

## Ergebnisse der ISW-Betriebsrätebefragung 2010 Belastung der Arbeitnehmer/-innen durch hohen Leistungsdruck und lange Arbeitszeiten

1. Einleitung	116
<hr/>	
2. Methodik	116
<hr/>	
3. Ergebnisse	117
3.1 Einschätzungen zu Geschäfts- und Beschäftigungsentwicklung	117
3.2 Themenbereiche der Betriebsratsarbeit	120
3.3 Ursachen und Folgen des Leistungsdrucks	123
3.4 Auswirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung	125
3.4.1 Überstunden	125
3.4.2 Ausweitung der Normalarbeitszeit	126
3.5 Einstellung zur Arbeitszeitverkürzung	129
<hr/>	
4. Fazit	131

Auszug aus WISO 4/2010

**isw**

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@akooe.at

Internet: www.isw-linz.at

*Philipp  
Gerhartinger*

*Doktorand an  
der JKU Linz*

*Matthias  
Specht*

*Wissenschaftlicher  
Mitarbeiter am ISW*

*Julius Braun*

*Geschäftsführer des  
ISW (Institut für So-  
zial- und Wirtschafts-  
wissenschaften)*

## 1. Einleitung

Die Rolle des Betriebsrats wurde in der Wirtschaftskrise eher gestärkt: Einerseits durch die Einbindung in die Krisenbewältigung (Stichwort Kurzarbeit), andererseits dadurch, dass die Arbeitnehmer/-innen verstärkt von sich aus auf den Betriebsrat zugekommen sind.<sup>1</sup> Dies war eines der wesentlichen Ergebnisse der ISW-Betriebsrätebefragung 2009.

*Schwerpunkt  
2010: Arbeitszeit  
und Leistungs-  
druck*

Bei der Befragungswelle 2010 wurde der Schwerpunkt auf die Themen Arbeitszeit und Leistungsdruck gelegt. Die positiven Erfahrungen mit der Kurzarbeit in der Wirtschaftskrise haben dem Thema Arbeitszeitverkürzung wieder besondere Aktualität verliehen. Die Positionen von Gewerkschaften und Arbeitgebervertretern stehen sich hier diametral gegenüber: kürzere Normalarbeitszeit und Abbau von Überstunden vs. weitere Arbeitszeitflexibilisierung. Österreich gehört innerhalb der EU zu den Ländern mit den höchsten faktischen Arbeitszeiten bei einem gleichzeitig bereits sehr hohen Maß an Flexibilität, wie jüngst eine Studie der EU-Kommission festgestellt hat.<sup>2</sup>

Zusätzlich scheint Arbeitsverdichtung als Feld betrieblicher Mitwirkung stetig steigende Bedeutung zu erlangen. Formen des Leistungsdrucks in den Betrieben und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten bildeten deshalb einen zweiten thematischen Schwerpunkt.

## 2. Methodik

Die ISW-Betriebsrätebefragung wird jährlich durchgeführt. Neben den wiederkehrenden Themenblöcken (Konjunktur- und Beschäftigungsentwicklung, hauptsächliche Tätigkeitfelder der Betriebsratsarbeit) werden jährlich wechselnde thematische Schwerpunkte gesetzt. Die Erhebung ist als Onlinebefragung konzipiert.<sup>3</sup> Jenen Betriebsräten/-innen, die keinen Zugang zum Internet haben, wurde eine Papierversion des Fragebogens zugesandt. Alle oberösterreichischen Betriebsratsvorsitzenden hatten somit die Möglichkeit, teilzunehmen.

Ausgehend von einer Grundgesamtheit von 1.663 Betriebsratsvorsitzenden wurde eine Rücklaufquote von 36 % erzielt (598

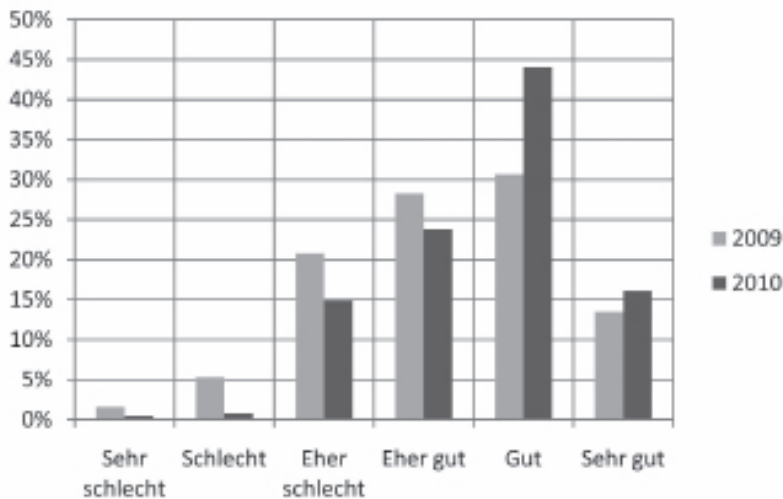
Beantwortungen). Die Befragungsergebnisse gelten klarerweise nur für den betriebsrätlich organisierten Bereich.<sup>4</sup>

### 3. Ergebnisse

#### 3.1 Einschätzungen zu Geschäfts- und Beschäftigungsentwicklung

Die Einschätzungen der Betriebsratsvorsitzenden zur Geschäftsentwicklung des eigenen Betriebs zeigen im Vergleich zum Vorjahr eine deutliche Verbesserung.

*Darstellung 1: Einschätzung der kurzfristigen Geschäftsentwicklung (in den nächsten sechs Monaten) des Betriebs – Befragungsergebnisse 2010 und 2009 im Vergleich*



(2010: n=411; 2009: n=453)

Darstellung 1 verdeutlicht, dass 2009 noch über ein Viertel der Befragten eine negative Geschäftsentwicklung (‘eher schlecht’ bis ‘sehr schlecht’) in der kurzen Frist (die nächsten sechs Monate) erwartete, während dies 2010 nur mehr rund 15 % der Betriebsräte/-innen tun. Knapp 60 % der Betriebsratsvorsitzenden gehen nun von einer ‘guten’ bzw. ‘sehr guten’ Entwicklung aus (2009 waren dies nur 45%).

*positive  
Einschätzung  
der Geschäfts-  
entwicklung*

Die Einschätzungen zur mittelfristigen Geschäftsentwicklung (bezogen auf die nächsten 24 Monate) des eigenen Betriebs ergeben

ein ähnliches Bild, d.h. die Betriebsratsvorsitzenden erwarten für die nächsten beiden Jahre eine stabile Entwicklung.<sup>5</sup> Betrachtet man die Einschätzungen nach Branchen, so ergeben sich gewisse Unterschiede.

*Darstellung 2: Einschätzung der kurzfristigen Geschäftsentwicklung (in den nächsten sechs Monaten) des Betriebs aufgeschlüsselt nach Branchen – Ergebnisse 2010 und 2009 im Vergleich<sup>6</sup>*

	2010		2009	
	Negative Einschätzung	Positive Einschätzung	Negative Einschätzung	Positive Einschätzung
Handel	8	92	4	96
Banken, Versicherungen	10	90	16	84
Chemie, Kunststoff	13	87	36	64
Metall, Elektro, Fahrzeug	16	84	42	58
Bau	26	74	20	80
Gesamt	16	84	28	72

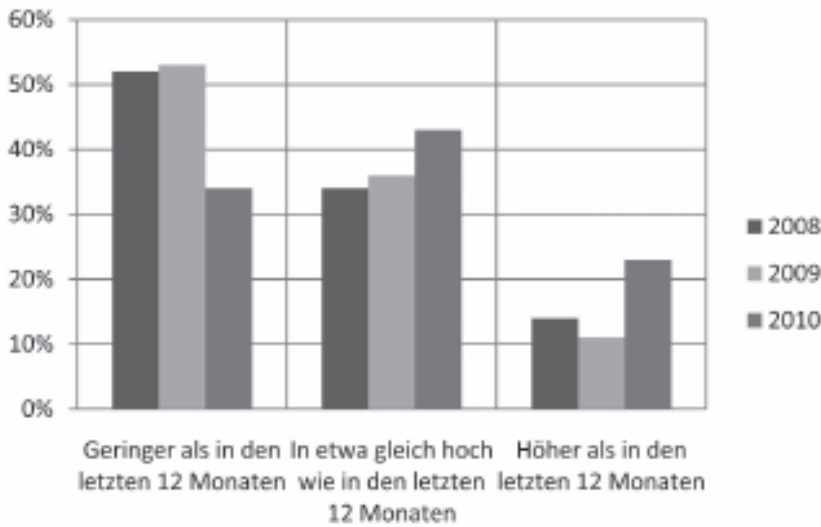
(2010: n=411; 2009: n=453; Angaben in Prozent)

Insgesamt besonders positiv wird die Geschäftsentwicklung von den Betriebsräten/-innen des Banken-/Versicherungsbereichs und des Handels eingeschätzt, wobei bei letzteren sich der Anteil jener, die von einer Negativentwicklung ausgehen, gegenüber dem Vorjahr erhöht hat. Die stärksten Verbesserungen im Vergleich zum Vorjahr sind in den „Leitbranchen“ Metall und Chemie festzuhalten, beide wiesen im Vorjahr noch einen weit überdurchschnittlichen Anteil an Negativeinschätzungen aus. In diesen Bereichen scheinen die Auswirkungen der Wirtschaftskrise weitgehend überwunden zu sein. Dagegen ist im Baubereich der Anteil der Betriebsratsvorsitzenden, die kurzfristig eine negative Entwicklung erwarten, gegenüber dem Vorjahr deutlich gestiegen. Die Wirtschaftskrise hat in diesem Bereich mit Zeitverzögerung eingesetzt, insbesondere da die konjunkturstützenden Maßnahmen am Auslaufen sind.

*Krise im Metallbereich überwunden*

Eine positive Tendenz ist bei den Einschätzungen zur Investitionsentwicklung erkennbar (vgl. Darstellung 3).

Darstellung 3: Einschätzung der Entwicklungen der Investitionen im Betrieb in den nächsten zwölf Monaten – Befragungsergebnisse 2008 – 2010 im Vergleich



(2010: n=389; 2009: n=412; 2008: n=396; Angaben in Prozent)

Der Anteil der Befragten, der in den nächsten 12 Monaten eine Erhöhung der Investitionen erwartet, hat sich im Vergleich zu 2009 etwa verdoppelt. Gleichzeitig hat sich der Anteil jener, die eine (weitere) Zurücknahme der Investitionen erwarten, deutlich verringert. Insgesamt erwarten immer noch mehr Betriebsratsvorsitzende eine Rücknahme als eine Steigerung der Investitionen, aber der negative Saldo ist kleiner geworden.

*Verbesserung bei den erwarteten Investitionen*

Eine deutliche Verbesserung gegenüber der Vorjahresbefragung gibt es auch bei den Einschätzungen zur künftigen Beschäftigungsentwicklung: Der von den Befragten erwartete Saldo aus zusätzlichen Neueinstellungen und Personalabbau ist bereits klar positiv (knapp 15 Prozentpunkte). Darstellung 4 zeigt die Einschätzungen zur Personalentwicklung – aufgeschlüsselt nach Sektoren – im Jahresvergleich.

Darstellung 4: Einschätzungen zur Personalstandsentwicklung des eigenen Betriebs in den nächsten 12 Monaten (Stammbelegschaft) – Befragungsergebnisse 2009 und 2010 im Vergleich

	2010				2009			
	Insg.	Industrie/ Gewerbe	Handel/Die nstl.	Sozialbereich	Insg.	Industrie/ Gewerbe	Handel/Die nstl.	Sozialbereich
Zusätzliche Neueinstellungen	29	30	24	33	20	13	19	42
Personalabbau	15	12	20	10	19	23	15	8
Gleichbleibender Personalstand	56	58	56	58	61	63	66	50

(2010: n=541; 2009: n=575; Angaben in Prozent)

*wieder mehr  
Neueinstellungen  
in Industrie  
und Gewerbe*

Die stärkste Positivtendenz zeigt sich in den Erwartungen der Betriebsräte aus dem gewerblichen Bereich: Erwarteten 2009 nur 13 % aus dieser Gruppe zusätzliche Neueinstellungen in den nächsten zwölf Monaten, sind es 2010 immerhin 30 %. Im Bereich Dienstleistungen/Handel ist im Vergleich zum Vorjahr eine gewisse Polarisierung erkennbar: der Anteil von „zusätzliche Neueinstellungen“ aber auch jener von „Personalabbau“ ist um jeweils 5 % gestiegen. Interessant ist auch, dass sich in den Einschätzungen der Betriebsratsvorsitzenden die Beschäftigungsdynamik im Sozial – und Gesundheitsbereich deutlich abschwächt: 2010 erwarten im Vergleich zum Vorjahr um fast 10 Prozentpunkte weniger Befragte zusätzliche Neueinstellungen.

*weitere  
Zunahme bei  
Leiharbeitern/  
innen*

Die Betriebsratsvorsitzenden erwarten auch weiterhin eine starke Zunahme bei den Leiharbeitnehmern/-innen: 32 % gehen von einer (weiteren) Erhöhung der Zahl der Leiharbeiter/-innen aus, 14 % erwarten einen Rückgang bei diesen. Es ist als problematisch anzusehen, dass krisenbedingt verloren gegangene Beschäftigung im derzeitigen Aufschwung vornehmlich über Leiharbeit wieder aufgebaut wird.<sup>7</sup> Aus der Praxis werden auch immer wieder Fälle bekannt, in denen gekündigten Arbeitnehmern/-innen die gleiche Tätigkeit im Status einer Leiharbeitskraft wieder angeboten wird.<sup>8</sup>

### 3.2 Themenbereiche der Betriebsratsarbeit

Auch die Tätigkeitsbereiche der Betriebsratsvorsitzenden in den vergangenen zwölf Monaten deuten auf einen Rückgang (vgl. Darstellung 5 und 6) der krisenhaften Lage in den Betrieben hin.

Darstellung 5: Themen der Betriebsratsarbeit<sup>9</sup>

	2010	2009	Differenz in Prozentpunkten
Erhöhung des Leistungsdrucks	64	62	+ 2
Beschäftigungssicherung	41	44	- 3
Personalabbau	39	46	- 7
Veränderung der Arbeitszeit durch Arbeitgeber	37	41	- 4
Arbeitnehmerschutz/ Gesundheitsförderung	35	41	- 6
Einkommenssituation der Beschäftigten	34	43	- 9
Zielvereinbarungen/ Mitarbeitergespräche	31	35	- 4
Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten	25	34	- 9
Ausweitung der Überstundenleistung	24	21	+ 3
Einführung neuer Technologien/EDV-Systeme	21	20	+ 1
Einschränkung betrieblicher Sozialleistungen	19	22	- 3
Ausgliederung, Schließung oder Zusammenlegung von Betriebsteilen	18	21	- 3
Wochenendarbeit	17	18	- 1
Behinderung der Betriebsratsarbeit durch den Arbeitgeber	17	18	- 1
Arbeitsbedingungen für Ältere	15	23	- 8
Mangelnder Rückhalt des Betriebsrats bei den Beschäftigten	14	22	- 8
Sozialplan	13	16	- 3
Familienfreundliche Arbeitsbedingungen	12	16	- 4
Wünsche der Beschäftigten nach flexiblen Arbeitszeiten	10	15	- 5
Betriebliche Altersvorsorge	8	13	- 5
Gleichstellung von Männern und Frauen	8	12	- 4

(2010: n=598; 2009: n=662; Angaben in Prozent)

Personalabbau und Beschäftigungssicherung gehören 2010 mit zu den häufigsten Themen der Betriebsratsarbeit; der Anteil der Befragten, der angab, sich damit beschäftigen zu müssen, hat jedoch gegenüber 2009 etwas abgenommen.

Das mit Abstand häufigste Tätigkeitsfeld der Betriebsräte/-innen ist jedoch der steigende Leistungsdruck auf die Beschäftigten. Der Anteil der Befragten, die angaben, sich damit auseinandersetzen zu müssen, ist im Vergleich zum Vorjahr nochmals gestiegen.

*steigender  
Leistungsdruck  
beschäftigt  
Betriebsräte am  
häufigsten*

Deutliche Rückgänge gibt es bei der Auseinandersetzung mit Einkommenssituation und Weiterbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten. Dies könnte in Zusammenhang mit dem Auslaufen der Krisenbewältigungsmaßnahmen (Kurzarbeit, Bildungskarenz) ste-

hen. Einen Zuwachs hat jedoch das Thema Überstundenleistung zu verzeichnen (+3 %). Gerade in Betrieben, in denen Mitarbeiter/-innen gekündigt wurden, konnte der einsetzende Wirtschaftsaufschwung nur mit hoher Überstundenleistung der verbliebenen Beschäftigten bewältigt werden.

Interessant ist, dass der Anteil der Betriebsräte/-innen, die von mangelndem Rückhalt durch die Belegschaft berichten, deutlich zurückgegangen ist (-8 %). Die Betriebsratskörperschaften scheinen gestärkt aus der Krise hervorzugehen.

Jedoch bezeichnen immer noch 17 % der Betriebsratsvorsitzenden ‚Behinderung der Betriebsratsarbeit durch den Arbeitgeber‘ als Problemfeld.

*Personalabbau und Leistungsdruck größte Probleme* Bei der Frage nach dem größten Problem der Betriebsratstätigkeit der letzten zwölf Monate zeigen sich interessante Verschiebungen gegenüber der Vorjahresbefragung.

*Darstellung 6: Welches der von Ihnen genannten Themen stellte das größte Problem der Betriebsratsarbeit dar?*

Thema	2010	2009
Erhöhung des Leistungsdrucks	17	15
Personalabbau	17	23
Veränderung der Arbeitszeit durch Arbeitgeber	15	11
Einkommenssituation der Beschäftigten	9	7
Beschäftigungssicherung	8	11
Ausgliederung, Schließung oder Zusammenlegung von Betriebsteilen	8	4
Behinderung der Betriebsratsarbeit durch den Arbeitgeber	6	7

(2010: n=453; 2009: n=513; Angaben in Prozent)

*gleiche Arbeit mit weniger Beschäftigten*

Wurde 2009 das Thema Personalabbau mit Abstand am häufigsten als größtes Problem genannt, liegt dieses 2010 gleichauf mit der Erhöhung des Leistungsdrucks. Auch die Themen Arbeitszeit und betriebliche Umstrukturierungen haben an Dringlichkeit gewonnen. Auch wenn steigender Leistungsdruck keineswegs erst seit der Wirtschaftskrise ein Thema ist, scheint sich diese Problematik durch Personalabbau bzw. Aufnahmestopps noch einmal verstärkt zu haben. Die gleiche oder unter Umständen sogar eine noch höhere Arbeitsleistung muss mit einer kleineren „Mannschaft“ erbracht werden. Vielfach gehen damit auch betriebliche Umstrukturierungen einher, die zusätzlichen Stress für die Beschäftigten bedeuten.

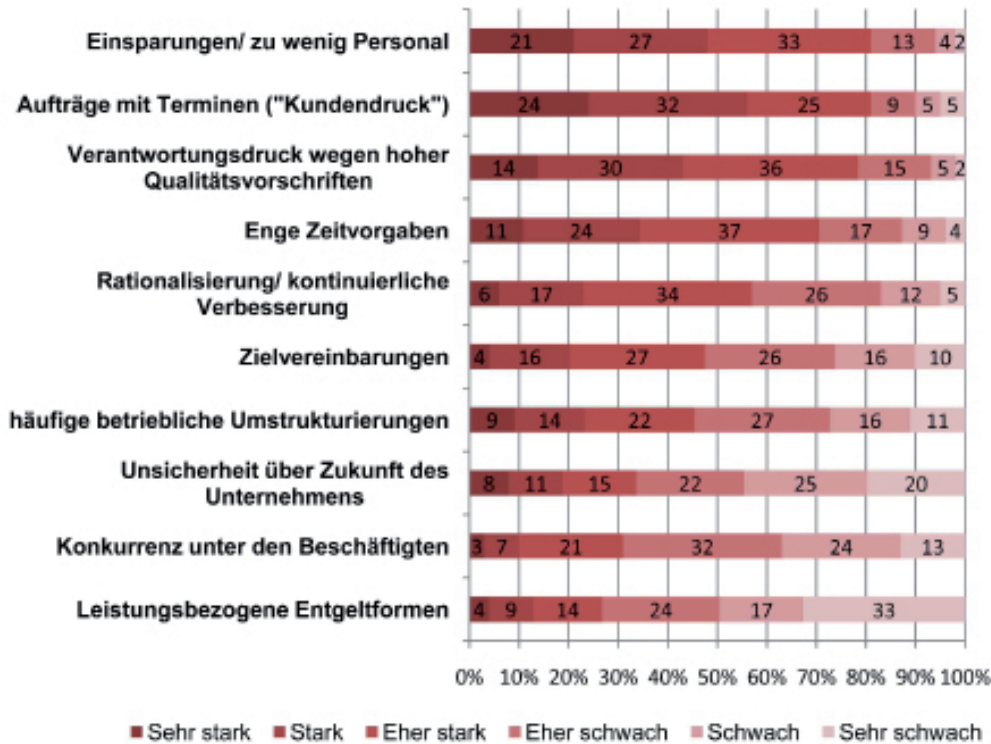


### 3.3 Ursachen und Folgen des Leistungsdrucks

Rund 70 % der Betriebsräte/-innen geben an, dass der Leistungsdruck in den letzten fünf Jahren ‚gestiegen‘ bzw. ‚stark gestiegen‘ ist, und immerhin knapp 50 % geben an, dass dieser speziell innerhalb der letzten zwölf Monate gestiegen bzw. stark gestiegen ist.

Interessant erscheint die Frage, aus welchen Faktoren der hohe Leistungsdruck resultiert.

Darstellung 7: Wie stark tragen die folgenden Faktoren zu Leistungsdruck in Ihrem Betrieb bei?



(n = 449/516; Angaben in Prozent)<sup>10</sup>

‚Kundendruck‘ und ‚zu wenig Personal‘ sind nach Ansicht der Betriebsratsvorsitzenden die stärksten Bestimmungsgründe für Arbeitsverdichtung: Jeweils etwa die Hälfte der Befragten gibt an, dass diese ‚stark‘ bzw. ‚sehr stark‘ zum Leistungsdruck beitragen. Weitere wichtige Faktoren sind ‚Verantwortungsdruck‘ und ‚enge Zeitvorgaben‘ (bei getakteten Arbeiten). Prozesse der kontinuier-

*zu wenig Personal und Kundendruck Hauptursachen für Leistungsdruck*

lichen Verbesserung sind ein weiteres Moment, auch wenn diese nicht zu den stärksten Ursachen zählen. Interessant ist, dass die Steuerung über Zielvereinbarungen insgesamt bereits deutlich häufiger zu hohem Leistungsdruck beiträgt als traditionelle leistungsbezogene Entgeltformen. Konkurrenz unter den Beschäftigten ist – etwas gegen landläufige Annahmen – zumindest aus der Sicht der Betriebsräte/-innen überwiegend kein wesentlicher Faktor.

*negative Folgen  
für Gesundheit*

Hoher Leistungsdruck hat oft negative Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit der Betroffenen. Knapp 60 % der Betriebsratsvorsitzenden sehen einen Zusammenhang zwischen steigendem Leistungsdruck und der Krankenstandentwicklungen der Beschäftigten.

Ein besonders brisantes Beispiel hierfür ist das vermehrte Auftreten von „Burnout“: In über 60 %<sup>11</sup> der Betriebe sind/waren bereits Beschäftigte davon betroffen, aber in lediglich rund 10 %<sup>12</sup> derselben gibt es eine klare Regelung (z.B. Betriebsvereinbarung), wie damit umzugehen ist. Gleichzeitig sind nur 54 % der Befragten der Ansicht, dass es in ihrem Betrieb für Beschäftigte möglich ist, Überforderung zu thematisieren, ohne dass daraus gravierende berufliche Nachteile erwachsen.

Wie versuchen Betriebsräte/-innen dem hohen Leistungsdruck entgegenzuwirken?

*Betriebsräte/  
innen versuchen  
Leistungsdruck  
zu regulieren*

Am häufigsten tun sie dies durch Beratung der betroffenen Mitarbeiter/-innen (zu 62 %) und durch Einwirkung auf unmittelbare Vorgesetzte (zu 60 %). 50% der Befragten geben an, dies durch Kontrolle der Guthaben- und Überstundenentwicklung zu tun. Klassische Kompensationsformen wie Prämien-/Sonderzahlungen werden von 20 % der Betriebsräte/-innen angegeben. Regulierung des Leistungsdrucks durch Abschluss von spezifischen Betriebsvereinbarungen wird hingegen nur von 16 % der Befragten genannt. 7 % geben an, dass in ihrem Betrieb ein eigenes Projekt zum Thema Leistungsdruck durchgeführt wurde.

### 3.4 Auswirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung

#### 3.4.1 Überstunden

Insgesamt liegt Österreich mit den tatsächlich geleisteten Wochenstunden (Normalarbeitszeit plus Überstunden der unselbstständig in Vollzeit Beschäftigten) deutlich über dem EU-Durchschnitt.<sup>13</sup> Die gesetzliche Normalarbeitszeit liegt grundsätzlich bei 40 Wochenstunden, in vielen Branchen ist sie allerdings durch Kollektivvertrag auf 38,5 bzw. 38 Stunden herabgesetzt.<sup>14</sup>

75 % der Betriebsratsvorsitzenden in Oberösterreich geben an, dass in ihrem Betrieb zumindest Teile der Beschäftigten regelmäßig Überstunden leisten.<sup>15</sup> Jene Beschäftigte, welche Überstunden leisten, tun dies durchschnittlich im Ausmaß von 6,7<sup>16</sup> Stunden pro Woche. Nach der Einschätzungen der Befragten würden in der Mehrheit der Betriebe die Beschäftigten gerne weniger Überstunden leisten.

*in 75 % der Betriebe werden regelmäßig Überstunden geleistet*

#### Darstellung 8: Wunsch nach weniger Überstunden

	Die Beschäftigten würden gerne weniger Überstunden leisten <sup>17</sup>	
	Zustimmung	keine Zustimmung
Industrie/Gewerbe	55	45
Dienstleistungen/Handel	66	34
Sozial- und Gesundheitsbereich	76	24
Überstunden werden <i>nicht</i> als wichtiger Teil des Einkommens angesehen	74	26
Überstunden werden als wichtiger Teil des Einkommens angesehen	51	49
Gesamt	61	39

(n=400; Angaben in Prozent innerhalb der jeweiligen Subgruppe)

Besonders häufig scheint der Wunsch nach Überstundenreduktion im Sozial- sowie im Handels-/ Dienstleistungsbereich zu sein, unterdurchschnittlich häufig dagegen in Industrie und Gewerbe. Dies erklärt sich daraus, dass gerade Arbeiter oftmals noch den Großteil zum Familieneinkommen beitragen und Überstunden eine willkommene Möglichkeit sind, etwas dazuzuverdienen. Umgekehrt arbeiten im Sozialbereich viele Frauen, von denen Überstunden angesichts familiärer Betreuungspflichten eher als Belastung empfunden werden.

*Überstunden  
oft wichtiger  
Bestandteil des  
Einkommens*

Grundsätzlich ist anzumerken, dass das Bedürfnis nach weniger Überstunden in erheblichem Ausmaß von der Höhe des Einkommens bestimmt zu sein scheint. Stellen Überstunden keinen wesentlichen Einkommensbestandteil dar, sind knapp drei Viertel der Betriebsräte/-innen der Ansicht, dass die Beschäftigten gerne weniger Überstunden leisten würden. Aber selbst wenn Überstunden ein erheblicher Einkommensbestandteil sind, sagen immerhin etwa 50 %, dass weniger Überstunden gewünscht werden.

27 % der Betriebsratsvorsitzenden geben an, dass es in ihrem Betrieb vorkommt, dass Überstunden nicht korrekt oder gar nicht abgegolten werden.<sup>18</sup>

Überstunden werden auch vielfach nicht mehr ausbezahlt, sondern in Form von Pauschalen abgegolten oder es wird mit sogenannten „All-In-Verträgen“ gearbeitet, die keinen Unterschied zwischen Normal- und Mehr- bzw. Überstundenarbeit machen. 40 % jener Betriebsräte/-innen, in deren Betrieb Überstundenpauschalen zur Anwendung kommen, geben an, dass die tatsächlich geleisteten Überstunden die Pauschale meist überschreiten.

*All-in Verträge  
nicht mehr nur  
bei Führungs-  
kräften*

All-in Verträge gelangen in immerhin 41 % der Betrieben zur Anwendung. In immerhin 30 % davon werden diese nicht mehr nur für Mitarbeiter/-innen in Führungspositionen verwendet. Man kann also nicht mehr von einem Randphänomen sprechen. Rund zwei Drittel der Betriebsräte/-innen äußern die Einschätzung, dass All-in Verträge bei den betroffenen Arbeitnehmern/-innen zu höherem Leistungsdruck führen.

### **3.4.2 Ausweitung der Normalarbeitszeit**

Das Arbeitszeitgesetz erlaubt mit der sogenannten Durchrechnung eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit: Zeitlich befristet kann über die gesetzliche tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet werden, ohne dass Überstundenzuschläge anfallen.<sup>19</sup> Über die Periode des Durchrechnungszeitraums muss jedoch die Normalarbeitszeit wieder erreicht werden.

51 % der Betriebsratsvorsitzenden geben an, dass in ihrem Kollektivvertrag eine Möglichkeit der Durchrechnung der Arbeitszeit vorgesehen ist. Die praktische Nutzung des Durchrechnungszeitraums ist jedoch unterschiedlich, wie folgende Tabelle zeigt.

Darstellung 9: Nutzung des Durchrechnungszeitraums

	Schwache Nutzung des Durchrechnungszeitraums	Starke Nutzung des Durchrechnungszeitraums
Industrie/Gewerbe	61	39
Dienstleistungen/Handel	47	53
Sozial- und Gesundheitsbereich	11	89
Gesamt	49	51

(n=270; Angaben in Prozent innerhalb der jeweiligen Subgruppe; Angaben klassiert)<sup>20</sup>

Gerade in Industrie und Gewerbe werden Durchrechnungszeiträume häufig nur schwach genutzt, während im Sozialbereich diese besonders stark genutzt werden.

*starke Nutzung von Durchrechnungszeiträumen im Sozialbereich*

40 % der Betriebsratsvorsitzenden sind der Ansicht, dass Durchrechnungszeiträume in ihren Betrieben zu einer Ansammlung hoher Zeitguthaben führen, die nur schwer wieder abgebaut werden können.<sup>21</sup>

In nur 30 % der Fälle werden die Gutstunden am Ende des Durchrechnungszeitraums immer ausbezahlt, in 45 % wird eine Kombination aus Auszahlung und Übertragung praktiziert, während bei 25 % grundsätzlich eine Übertragung in den nächsten Durchrechnungszeitraum stattfindet. Besonders problematisch ist, dass es in nur 56 % der Fälle bei der Anzahl der Stunden, die übertragen werden können, eine Höchstgrenze gibt.

Die zweite wichtige Möglichkeit der Arbeitszeitflexibilisierung sind Gleitzeitmodelle, in denen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit innerhalb eines gewissen Rahmens von den Arbeitnehmern/-innen selbst bestimmt werden können. Sie sind aber mit der Gefahr verbunden, dass sie zu einer dauerhaften Verlängerung der Arbeitszeit führen können. 37 % der Betriebsratsvorsitzenden geben an, dass angesammelte Zeitguthaben grundsätzlich in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden, bei weiteren 48 % ist eine Kombination aus Auszahlung und Übertragung üblich. Nur in 15 % der Fälle werden die Guthaben am Ende der Gleitzeitperiode gänzlich ausbezahlt. Die Stundengrenze, bis zu welcher Zeitguthaben übertragen werden können, liegt in 50 % der Fälle bei über 38 Stunden. Insgesamt sind 38 % der Betriebsräte/-innen der Ansicht, dass Gleitzeitmodelle zur Ansammlung von hohen Zeitguthaben führen, die nur schwer wieder abgebaut werden können.<sup>21</sup>

*Zeitguthaben häufig in nächste Periode übertragen*

Insgesamt gehen die Betriebsratsvorsitzenden von einem relativ hohen Maß an Zufriedenheit der Beschäftigten mit den betrieblichen Arbeitszeitregelungen aus: 48 % geben an, dass diese mit den Arbeitszeitregelungen ‚zufrieden‘ bzw. ‚sehr zufrieden‘ sind. Weitere 36 % antworten mit ‚eher zufrieden‘.<sup>22</sup> Betrachtet man jedoch die Antworten nach unterschiedlichen betrieblichen Gegebenheiten, zeigen sich insgesamt deutliche Unterschiede in der Zufriedenheit mit der Arbeitszeit.

*Darstellung 10: Einschätzung der Zufriedenheit der Beschäftigten mit den betrieblichen Arbeitszeitregelungen*

Zufriedenheit der Beschäftigten mit Arbeitszeitregelungen von Betriebsräten unterschiedlich eingeschätzt

	Zufrieden bzw. sehr zufrieden
40-Stunden-Woche	41
38,5-Stunden-Woche	51
Teile d. Belegschaft in Schichtbetrieb	41
kein Schichtbetrieb	56
regelmäßige Wochenendarbeit	43
keine regelmäßige Wochenendarbeit	52
regelmäßige Überstundenleistung	44
Ø ≤ 4 Überstunden / Person u. Woche	47
Ø > 4 Überstunden / Person u. Woche	40
Keine inkorrekte Abgeltung v. Überstunden	49
Teils inkorrekte Abgeltung v. Überstunden	31
keine regelmäßige Überstundenleistung	60
Gleitzeitmodell existiert	51
Ansammlung hoher Zeitguthaben ist Problem	48
Ein Stundenausgleich wird meist erreicht	56
Gleitzeitmodell existiert nicht	43
Durchrechnungszeitraum existiert	46
Ansammlung hoher Zeitguthaben ist Problem	43
Ein Stundenausgleich wird meist erreicht	51
Durchrechnungszeitraum existiert nicht	49
<b>Gesamt</b>	<b>48</b>

(n=574; Anteile in Prozent, die mit „zufrieden“ bzw. „sehr zufrieden“ antworteten)

Es zeigen sich klare Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitregelungen und der Zufriedenheit der Beschäftigten. Hohe Normalarbeitszeiten (40-Stunden-Woche) wirken sich ebenso negativ auf

die Zufriedenheit aus wie eine hohe Überstundenleistung. Die Zufriedenheit ist zudem dann (nachvollziehbarerweise) besonders niedrig, wenn Überstunden nicht korrekt abgegolten werden. Zudem wirken sich Schichtarbeit und Wochenendarbeit negativ auf die Einschätzung der Arbeitszeitzufriedenheit aus.

Gibt es ein Gleitzeitmodell, dann wird die Zufriedenheit von den Betriebsräten deutlich häufiger positiv eingeschätzt, allerdings nur dann, wenn es dadurch nicht zur Ansammlung von hohen Zeitguthaben kommt. Dies lässt den Schluss zu, dass Gleitzeitmodelle grundsätzlich im Interesse der Beschäftigten sind, allerdings einer genauen Kontrolle bedürfen.

Anders verhält es sich mit der Existenz von Durchrechnungszeiträumen: Wenn damit das Problem hoher Zeitplusstände verbunden ist, führt dies insgesamt zu einer negativeren Einschätzung der Zufriedenheit mit den Arbeitszeitregelungen.

### **3.5 Einstellung zur Arbeitszeitverkürzung**

Die Wirtschaftskrise hat dem Thema Arbeitszeitverkürzung wieder unvermutet Aktualität verliehen. Die krisenbedingt durchgeführte Verkürzung der Arbeitszeit, die Kurzarbeit, kann als Erfolgsgeschichte betrachtet werden. So geben beispielsweise über drei Viertel der Betriebsratsvorsitzenden an, dass sich im Zuge der Kurzarbeit die Einstellungen der Mitarbeiter/-innen gegenüber der Kurzarbeit zum Positiven gewandt haben. Standen anfangs Existenzängste im Vordergrund, wurde die gewonnene freie Zeit von den Arbeitnehmer/-innen schätzen gelernt, auch wenn die Einkommensverluste – trotz Förderung durch öffentliche Mittel – nicht unerheblich waren.

Insgesamt sind – wie aus Darstellung 11 ersichtlich – 43 % der Betriebsratsvorsitzenden der Ansicht, dass es unter den Beschäftigten ein Bedürfnis nach Arbeitszeitverkürzung gibt.

*Kurzarbeit  
positiv bewertet*



Darstellung 11: Bedürfnis nach einer Arbeitszeitverkürzung nach verschiedenen Merkmalen<sup>23</sup>

	Gibt es unter den Beschäftigten ein Bedürfnis nach einer Arbeitszeitverkürzung?	
	Ja	Nein
Arbeiterbetriebsrat	54	47
Angestelltenbetriebsrat	39	61
Gemeinsamer Betriebsrat	37	63
0 bis 49 Beschäftigte	36	65
50 bis 249 Beschäftigte	43	57
250 Beschäftigte und mehr	47	53
Industrie/Gewerbe	46	54
Dienstleistung/Handel	37	63
Sozial- und Gesundheitsbereich	46	55
40-Stunden-Woche	53	47
38,5-Stunden-Woche	41	59
Teile d. Belegschaft in Schichtbetrieb	51	49
kein Schichtbetrieb	33	67
regelmäßige Wochenendarbeit	47	53
keine regelmäßige Wochenendarbeit	41	59
regelmäßige Überstundenleistung	45	55
$\bar{\emptyset} \leq 4$ Überstunden / Person u. Woche	42	58
$\bar{\emptyset} > 4$ Überstunden / Person u. Woche	48	52
keine regelmäßige Überstundenleistung	39	62
<b>Gesamt</b>	<b>43</b>	<b>57</b>

(n=534; Angaben in Prozent innerhalb der jeweiligen Subgruppe)

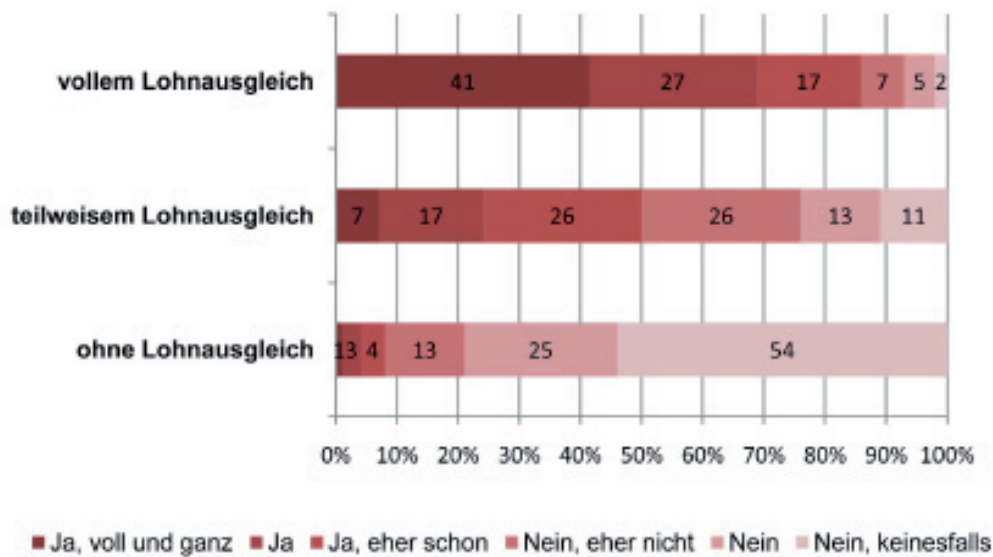
*bei Schichtarbeit häufig Bedürfnis nach kürzerer Arbeitszeit*

Arbeiterbetriebsräte/-innen und Betriebsräte/-innen aus Großbetrieben sehen häufiger ein Bedürfnis nach Arbeitszeitverkürzung als Angestelltenbetriebsräte/-innen und jene Befragten aus Kleinbetrieben. Existenz von Schichtarbeit scheint ein wesentliches Argument für Arbeitszeitverkürzung zu sein: Die Hälfte der Betriebsräte/-innen sieht hier ein Bedürfnis nach kürzeren Arbeitszeiten. Weiter wird in Betrieben, in denen die Normalarbeitszeit noch 40 Stunden beträgt, und in Betrieben mit hoher regelmäßiger Überstundenleistung ein Bedürfnis nach Arbeitszeitverkürzung gesehen.

Eine entscheidende Frage bei der Arbeitszeitverkürzung ist der Lohnausgleich.



Darstellung 12: Unterstützung der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung bei ...<sup>24</sup>



(n=514; Angaben in Prozent)

Etwa 80 % der Betriebsratsvorsitzenden befürworten eine Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich. Einer Verkürzung der Arbeitszeit mit teilweisem Lohnausgleich stimmen nur mehr etwa 50 % der Befragten zumindest eher zu. Eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich wird hingegen deutlich abgelehnt.

*Betriebsräte für Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich*

Gleichzeitig befürchten aber auch 80 % der Betriebsräte/-innen, dass eine Arbeitszeitverkürzung den Druck auf die Beschäftigten erhöhen würde. Dass durch eine Verkürzung der Arbeitszeit in ihrem Betrieb zusätzliche Beschäftigung entstehen würde, erwarten 46 % der Befragten.<sup>25</sup>

#### 4. Fazit

Die Einschätzungen zur Konjunktur- und Beschäftigungsentwicklung zeigen sich gegenüber der Vorjahresbefragung deutlich verbessert. Die besonders krisenbetroffene Metallindustrie scheint die Krise überwunden zu haben: Die überwiegende Mehrheit der Betriebsratsvorsitzenden geht kurz- und mittelfristig von einer positiven Geschäftsentwicklung des Betriebs aus. Der Leistungsdruck scheint

*Aufschwung  
setzt Beschäftig-  
te unter Druck*

sich durch die Krise noch einmal verstärkt zu haben: In vielen Betrieben wurde durch Einsparungsmaßnahmen bzw. Aufnahmestopps die Personaldecke weiter ausgedünnt. Der einsetzende Aufschwung wird (derzeit noch) mittels Überstunden und verstärktem Einsatz von Zeitarbeitnehmern/-innen bewältigt.

Die Mehrheit der Betriebsratsvorsitzenden schätzt ein, dass die Beschäftigten gerne weniger Überstunden leisten würden. Voraussetzung dafür wäre allerdings, dass die Beschäftigten auch ohne Überstunden ein angemessenes Einkommen erzielen können. Eine wichtige Maßnahme in diesem Zusammenhang wäre die Einführung eines Mindestlohns in der Höhe von 1300 Euro. Durch den Abbau der Überstunden könnten neue Arbeitsplätze entstehen. Nach Schätzungen der Arbeiterkammer Oberösterreich bleiben etwa 30 % der Über- und Mehrstunden in Österreich unbezahlt. Allein das unbezahlte Überstundenvolumen entspräche rund 60.000 Vollzeitjobs<sup>26</sup>.

*Krise Chance für  
neue Debatte  
um Arbeitszeit-  
verkürzung*

Die positiven Erfahrungen mit der Kurzarbeit sollten als Anlass genommen werden, um über eine generelle Verkürzung der Arbeitszeit nachzudenken. Nach Marterbauer kann eine dauerhafte Reduzierung der Arbeitslosigkeit nur über eine Verkürzung der Arbeitszeit erreicht werden.<sup>27</sup> Flecker spricht in diesem Zusammenhang von der 30-Stunden-Woche als möglichem neuen gesellschaftlichen Standard: Herabsenken der Arbeitszeit bei den Männern bei gleichzeitiger Aufstockung der Teilzeit bei den Frauen.<sup>28</sup>

Insbesondere eine vergleichsweise geringfügige Arbeitszeitverkürzung könnte zu einer weiteren Verdichtung der Arbeit führen. Aus diesem Grund ist eine Verkürzung der Arbeitszeit mit Lohn- und Personalausgleich notwendig und die Personalbemessung in den Unternehmen ist zu einem Thema betrieblicher Mitwirkung zu machen.

**Anmerkungen**

1. Vgl. ISW-Betriebsrätebefragung 2009
2. „Österreich bei flexibler Arbeitszeit Europa-Spitze“, [www.derstandard.at](http://www.derstandard.at), aufgerufen am 24.11.2010
3. Die Befragung wurde auf einer Webseite angelegt und war nur über einen persönlichen Zugangsschlüssel zugänglich.
4. Nur mehr etwa 40 % der Arbeitnehmer/-innen in Oberösterreich arbeiten in Betrieben mit einem Betriebsrat. In absoluten Zahlen sind dies etwa 220.000 Arbeitnehmer/-innen.

5. Mittelfristig gehen etwa 55 % von einer guten/sehr guten Geschäftsentwicklung aus.
6. Es wurden nur jene Branchen in die Auswertung mit einbezogen, welche eine Fallzahl von mindestens 20 aufwiesen.
7. Die Arbeitsmarktdaten zeigen, dass der tatsächliche Beschäftigungszuwachs bislang vornehmlich auf das Wachstum in der Branche Arbeitskräfteüberlassung zurückzuführen ist. (Der oberösterreichische Arbeitsmarkt im 2. Quartal 2010, Quartalsanalyse der AK OÖ, Juli 2010, <http://www.arbeiterkammer.com>, aufgerufen am 5.11. 2010).
8. Nach einer aktuellen Befragung (siehe Beitrag „Zeitarbeit – eine ganz normale Arbeit?“ in diesem Heft) geben 9% der Zeitarbeitnehmer/-innen an, durch Ausgliederung aus dem Stammpersonal in diese Beschäftigungsform gelangt zu sein.
9. Die Frage lautete: Welche der folgenden Themen haben den Betriebsrat in den letzten zwölf Monaten besonders beschäftigt?
10. Abweichungen von 100% rundungsbedingt.
11. Die Frage lautete: Sind in Ihrem Betrieb bereits Burnout-Fälle aufgetreten? (n=532)
12. Die Frage lautete: Gibt es in Ihrem Betrieb eine klare Regelung (z.B. Betriebsvereinbarung), wie mit von Burnout betroffenen Mitarbeitern/-innen umgegangen wird? (n=530)
13. Vgl. „Daten und Fakten: Arbeitszeit“, September 2010, <http://www.arbeiterkammer.com>, aufgerufen am 5.11.2010
14. Einzelne Kollektivverträge haben sogar in Verbindung mit Schichtarbeit – die gesetzliche Arbeitszeit auf 36 Wochenstunden gesenkt.
15. Die Frage lautete: Werden in Ihrem Betrieb regelmäßig Überstunden geleistet? (n=550)
16. Die Frage lautete: Von den Beschäftigten, die Überstunden leisten: Um wie viele Überstunden handelt es sich durchschnittlich pro Person und Woche? (n=360) Dieser Wert weicht etwas von den Schätzungen des Mikrozensus ab, der 2009 für Oberösterreich einen Wert von 7,7 Überstunden pro Woche ergibt. Allerdings bezieht sich letzterer auf alle Arbeitnehmer/-innen und nicht nur auf jene in Unternehmen mit Betriebsrat. (Quelle: Berechnungen der AK OÖ, Mikrozensus Statistik Austria)
17. Antworten wurden klassiert: Die Antwortmöglichkeiten ‚stimme eher zu‘ bis ‚stimme voll und ganz zu‘ und die Antwortmöglichkeiten ‚stimme eher nicht zu‘ bis ‚stimme überhaupt nicht zu‘ bilden eine Klasse.
18. Die Frage lautete: Kommt es auch vor, dass Überstunden nicht korrekt oder gar nicht abgegolten werden? (n=376)
19. Viele Kollektivverträge sehen jedoch für die Mehrarbeit über die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit hinaus sogenannte Zeitzuschläge (oft in der Höhe der Hälfte des Überstundenzuschlags) vor.
20. Antworten wurden klassiert: Die Antwortmöglichkeiten ‚eher stark‘ bis ‚sehr stark‘ und ‚eher schwach‘ bis ‚sehr schwach‘ bildeten jeweils eine Klasse.
21. Frageformulierung: Welcher der Aussagen wird eher zugestimmt: „Es sammeln sich hohe Zeitguthaben an, welche nur schwer abgebaut werden können“ vs. „Ein Ausgleich der Arbeitszeit wird meistens innerhalb der Gleitzeitperiode erreicht.“
22. Nur 14% gaben an, dass die Beschäftigten ‚eher‘ bis ‚sehr unzufrieden‘ sind.
23. Genauer Wortlaut der Frage: Gibt es Ihres Erachtens unter den Beschäftigten ein Bedürfnis nach einer Arbeitszeitverkürzung?
24. Die genaue Frageformulierung lautete: Würden Sie die Forderung einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung unterstützen bei vollem Lohnausgleich/ teilweisem Lohnausgleich/ohne Lohnausgleich?
25. Genaue Frageformulierung: Treffen die folgenden Aussagen auf Ihren Betrieb zu? „Eine Arbeitszeitverkürzung würde zu zusätzlicher Beschäftigung führen“, „Eine Arbeitszeitverkürzung würde den Beschäftigten einen zusätzlichen Zeitdruck verschaffen.“ (Skala von 1 „Trifft zu“ bis 6 „Trifft überhaupt nicht zu“)

26. Vgl. „Daten und Fakten. Arbeit fair teilen: Rezept gegen Arbeitslosigkeit“ AKOÖ, April 2010, <http://www.arbeiterkammer.com>, aufgerufen am 5.11.2010
27. Marterbauer 2010: Wirtschaftliche Effekte einer Verkürzung der Arbeitszeit. Handout zur Tagung ‚Arbeit fair teilen‘ Oktober 2010, <http://www.arbeiterkammer.com>, aufgerufen am 5.11.2010
28. Flecker 2010: Arbeitszeitverkürzung dient vielen Zwecken. Handout zur Tagung ‚Arbeit fair teilen‘ Oktober 2010, <http://www.arbeiterkammer.com>, aufgerufen am 5.11.2010