 %.

⁴ Siehe § 6 ff AZG.

⁵ Siehe ÖGBVerlag, KVSsystem

Dieses rechtliche Rahmengerüst zeigt auf, dass die Überlegung der Bezahlung „teurer Überstunden“ oder aber der Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes (gesamtwirtschaftlich ebenso wie aus Sicht des Unternehmens betrachtet) durchaus gerechtfertigt ist.

Exkurs:

Phänomen der All-In-Verträge

Immer wieder greifen ArbeitgeberInnen für die Abgeltung von Überstunden zur Vereinbarung von Überstundenpauschalen oder All-In-Verträgen. Bei Überstundenpauschalen ist eine genaue Anzahl der zu leistenden Überstunden im Vertrag anzuführen. Bei All-In-Verträgen ist hingegen pauschal vereinbart, dass Mehr- und Überstunden samt Zuschlägen (aber unter Umständen auch Sonn- und Feiertagszulagen, Schicht- oder Gefahren-/Erschwerungszulagen bis hin zu Kilometergeldern und Aufwandsersatz) nicht gesondert bezahlt werden. Durch diese pauschale Vereinbarung ist es selbst bei genauen Arbeitsaufzeichnungen oft schwierig herauszufinden, ob tatsächlich sämtliche Leistungen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin bezahlt wurden. Häufig werden ArbeitnehmerInnen durch derartige Klauseln ausgenutzt. Sie arbeiten oft weit über die gesetzlich erlaubten Arbeitszeiten und gehen damit gesundheitliche Risiken ein. Sowohl bei der Überstundenpauschale als auch beim All-In-Vertrag gilt, dass durch das Entgelt nicht abgedeckte Überstunden zusätzlich zu bezahlen sind!⁶ Die Realität sieht allerdings anders aus. Diese Klauseln, die einst für Führungskräfte gedacht waren, sind nun in allen Branchen und Berufen zu finden und machen die Entlohnung undurchsichtig und für die ArbeitnehmerInnen nicht mehr einfach nachvollziehbar.

Steuerliche Situation

Während die Überstunden sozialversicherungsrechtlich wie laufendes Entgelt zu behandeln sind und somit voll in die Berechnungsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge eingerechnet werden, gibt es steuerrechtlich eine Begünstigung für Überstunden.

Die Zuschläge für die ersten zehn Überstunden im Monat im Ausmaß von höchstens 50 % des Grundlohnes, insgesamt höchstens jedoch 86 Euro monatlich, sind steuerfrei.⁷ Diese – erst mit 1.1.2009 von 5 auf 10 Überstunden erhöhte – Steuerbegünstigung schafft für Beschäftigte ebenso wie die zum Teil in den Kollektivverträgen vorgesehenen höheren Zuschläge/günstigeren Überstundenteiler einen Anreiz zur Überstundenleistung, insbesondere in einkommensschwächeren Berufsgruppen.

Statistische Situation

Das gesamte Arbeitsvolumen der unselbständig Beschäftigten betrug im Jahr 2009 5,70 Mrd. Stunden.⁸ Davon waren ca. 314 Mio. geleistete Überstunden, das heißt, knapp 5,5 % der gesamten geleisteten Arbeitsstunden der unselbständig Beschäftigten. Konjunktur- bzw. krisenbedingt gab es gegenüber den Jahren 2005 - 2008 einen Rückgang der Überstunden (z.B. 2008 rund 355 Mio. Überstunden).

Das Jahr 2004 war noch geprägt von einem moderaten Konjunkturaufschwung, deshalb die ungefähr gleiche Anzahl von Überstunden wie im Jahr 2009 (bei gleichzeitiger Betonung des niedrigeren Niveaus des gesamten Arbeitsvolumens im Jahr 2004).

⁶ Siehe Lexikon Personalrecht & Betriebsrechtliches 2010, RZ 631

⁷ Vgl. § 68 Abs 2 EStG

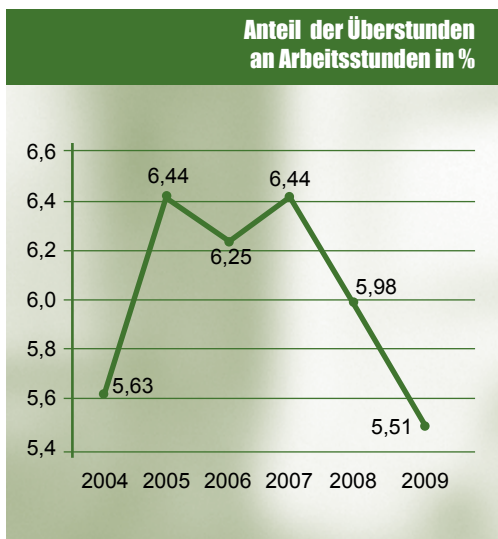
⁸ Siehe Statistik Austria „Arbeitsmarktstatistik“

Gesamte Arbeitsstunden der unselbständig Beschäftigten, Überstunden und Anteil der Überstunden an gesamten Arbeitsstunden						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Arbeitsstunden (unselb. Beschäftigte) in Mio.	5.606,40	5.598,20	5.723,40	5.823,80	5.941,40	5.698,20
davon Überstunden in Mio.	315,60	360,50	357,90	375,30	355,20	313,80
Anteil der Überstunden an Arbeitsstunden in %	5,63	6,44	6,25	6,44	5,98	5,51

Quelle: Statistik Austria

Tabelle 1

Es sieht zumindest statistisch so aus, dass in wirtschaftlich besseren Zeiten (hohes Wirtschaftswachstum, niedrigere Arbeitslosenrate) mehr Überstunden getätigt werden, in schlechteren Zeiten (wie derzeit in der Finanz- und Wirtschaftskrise) Überstunden abgebaut werden. Aber ein genereller Sockel von zumindest 5 - 6 % der gesamten geleisteten Arbeitsstunden sind Überstunden. Dies ist nochmals in der nachstehenden Grafik abzulesen:



Grafik 2

Von 2004 bis 2009 schwankt der Anteil der Überstunden am gesamten Arbeitsvolumen zwischen 5,51 % im Jahr 2009 und 6,44 % in den Jahren 2005 und 2007. Aus diesem Grund wird in dieser Studie für Simulationszwecke das Jahr 2008 herangezogen, da in diesem Jahr der Anteil der Überstunden ca. 6 % ausmachte und somit im langjährigen Durchschnitt liegt.

In der nachfolgenden Tabelle sind genauere Daten über den Umfang der Überstunden in Österreich im Jahr 2008, aufgeschlüsselt nach Branchen (ÖNACE 2003), zu finden, welche auch den Ausgangspunkt für die nachfolgende Analyse bzw. Simulation darstellen.

Überstunden und Überstundenleistende in Österreich im Jahr 2008 (ÖNACE 2003)				
	Insgesamt	Darunter	Gesamt-	Darunter
	BS	ÜSL	ÜS/J	bez. ÜS/J
	in 1.000		in Mio.	
Gesamt	3.463,8	800,1	355,2	250,9
Land- und Forstwirtschaft	35,2	7,2	3,8	2,5
Fischerei und Fischzucht	0,5	0,1	0,1	0,0
Bergbau und Gewinnung von Steinen u. Erden	10,4	3,4	1,8	1,4
Sachgütererzeugung	652,3	162,3	66,5	50,0
Energie- und Wasserversorgung	25,1	7,6	2,7	2,2
Bauwesen	301,0	74,6	33,1	25,3
Handel; Reparatur v. Kfz u. Gebrauchsgütern	583,4	127,0	51,8	35,2
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	193,5	39,8	21,8	14,0
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	226,2	65,3	33,0	26,8
Kredit- und Versicherungswesen	132,0	46,9	17,7	12,3
Realitätenwesen, Unternehmensdienstl.	313,1	73,8	33,3	21,0
Öffentl. Verwaltung, Sozialv.	273,8	69,3	33,4	25,6
Unterrichtswesen	214,6	36,1	15,6	7,4
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	323,2	54,0	26,2	17,1
Erbring. v. sonst. öffentl. u. pers. Dienstl.	161,6	30,3	13,3	9,2
Private Haushalte	10,9	0,3	0,4	0,4
Exterritoriale Organisationen	7,2	1,9	0,8	0,4

Quelle: Statistik Austria

Tabelle 2 (BS: Beschäftigte, ÜS: Überstunden, ÜSL: Überstundenleistende, J: Jahr)

In Österreich wurden im Jahr 2008 insgesamt 355 Mio. Überstunden von ArbeitnehmerInnen geleistet. Davon waren knapp 71 % (250,9 Mio.) bezahlte und 29 % unbezahlte Überstunden. Von den insgesamt 3,46 Mio. ArbeitnehmerInnen mussten rund 800.000 Überstunden leisten (23,1 %). Die meisten Überstunden wurden in der Branche „Sachgütererzeugung“ mit 66,5 Mio. Stunden und die wenigsten in der „Fischerei und Fischzucht“ mit 0,1 Mio. Stunden getätigt. Im Durchschnitt erbrachte jede/r Überstundenleistende 438 Überstunden pro Jahr, bzw. 8,4 Überstunden pro Woche. Hierbei wurde nicht die relative Höhe der Beschäftigung der einzelnen Branchen berücksichtigt. Durch Berücksichtigung der relativen Höhe der Beschäftigung in den einzelnen Branchen ergäbe sich ein anderes Bild. Die wenigsten Überstunden pro Jahr und pro Überstundenleistender/Überstundenleistenden werden in der Energie- und Wasserversorgung getätigt (357 Stunden), die meisten bei den privaten Haushalten (1.282

Stunden!!). Relativ hoch ist dieser Wert auch in der Branche „Fischerei und Fischzucht“ (911 Stunden). Im Bereich Sachgütererzeugung und Handel werden jeweils rund 410 Überstunden von den überstundenleistenden ArbeitnehmerInnen erbracht.

Wie sieht die Situation in Niederösterreich aus?

Im Jahr 2008 gab es insgesamt 162.600 ArbeitnehmerInnen, welche Überstunden leisteten. Das sind laut Mikrozensus der Statistik Austria ungefähr 24,2 % aller ArbeitnehmerInnen und somit um ca. 1 Prozentpunkt mehr als im Österreichschnitt. Im Durchschnitt erbrachten die überstundenleistenden NÖ ArbeitnehmerInnen ca. 9 Überstunden pro Woche, also ca. eine halbe Stunde mehr als der/die durchschnittliche überstundenleistende österreichische ArbeitnehmerIn.⁹

Exkurs:

Theoretische Erklärungsansätze

Aus der Sicht von Unternehmen besteht ein Entscheidungsproblem hinsichtlich der Zusammensetzung von Produktionsfaktoren (Kapital, Arbeitskräfte, Arbeitsstunden, Überstunden), um ein bestimmtes Ausmaß an Output zu produzieren. Ein Unternehmen kann die Produktion durch Beschäftigte, unter der Annahme, dass alle anderen eingesetzten Produktionsfaktoren kurzfristig nicht verändert bzw. vermehrt werden können, auf zweierlei Art erhöhen. Entweder werden mehr Beschäftigte eingesetzt oder die bereits Beschäftigten arbeiten durchschnittlich mehr Stunden, d.h., sie machen Überstunden.¹⁰ Diese Entscheidung über die mögliche Verwendung von diesen beiden zusätzlichen Inputs wird durch die relativen Kosten und deren Produktivität der einzelnen Inputfaktoren bestimmt. D.h., sind Überstunden in Relation zu einer zusätzlichen Arbeitskraft billig, so werden sich Unternehmen für Überstunden entscheiden, um ihren Output zu erhöhen.

In diesem Zusammenhang werden in der Arbeitsmarkttheorie zwei Modelle unterschieden: Auf der einen Seite das Arbeitsnachfrage-Modell, welches die Entscheidung aus Sicht der

⁹ Siehe Wirtschafts- und sozialstatistisches Jahrbuch 2009, AK Tirol bzw. Statistik Austria

¹⁰ Natürlich könnte auch die Effizienz der Arbeitskraft erhöht werden, indem der Arbeitsdruck erhöht wird. Von dieser Möglichkeit wird zumindest in dieser Studie abgesehen, obwohl sie natürlich hohe Relevanz in der Praxis hat, vgl. dazu Hart (2004).

Unternehmen simuliert, auf der anderen Seite das so genannte „Kompensierte Differenziale Modell“ welches die Entscheidung aus der Sicht der ArbeitnehmerInnen untersucht.¹¹ Das kompensierte Differenziale Modell geht von einem Zusammenhang zwischen Überstundenzuschlägen und niedrigeren Grundlöhnen aus. D.h., in diesem Modell sollen ArbeitnehmerInnen, bei gleicher Arbeitszeit, nicht schlechter gestellt werden als vor der Einführung eines Überstundenzuschlags. Nachteil dieses Modells ist die Annahme flexibler Grundlöhne, welche ja bekanntermaßen in den meisten Ländern nicht flexibel gestaltet werden können. Außerdem geben höhere Überstundenzuschläge ArbeitnehmerInnen den Anreiz, mehr Überstunden zu machen.

Im Gegensatz dazu behauptet das Arbeitsnachfragemodell, dass Überstundenzuschläge das Ausmaß von Überstunden reduziert und gleichzeitig die Beschäftigung erhöht. Ausgangspunkt hierfür sind die gestiegenen (Grenz-)Kosten für eine zusätzliche Überstunde für Unternehmen im Gegensatz zu einer normalen Arbeitsstunde. Dieses Modell dient als Grundlage für diese Analyse. Die Optimalitätsbedingung um die Kosten eines Unternehmens zu minimieren ist durch folgende Relation gegeben:

$$\frac{GK_{\text{Beschäftigten}}}{GP_{\text{Beschäftigten}}} = \frac{GK_{\text{Überstunden}}}{GP_{\text{Überstunden}}}$$

GK stellen die Grenzkosten dar, die entstehen, wenn das Unternehmen entweder den Beschäftigtenstand ($GK_{\text{Beschäftigten}}$) oder die durchschnittlichen Überstunden ($GK_{\text{Überstunden}}$) erhöht. In ähnlicher Weise ist GP, also das Grenzprodukt zu interpretieren. Das Grenzprodukt gibt an, wieviel ein zusätzlicher Beschäftigter bzw. eine Erhöhung der durchschnittlichen Überstunden dem Unternehmen an zusätzlicher Produktion bringt. Das Unternehmen wird sich für diejenige Variante entscheiden, bei der die geringsten Grenzkosten (= GK) pro zusätzlich erzeugtem Produkt (= GP, Grenzprodukt) entsteht.

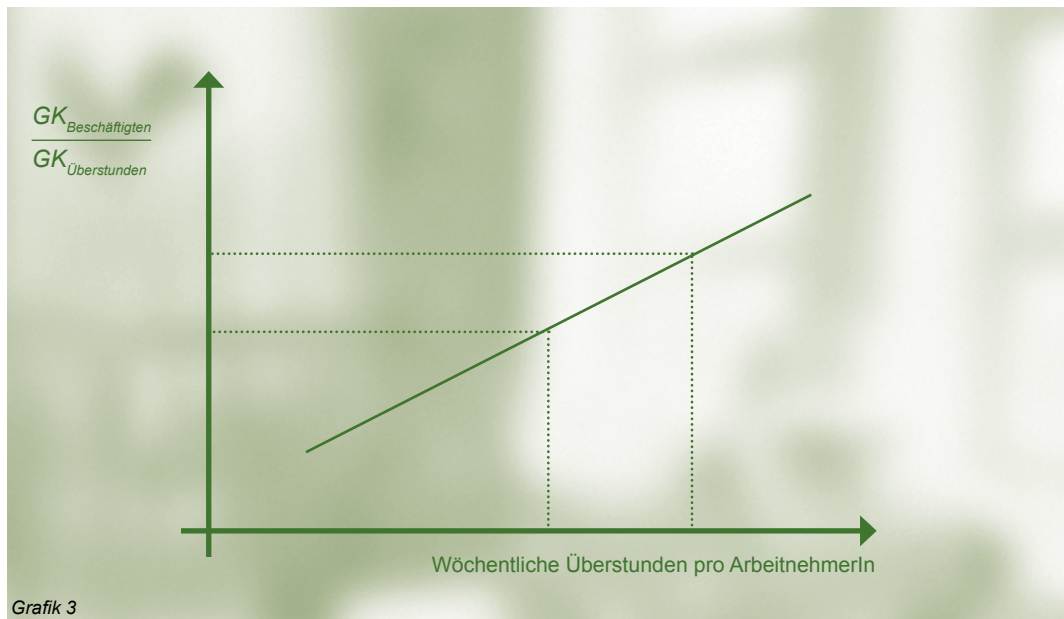
Die Grenzkosten für einen zusätzlichen Beschäftigten sind, wie bereits in der Einleitung erwähnt, in der Regel höher als jene für mehr Überstunden. Grund dafür sind die einmaligen und laufenden Fixkosten (Einstellungs-, Ausbildungs-, Kündigungs- sowie Nebenkosten), die für eine zusätzliche Arbeitnehmerin/einen zusätzlichen Arbeitnehmer anfallen, für Überstundenleistende aber nicht.¹² Genauso wird das Grenzprodukt für eine neu eingestellte Beschäftigte/einen neu eingestellten Beschäftigten in der Einarbeitungsphase niedriger sein als für eine/einen bereits im Betrieb Beschäftigte/n, die/der nun mehr Überstunden machen soll.¹³ Aus diesen Gründen ist es aus der Sicht des Unternehmens nicht rational, neue Beschäftigte einzustellen, sondern vermehrt Überstunden nachzufragen. Dieser Zusammenhang wird in der nachfolgenden Grafik nochmals zusammengefasst.¹⁴

¹¹ Die Begriffe Arbeitsnachfrage bzw. –angebot werden in der Arbeitsmarkttheorie anders verwendet als im üblichen Sprachgebrauch. Die Arbeitsnachfrage bezieht sich auf von Unternehmen nachgefragte Arbeitsleistungen, das Arbeitsangebot auf von ArbeitnehmerInnen angebotene Arbeitsleistungen. Im Gegensatz dazu spricht man im herkömmlichen Sprachgebrauch von einem Markt von angebotenen (Unternehmen) und nachgefragten (ArbeitnehmerInnen) Jobs.

¹² Vgl. dazu Hart (2004)

¹³ Viele Studien haben gezeigt, dass die Produktivität von ArbeitnehmerInnen mit der Länge der Arbeitstage sehr wohl schwanken kann. Physische und psychische Erschöpfung der Überstundenleistenden könnte ab einem gewissen Ausmaß an Überstunden die Grenzproduktivität sinken lassen. Vgl. z.B. Feldstein 1976, Booth/Schiantarelli 1987.

¹⁴ Die Grafik wurde aus Ehrenberg/Smith (2009) entnommen.



Grafik 3

Angenommen wird in dieser Grafik, dass die Grenzproduktivitäten von Beschäftigten $GP_{\text{Beschäftigte}}$ und Überstunden $GP_{\text{Überstunden}}$ konstant sind. Die steigende Linie stellt den Zusammenhang zwischen der Anzahl der geleisteten wöchentlichen Überstunden und den relativen Kosten von zusätzlichen Beschäftigten und Überstunden dar. Je teurer die Kosten für einen zusätzlichen Beschäftigten bzw. je billiger die Kosten für Überstunden, desto mehr Überstunden werden von Unternehmen nachgefragt. Umgekehrt genauso: Je billiger die Arbeitskraft bzw. je teurer Überstunden sind, desto weniger Überstunden werden von Unternehmen nachgefragt.

Dies ist auch der Ausgangspunkt für die Simulationsmodelle im nächsten Kapitel: Die Auswirkungen der Veränderung der relativen Kosten zwischen Beschäftigte und Überstunden (durch Veränderung der Überstundenzuschlagssätze) auf die Anzahl der Beschäftigten, bei konstanten Grenzproduktivitäten.

SIMULATIONSMODELLE

Bei den Simulationsmodellen wurde von folgenden Voraussetzungen ausgegangen:

- Die Anzahl der geleisteten Überstunden wurde der oben angeführten Tabelle der Statistik Austria entnommen.
- Es gibt nur einen einheitlichen Zuschlagssatz für alle Überstunden, d.h., höhere Zuschlagssätze wie für Feiertage oder Nachtarbeit wurden nicht berücksichtigt
- Abwesenheitszeiten der DienstnehmerInnen werden entsprechend der Daten in Berechnungsprogrammen (wie beispielsweise im Programm zur Berechnung der Lohnnebenkosten auf der Homepage des Bundesministeriums für Finanzen) berücksichtigt und daher auch hier übernommen: 25 Arbeitstage Urlaub; 11,20 Feiertage; 6,3 Krankenstandtage; 4,4 Tage sonstige Arbeitsverhinderung – ergibt 46,9 Fehltag - bei einer 5-Tage-Woche somit 9,38 Wochen Fehlzeit. Eine Überstundenleistung wird daher nur für die verbleibenden 9,83 Monate berücksichtigt.
- Einstellungskosten (Einschulung, Verwaltungsaufwand beim Dienstgeber,...) und Kündigungskosten bleiben unberücksichtigt, da diese von einer Vielzahl von Faktoren abhängig sind (Art der Personalsuche, Art der Tätigkeit, Anzahl der Bewerber,...) und sich sehr unterschiedlich gestalten.
- Die Grenzproduktivität von zusätzlichen Beschäftigten und Überstunden werden als gleich angenommen, d.h., eine/ein zusätzliche/r Beschäftigte/r kann sofort die gleiche Leistung bringen wie eine/ein Überstundenleistende/r. Gleichzeitig wird angenommen, dass die Leistung eines Überstundenleistenden auch mit einer hö-

heren durchschnittlichen Wochenarbeitszeit nicht abnimmt (trotz physischer und psychischer Belastung).

Unter Berücksichtigung dieser Annahmen wurden Simulationsmodelle für 2 Branchen durchgeführt. Einerseits für das Hotel- und Gastgewerbe und andererseits für die Handelsbranche. Die Simulation erfolgt in 2 Schritten: Der erste Schritt besteht aus der Berechnung der derzeitigen Situation mit einem generellen 50 %-igen Zuschlagssatz.

Der zweite Schritt ist dann die Simulation der Erhöhung der Zuschlagssätze um jeweils 25 Prozentpunkte (d.h., 75 %, 100 %, 125 % und 150 %) und die damit verbundenen zusätzlichen Kosten für die ArbeitgeberInnen. Diese Mehrkosten für Überstunden werden dann mit den Kosten, d.h., zu Kollektivvertragslöhnen für eine voll- bzw. teilzeitbeschäftigte Arbeitskraft verglichen.

Simulationsmodell nach dem Kollektivvertrag für Hotel- und Gastgewerbe:

Laut Statistik Austria wurden im Beherbergungs- und Gaststättenwesen im gesamten Jahr 2008 21,8 Mio. Überstunden geleistet. Diese wurden von rund 20 % der insgesamt in dieser Branche Beschäftigten erbracht (39.800 Überstundenleistende von 193.500 Beschäftigten). Auf diese 39.800 Beschäftigten entfallen daher durchschnittlich jährlich Überstunden im Ausmaß von 547,74 Stunden. Unter Berücksichtigung der Fehlzeiten ist daher von etwa 55,64 Überstunden pro Monat im Simulationsmodell auszugehen.

Arbeitnehmer A: Restaurantfachmann mit LAP im 1. Praxisjahr: brutto 1.293 Euro monatlich¹⁵

Arbeitnehmerin B: Restaurantfachfrau mit LAP nach dem 2. Praxisjahr: brutto 1.400 Euro monatlich

In Summe entstehen in unserem Simulationsmodell bei einem durchschnittlichen Überstundeneinsatz von 2 ArbeitnehmerInnen daher Kosten in der Höhe von 16.746,56 Euro.

Berechnung mit Überstundenzuschlag in der Höhe von 50 % in Euro		
	Arbeitnehmer A	Arbeitnehmerin B
ArbeitnehmerIn brutto mtl.	1.293,00	1.400,00
Dienstgeberkosten monatlich	402,50	435,82
Kosten für DG/Jahr inkl. SZ	23.724,21	25.687,48
55,64 ÜStd. + DG-Kosten (mtl.)	817,97	885,65
Kosten für DG/Jahr inkl. Üstd.	31.764,85	34.393,41
Mehrkosten durch ÜStd./Jahr	8.040,64	8.705,93
Mehrkosten AN Gesamt	16.746,56	

Zum Vergleich: Würde man eine zusätzliche Arbeitskraft (bei Vollzeit 1.400 Euro brutto) für 110 Stunden monatlich beschäftigen, ergibt der Bruttolohn in der Höhe von 890,17 Euro monatlich samt DienstgeberInnenanteilen (ohne Berücksichtigung von Einstellungskosten) im Jahr 16.333,06 Euro. Eine Vollarbeitskraft würde auf Kosten von insgesamt 25.687,48 Euro kommen.

Monatliche Arbeitszeit	110 Stunden	120 Stunden	130 Stunden	Vollbeschäftigung
Bruttomonatslohn	890,17	971,10	1.052,02	1.400,00
Lohn samt DG-Kosten	16.333,06	17.817,94	19.302,69	25.687,48

Durch eine Erhöhung von Überstundenzuschlägen könnte man erreichen, dass weniger Arbeitskräfte zur Überstundenleistung herangezogen und neue Arbeitskräfte eingestellt werden. Ein Vergleich der Kosten bei höheren Überstundenzuschlägen im angeführten Simulationsmodell macht dies deutlich:

Zuschlag für Überstunden: 75 %		
	Arbeitnehmer A	Arbeitnehmerin B
55,64 ÜStd. + DG-Kosten (mtl.)	954,29	1.033,26
Mehrkosten durch ÜStd./Jahr	9.380,69	10.156,90
Mehrkosten 2 ANInnen	19.537,59	

D.h., durch einen Zuschlagssatz von 50 % könnte zwar für 110 Stunden eine zusätzliche Arbeitskraft eingestellt werden, eine Vollarbeitskraft ist aber trotzdem noch um rund 9.000 Euro teurer als die respektiven Überstundenleistenden.

In Summe entstehen in unserem Simulationsmodell bei einem Überstundeneinsatz von zwei ArbeitnehmerInnen daher Kosten in der Höhe von 19.537,59 Euro bei Erhöhung des Überstundenzuschlages von 50 % auf 75 %, also eine Steigerung um knapp 2.800 Euro. Die Beschäftigung einer Arbeitskraft mit 30 Stunden pro Woche würde im Vergleich dazu lediglich 19.302,69 Euro kosten.

Eine Erhöhung des Überstundenzuschlages auf 100 %, 125 % und 150 % stellt sich dar wie folgt:

Zuschlag für Überstunden: 100 %		
	Arbeitnehmer A	Arbeitnehmerin B
55,64 ÜStd. + DG-Kosten (mtl.)	1.090,48	1.180,78
Mehrkosten durch ÜStd./Jahr	10.719,37	11.607,09
Mehrkosten 2 ANInnen gesamt	22.326,46	

Zuschlag für Überstunden: 125 %		
	Arbeitnehmer A	Arbeitnehmerin B
55,64 ÜStd. + DG-Kosten (mtl.)	1.226,95	1.328,47
Mehrkosten durch ÜStd./Jahr	12.060,90	13.058,84
Mehrkosten 2 ANInnen gesamt	25.119,75	

Zuschlag für Überstunden: 150 %		
	Arbeitnehmer A	Arbeitnehmerin B
55,64 ÜStd. + DG-Kosten (mtl.)	1.363,27	1.476,07
Mehrkosten durch ÜStd./Jahr	13.400,96	14.509,81
Mehrkosten 2 ANInnen gesamt	27.910,78	

Im Hotel- und Gastgewerbe würde bei einem Überstundenzuschlagssatz zwischen 125 und 150 % der Anreiz für Unternehmen geschaffen, eine zusätzliche vollzeitbeschäftigte ArbeitnehmerIn, bei allen anderen Zuschlagssätzen zumindest eine teilzeitbeschäftigte Arbeitskraft einzustellen. Dieses Ergebnis hängt natürlich sehr stark von der Anzahl von Überstundenleistenden im jeweiligen Betrieb ab. Deshalb werden für die folgende Simulation drei Überstundenleistende in einem Unternehmen angenommen.

Simulationsmodell nach dem Kollektivvertrag für Angestellte im Handel:

Laut Statistik Austria gibt es im Bereich Handel; Reparatur von Kfz/Gebrauchsgütern im gesamten Jahr 51,8 Mio. geleistete Überstunden. Diese werden von 127.000 Beschäftigten erbracht (bei einer Zahl von 583.400 Beschäftigten in der Branche). Auf diese 127.000 Beschäftigten entfallen daher durchschnittlich jährlich Überstunden im Ausmaß von 407,87 Stunden. Unter Berücksichtigung der Fehlzeiten. ist daher von etwa 41,44 Überstunden pro Monat im Simulationsmodell auszugehen.

Zur Berechnung herangezogen wird die Beschäftigungsgruppe 4 des Kollektivvertrages (Tätigkeiten z.B.: selbständiger Buchhalter, Controller) mit der Einstufung in verschiedenen Beschäftigungsjahren:

Dienstnehmerin A: Beschäftigungsgruppe 4, 1. Beschäftigungsjahr, 1.360 Euro brutto monatlich¹⁶

Dienstnehmer B: Beschäftigungsgruppe 4, 9. Beschäftigungsjahr, 1.856 Euro brutto monatlich

Dienstnehmer C: Beschäftigungsgruppe 4, 18. Beschäftigungsjahr, 2.374 Euro brutto monatlich

Berechnung mit Überstundenzuschlag in der Höhe von 50 % in Euro			
	DN A	DN B	DN C
DN brutto mtl.	1.360,00	1.856,00	2.374,00
Dienstgeberkosten monatlich	425,13	580,18	742,10
Kosten für DG/Jahr inkl. SZ	24.978,33	34.087,97	43.601,77
41,44 ÜStd. + DG-Kosten (mtl.)	771,78	1.053,25	1.347,22
Kosten für DG/Jahr inkl. ÜStd.	32.564,95	44.441,45	56.844,99
Mehrkosten durch ÜStd./Jahr	7.586,62	10.353,48	13.243,22
Mehrkosten 3 ANInnen	31.183,32		

Abhängig vom monatlichen Grundlohn belaufen sich die Kosten für die jeweiligen ArbeitnehmerInnen auf 24.978,33 Euro, 34.087,97 Euro und 43.601,77 Euro, ohne die zusätzlichen Mehrkosten für getätigte Überstunden. Die Mehrkosten für Überstunden betragen für alle angestellten DienstnehmerInnen bei einem Zuschlagssatz von 50 % insgesamt rund 31.200 Euro.

¹⁶ Siehe Gehaltstabelle im Kollektivvertrag für Angestellte im allgemeinen Groß- und Kleinhandel ab 1.1.2010

Zum Vergleich: Würde man eine zusätzliche Arbeitskraft (bei Vollzeit 1.856 Euro brutto) für 80 Stunden monatlich beschäftigen, ergibt der Bruttolohn in der Höhe von 889,10 Euro monatlich samt DienstgeberInnenanteilen (ohne Berücksichtigung von Einstellungskosten) im Jahr 16.329,56 Euro. Eine vollbeschäftigte Arbeitskraft kostet in diesem Fall rund 34.000 Euro.

Monatliche Arbeitszeit	80 Stunden	120 Stunden	130 Stunden	Vollbeschäftigung
Bruttomonatsgehalt	889,10	1.071,48	1.120,83	1.856,00
Gehalt samt DG-Kosten	16.329,56	24.494,10	26.535,61	34.087,97

Eine Erhöhung der Überstundenzuschläge auf 75 %, 100 %, 125 % und 150 % stellt sich dar wie folgt:

Zuschlag für Überstunden: 75 %			
	DN A	DN B	DN C
41,44 ÜStd. + DG-Kosten (mtl.)	888,84	1.213,00	1.551,55
Mehrkosten durch ÜStd./Jahr	8.737,27	11.923,79	15.251,71
Mehrkosten 3 ANInnen		35.912,77	

Zuschlag für Überstunden: 100 %			
	DN A	DN B	DN C
41,44 ÜStd. + DG-Kosten (mtl.)	1.005,89	1.372,75	1.755,87
Mehrkosten durch ÜStd./Jahr	9.887,91	13.494,11	17.260,20
Mehrkosten 3 ANInnen		40.642,22	

Zuschlag für Überstunden: 125 %			
	DN A	DN B	DN C
41,44 ÜStd. + DG-Kosten (mtl.)	1.122,95	1.532,47	1.960,19
Mehrkosten durch ÜStd./Jahr	11.038,56	15.064,22	19.268,68
Mehrkosten 3 ANInnen		45.371,46	

Zuschlag für Überstunden: 150 %			
	DN A	DN B	DN C
41,44 ÜStd. + DG-Kosten (mtl.)	1.239,99	1.692,22	2.164,52
Mehrkosten durch ÜStd./Jahr	12.189,11	16.634,54	21.277,27
Mehrkosten 3 ANInnen		50.100,92	

Wie in der Simulation zu erkennen ist, kann im Handel bereits ab einem Überstundenzuschlagssatz von 75 % eine vollzeitbeschäftigte Arbeitskraft angestellt werden. Bei einem Zuschlagssatz von 150 % könnte eine Vollzeit- und Teilzeitarbeitskraft (20 Stunden), d.h., für drei Überstundenleistende 1 ½ Arbeitskräfte aufgenommen werden.

Bei einem Bruttolohn von 1.360 Euro pro Monat könnten bei einem Zuschlagssatz von 150 % sogar zwei Vollzeitarbeitskräfte aufgenommen werden (Gesamtkosten insgesamt knapp unter 50.000 Euro).

SCHLUSSFOLGERUNGEN UND ARBEITSMARKTPOLITISCHE IMPLIKATIONEN

Durch die derzeitige Finanz- und Wirtschaftskrise und dem damit verbundenen Beschäftigungsrückgang bzw. Erhöhung der Arbeitslosigkeit werden verschiedenste neue Arbeitszeitmodelle diskutiert. Beschäftigung soll durch Reduzierung der Normalarbeitszeit bzw. Reduzierung der Überstunden, d.h., Arbeitsstunden über der Normalarbeitszeit, generiert werden. In dieser Studie wurde zweites

untersucht, indem durch eine Verteuerung von Überstunden durch höhere Zuschlagssätze die relativen Kosten für Überstunden gegenüber normalen Arbeitsstunden verändert werden sollte. Dies hat die Wirkung, dass aus UnternehmerInnen-sicht neue Arbeitskräfte billiger gegenüber Überstundenleistende werden und somit Beschäftigung generiert werden könnte.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass insbesondere dann, wenn mehrere Arbeitskräfte im gleichen Bereich regelmäßig Überstunden zu leisten haben, es sich bereits beim derzeitigen gesetzlichen Überstundenzuschlag von 50 % aus DienstgeberInnen-sicht lohnt eine zusätzliche Arbeitskraft einzustellen. Durch eine Verteuerung von Überstunden könnte hier ein wichtiger beschäftigungspolitischer Impuls gesetzt werden.

Es werden neue Arbeitsplätze geschaffen. Die bei Überbeanspruchung durch Überstundenleistung krankheitsbedingten Ausfälle¹⁷ könnten ebenfalls durch den Einsatz einer zusätzlichen Arbeitskraft reduziert werden, sodass eine weitere Kostenersparnis aus ArbeitgeberInnen-sicht eintritt und zudem allgemein von einer Gesundheitsförderung auszugehen ist.

Deshalb fordert die NÖ Arbeiterkammer

- *Eine klare Abgrenzung zwischen Normalarbeitszeit und Überstunden (alle Stunden, welche über die Normalarbeitszeit hinaus gehen) ohne der Vielzahl von verschiedenartigen Durchrechnungszeiträumen, welche die Nachvollziehbarkeit der erbrachten Arbeits- und vor allem Überstundenleistung gefährden sowie insbesondere ein generelles Verbot von sogenannten „All-in-Verträgen“.*
- *Gleiche Behandlung von bezahlten und nicht bezahlten Überstunden, da sich bei der regelmäßigen Abgeltung von Überstunden in Form von Zeitausgleich schwerwiegende Entgelt Nachteile unter anderem bei krankheits- und urlaubsbedingten Abwesenheitszeiten sowie der Berechnung der Abfertigung ergeben.*
- *Die Überprüfung der korrekten Abrechnung von Überstunden, vermehrte Kontrollen der Einhaltung der arbeitszeitregelnden Bestimmungen und höhere Strafen bei Nichtbeachtung der Bestimmungen.*

Sowie zusätzlich:

- *Durch eine Anhebung der Überstundenzuschlagssätze Anreize für Unternehmen zu setzen, um zusätzliche vollzeitbeschäftigte Arbeitskräfte einzustellen.*
- *Die Einführung eines progressiven Überstundenzuschlagssystems, d.h., je mehr Überstunden geleistet werden müssen, desto höher die Zuschlagssätze. Einerseits, um die Möglichkeit zu geben, kurzfristige Auftragsschwankungen auszugleichen, andererseits die steigende Belastung der ArbeitnehmerInnen bei mehr Überstunden zu kompensieren.*

¹⁷ Bei ArbeitnehmerInnen mit vielen Überstunden treten häufiger Rückenprobleme, Erschöpfungszustände, Schlafstörungen u.ä. auf, vgl. dazu den Arbeitsgesundheitsmonitor der AK Oberösterreich .

Literatur

Arbeitsgesundheitsmonitor, AK Oberösterreich
Ehrenberg/Smith, 2009, „Modern Labour Economics – Theory and Public Policy“, Tenth Edition
Hart, Robert A., 2004, „The Economics of Overtime Working“, Cambridge University Press
Kodex Arbeitsrecht, Linde Verlag

KVSystem – Online Database, ÖGB Verlag
Lexikon Personalrecht & Betriebsrechtliches 2010, LexisNexis
OECD – Online Database
Statistik Austria, Bereich Arbeitsmarkt
Wirtschafts- und sozialstatistisches Jahrbuch 2009, AK Tirol

INFORMATIONEN

Kammer für Arbeiter und Angestellte
für Niederösterreich
Abteilung Wirtschaftspolitik
Windmühlgasse 28
1060 Wien

Tel. 05 7171-1638
wirtschaftspolitik@aknoe.at
noe.arbeiterkammer.at