
10275/AB XXIV. GP

Eingelangt am 21.03.2012

Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.

BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Anfragebeantwortung

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr.10863 /J des Abgeordneten Doppler und weiterer Abgeordneter** wie folgt:

Frage 1:

Die Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Arbeitszeitrichtlinie) wurde am 23.11.1993 verabschiedet, durch die Richtlinie 2000/34/EG geändert und durch die Richtlinie 2003/88/EG kodifiziert. Es gibt keine Regelungen in der Arbeitszeitrichtlinie, die bis 2013 umzusetzen sind. Die geltende Arbeitszeitrichtlinie ist in Österreich umgesetzt.

Die Richtlinie sieht seit ihrer Stammfassung eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden einschließlich Überstunden sowie eine tägliche Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden vor. Nach der Judikatur des EuGH sind Bereitschaftszeiten, die am Arbeitsplatz zugebracht werden, Arbeitszeit.

Fragen 2 bis 4:

Die Arbeitszeitrichtlinie gilt nur für ArbeitnehmerInnen. Personen, die als Freiwillige tätig sind, ob dies nun bei der Freiwilligen Feuerwehr oder einem anderen Freiwilligendienst ist, sind nach österreichischem Recht keine ArbeitnehmerInnen und können daher nicht unter die Arbeitszeitrichtlinie fallen. Die Tätigkeit als Freiwilliger wird in der Freizeit verrichtet – so wie auch z.B. eine Tätigkeit in einem Sportverein - und kann daher auch nicht auf Arbeitszeiten, die in einem Arbeitsverhältnis geleistet werden, angerechnet werden.

Der EuGH definiert in seiner Rechtsprechung als ArbeitnehmerInnen – auch im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie – Personen, die während einer bestimmten Zeit für eine andere Person nach deren Weisung Leistungen erbringen und dafür ein Entgelt erhalten. Auch daraus ergibt sich, dass dieser Arbeitnehmerbegriff nicht auf ehrenamtliche Freiwilligentätigkeit angewendet werden kann und diese daher nicht unter die Arbeitszeitrichtlinie fällt.

Derzeit verhandeln die Sozialpartner auf europäischer Ebene über eine Änderung der Arbeitszeitrichtlinie. Eine Änderung bzw. Ausdehnung des persönlichen Geltungsbereiches über ArbeitnehmerInnen hinaus auch auf andere Personengruppen steht dabei nicht zur Diskussion.