

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 erbrachten 2012 unbezahlte Überstunden. Zwei Drittel der unbezahlten Überstunden wurden von Angestellten geleistet, 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 Finanz- und Wirtschaftskrise, aber vermutlich auch durch die Umstellung des Fragebogens im Mikrozensus ab, seit 2009 zeigt sich eine Stabilisierung.

Arbeitgeberseitige Gründe für unbezahlte Überstunden liegen vor allem in der Flexibilisierung des Arbeitseinsatzes, der Senkung der Arbeitskosten und der damit verbundenen Stärkung der Wettbewerbsposition des Unternehmens. Für die Beschäftigten können unbezahlte Überstunden einen Investitionscharakter haben und mit höheren Löhnen in der Zukunft verbunden sein bzw. in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit den Arbeitsplatz absichern. Unbezahlte Überstunden sind aber auch Ausdruck einer Anpassung an neue ergebnisorientierte Arbeitsformen (z. B. All-in-Verträge).

Lange Arbeitszeiten können jedoch negative Auswirkungen auf die Gesellschaft haben: Sie beeinträchtigen die Gesundheit, hindern Personen mit familiären Verpflichtungen, in Managementpositionen vorzudringen, und bringen den Verlust von sozialrechtlichen Ansprüchen für die Beschäftigten bzw. den Entfall von Beiträgen für die Sozialversicherungen und von Steuereinnahmen für die öffentliche Hand mit sich.

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). Das Arbeitskräfteangebot von Hochqualifizierten ist besser ausgeschöpft als das von Geringqualifizierten; ein Abbau von (unbezahlten) Überstunden dürfte deshalb nur geringe Beschäftigungseffekte haben. Gelingt jedoch ein Überstundenabbau in Branchen und Berufsfeldern mit höherer Arbeitslosenquote, dann kann dies sehr wohl mit einer Beschäftigungsausweitung einhergehen.

Wien, am 28. November 2013

Rückfragen bitte am Montag, dem 2. Dezember 2013, zwischen 14 und 17 Uhr an
Priv.-Doz. Dr. Ulrike Famira-Mühlberger, PhD, Tel. (1) 798 26 01/294, [Ulrike.Famira-
Muehlberger@wifo.ac.at](mailto:Ulrike.Famira-Muehlberger@wifo.ac.at)

Nähere Informationen entnehmen Sie bitte dem WIFO-Monatsbericht 11/2013
(<http://www.wifo.ac.at/www/pubid/47037>)