

---

**12868/J XXV. GP**

---

**Eingelangt am 28.04.2017**

**Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.**

## **Anfrage**

**der Abgeordneten Josef Schellhorn, Gerald Loacker, Kolleginnen und Kollegen  
an den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz**

**betreffend Meldung von Betriebsvereinbarungen nach § 7 Arbeitszeitgesetz**

Im Arbeitsübereinkommen der Regierung ist festgehalten, die Ausweitung der täglichen Arbeitszeit auf 12 Stunden bei Gleitzeit anzugehen. Konkret wurde die Verhandlung von möglicher Arbeitszeitflexibilisierung den Sozialpartnern überlassen. Diese haben nun bis 30. Juni Zeit, die Verhandlungen abzuschließen. Im Arbeitsprogramm der Regierung heißt es: "Die Bundesregierung arbeitet gemeinsam mit den Sozialpartnern an der Lösung der Frage der Flexibilisierung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Bis 30. Juni 2017 sollen die Sozialpartner ein Paket vereinbaren. Sollte sich in dieser Frage keine gemeinsame Lösung abzeichnen, wird die Bundesregierung im 3. Quartal 2017 einen eigenen Vorschlag beschließen."

Laut einer IHS-Studie würde eine Arbeitszeitflexibilisierung in Form von Arbeitskonten die Wettbewerbsfähigkeit der österr. Unternehmen markant verbessern. Höhere Beschäftigung, höhere Löhne und Gehälter sowie eine höhere Stabilität der Beschäftigungsbeziehungen wären die Folge (siehe auch: IHS.2014. Abschätzung der volkswirtschaftlichen Effekte der Standortpolitik).

Tiefergehende Studien besagen sogar, dass sich in Österreich aufgrund der Arbeitszeitflexibilisierung im Produktionssektor ein langfristiges Potenzial einer BIP-Steigerung von 0,5 Prozent ergibt (Hofer, H., Schuster, P., Titlbach, G. (2013), Ökonomische Potenziale von Arbeitszeitflexibilisierung im Produktionssektor, Kurzstudie im Auftrag der IV, Wien). Auf der anderen Seite gibt es Stimmen, vor allem von Vertretern der Arbeiterkammer und der Gewerkschaft, die der Meinung sind, dass die Löhne durch Arbeitszeitflexibilisierung in Form von Arbeitskonten sinken werden.

Auf der Website des BMWFW findet man bei den Maßnahmen der Standortpolitik unter anderem das Ziel der effizienten Arbeitsmarktpolitik und Modernisierung der Arbeitsmarktverwaltung. Man ist also im Wirtschaftsministerium der Meinung, dass es nicht genug Spielraum für Arbeitszeit gibt. Damit liegt das BMWFW auf einer Linie mit den meisten Betrieben, welche ebenfalls bemängeln, dass Restriktionen in der Arbeitszeit der besseren und weiteren Entwicklung im Weg stehen. Von den Kritikern der Arbeitszeitflexibilisierung ist wiederholt zu vernehmen, dass es ohnehin genug Spielraum gibt. Diese sind aber wiederum mit gewissen Auflagen verbunden.

**Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.**

So kann ein Betrieb bei besonderer Auslastung Betriebsvereinbarungen treffen, die über kollektivvertragliche und gesetzliche Arbeitszeitregelungen hinausgehen. Gegenständlich ist das im Arbeitszeitgesetz § 7 geregelt. Jedoch ist die Anwendung dieses Paragraphen mit bürokratischen Schwierigkeiten verbunden. Konkret lautet § 7 (4) bzw. (4a) Arbeitszeitgesetz:

*"(4) Bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf können zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils durch Betriebsvereinbarung, die den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie dem zuständigen Arbeitsinspektorat zu übermitteln ist, in höchstens 24 Wochen des Kalenderjahres Überstunden bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zugelassen werden, wenn andere Maßnahmen nicht zumutbar sind. Wurde die Arbeitszeit in acht aufeinander folgenden Wochen nach dieser Bestimmung verlängert, sind solche Überstunden in den beiden folgenden Wochen unzulässig. Die Tagesarbeitszeit darf zwölf Stunden nicht überschreiten.*

*(4a) In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, sind Überstunden nach Abs. 4 zulässig, wenn*

- 1. diese zusätzlichen Überstunden im Einzelfall schriftlich vereinbart wurden und*
- 2. die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit dieser zusätzlichen Überstunden für die betreffenden Tätigkeiten durch einen Arbeitsmediziner festgestellt wurde. Auf Verlangen der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer ist ein weiterer, einvernehmlich bestellter Arbeitsmediziner zu befassen. Dieses Verlangen ist binnen fünf Arbeitstagen ab Mitteilung des Ergebnisses der vom Arbeitgeber veranlasseten Prüfung zu stellen. Die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit ist nur gegeben, wenn beide Arbeitsmediziner dies bestätigen."*

Des Weiteren kann die Arbeitszeit unter den Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 und 2 die Wochenarbeitszeit durch Überstunden bis auf 60 Stunden, die Tagesarbeitszeit bis auf 13 Stunden ausgedehnt werden. Bei Zulassung einer Verlängerung der Arbeitszeit durch das Arbeitsinspektorat gemäß § 5 Abs. 3 sind Überstunden nach Abs. 1 nur bis zu einer Tagesarbeitszeit von 13 Stunden und einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden zulässig. So ist es im Arbeitszeitgesetz § 7 (3) geregelt.

Gleichzeitig gibt es immer wieder den Fall, dass das Unternehmen Strafen bekommen weil sie gegen die Arbeitszeitregelungen verstoßen. Mitunter auch deswegen weil mit der Anmeldung ein wesentlicher Aufwand verbunden ist.

Aus diesem Grund stellen die unterfertigten Abgeordneten nachstehende

## **Anfrage:**

1. Wie viele Betriebsvereinbarungen nach § 7 Abs 4 AZG wurden in den Jahren 2010-2016 gemeldet? (bitte um Auflistung nach Bundesländern und Jahren)
2. Wie viele der Betriebsvereinbarungen aus Frage 1 wurden durch das jeweilige Arbeitsinspektorat überprüft? (Bitte um analoge Auflistung wie in Frage 1)
3. Wie viele Anzeigen wegen Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz gab es in den Jahren 2010-2016? (bitte um Auflistung nach Bundesländern und Jahren)
  - a. Wie hoch sind die Strafen der Verstöße aus Frage 3? (Bitte um analoge Auflistung wie in Frage 3)

**Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.**

4. Wie viele Anzeigen wegen Verstößen gegen § 9 AZG gab es in den Jahren 2010-2016? (bitte um Auflistung nach Bundesländern und Jahren)
  - a. Wie viele davon führten zu Strafzahlungen der Unternehmer? (Bitte um analoge Auflistung wie in Frage 4)
  - b. Wie hoch sind die Strafen der Verstöße aus Frage 4? (Bitte um analoge Auflistung wie in Frage 4)
5. Wie viele Anzeigen wegen Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz gab es in den Jahren 2010-2016 obwohl Betriebsvereinbarungen gemäß nach § 7 (wie in Frage 1) vorhanden waren? (bitte um Auflistung nach Bundesländern und Jahren)
  - a. Wie viele davon führten zu Strafzahlungen der Unternehmer? (Bitte um analoge Auflistung wie in Frage 5)
  - b. Wie hoch sind die Strafen der Verstöße aus Frage 5? (Bitte um analoge Auflistung wie in Frage 5)
6. Wie viele Anzeigen wegen Verstößen gegen § 9 AZG gab es in den Jahren 2010-2016 obwohl Betriebsvereinbarung nach § 7 (wie in Frage 1) vorhanden waren? (Auslistung nach Bundesländern und Jahren)
  - a. Wie hoch sind die Strafen der Verstöße aus Frage 6? (Bitte um analoge Auflistung wie in Frage 6)