



RUDOLF HUNDSTORFER
Bundesminister

Stubenring 1, 1010 Wien
Tel: +43 1 711 00 – 0
Fax: +43 1 711 00 – 2156
rudolf.hundstorfer@sozialministerium.at
www.sozialministerium.at
DVR: 0017001

Frau
Präsidentin des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

GZ: BMASK-460.002/0053-VII/B/9/2014

Wien, 11.11.2014

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 2454/J der Abgeordneten Mag. Haider und andere** wie folgt:

Zu den Fragen 1 und 4:

Die Anfrage bezieht sich indirekt, über einen Weblog der APA-OTS Tourismuspresse und einen darin aufgegriffenen Zeitungsartikel der Sonntagsausgabe der Tageszeitung „Die Presse“ vom 14. September 2014 auf die OECD-Studie „Employment Outlook 2014“ („Beschäftigungsausblick 2014“).

Mit dieser OECD-Studie muss man sich näher auseinandersetzen, um zu sehen, welche Aussagen sie zu Arbeitsbedingungen in Österreich trifft und unter welchen Vorbedingungen diese Aussagen zu lesen sind.

Nach einer Aussendung der OECD vom September 2014 zur „Beschäftigungsqualität“ („Qualität der Arbeitsplätze“) in den einzelnen Ländern, die die OECD-Studie untersucht hat, bescheinigt die OECD Österreich ein „mittelgutes“ Gesamtergebnis.

Die Studie unterscheidet nämlich bei „Beschäftigungsqualität“ zwischen den Faktoren Entlohnung, Arbeitsplatzsicherheit und Qualität des Arbeitsumfelds.

Beim Faktor „Entlohnung“ reiht die OECD-Studie Österreich von 32 untersuchten Staaten an die 17. Stelle, beim Faktor „Arbeitsplatzsicherheit“ an die 6. Stelle und beim Faktor „Qualität des Arbeitsumfelds“ an die 18. Stelle.

Innerhalb des Faktors „Qualität des Arbeitsumfelds“ differenziert die Studie wiederum zwischen „Arbeitsanforderungen“ („job demands“) und „Arbeitsressourcen“ („job resources“). Zu den „Arbeitsanforderungen“ zählt die Studie als Faktoren z. B. Zeitdruck, Exposition gegenüber Gesundheitsrisiken und psychische Belastungen am Arbeitsplatz; zu den „Arbeitsressourcen“ z. B. Selbstbestimmtheit, Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitsklima bei der Arbeit.

Nicht im gesamten Untersuchungsgebiet „Qualität des Arbeitsumfelds“ nimmt Österreich daher den 27. Platz ein, sondern zum Aspekt Wahrnehmung von Zeitdruck, Exposition gegenüber Gesundheitsrisiken und psychischer Belastungen am Arbeitsplatz.

Zum Ranking, dem speziell die Wahrnehmung von Zeitdruck, Gesundheitsrisiken und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz in Österreich zugrundeliegt, ist zu sagen, dass **die Studie dieses Ergebnis selber relativiert**, wie aus den längeren Ausführungen zur Methodik hervorgeht, die zu diesem Teilaspekt verwendet wurde (s. S. 113 der Studie):

Erstens wurden Daten zweier bereits existierender Studien verknüpft, die nicht alle im Ranking gereihten Staaten erfassen, zweitens ist eine der beiden Studien die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen der Dublin-Stiftung der EU aus dem Jahr 2005 und bezieht sich daher auf das Jahr 2005 und drittens beruht die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen **in diesem Punkt** ausschließlich auf Arbeitnehmerbefragungen.

Die Studie gibt daher in diesem kritischen Punkt wieder, **wie die Arbeitsbedingungen hinsichtlich Zeitdruck, Gesundheitsrisiken und psychische Belastungen am Arbeitsplatz im Jahr 2005 wahrgenommen wurden.**

Die pauschale Beurteilung „katastrophales Abschneiden“ etc. geht daher an den Zielsetzungen, Teilinhalten und an der Methodik der OECD-Studie vorbei.

Was jedoch als Resultat und Auftrag aus der Studie selbstverständlich bleibt, ist die niemals nachlassende Notwendigkeit, sich für eine Reduktion der physischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz einzusetzen.

Fragen 2 und 3:

Maßnahmen werden nicht in erster Linie auf ein gutes Abschneiden in Studien abzielen, sondern auf eine tatsächliche Verbesserung der Bedingungen, unter denen in Österreich gearbeitet wird, und auf die Steigerung des Wohlbefindens arbeitender Menschen.

Das Problem hoher psychischer arbeitsbedingter Belastungen zu bewältigen, war auch bereits Gegenstand der jüngeren Gesetzgebung.

Mit der am 1. Jänner 2013 in Kraft getretenen Novelle BGBl. I. Nr. 118/2012 wurde die **Auseinandersetzung mit psychischen Belastungen** ausdrücklich **im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) verankert.**

Durch Ergänzungen in § 2 ASchG wurde klargestellt, dass psychische Belastungen zu den durch dieses Gesetz zu verhütenden Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer/innen

gehören, und auch in anderen Bestimmungen werden nunmehr die psychischen Aspekte des Arbeitnehmer/innenschutzes ausdrücklich angesprochen.

§ 4 ASchG schreibt vor, dass im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung, bei der Arbeitgeber/innen die für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Arbeitnehmer/innen bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen und auf dieser Grundlage Maßnahmen zur Gefahrenverhütung festzulegen haben, auch psychische Arbeitsbelastungen zu berücksichtigen sind. Für die Evaluierung können auch Arbeitspsycholog/innen herangezogen werden.

Die Arbeitsinspektion hat einen umfangreichen „Leitfaden für die Arbeitsinspektion zur Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen im Rahmen der Kontroll- und Beratungstätigkeit“ erstellt.

Der Leitfaden beschreibt die Ziele, die Aufgaben und das Vorgehen der Arbeitsinspektor/innen bei ihrer Kontroll- und Beratungstätigkeit. Er enthält auch die Grundlagen für die Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen durch die Arbeitsinspektion.

2011-2013 führte die **Arbeitsinspektion** die **Schwerpunktaktion „Gesund arbeiten im Hotel- und Gastgewerbe – Prävention von psychosozialen und ergonomischen Belastungen“** durch.

Ziel war die Reduktion von arbeitsbedingten Erkrankungen, die durch physische und psychosoziale Belastungen im Hotel- und Gastgewerbe verursacht werden, wobei das Hauptaugenmerk auf die Bereiche Küche, Service und Housekeeping gelegt wurde.

Typische physische Belastungen im Hotel- und Gastgewerbe sind langes Stehen, ungünstige Körperhaltung, ungünstige Drehbewegungen, Zwangshaltungen, schweres Heben und Tragen, eingeschränkte Arbeitsflächen, Hitze etc.

Zu den im Hotel- und Gastgewerbe typischen psychosozialen Belastungen gehören nicht planbare und überlange Arbeitszeiten, Schicht- und Nachtarbeit, zunehmender Zeitdruck, Aggressionen zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten, aber auch in der Kommunikation mit Kund/innen, "Zwangslächeln", Kundenbeschwerden, sexuelle Belästigung etc.

In der Schwerpunktaktion erhielten die beteiligten Arbeitsinspektoren/innen Schulungen mit Schwerpunkt auf Prävention arbeitsbedingter psychischer Belastungen. Durch Verwendung standardisierter Checklisten und Informationsmaterialien wurde ein einheitliches Vorgehen bei Kontrollen und Beratungen gewährleistet.

Im Rahmen der Aktion wurden in einer ersten Kontrollphase (August 2011-Jänner 2012) 112 Hotels mit Beherbergung und 85 Gastgewerbebetriebe ohne Beherbergung, in einer zweiten Kontrollphase (Februar 2012-November 2012) 187 Gastgewerbebetriebe ohne Beherbergung besucht, wobei für die Kontrollen und Beratungen durchschnittlich 2,5 Stunden aufgewendet wurden.

Die gezielte Beratung durch die Arbeitsinspektion und die Auseinandersetzung der Betriebe mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen führten dazu, dass in etwa 40% der 81 Betriebe, die zweimal kontrolliert wurden, deutliche Verbesserungen festgestellt werden konnten.

Auf der Homepage der Arbeitsinspektion stehen verschiedene **Folder und Merkblätter** speziell zur **Arbeitszeitgestaltung und Prävention psychischer und physischer Fehlbelastungen im Hotel- und Gastgewerbe** zur Verfügung.

Maßnahmen im Themenbereich der OECD-Studie sind natürlich auch im aktuellen Regierungsprogramm der Bundesregierung projektiert.

Ihre Vorbereitungen sind in letzter Zeit in wichtigen Bereichen weitergekommen, wie im Bereich der **Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping**.

Damit von „Qualität der Arbeit“, wie sie die OECD in ihrer Studie beleuchtet, überhaupt gesprochen werden kann, ist die Einhaltung zumindest des Mindestlohniveaus essenziell und existenziell notwendig.

Die Durchsetzung des Mindestlohniveaus darf nicht bloß einzelnen Anspruchsberechtigten und der prekären Situation überlassen bleiben, dass Arbeitnehmer/innen dazu gerichtlich gegen ihre Arbeitgeber/innen vorgehen müssen.

Mit dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G) wurden bekanntlich vielmehr Verwaltungsbehörden für eine allgemeine Kontrolle der Lohnbedingungen zuständig gemacht.

Die seit Anfang November im Nationalrat behandelte Regierungsvorlage zur **Novellierung des LSDB-G** hat unter anderem zum Ziel,

- die Lohnkontrollen auf alle Entgeltbestandteile auszuweiten,
- den Strafraum hinsichtlich des Nichtbereithaltens von Lohnunterlagen zu verschärfen,
- das Instrument der Untersagung der Dienstleistung auf die Tatbestände der Behinderung oder Vereitelung der Lohnkontrolle sowie auf den Tatbestand der Nichtübermittlung der Lohnunterlagen zu erstrecken.

Als weitere Maßnahme der Erhöhung der Beschäftigungsqualität, die der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie und damit auch dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz dient, sieht das Regierungsprogramm eine Änderung im Urlaubsrecht vor: Die **Anrechnung weiterer Vordienstzeiten** soll es erleichtern, den Anspruch auf eine **sechste Urlaubswoche** zu erreichen. Diesbezüglich wird eine Einigung der Sozialpartner angestrebt.

Frage 5:

Alle Behörden, die für die Kontrolle der Lohnbedingungen, der Sicherheit und der Gesundheit am Arbeitsplatz, der Arbeitszeit, der Leistung von Beiträgen zur Sozialversicherung zuständig sind, machen regelmäßig die Erfahrung, dass, generell gesprochen, die **Arbeitsbedingungen im Tourismus durchaus verbesserungsbedürftig** sind.

So zählt das Beherbergungs- und Gastgewerbe zu den negativen Spitzenreitern bei **Übertretungen der höchstzulässigen Arbeitszeit, der Bestimmungen zum besonderen Schutz beschäftigter Jugendlicher sowie der Mindestentlohnung nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSDB-G)**.

Der Wirtschaftssektor Beherbergungs- und Gastgewerbe ist überwiegend von Saisonbeschäftigung geprägt: Das Verhältnis von ganzjähriger zu Saisonbeschäftigung beträgt 35%:65%.

Auch daraus erklärbar ist die **unterdurchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer**: Die durchschnittliche Dauer der Beschäftigung im selben Gastronomiebetrieb beträgt nur 5,5 Jahre (9,8 Jahre in sonstigen Betrieben).

Das zeitliche Ausmaß der Arbeitsverhältnisse in der Gastronomie beträgt, nach statistischen Verweildauern gerechnet, nur ein Drittel bis die Hälfte des Durchschnitts aller Wirtschaftszweige.

Auf der anderen Seite ist das **Beschäftigungswachstum im Tourismus** deutlich stärker im Steigen begriffen als in der gesamten Beschäftigung.

Verbesserungspotenziale liegen zum einen in der **Arbeitsorganisation** und in der **Arbeitszeit**, insbesondere bei der Einhaltung der Höchstgrenzen der Arbeitszeit, der täglichen und wöchentlichen Ruhezeit und der täglichen Ruhepausen.

Zum anderen sollte die **Prävention** zum Schutz der Sicherheit und der physischen und psychischen Gesundheit nicht bloß als bürokratische Hürde, sondern ihrer Zwecksetzung entsprechend ausgeübt werden.

Das **Arbeitsklima** könnte oft durch relativ unkomplizierte Maßnahmen verbessert werden, die keiner eigenen gesetzlichen Regelung bedürfen: Wertschätzung und Anerkennung durch Vorgesetzte, die ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen den Rücken stärken.

Fragen 6 und 7:

Es werden keine gesonderten Daten speziell über Beschwerden hinsichtlich Arbeitszeitübertretungen in Tourismusbereichen statistisch erhoben.

Daher ist auch eine Nennung konkreter Zahlen und eine Aufschlüsselung der Entwicklung in den Jahren 2004-2014 nicht möglich.

Frage 8:

Beschwerden im Sozialministerium, die All-Inclusive- (oder „All-In“-)Verträge betreffen, werden nicht zahlenmäßig erfasst.

Im Sozialministerium langen nicht wie in Interessenvertretungen Beratungswünsche, Beschwerden und Ersuchen um Rechtsvertretung in statistisch signifikanten Ausmaßen und Verteilungen ein.

Das Sozialministerium gibt täglich zu zahlreichen Anfragen von Einzelpersonen per Telefon, Schriftverkehr und E-Mail aus verschiedensten, auch arbeitsrechtlichen Rechtsbereichen Auskunft.

Einige dieser Anfragen können auch als Beschwerden über die jeweilige konkrete individuelle Situation bzw. auch als Beschwerden über gesetzliche Bestimmungen interpretiert werden.

Es werden aber keine Auflistungen von Individualanfragen nach Themenbereichen geordnet geführt und stehen daher auch nicht zur Verfügung.

Frage 9:

Für die Beantwortung dieser Frage ist der Herr Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft zuständig.

Fragen 10 bis 12:

Der von Ihnen angegebene Wert von € 7,89,-- wurde in der Verdienststrukturerhebung 2010 der Statistik Austria ausgewiesen. Es handelt sich dabei um den Median-Bruttostundenverdienst für die Wirtschaftstätigkeit Beherbergung und Gastronomie für das gesamte Jahr 2010; Monatswerte existieren daher nicht.

Seit dem Jahr 2010 wurde keine weitere Verdienststrukturerhebung durch die Statistik Austria vorgenommen, sodass hierzu keine Vergleichszahlen existieren.

Der von der Statistik Austria herausgegebene Tariflohnindex sieht im Bereich Tourismus und Freizeitwirtschaft für Arbeiter/innen eine Steigerung von 2010 auf 2011 von 1,9%, von 2011 auf 2012 von 2,4% und von 2012 auf 2013 von 5,2% vor. Für Angestellte stieg der Tariflohnindex während dieses Zeitraumes um 1,3%, 2,2% und 4%.

Der Median-Brutto-Monatsverdienst betrug 2012 für die Wirtschaftstätigkeit Beherbergung und Gastronomie für Arbeiter/innen € 1.518,-- und für Angestellte € 1.936,--.

Frage 13:

Eine sozial ausgewogene Lohnpolitik, die die Interessen aller Arbeitnehmer/innen wahrnimmt, ist sicherlich ein Hauptanliegen der österreichischen Sozialpolitik und somit auch meines Ressorts.


In Österreich liegt – soweit die Privatwirtschaft betroffen ist - die Lohnpolitik jedoch im autonomen Verantwortungsbereich der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen. Demnach fällt die Festsetzung von Mindestlöhnen und –gehältern in die Zuständigkeit der Kollektivvertragsparteien. Die Kollektivvertragsverhandlungen erfolgen üblicherweise auf Branchenebene. Die wirtschaftliche Situation der Betriebe spielt hier eine Rolle.

Es liegt in der Verantwortung der Sozialpartner dafür zu sorgen, dass die wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmen und Betriebe einer Branche berücksichtigt wird und zugleich die Beschäftigten den ihnen gebührenden Anteil am Produktionszuwachs erhalten, womit insgesamt dem sozialpolitischen Ziel der Existenzsicherung und Wohlstandsvermehrung Rechnung getragen werden kann.

Eine Einmischung der Regierung in die Kollektivvertragsautonomie der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen und somit in das bewährte System der Lohn- und Gehaltsfestsetzung im Wege von Kollektivverträgen wäre meiner Ansicht daher nicht zielführend.

Mit freundlichen Grüßen

HBM Rudolf Hundstorfer

Signaturwert	Q9bJWfycXQ7r3ULcCIHNqmmhGZD4NSkQPr497TMJhy8rs5quPFhO/9q7NkHJtHHvlcQRjKbMza3JDjfs9zsFxmLxlJhr9yPZDs8BSzTkoMLOFr8wNcZpnAhyPI8XsedAo3CozjnW6GhZhLqoX2p5S6BQ/zwSw0hyNgw3+Uq5Bkk=	
	Unterzeichner	serialNumber=373486091417,CN=BMASK,O=BM fuer Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz,C=AT
	Datum/Zeit-UTC	2014-11-12T10:00:45+01:00
	Aussteller-Zertifikat	CN=a-sign-corporate-light-02,OU=a-sign-corporate-light-02,O=A-Trust Ges. f. Sicherheitssysteme im elektr. Datenverkehr GmbH,C=AT
	Serien-Nr.	532586
	Parameter	etsi-bka-moa-1.0
Hinweis	Dieses Dokument wurde amtssigniert.	
Prüfinformation	Informationen zur Prüfung der elektronischen Signatur finden Sie unter: http://www.signaturpruefung.gv.at Informationen zur Prüfung des Ausdrucks finden Sie unter: http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH1052	