
570/AB XXV. GP

Eingelangt am 31.03.2014

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. 519/J des Abgeordneten Erwin Spindelberger und weiterer Abgeordneter wie folgt:

Zur Frage 1:

Laut Auskunft der Statistik Austria (Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung) wurden laut Quartalsvergleich im **4. Quartal 2013** insgesamt 70,1 Millionen Überstunden geleistet (Männer 49,2 Mio., Frauen 20,9 Mio.). Das bedeutet gegenüber dem **4. Quartal 2012** einen Rückgang von 4,2%, (wobei dieser ausschließlich Männer betraf, bei den Frauen blieb die Anzahl gleich) und gegenüber dem **4. Quartal 2011** sogar einen Rückgang von insgesamt 12,5% (Männer -15,4%, Frauen -5,7%).

Für das **Jahr 2013** weist diese Statistik eine Gesamtsumme von 270,4 Millionen Überstunden aus, davon 193,9 Mio. (bzw. 71,7%) für die Männer und 76,5 Mio. (bzw. 28,3%) für die Frauen.

Gegenüber dem **Jahr 2012** mit 299 Millionen Überstunden ergibt sich somit ein relativ deutlicher Rückgang von 10,7%, während der Rückgang von 2011 (damals wurden 303 Mio. Überstunden geleistet) auf 2012 nur 1,3% betrug.

Zur Frage 2:

Da seitens der Statistik Austria weiterhin keine Unterscheidung zwischen Geld- und Zeitzuschlägen getroffen wird, kann diese Frage nach wie vor nicht beantwortet werden. Es wird diesbezüglich auf die Frage 3 der Parlamentarischen Anfrage Nr. 12295/J-NR/2012 verwiesen.

Zur Frage 3:

Das WIFO hat im Juni 2013 eine genaue Analyse des Phänomens „Unbezahlte Überstunden in Österreich“ durchgeführt, aus der hervorgeht, dass In Österreich im Jahr 2012 knapp 170.000 Personen 68,4 Millionen unbezahlte Überstunden geleistet haben, das sind 23,1% der geleisteten Überstunden.

Für das Jahr 2013 weist die Statistik Austria einen Anteil von etwa 20% der geleisteten Überstunden als unbezahlt aus.

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

Zur Frage 4:

Von der Arbeitsinspektion erfolgten folgende Beanstandungen für das Jahr 2012:

1.314 mangelhaft geführte, 1.770 fehlende Arbeitszeitaufzeichnungen.

Für das Jahr 2013 stehen die endgültigen Zahlen noch nicht fest, die vorläufigen Zahlen lauten:

1.406 mangelhaft geführte, 1.948 fehlende Arbeitszeitaufzeichnungen.

Wie bereits in der Beantwortung zu Frage 6 der Parlamentarische Anfrage Nr. 12295/J-NR/2012 ausgeführt wurde, können falsche (im Sinne von gefälschten) Arbeitszeitaufzeichnungen nur sehr schwer und meist nicht ohne Zeugenaussage von Arbeitnehmer/innen nachgewiesen werden, wobei dies wegen der negativen Auswirkungen auf deren Arbeitsverhältnisse von den Arbeitsinspektoraten möglichst vermieden wird. Bei bisher erfolgten Anzeigen der Arbeitsinspektorate an die Staatsanwaltschaft wegen Fälschung von Beweismitteln wurden die Verfahren eingestellt.

Zur Frage 5:

Bei jeder Übersichtskontrolle werden stichprobenartige Kontrollen der Arbeitszeiten anhand der Arbeitszeitaufzeichnungen durchgeführt. Die Nichtführung bzw. mangelhaften Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen unterliegt einer eigenen Strafbestimmung. Wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird, sind Verstöße gegen die Aufzeichnungspflicht hinsichtlich jedes Arbeitnehmers/jeder Arbeitnehmerin gesondert zu bestrafen.

Zur Frage 6:

Von der Arbeitsinspektion werden weiterhin keine derartigen Daten erhoben.

Zur Frage 7:

Die bereits genannte WIFO-Studie zeigt, dass Frauen zwar anteilmäßig weniger Überstunden erbringen als Männer, aber die Daten zeigen auch, dass der Anteil unbezahlter Überstunden daran bei den Frauen höher ausfällt.

Im Jahr 2012 arbeiteten rund 20% der Männer unentgeltlich, bei Frauen blieben rund 30% dieser Mehrleistungen unbezahlt. In beiden Fällen stellte dies einen ganz leichten Anstieg gegenüber 2011 dar.

Im Jahr 2013 betrug laut Statistik Austria der Anteil der nicht geleisteten Überstunden 17% bei den Männern und 27% bei den Frauen und ist somit wieder leicht gesunken.

Die Differenz ist zwischen Männern und Frauen ist allerdings (nachdem sie zwischen 2004 und 2011 deutlich kleiner wurde) seit 2011 unverändert geblieben.

Es bleibt abzuwarten, inwieweit der im Jahr 2011 eingeführte Einkommensbericht, der mit 1. Jänner 2013 für Arbeitgeber/innen, die zwischen 250 und 500 Arbeitnehmer/innen beschäftigen und erst mit 1. Jänner 2014 für Arbeitgeber/innen, die zwischen 150 und 250 Arbeitnehmer/innen beschäftigen, in Kraft getreten ist, sich hier in nächster Zukunft positiv auswirken wird.

Zur Frage 8:

Die arbeitsvertragsrechtlichen Details der „All-in-Verträge“ sind von der Arbeitsinspektion nicht zu überprüfen. Für Arbeitnehmer/innen, die nicht unter die Ausnahmebestimmung des AZG für leitende Angestellte fallen, müssen Arbeitszeitaufzeichnungen geführt werden, es gelten die im AZG festgelegten Arbeitszeitgrenzen und deren Einhaltung wird von der Arbeitsinspektion auch bei „All-in-Verträgen“ kontrolliert.

Es ist richtig, dass „All-in-Verträge“ früher nur mit leitenden Angestellten abgeschlossen wurden, die aufgrund der Übertragung maßgeblicher Führungsaufgaben ohnehin nicht unter das Arbeitszeitgesetz fallen und dass sich dieser Personenkreis jedoch in den letzten Jahren rasch und deutlich vergrößert hat, da solche Verträge zunehmend auch mit Arbeitnehmer/innen abgeschlossen werden, die keine Leitungsfunktionen innehaben.

Es ist nicht zu bestreiten, dass diese Entwicklung Probleme mit sich bringt, insbesondere dann, wenn solche Verträge mit dem vornehmlichen Ziel einer Verschleierung der tatsächlichen Arbeitszeiten abgeschlossen werden und damit die Kontrolle der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes erschweren. Gleichzeitig ist aber auch festzuhalten, dass All-in-Verträge nicht zwangsläufig für die Arbeitnehmer/innen nachteilig sein müssen, insbesondere für jene Gruppe an Arbeitnehmer/innen, die zwar keine leitenden Angestellten sind und daher unter das AZG fallen, aber Leitungsfunktionen innehaben. Ein generelles Verbot halte ich daher für wenig zielführend.

Vielmehr muss es aus meiner Sicht darum gehen, zu einem gesetzeskonformen und sachgerechten und „fairen“ Einsatz dieser besonderen Entlohnungsform zu kommen. Ich darf dazu auf das aktuelle Regierungsprogramm verweisen, das im Kapitel „Arbeitsrecht“ als Maßnahme, die für mehr gegenseitige Fairness im Arbeitsverhältnis sorgen soll, mehr „Transparenz bei All-In-Klauseln“ vorsieht. Nach dem Regierungsprogramm soll der Grundlohn ziffernmäßig in der All-In-Klausel ausgewiesen werden, widrigenfalls dem/der Arbeitnehmer/in der dem persönlichen Tätigkeitsniveau angemessene Ist-Grundlohn (einschließlich der branchen- und ortsüblichen Überzahlung des Kollektivvertrags) gebühren soll.

Dazu werden derzeit Gespräche mit den Sozialpartnern geführt.

Zur Frage 9:

Da von den Arbeitsinspektoraten die Einhaltung der Höchstgrenzen der Arbeitszeit, nämlich Tagesarbeitszeiten bis zu 10 (bzw. 12 Stunden) und Wochenarbeitszeiten bis zu 50 (bzw. 60) Stunden zu kontrollieren ist und bei Vorliegen eines „erhöhten Arbeitsbedarfs“ bis zu diesen Grenzen gearbeitet werden darf, wird das Vorliegen der genannten Voraussetzungen von den Arbeitsinspektoraten nicht überprüft.. Überstunden über die im AZG festgelegten Arbeitszeitgrenzen hinaus werden entsprechend der im Arbeitsinspektionsgesetz 1993 festgelegten Vorgangsweise zunächst beanstandet bzw. bei neuerlicher Feststellung bei der Verwaltungsstrafbehörde angezeigt. Eine Anzeige ist auch sofort möglich, wenn es sich um Arbeitszeitüberschreitungen größeren Ausmaßes handelt.