



Bundesministerium für
Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
T 01 501 65
www.arbeiterkammer.at
DVR 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65 Fax 501 65 4 Datum
BMASK-464.102/0028- VII/B/10a/2016	SP-Gst	Ettl, Lutz, Aufner, Hauer, Wimmer	DW 2419 DW 2419 27.10.2016

Internationale Arbeitsorganisation (IAO); Berichte über nicht ratifizierte Übereinkommen 2016/2017: Fragebogen über Arbeitszeit

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung des Fragebogens der IAO über nicht ratifizierte Übereinkommen und Empfehlungen für die Jahre 2016/2017 betreffend das Thema Arbeitszeit und äußert Bedauern darüber, dass von den im Fragebogen behandelten Übereinkommen von der Republik Österreich nur zwei ratifiziert wurden und keines in Kraft gesetzt wurde (ausgenommen Nr 89, das ratifiziert, aber aufgekündigt wurde).

Das österreichische Arbeitszeitrecht hat unter anderem die wichtige Aufgabe, eine Begrenzung der Arbeitszeit vorzunehmen und das vorrangige Ziel, den Schutz der ArbeitnehmerInnen vor übermäßiger Inanspruchnahme ihrer Arbeitskraft durch den/die ArbeitgeberIn zu gewährleisten und die dadurch zu befürchtenden negativen Konsequenzen für den Einzelnen und den Sozialstaat hintanzuhalten.

Die BAK fordert zur Erreichung dieser Ziele folgende Maßnahmen:

- Weniger Überstunden: Der Überstundeneuro soll die Unternehmen motivieren, die Arbeitszeit besser aufzuteilen;
- Unternehmen, die ArbeiterInnen und Angestellten Überstundenentgelte mutwillig vorenthalten, sollen künftig das Doppelte zahlen müssen;
- die sechste Urlaubswoche nach 25 Berufsjahren für alle;
- Vorrang für Teilzeitarbeitskräfte bei der Besetzung von Vollzeitstellen im selben Betrieb
- Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitkräfte ab der ersten Stunde;
- weiterer Ausbau der Freizeitoption in den Kollektivverträgen.

Grundsätzliches

Österreich liegt im europäischen Spitzenfeld, was die durchschnittliche Wochenarbeitszeit (inkl Überstunden sind dies 41,5 Stunden/Woche) der unselbständig Beschäftigten betrifft, hat eine sehr hohe Teilzeitquote bei den Frauen und ist – wie die anderen europäischen Staaten auch – mit dem Problem steigender Arbeitslosigkeit konfrontiert. Zudem stehen für 2015 rund 253 Mio Mehr- und Überstunden zu Buche von denen 52 Mio – also rund ein Fünftel – unvergütet geblieben sind (Quelle Statistik Austria 2016, Daten 2015). Allein diese 52 Mio unvergüteten Mehr- und Überstunden entsprechen einem Einkommensentfall von etwa 1,1 bis 1,3 Mrd Euro oder ergäben rechnerisch ein Arbeitsmarktpotential von rund 30.000 Vollzeitjobs. Deshalb sollten einerseits jene mit hohen Arbeitszeiten von einer Entlastung durch weniger Überstunden oder von zusätzlichen Freizeiträumen profitieren, und andererseits das Volumen von Teilzeitverträgen in Richtung existenzsichernder Arbeitsplätze angehoben bzw Arbeitsplätze für Arbeitslose bereitgestellt werden. Das Interesse an Arbeitszeitreduktion bei jenen mit einer hohen Stundenanzahl ist zunehmend stärker vorhanden.

Frage 2: Anwendungsbereich

Die Frage nach dem Geltungsbereich des ArbeitnehmerInnenbegriffes, an den die Regelungen betreffend Arbeitszeit in Österreich anknüpfen, spricht ein wachsendes Problem in Österreich an, nämlich das der „Flucht aus dem Arbeitsrecht“. Zunehmend wird Arbeit in atypischer Form vergeben und in den letzten Jahren verstärkt auch in Form der sogenannten „Neuen Selbstständigkeit“.

Für diese Personengruppe gilt das Arbeitszeitrecht überhaupt nicht, das heißt für diese Beschäftigten gibt es weder Einkommens- noch Arbeitszeitschutz. Das kann bei diesen Beschäftigten in einen Teufelskreis aus Armutgefährdung, erhöhtem Arbeits(zeit-)einsatz und in der Folge auch zu gesundheitlichen Problemen führen. Daher erscheint eine Einbeziehung jener Gruppe von „Neuen Selbstständigen“, die weder Kapital noch die typischen Eigenschaften von UnternehmerInnen aufweisen und schutzwürdig sind, in den Schutznormenkanon erstrebenswert, der ansonsten nur ArbeitnehmerInnen vorbehalten ist.

Mit dem Begriff „Neue Selbständige“ wird eine völlig heterogene Personengruppe bezeichnet. Gemeinsam ist den so Bezeichneten lediglich, dass sie alle bei der gewerblichen Sozialversicherung versichert sind.

Rechtliche Unterscheidung nach der Sozialversicherungszugehörigkeit

Der eine Teil der als „Neue Selbständige“ Bezeichneten ist im Jahr 1997 gesetzlich definiert worden. Damals wollte der Gesetzgeber den Sozialversicherungsschutz auch auf (teils neue) selbständige Tätigkeiten außerhalb des Gewerbebereichs ausweiten. Seither fällt jeder, der selbständig erwerbstätig ist jedoch kein Gewerbe betreibt, unter den damals geschaffenen § 2 Abs 1 Z 4 des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (GSVG). In der Literatur hat sich für diese Gruppe die Bezeichnung „Neue Selbständige“ eingebürgert. Zu dieser

Gruppe gehören zB PsychotherapeutInnen, selbstständige PhysiotherapeutInnen, Animatoure, etc. Verwirrend ist, dass in dieser Gruppe allerdings auch Berufsgruppen erfasst werden, die nicht „neu“ auf den Markt kamen, sondern deren Sozialversicherungspflicht neu geordnet werden sollte, nämlich die sogenannten „Freiberufler“: zB JournalistInnen, KünstlerInnen, TierärztInnen. Einige Freiberufler haben allerdings eine eigene gesetzliche Grundlage für ihre Sozialversicherung (also nicht das GSVG), wie zB die Notare (Notariatsversicherungsgesetz, NVG) und die ZiviltechnikerInnen, ÄrztInnen, ApothekerInnen und PatientenanwältInnen das Bundesgesetz über die Sozialversicherung freiberuflich selbstständig Erwerbstätiger (FSVG).

In der gewerblichen Sozialversicherung sind auch die sogenannten Ein-Personen-Unternehmen (EPU) versichert. Da sie einen Gewerbeschein gelöst haben, sind es Gewerbetreibende. Bei diesen gibt es wieder solche, die ein gebundenes (zB TischlerInnen, FremdenführerInnen, ElektrotechnikerInnen) und solche, die ein freies Gewerbe (zB Betrieb eines Solariums) ausüben.

Auch der „freie“ Dienstvertrag soll hier nicht unerwähnt bleiben. Dieser Vertrag fand im Zuge der Atypisierung der Arbeit seit den 70er Jahren vermehrt Anwendung und sollte – wie der Werkvertrag für nicht gewerblich Tätige – 1997 einer sozialversicherungsrechtlichen Absicherung – allerdings im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) durch § 4 Abs 4 – zugeführt werden. Auch bei der Gruppe der freien DienstvertragsnehmerInnen standen vermutlich bei der Vertragswahl eher Kostenersparnis Gesichtspunkte (keine arbeitsrechtlichen Ansprüche wie Kranken- und Dienstverhinderungsentgeltfortzahlung, Urlaubsentgelt, etc) beim Auftraggeber im Vordergrund als der „Freiheitsaspekt“ für den Auftragnehmer im Sinne von mehr Selbständigkeit, den der Name verspricht.

Unterscheidung nach statistischen Gesichtspunkten

Die seit 1997 im GSVG versicherten „Neuen Selbständigen“ wurden nur bis 2000 getrennt von den Freiberuflern statistisch erfasst, weshalb jene Versicherten, die traditionell freie Berufe innehatten und in Kammern organisiert sind von jenen von der Sozialversicherung als „neue Selbständige“ Bezeichneten nicht mehr statistisch gesichert unterschieden werden können. Die Gesamtzahl der nach § 2 Abs 1 Z 4 GSVG Versicherten sind im Jahr 2014 gesamt von der SVA mit insgesamt ca 46.500 ausgewiesen. Die BAK schätzt, dass es sich dabei um ca 30.700 „Neue Selbständige“ und um ca 15.800 Freiberufler nach GSVG – und nicht NGV bzw FSVG – handelt.

Aber auch die Gruppe der Ein-Personen-Unternehmen (EPU) mit Gewerbeschein ist ebenfalls statistisch so widersprüchlich erfasst, dass nur Statistiker die Entwicklungen in diesem Feld halbwegs erfassen können. Sowohl die WKO als auch die Statistik Austria in ihren registerbasierten Statistiken zählt nicht Personen sondern Unternehmen, was zu Doppelzählungen führen kann, wenn eine Person mehrere Gewerbe anmeldet oder dies an zwei Orten tut. Seitens der Unternehmensstatistik der Statistik Austria werden Unternehmen ohne Beschäftigte so gezählt, dass Unternehmen mit einem Einkommen unter 10.000 Euro nicht erfasst sind. Das führt zu einem Auseinanderklaffen der Zahlen, zB für das Jahr 2012 von ca

368.100 (Statistik Austria, Arbeitsstättenzählung), 330.000 (Statistik Austria Registerdaten), 251.200 (WKÖ-Fact-Sheet) und 164.000 (Statistik Austria Unternehmensdemographie).

Grundlagenforschung im Rahmen des Projektes FOCUS 1

Dieses sozialpartnerschaftliche Projekt des BMASK bot eine Unterstützungsstruktur, die auf die Bedürfnisse der Angehörigen in neuen Beschäftigungsformen – wie Neue Selbstständige, WerkvertragnehmerInnen, EPU und freie DienstnehmerInnen (<http://www.focus1.at/>) – zugeschnitten war, hat nun Daten der Statistik Austria aus der abgestimmten Erwerbsstatistik und EU-SILC zu dieser Frage erhoben und kam zu folgenden Ergebnissen:

In der abgestimmten Erwerbsstatistik sind 285.482 Personen erfasst. Davon sind 198.778 von Finanzamtsdaten erfasst, also veranlagt. Es ist zu vermuten, dass ein Großteil der nichterfassten ein Einkommen unterhalb der Veranlagungspflicht – also unter 11.000 Euro – hatte oder im Ausland versteuerte. Ca 1/3 dieser Zahl sind Solo-Selbstständige in der Landwirtschaft.

Umsätze/Einkommen in diesem Bereich

Dieses Thema ist besonders schwierig zu fassen, da bekanntermaßen bei selbstständigem Einkommen eine höhere Gestaltungsmöglichkeit besteht, als bei Lohneinkommen, durch zB Investitionen, das Nettoeinkommen zu senken. Allerdings stellt sich die Frage bei den gewonnenen Daten, inwieweit bei derartig geringen Einkünften der Gestaltungsspielraum wirklich so groß ist, wie bei wirklichen KapitaleignerInnen. Ein weiteres Problem der Vergleichbarkeit stellen die Besonderheiten kollektivvertraglicher erkämpfter Lohnbestandteile (13./14. Gehalt, jährliche Gehaltsabschlüsse, Zuschüsse, ÜStd-Entgelte usw) dar. Netto ist demnach nicht gleich Netto.

Dennoch kann gesagt werden,

- dass die Einkommensstruktur der Solo-Selbstständigen sehr breit ist und insgesamt die Mehrzahl der Einkommen im Vergleich zu ähnlich qualifizierten unselbstständig Erwerbstätigen niedrig ist.
- dass Männer im Schnitt zwischen 28 % (Median des persönlichen Einkommens) und 38 % (arithmetisches Mittel des persönlichen Einkommens) mehr als Frauen verdienen.
- dass sie weniger zum Haushaltseinkommen bei tragen als unselbstständig Erwerbstätige.
- dass ein höherer Anteil der Solo-Selbstständigen unter armutsgefährdeten Haushaltseinkommensverhältnissen leben als unselbstständige ArbeitnehmerInnen (allerdings nach EU-SILC-Befragungsdaten, also selfreported und nicht registerbasierte Datenbasis).
- dass zwischen den GSVG-„Neuen Selbstständigen“ und gewerblich Selbstständigen (EPU) insgesamt nur geringe Einkommensunterschiede bestehen.
- und dass das Vorhandensein einer zusätzlichen unselbstständigen Erwerbstätigkeit die Einkommenssituation begünstigt.

Branchenverteilung

Abgesehen von einer Häufung im Bereich der Land- und Forstwirtschaft, gibt es Solo-Selbstständige (gem ÖNACE) vor allem im Bau, im Handel, Information und Kommunikation, Grundstücks- und Wohnungswesen, Unternehmensführung, -beratung, aber auch Architektur- und Ingenieurbüros und Kunst, Unterhaltung und Erholung.

Aus informeller Quelle wissen wir auch, dass es bei den sonstigen Dienstleistungen (in dieser Kategorie finden sich die PersonenbetreuerInnen) ein starkes Wachstum zu verzeichnen ist. Infolge des Hausbetreuungsgesetzes wuchs der Anteil der EPU an den WKO-Mitgliedern (ca 125.000) zur Hälfte durch diese Berufsgruppe und das Wachstum hat noch nicht aufgehört.

Regionale Verteilung

Werden in die Gruppe der Solo-Selbstständigen auch die BetriebsführerInnen aus der Landwirtschaft einbezogen, dann hat Niederösterreich die meisten Solo-Selbstständigen. Wird dieser Sektor herausgerechnet, kommt Wien an erster Stelle. Oberösterreich rangiert an dritter Stelle, danach Salzburg, die Steiermark, Tirol, Kärnten, Vorarlberg, Burgenland.

Gemeinsamkeiten und Gegensätze zwischen herkömmlichen AN und „Neuen Selbstständigen“

Vorauszuschicken ist, dass zwei Ebenen der Betrachtung zu unterscheiden sind, inwieweit man auf normativer Ebene gestaltend einzuwirken versucht und inwieweit man auf der Umsetzungsebene unterstützend wirkt durch Beratungs- und andere Serviceangebote, wie zB Rechtsschutz, aber auch Einrichtung von Plattformen für den Austausch, oder die Bewertung von im Netz angebotener Arbeit, etc.

Gemeinsamkeit:

- idR Schutzwürdigkeit, da es sich um verletzbare Gruppen handelt,
- niedriges Einkommen/kein Kapital,
- Risiken wie Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit und Alter – Notwendigkeit der Harmonisierung der Sozialsicherungs-Systeme, wenn gleichzeitig oder seriell Arbeit sowohl im System der unselbstständigen und selbstständigen Beschäftigung erbracht wird.

Unterschiede:

- Das Selbstverständnis ist zumeist das eines Selbstständigen und nicht eines schutzbedürftigen Arbeitnehmers, meist kommt es erst zu einem Kontakt mit der Interessenvertretung, wenn es sich finanziell nicht mehr ausgeht, oder Unregelmäßigkeiten beim Ausbezahlen vorkommen.

- Die Motivation ist zumeist zumindest anfangs überdurchschnittlich hoch. Es gibt unseres Wissens bisher keine Längsschnittanalysen zu Problemlagen gesundheitlicher Natur, des Alters etc.

Frage 3: Höchstgrenzen für die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit

Die Höchstgrenzen der Arbeitszeit sind in Österreich auch in der Praxis weitgehend bekannt – zumindest die der wöchentlichen. Probleme gibt es bei der Tagesarbeitszeit: Das Arbeitszeitgesetz definiert die Tagesarbeitszeit nicht mit dem Kalendertag, sondern als „Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von vierundzwanzig Stunden“. Das bedeutet für den/die ArbeitgeberIn relativ große Freiheit, den kostengünstigsten Zeitraum als Arbeitszeit zu definieren, ohne auf die gesundheitlichen Gesichtspunkte ungünstig gelegener Arbeitszeitlagen Rücksicht nehmen zu müssen.

Frage 5: Ausnahmen von normaler Arbeitszeit (Überstunden)

Wie schon in der Einleitung ausgeführt, liegt Österreich im Spitzenfeld, was die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der unselbständig Beschäftigten betrifft, hat eine sehr hohe Teilzeitquote bei den Frauen und ist mit dem Problem steigender Arbeitslosigkeit konfrontiert. Auch die stark ansteigende Anzahl stressbedingter physischer und psychischer Erkrankungen unterstreichen den starken Handlungsbedarf. Hier muss der Weg in Richtung weniger Überstunden eingeschlagen werden: Der Überstundenexperte soll die Unternehmen motivieren, die Arbeitszeit besser aufzuteilen.

Und ebenso muss den unvergüteten Mehr- und Überstunden (allein im Jahr 2015 52 Mio) ein Riegel vorgeschoben werden: Unternehmen, die ArbeiterInnen und Angestellten Überstundenentgelte mutwillig vorenthalten, sollen künftig das Doppelte zahlen müssen.

Frage 7: Herabsetzung der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit wurde in Österreich gesetzlich zuletzt vor 40 Jahren verkürzt. Die Praxis geht, wie schon in der Einleitung und zu Frage 5 ausgeführt, in Richtung einer immer höheren durchschnittlichen Arbeitszeit. Eine Methode, um dem gegenzusteuern, ist die in der Praxis gut bewährte Möglichkeit, in Kollektivverträgen Freizeitoptionen festzuhalten. Diese sind weiter auszubauen.

Fragen 8 und 10: Wöchentliche Ruhezeit und Ruhepausen

Die wöchentliche Ruhezeit ist im Arbeitsruhegesetz (ARG) geregelt, die Ruhepausen und die tägliche Ruhezeit im Arbeitszeitgesetz (AZG). Zur wöchentlichen Ruhezeit ist anzumerken, dass zwar die 36-Stunden-Regelung nach den §§ 3 und 4 ARG durchaus bekannt ist, die Ersatzruhe nach § 6 ARG in der Praxis wenig bis gar nicht eingehalten wird.

Zu den Ruhepausen hat die Judikatur nach § 11 AZG zwei wesentliche Bedingungen herausgearbeitet: Damit eine Pause als Ruhepause anerkannt werden kann, muss sie ihrer

Lage nach für den/die ArbeitnehmerIn vorhersehbar sein oder vom/von der ArbeitnehmerIn innerhalb eines vorgesehenen Zeitraums frei gewählt werden können und die Ruhepause muss echte Freizeit sein, dh der/die ArbeitnehmerIn muss über diese Zeit nach seinem/ihrer Belieben verfügen können.

Die Praxis stellt sich anders dar: eine halbe Stunde Pause wird bei über sechsstündiger Arbeitsleistung arbeitgeberseitig oft automatisch in Abzug gebracht, unabhängig davon ob die Pause in Anspruch genommen werden konnte und wurde (insb in den Branchen Einzelhandel, Trafiken, Ladnerinnen in Bäckereien, Transport- und Gastgewerbe).

Fragen 11 ff: bezahlter Jahresurlaub

In Österreich wird seit Jahren eine Diskussion zur sechsten Urlaubswoche geführt. Das aktuelle Regierungsprogramm sieht vor, „ein ausgewogenes Urlaubspaket insbesondere hinsichtlich Anrechnung von Vordienstzeiten für einen erhöhten Urlaubsanspruch“ zu erstellen. Die Anrechnungsbestimmung des § 3 Urlaubsgesetz trägt den Gegebenheiten der heutigen Zeit nicht mehr Rechnung – insbesondere bei der Anrechnung von höchstens fünf Vordienstjahren. Alter und Lebensbeschäftigungszeit spielen dabei bis dato keine Rolle. Deshalb fordert die BAK eine sechste Urlaubswoche nach 25 Berufsjahren für alle (mit Anrechnungsmöglichkeit von Bildungszeiten).

Fragen 25 ff und 28 ff: Teilzeit, Arbeitszeitvereinbarungen

Insbesondere im Bereich des Einzelhandels ist Teilzeit in der Praxis weit verbreitet, herausgegriffen sei hier die Lebensmittelbranche: Vollzeitkräfte gibt es bei den großen Unternehmen am Lebensmittelmarkt mittlerweile fast ausschließlich auf Ebene der Filialleitung bzw des Marktmanagements sowie der Bereichsleitung. Alle anderen ArbeitnehmerInnen (insb Kassakräfte) haben idR 20 bis 30-Std-Verträge mit der Verpflichtung zur Mehrarbeit.

In den Arbeitsverträgen wird nur das wöchentliche Ausmaß der Arbeitszeit vereinbart, nicht aber die Lage, bei der zwar auch das Vereinbarungsprinzip zwingend gilt, jedoch nicht explizit schriftlich.

Einseitige Änderungen der Lage der Arbeitszeit lässt der Gesetzgeber in den Grenzen des §19c Abs 2 und 3 AZG zwar zu, doch werden in der Praxis Dienstpläne nicht wie gesetzlich und kollektivvertraglich vorgesehen zwei Wochen im Vorhinein erstellt und bekannt gemacht, sondern erst am Freitag oder Samstag für die folgende Woche oder erst am Vortag festgesetzt (neben dem Handel sind auch die Branchen Reinigung, Gastgewerbe, Pflege, etc betroffen). Dies hat negative Folgen für die betroffenen ArbeitnehmerInnen: Familie und Beruf sind schwer vereinbar, ein menschenwürdiges Privatleben mit synchronen Freizeiträumen ist nicht möglich.

Seit dem Jahr 2008 haben Teilzeitbeschäftigte, die Mehrarbeit leisten, nach § 19d Abs 3a AZG Anspruch auf einen gesetzlichen Mehrarbeitszuschlag von 25 %. Der gewünschte Effekt ist in der Praxis aber durch die gleichzeitig in Kraft getretenen Absätze 3b und 3c weit-

gehend verpufft – insbesondere die Zuschlagsfreiheit bei Zeitausgleich in einem Dreimonatszeitraum entzieht aufgrund der ausufernden Handhabe der Erzielung eines Mehrarbeitszuschlages den Boden.

Da die Mehrarbeitsstunden nicht zeitlich zugeordnet bezeichnet werden, ist oft nicht mehr feststellbar und kontrollierbar, ob der Zuschlag durch Zeitausgleich konsumiert wurde. Vielfach ist der sogenannte Zeitausgleich auch kein fairer, weil nicht vereinbart, sondern von dem/der ArbeitgeberIn durch die Diensteinteilung in auftragsschwachen Zeiten aufgezwungen.

Dem muss entgegengewirkt werden: Teilzeitkräfte sollten ab der ersten Stunde einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag haben.

Ein weiteres Problem stellt sich dadurch, dass es praktisch in keiner Filiale elektronische Zeiterfassungssysteme gibt, die eine umfassende transparente Darstellung und Nachkontrolle der geleisteten Arbeitszeit ermöglichen würden. Derart verbindliche Zeiterfassungssysteme mit zertifizierten Programmen sind an dieser Stelle daher dringend einzufordern.

Zur Gleitzeit ist folgendes festzuhalten: Der Grundgedanke einer Gleitzeit-Regelung ist, dass der/die ArbeitgeberIn die Disposition über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit abgibt und die ArbeitnehmerInnen in den vorgegebenen Grenzen des § 4b AZG nach freiem Willen gleiten können. Dafür hat der/die ArbeitgeberIn den Vorteil einer zehnstündigen zuschlagsfreien Normalarbeitszeit. In der Praxis kommt es aber zu Gleitzeitvereinbarungen, die nicht den Vorgaben des § 4b entsprechen. Die Gleitzeit wird von beiden Seiten einfach gelebt, ohne dass die Grenzen nach dem Gesetzeswortlaut eingehalten werden. Vielfach wird die Gleitzeit von den ArbeitgeberInnen zur Abdeckung von Arbeitsspitzen verwendet und es werden dabei Schutzgrenzen für ArbeitnehmerInnen überschritten, die im Sinne einer work-life-balance aber notwendig und sinnvoll sind.

Noch stärkere Auswirkungen hat dies bei Teilzeitkräften: Zuschlagspflichtige Mehr- bzw. Überstundenarbeit erreichen Teilzeitkräfte im Falle der Gleitzeit noch seltener.

Bei Teilzeit ist zusätzlich kritisch zu hinterfragen, dass trotz Teilzeitvereinbarung täglich bis zu 10 Stunden und wöchentlich bis zu 50 Stunden möglich sind, und es für den Übertragungssaldo am Ende der jeweiligen Gleitzeit-Periode keine gesetzliche Höchstgrenze gibt. Insbesondere im Hinblick auf die immer häufigeren frist- und terminsensiblen Aufgaben, die ArbeitnehmerInnen erhalten, und dem damit verbundenen Verlust der selbstbestimmten Zeiteinteilung, ist die gelebte Praxis problematisch.

Bei der Durchrechnung stellen sich folgende Probleme: In der Praxis gibt es nach oft sehr langen Durchrechnungszeiträumen und der damit einher gehenden unkontrollierten Anhäufung von Zeitguthaben noch die sogenannten Kappungsklauseln, die den Verfall von Zeitguthaben, die einen gewissen Saldo am Ende der Gleitzeitperiode übersteigen, vorsehen. Wegen des zwingenden Charakters von § 10 AZG sind diese zwar rechtsunwirksam, in der Praxis aber durchaus üblich.

Es ist oft auch bei rechtswidrigen Vorgangsweisen von Unternehmen – gerade im Bereich Durchrechnung und Gleitzeit – nicht mehr möglich, durch zivilrechtliche Prozessführung den dadurch erzielten wirtschaftlichen Vorteil auszugleichen. Durch eine zusätzliche Pönalisierung rechtswidriger Handlungsweisen muss dem entgegen gewirkt werden: Unternehmen, die ArbeiterInnen und Angestellten Überstundenentgelte mutwillig vorenthalten, sollen künftig das Doppelte zahlen müssen.

Fragen 26 und 27 (26 [i], 27[iv]) Teilzeitarbeit

In den letzten Jahrzehnten hat sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Österreich deutlich erhöht. Eine der zentralen Schwächen des Arbeitsmarktes in Österreich ist der ungebrochene Trend bei Frauen in Richtung Teilzeit und die damit verbundenen niedrigeren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und die schlechtere soziale Absicherung. Dies betrifft insbesondere auch die Pensionen. Mittlerweile arbeitet rund jede zweite Frau in Österreich in Teilzeit, bei Frauen mit Betreuungspflichten im Haupterwerbsalter sogar mehr als zwei Drittel. Teilzeit ist auch ein wichtiger Faktor für einen der europaweit höchsten Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern und den um 43 % niedrigeren Pensionen von Frauen.

Es braucht daher vor allem Maßnahmen, um Frauen in Richtung Vollzeit bzw höherer Arbeitszeit zu unterstützen: Dazu wäre es nötig, dass Teilzeitbeschäftigten aus dem eigenen Betrieb bei freien Stellen mit längerer Arbeitszeit bei gleicher Qualifikation der Vorzug gegeben werden muss. Außerdem sollten im Betrieb Arbeitszeitwünsche in regelmäßigen Abständen erfasst und in der Personalplanung berücksichtigt werden. Generell sollten sich Betriebe Maßnahmen überlegen, um Beschäftigungen mit existenzsichernden Einkommen zu fördern. Zudem soll der Zuschlag für Mehrarbeit auch für Teilzeitbeschäftigte ab der ersten geleisteten Stunde ohne Durchrechnungszeitraum gelten und der Zuschlag für Teilzeitkräfte soll von 25 auf 50 % angehoben werden. Ebenfalls müssen auf betrieblicher Ebene der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen und Karrierechancen verbessert werden und Teilzeitmöglichkeiten für gut qualifizierte Beschäftigte, Führungskräfte und Männer ausgeweitet werden. Es braucht zudem den Ausbau qualitätsvoller Ganztageskinderbetreuungsplätze, die Vollzeit ermöglichen. Gleichermaßen bräuchte es ein Recht auf Vermittlung in Vollzeit bzw höherer Teilzeit bei Arbeitslosigkeit, die Koppelung der Auftragsvergabe an Frauenfördermaßnahmen und die Aufhebung der Benachteiligung bei den Kündigungsfristen in § 20 Abs1 Angestelltengesetz für Teilzeitbeschäftigte mit niedriger Stundenanzahl.

Frage 39: Maßnahmen zur Vollziehung

Die Überprüfung der Einhaltung der Höchstgrenzen der Arbeitszeit (inkl Überstunden) obliegt primär den Arbeitsinspektoraten. Die Strafbestimmungen im § 28 AZG sind durchaus abschreckend und wurden immer wieder erhöht. Die personelle Ausstattung der Arbeitsinspektorate insb für Arbeitszeit-Prüfungen ist jedoch nicht ausreichend für eine effektive Kontrolle bzw für eine präventive Abschreckung bei Zuwiderhandeln. Die Prüfung der Arbeitszeitaufzeichnungen gestaltet sich in der Praxis sehr unterschiedlich (bloße Prüfung auf Vorhandensein oder inhaltliche Prüfung). In der Praxis verpufft der Kontrolleffekt der Betriebsprüfung teils durch die vorgesehene Vorankündigung des Kontrolltermins.

Die BAK ersucht um Übermittlung ihrer Stellungnahme an das Amt der IAO.

VP Günther Goach
IV des Präsidenten
F.d.R.d.A.

Alice Kundtner
iV des Direktors
F.d.R.d.A.