

## 8583/J XXV. GP

Eingelangt am 08.03.2016

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

# Anfrage

des Abgeordneten Doppler  
und weiterer Abgeordneter  
an den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz  
betreffend All-in-Verträge

news.orf.at berichtete am 3.3.2016:

### "Belastung für Arbeitnehmer steigt"

**Arbeitnehmer mit einem All-in-Vertrag arbeiten öfter in der Freizeit, im Urlaub oder gar im Krankenstand. Das zeigt der aktuelle Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer (AK) Oberösterreich. Rund ein Drittel der Befragten arbeitet laut Umfrage nach Dienstschluss einfach weiter.**

Fast zehn Prozent arbeiten häufig nach Dienstschluss weiter, so die AK. Fast jeder Fünfte (18 Prozent) arbeitet zudem im Urlaub, 14 Prozent arbeiten auch im Krankenstand. Männer, ältere Arbeitnehmer und Beschäftigte mit Matura sind von Arbeit nach Dienstschluss häufiger betroffen - sechs von zehn Arbeitnehmern mit Matura arbeiten in ihrer Freizeit, fast ein Viertel häufig. Fast jeder Dritte mit Matura arbeitet auch im Krankenstand.

### **Ein Drittel mehr All-in-Verträge**

Ein Grund für diese Entgrenzung von Arbeit und Freizeit sind die zunehmenden All-in-Verträge, kritisiert AK-OÖ-Präsident Johann Kalliauer. Ende 2015 habe fast jeder Vierte (24 Prozent) einen solchen Vertrag gehabt, der alle Ansprüche aus Überstundenarbeit abdeckt, umgerechnet 800.000 Arbeitnehmer. Ende 2013 hatten erst 18 Prozent einen solchen Vertrag.

Diese Arbeitnehmer müssten meist mehr Überstunden machen, als durch ihren jeweiligen All-in-Vertrag abgedeckt ist, ohne dass das zusätzlich mit Zeit oder Geld abgegolten würde, so die AK. Damit würden sie in Summe auf einen geringeren Stundenlohn kommen. All-in-Verträge seien daher ein „Etikettenschwindel“, so Kalliauer. Ähnliches gelte oft auch für jene 16 Prozent Arbeitnehmer, die eine Überstundenpauschale ausgezahlt bekommen. Mehr Transparenz soll hier die jüngst erfolgte Änderung im Arbeitsrecht bringen, wonach das Bruttogehalt für die Normalarbeitszeit ausgewiesen werden muss.

### **Viele Branchen und Berufe betroffen**

Gerade All-in-Verträge seien in vielen Branchen und Berufen oft aber gar nicht nötig oder angebracht, so die AK. Ursprünglich für Führungskräfte eingeführt, hätten inzwischen keineswegs nur Beschäftigte in höheren Positionen einen All-in-Vertrag. Unter einfachen Angestellten und Hilfsarbeitern habe bereits jeder Fünfte so einen Pauschalvertrag, besonders hoch ist der Anteil auch im Bauwesen. Unter leitenden Angestellten sind es bis zu 45 Prozent. Insgesamt sind eher jüngere als ältere Beschäftigte, mehr Männer wie Frauen betroffen.

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

### **Smartphones verhindern Abschalten vom Job**

Wenig hilfreich beim Abschalten vom Job sind zudem Smartphones und Notebooks, die auch immer öfter vom Arbeitgeber gestellt werden. Hatte vor zwei Jahren noch jeder zehnte Arbeitnehmer ein dienstliches Smartphone, so ist es laut AK mittlerweile jeder Siebente, jeder Zehnte hat auch einen Computer. Von diesen Personen nutzt jeder Dritte die Geräte auch in der Freizeit, um etwas für die Arbeit zu erledigen, 14 Prozent immerhin jeden Tag.

Als Grund nannten die Befragten, dass sie noch schnell etwas fertig machen und sie die Kollegen nicht belasten wollten oder weil das Handy auch daheim klingelt und Mails keine Rücksicht auf reale Dienstzeiten nehmen würden, so Kalliauer. Die ständige Erreichbarkeit und das damit verbundene Nicht-abschalten-Können bergen aber die Gefahr eines Burn-outs und anderer psychischer Probleme wie etwa Schlafstörungen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssten verantwortungsvoller mit den Ressourcen umgehen, so der AK-Präsident.

Schlecht abschalten können laut AK insbesondere Lehrer, Trainer und andere Beschäftigte im Unterrichtswesen, Banker und Versicherungsangestellte sowie Personen in der Baubranche. Als Gründe, die Arbeit mit nach Hause zu nehmen, wurden in erster Linie Argumente wie „Ich mache es gerne“ und „Das Erfüllen des Arbeitspensums in der Arbeitszeit war nicht möglich“ genannt. Beschäftigte in Wien nehmen ihre Arbeit laut AK deutlich häufiger mit nach Hause als jene in der Steiermark, in Kärnten oder im Burgenland.

### **Wirtschaftskammer verweist auf freie Tage**

Die Wirtschaftskammer sieht das Thema All-in-Verträge etwas anders und verwies in einer Aussendung auf in Summe 38 zur Verfügung stehende arbeitsfreie Tage im Jahr, womit Österreich EU-weit im Spitzensfeld liege. Hinzu komme, dass laut einer IMAS-Umfrage bereits 25 Prozent der bezahlten Arbeitszeit wegen Urlaubs- und Feiertagen, Krankenständen, Arztbesuchen, Behördengängen und Internetsurfen nicht produktiv gearbeitet werde.

„Es ist richtig, dass heutzutage Arbeit und Freizeit immer mehr ineinanderfließen, wobei das aber in beide Richtungen stattfindet“, meinte der Präsident der Wirtschaftskammer Oberösterreich, Rudolf Trauner. All-in-Verträge könnten jedenfalls nicht das große Problem sein. Sie ermöglichen Beschäftigten einen hohen Pauschallohn und würden auch dann gebühren, wenn keine oder weniger Überstunden geleistet werden, sagte der Kammerchef.

### **Zufriedenheit bei Jungen sinkt weiter**

Unterdessen liefert der Arbeitsklimaindex auch bei der Stimmung der Beschäftigten bis 26 Jahre ein schlechtes Bild. Die Zufriedenheit mit dem Job, dem Chef, der Arbeitszeitregelung, den Gestaltungsmöglichkeiten und den Mitbestimmungsmöglichkeiten ist im Vergleich zu 2014 stark zurückgegangen. Immer mehr Junge befinden sich in atypischen Beschäftigungsformen, sprich arbeiten befristet, geringfügig oder Teilzeit. Aufstiegschancen sehen sie kaum. Dieser Wert ist bereits seit 2008 rückläufig.“

In diesem Zusammenhang richten die unterfertigten Abgeordneten an den Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz folgende

## **Anfrage**

1. Wie viele Prozent der Arbeitnehmer waren seit 2011 mit einem All-in-Vertrag beschäftigt? (aufgegliedert nach Jahren, Bundesländern, Alter und Geschlecht der Arbeitnehmer)

2. Auf welche Branchen (jährlich und prozentuell) gliederten sich diese All-In-Verträge seit 2011 auf?
3. Wie viele Prozent der Arbeitnehmer waren seit 2011 befristet, geringfügig, oder Teilzeit beschäftigt? (aufgegliedert nach Jahren, Bundesländern, Alter und Geschlecht der Arbeitnehmer)
4. Auf welche Branchen (jährlich und prozentuell) gliederten sich diese befristeten, geringfügigen, oder Teilzeit-Verträge seit 2011 auf?