

FORBA-Themenabend Arbeits-ZEIT-Forschung, 14. Dezember 2016

FORBA

Vermeidung und Reduktion von Überstunden in der betrieblichen Praxis

Matthias Nocker

Besonders lange Arbeitszeiten I

- Flaschenhalspositionen
 - Mittleres Management (Vorarbeiter, Chefköche, Leitungspersonen etc.)
 - => kontinuierlich sehr lange Arbeitszeit
- Positionen mit hohen externen Einflüssen
 - Außendienst
 - Projektarbeit
 - => sehr lange und meist stark schwankende Arbeitszeit

2

FORBA

Besonders lange Arbeitszeiten II

- Mittlere bis höhere Qualifikation in höheren Positionen
- Überstundenabgeltung meist in Geld
 - Überbezahlung oder Überstundenpauschale
- Überstunden sind vorhersehbar
 - Immer viele Überstunden oder
 - Langfristig bekannte Überstundenschwankungen

3

Arbeitszeiten nahe am Dienstvertrag

- Überwiegend Innendienst in mittleren bis niedrigeren Positionen
 - Geringere externe Einflüsse
- Geringere Planbarkeit der Überstunden
 - Einspringen im Krankheitsfall oder
 - kurzfristige Auslastungsschwankung
- Tend. keine Überstundenpauschale sondern ZA
- Teilweise strikte Beginn- und Endzeiten

4

Charakteristika langer Arbeitszeiten



5

Vermeidung von langen Arbeitszeiten

Faktoren der Arbeitsgestaltung:

- Starre Definition von Arbeitsbeginn und -Schlusszeiten
- Ausreichend flexibel einsetzbares Personal inkl. Puffer
- Ähnlich qualifiziertes Personal und breit gestreute Kompetenzen
- Innendienst
- Geringe Projektorientierung
- Optimierte Diensterteilung

6

Fördernde Faktoren für Überstundenreduktion

1. Umsatzrückgänge

- Handelsbetrieb: stärkere Konkurrenz
 - 1/3 weniger Beschäftigte
 - Keine Ausweitung der Öffnungszeiten
 - 30-Stundenwoche in einer Abteilung
 - Reduktion der Anzahl an Verträgen mit Überstundenpauschale

7

Fördernde Faktoren für Überstundenreduktion

1. Umsatzrückgänge

- Handelsbetrieb: stärkere Konkurrenz
 - 1/3 weniger Beschäftigte
 - Keine Ausweitung der Öffnungszeiten
 - 30-Stundenwoche in einer Abteilung
 - Reduktion der Anzahl an Verträgen mit Überstundenpauschale
- Logistikbetrieb: Überstundenabbau statt Kurzarbeit in der Krise

„Wir haben keine Kurzarbeit gemacht, nein. Wir haben da rigoros auf Überstunden abbauen gezählt erstens einmal. Wir haben außerdem geschaut, dass wir sämtliche Resturlaube [abbauen]. ... Wir haben niemanden kündigen müssen, sondern wir haben das wirklich so durch diese Talsohle durch gerettet.“ (Transportlogistik, Man, S.2)

8

Fördernde Faktoren für Überstundenreduktion

2. Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat

- Holzverarbeitung: Halbierung der Überstunden durch neue Arbeitsorganisation
 - Einführung der 5-Tagewoche: Arbeitsfreier Samstag
 - Aufwertung des Zeitausgleich („Hälfte-Hälfte“)
 - Verkürzung der täglichen Betriebszeiten
- Effekte
 - Geringer Beschäftigungseffekt

„[W]ir haben einfach noch zusätzlich zwei so Arbeitsgruppen installiert, dass dann bei Bedarf sofort dort wer arbeiten kann. Wenn wirklich ein großer Auftrag ist, dann weißt du es eh eine Woche vorher. Dann kannst sagen: 'so, die nächste Woche brauche ich zwei Leasing-Leute. (Sägeholz, Man, S. 2.1-2)

9

Fördernde Faktoren für Überstundenreduktion

2. Kontrolle durch das Arbeitsinspektorat

- Holzverarbeitung: Halbierung der Überstunden durch neue Arbeitsorganisation
 - Einführung der 5-Tagewoche: Arbeitsfreier Samstag
 - Aufwertung des Zeitausgleich („Hälfte-Hälfte“)
 - Verkürzung der täglichen Betriebszeiten
- Effekte
 - Geringer Beschäftigungseffekt
 - Keine merklichen Mehrkosten

10

Reduktion von langen Arbeitszeiten: Hemmende Faktoren

Hemmende Faktoren

- Flaschenhalspositionen und Pauschalierte Verträge
- Außendienst und Arbeit bei/an KundenInnen
- Wunsch nach mehr Zeitsouveränität oder mehr Gehalt
- Fehlendes Bewusstsein über Gesundheitsrelevanz von Arbeitszeiten
- Personalmangel

11

DANKE FÜR IHR INTERESSE!

12