

679/A XX.GP

Antrag

der Abgeordneten Helmut Peter, Volker Kier, Partnerinnen und Partner betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz 1969 (BGBl 1969/1461) idgF, Arbeitsverfassungsgesetz 1974 (BGBl 1974/22) idgF, das Arbeitsruhegesetz 1983 (BGBl 1983/144) idgF, das Feiertagsruhegesetz 1957 (BGBl 1957/153) idgF und das Urlaubsgesetz 1976 (BGBl 1976/390) idgF geändert und das Öffnungszeitengesetz 1991 (BGBl 1992/50) idgF sowie das Sonn - und Feiertags - Betriebszeitengesetz 1984 (BGBl 1984/129) idgF aufgehoben werden (Wirtschaftsflexibilisierungsgesetz 1998)

Der Nationalrat wolle beschließen:

„Bundesgesetz, mit dem das Arbeitszeitgesetz 1969 (BGBl 1969/461) idgF, das Arbeitsverfassungsgesetz 1974 (BGBl 1974/22) idgF, das Arbeitsruhegesetz 1983 (BGBl 1983/144) idgF, das Feiertagsruhegesetz 1957 (BGBl 1957/153) idgF und das Urlaubsgesetz 1976 (BGBl 1976/390) idgF geändert und das Öffnungszeitengesetz 1991 (BGBl 1992/50) idgF sowie das Sonn - und Feiertags - Betriebszeitengesetz 1984 (BGBl 1984/129) idgF aufgehoben werden (Wirtschaftsflexibilisierungsgesetz 1998)

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Das Arbeitszeitgesetz (BGBl 1969/461) idgF wird wie folgt geändert:

1. § 4 Abs. 8 lautet:

„(8) Der Kollektivvertrag kann bei einer Arbeitszeitverteilung gemäß Abs. 4 und 6 eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen. Der Kollektivvertrag kann auch die Betriebsvereinbarung und den Einzeldienstvertrag zur Zulassung einer Übertragung ermächtigen.“

2. § 4 Abs. 9 lautet:

„(9) Die Betriebsvereinbarung kann Regelungen nach Abs. 6 und 7 zulassen, wenn

1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt,
2. für die betroffenen Arbeitnehmer mangels Bestehen einer kollektivvertragstfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann, oder
3. eine kollektivvertragliche Regelung nach Abs. 6 und 7 nicht besteht.“

Artikel II

Das Arbeitsverfassungsgesetz (BGBl 1974/22) idgF wird wie folgt geändert:

§ 97 Abs. 1 Z. 2 lautet

„2. generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen, der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, sowie Regelungen nach § 4 Abs. 6 und 7 Arbeitszeitgesetz (BGBl 1969/461) in der jeweils geltenden Fassung iVm § 4 Abs. 9 leg. cit.“

Artikel III

Das Arbeitsruhegesetz (BGBl 1983/144) idgF wird wie folgt geändert:

1. In § 12 Abs. 1 entfallen die Ziffern 4 und 5. Die Ziffern 6 und 7 erhalten die Bezeichnung 4 und 5.

2. § 12a Abs. 1 lautet:

„(1) Der Kollektivvertrag kann in einzelnen Fällen weitere Ausnahmen von der Wochenend - und Feiertagsruhe zulassen, wenn dies technologisch oder zur Verhinderung unverhältnismäßiger wirtschaftlicher Nachteile sowie zur Sicherung der Beschäftigung erforderlich ist.“

3. § 13a lautet

„§ 13a. Die Beschäftigung an den letzten vier Sonntagen vor dem 25. Dezember in Verkaufsstellen im Handel ist zulässig. Der Arbeitnehmer hat das Recht, die Beschäftigung an diesen Sonntagen auch ohne Angabe von Gründen abzulehnen. Kein Arbeitnehmer darf wegen der Weigerung, an den letzten vier Sonntagen vor dem 25. Dezember der Beschäftigung nachzugehen, benachteiligt werden.

4. § 31 wird um folgenden Abs.4 erweitert:

„(4) Verordnungen gemäß §12 Abs.1 Z 4 oder 5 idF BGBl. I Nr.46/1997 gelten bis zum Abschluß einschlägiger Kollektivverträge weiter.“

Artikel IV

Das Feiertagsruhegesetz (BGBl 1957/153) idgF wird wie folgt geändert:

§ 1 Abs. 1 lautet.

§ 1. (1) Als Feiertag im Sinne dieses Bundesgesetzes gelten folgende Tage: 1.

Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag).

Artikel V

Das Urlaubsgesetz 1976 (BGBl 1976/390) idgF wird wie folgt geändert:

§ 2 Abs. 2 lautet:

„(2) Der Urlaub entsteht im ersten Jahr im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit. Ab dem zweiten Arbeitsjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit dem Beginn des Arbeitsjahres. Der Urlaubsanspruch wird durch Zeiten, in denen kein Anspruch auf Entgelt besteht im Verhältnis der beschäftigungsfreien Zeit verkürzt, sofern gesetzlich nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist.“

Artikel VI

Das Öffnungszeitengesetz 1991 (BGBl 1992/50) idgF wird aufgehoben.

Artikel VII

Das Sonn- und Feiertags-Betriebszeitengesetz 1984 (BGBl 1984/129) idgF wird aufgehoben.“

Erläuternde Bemerkungen

Vorblatt:

Problem:

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für österreichische Unternehmen (im internationalen Wettbewerb) sind immer noch gekennzeichnet von Überreglementierung und Mißtrauen in die Mechanismen des freien Marktes. Das erschwert unternehmerisches Handeln erheblich und meist unnötig. Zudem wirken viele Normen auch lohnkostenerhöhend ohne entsprechend höhere Bruttolöhne auf Seiten der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Im Gegenteil: Niedrigere Lohnkosten führen nicht nur zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Unternehmen sondern auch zu höheren Bruttolöhnen und - Gehältern.

Ziel:

Ziel dieses Gesetzes ist die Flexibilisierung wesentlicher Rahmenbedingungen für die österreichische Wirtschaft und Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit durch ein Bündel von gesetzlichen Änderungen und Aufhebung zweier kontraproduktiver Gesetze.

Alternative:

Beibehaltung der gegenwärtigen Rechtslage.

EU - Konformität:

Die Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union ist gegeben.

Kosten für die Vollziehung:

Für die Vollziehung sind keine zusätzlichen Kosten zu erwarten, da die Änderungen im Bereich des Arbeitszeit - , des Arbeitsruhe - , des Feiertagsruhe - und des Urlaubsgesetzes lediglich Vereinfachungen bringen, und mit der Aufhebung des Öffnungszeitengesetzes und des Sonn- und Feiertagsbetriebsruhegesetzes Vollziehungsaufgaben wegfallen.

Folgekostenabschätzung:

Für die Normadressaten sind keine zusätzlichen Kosten zu erwarten, da das gegenständliche Gesetz nachgerade gegenteiliges Ziel verfolgt.

Im einzelnen:**1. Betroffene:**

Unternehmen, insbesondere im Bereich des Handels und des Gewerbes und deren ArbeitnehmerInnen, sowie die KonsumentInnen;

Verbessert wird die Wettbewerbssituation insbesondere kleinerer und mittlerer Unternehmen durch Erhöhung deren Handlungsspielraumes;

In regionaler Hinsicht ergibt sich keine besondere Betroffenheit.

2. Maßnahmen:

Von den betroffenen Unternehmen sind zur Umsetzung des gegenständlichen Gesetzes keine eigenen Maßnahmen zu treffen, um dem Gesetz zu genügen; im Gegenteil: die Rahmenbedingungen werden verbessert.

3. Wirtschaftliche Folgen:

Für die Beschäftigungsentwicklung sind äußerst positive Impulse zu erwarten (insbesondere auch im Bereich des Teilzeitarbeitsmarktes).

- Für das Investitionsklima und die Gründung neuer Unternehmen sind durch die Flexibilisierung der Rahmenbedingungen und die Erweiterung des unternehmerischen Handlungsspielraumes positive Effekte zu erwarten.
- Für die Wettbewerbsposition der Unternehmen ist (insbesondere auch im internationalen Vergleich) eine spürbare Verbesserung zu erwarten (nachgerade ein Hauptziel des Gesetzes).

4. KMU - Hinweis:

Die besondere Lage kleiner und mittlerer Unternehmen wird in zweierlei Hinsicht vom Gesetz berührt. Zum einen soll die Flexibilisierung gerade die Wettbewerbssituation dieser Betriebe (insbesondere im Bereich des Handels und des Gewerbes) durch Erweiterung des unternehmerischen Handlungsspielraumes verbessern. Zum anderen sei aber aus Gründen der politischen Redlichkeit explizit erwähnt, daß die besseren Rahmenbedingungen (insbesondere die Freigabe der Ladenöffnungszeiten) auch von Einkaufszentren und ähnlichen Konsum - Ballungsgebieten neuen Typs zu deren Vorteil genutzt werden können.

5. Quantifizierung:

- Mangels Folgekosten des Gesetzes für die Wirtschaft und die betroffenen Personengruppen können und müssen diese auch nicht quantifiziert werden.

Besondere Erläuterungen

Zu Artikel 1:

Nach Ansicht der unterzeichneten Abgeordneten bedarf es einer eindeutigen, jeden Mißbrauch ausschließenden Vorgabe seitens des Gesetzgebers, durch die eine angemessene Flexibilität im Rahmen einer kollektivvertraglichen Einigung und einer genauen Kenntnis der spezifischen Betriebssituation vor Ort eingeräumt werden soll. Diesem Ziel wurde seitens des Gesetzgebers mit der jüngsten Reform des Arbeitszeitgesetzes sehr nahegekommen. In der Praxis haben sich jedoch noch Umsetzungsschwierigkeiten - insbesondere hinsichtlich der Abschlüsse einschlägiger Kollektivverträge - gezeigt.

Ausgehend von der Notwendigkeit der Arbeitszeitflexibilisierung sollte die Reform einerseits dazu beitragen, die Wettbewerbsfähigkeit österreichischer Unternehmen zu stärken, andererseits aber auch die eigenverantwortliche Entscheidung der einzelnen Arbeitnehmerin in einem wirklichen Rahmengesetz ermöglichen. Kostensenkungen für die Unternehmen können zur Steigerung des Gehalts - und Lohnanteils auf Seiten der Arbeitnehmer genutzt werden. In § 4 Abs. 8 wird die Möglichkeit geschaffen, daß der Kollektivvertrag auch die Betriebsvereinbarung und den Einzeldienstvertrag zur Zulassung der Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum ermächtigen kann. Ziel dieser Gesetzesänderung ist es, eine erweiterte Flexibilisierung der Arbeitswelt zum Wohl aller Beteiligten dadurch zu erreichen, daß die Möglichkeiten von Betriebsvereinbarungen und Einzeldienstverträgen für individuelle und unternehmensspezifische Speziallösungen erweitert werden. Der Rahmen für die freie Einteilung der (im übrigen gleich bleibenden) Normalarbeitszeit soll beibehalten werden.

In § 4 Abs. 9 wird die Möglichkeit geschaffen, Regelungen nach § 4 Abs. 6 und 7 (flexible Arbeitszeitmodelle) auch in jenen Fällen durch eine Betriebsvereinbarung zu schaffen, in denen keine entsprechende kollektivvertragliche Regelung besteht (nicht nur wenn der entsprechende Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt oder auf Unternehmenseite kein Kollektivvertragspartner existiert).

Zu Artikel II:

Die Regelung dient der Erweiterung der durch die Betriebsvereinbarung regelbaren Materien im Sinne der Änderung der Bestimmung des § 4 Abs. 9 Arbeitszeitgesetz auf jene Fälle, in denen eine kollektivvertragliche Regelung von Arbeitszeit - flexibilisierungsmodellen im Sinne des § 4 Abs. 6 und 7 nicht besteht (Artikel 1).

Zu Artikel III:

Abseits ideologischer Polemiken ist diese Abänderung von der Sorge der unterzeichneten Abgeordneten darum getragen, daß es aufgrund der wenig eingrenzenden Formulierung des §12a Abs.1 zu einem leichtfertigen und branchenübergreifenden Abgehen von der kulturell verwurzelten Sieben - Tage - Woche unter dem Vorwand des wirtschaftlichen Nachteils kommen könnte. Die in unserer Gesellschaft verankerte Sonntagsruhe ist jedoch als ein wichtiges Element unserer Kultur mit einem breiten Konsens in der Bevölkerung zu betrachten. Überdies erfüllt ein gemeinsamer (kollektiver) Ruhetag in der Woche besonders auch für Familien und Partnerschaften eine wichtige Funktion.

Dessen ungeachtet kann der arbeitsfreie Sonntag nicht als quasi dogmatische Bestimmung eingefordert werden; immerhin erwarten sich auch die stärksten BefürworterInnen der Sonntagsruhe eine rund um die Uhr funktionierende Betreuung gerade in wichtigen Dienstleistungsbetrieben wie Spitälern, Medien, Telekommunikation oder Verkehrsbetrieben, aber auch in Freizeit, Gastgewerbe und Tourismus.

Insbesondere im Handel werden beträchtliche Teile des Jahresumsatzes in der Vorweihnachtszeit getätigt. Um den Handel in die Lage zu versetzen, dem Nachfrageverhalten flexibel zu begegnen, soll eine Beschäftigung an den vier Adventsontagen ermöglicht werden. Diese Bestimmung korrespondiert mit der Aufhebung des Ladenöffnungszeitengesetzes im Artikel VI dieses Bundesgesetzes. Die bisherige Regelung des § 13a (Sonderregelung für den 8. Dezember) wird nach diesem Bundesgesetz unnötig, da die ebenfalls enthaltene Änderung des Feiertagsruhegesetzes eine generelle Aufhebung der Arbeitsfreistellung für den 15. August (Maria Himmelfahrt) und den 8. Dezember (Maria Empfängnis) vorsieht.

Zu Artikel IV:

In Österreich sind im internationalen Vergleich zu viele Feiertage arbeitsfrei. Das wirkt lohn(neben)kostenerhöhend und somit für die österreichische Volkswirtschaft und das Ziel der Wohlstandssicherung negativ. Aus diesem Grund wird durch die gegenständliche Änderung des Feiertagsruhegesetzes vorgeschlagen, auf die Beschäftigungsfreistellung an zwei Feiertagen zu verzichten. So erscheint insbesondere der 8. Dezember (Maria Empfängnis) als Arbeitstag sinnvoll, da ja schon bisher durch die Sonderregelung des § 13a Arbeitsruhegesetz die Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen möglich war. Aber auch der Verzicht auf die Beschäftigungsfreistellung am 15. August (Maria Himmelfahrt) erscheint aus Sicht aller Beteiligten vertretbar, da dieser sowieso in die Haupturlaubszeit fällt. Daß diesbezügliche Verhandlungen mit dem Heiligen Stuhl Erfolg zeitigen können, beweist das Beispiel Peter und Paul, im Konkordat noch als Feiertag vorgesehen, und doch nicht arbeitsfrei.

Zu Artikel V:

Die derzeitigen Bestimmungen des Urlaubsgesetzes sehen vor, daß nach den ersten sechs Monaten Dienstzeit des ersten Arbeitsjahres, Urlaub in voller Höhe - und nicht

mehr im Verhältnis zur zurückgelegten Dienstzeit, wie in den ersten sechs Monaten - gebührt. Insbesondere für Branchen, die starken saisonalen Schwankungen, was den Bedarf an Arbeitskräften betrifft (befristete Dienstverhältnisse), unterliegen, erweist sich diese Regelung als kontraproduktiv; aus sozialen Gründen jedenfalls unerwünschte Effekte sind die Folge.

Urlaubsansprüche in befristeten Arbeitsverhältnissen sind nicht gesondert geregelt, was dazu führt, daß Betriebe, die Auslastungsschwankungen unterliegen, es sich schwer leisten können, ArbeitnehmerInnen länger als 6 Monate zu beschäftigen. Dauert das Dienstverhältnis nämlich exakt ein halbes Jahr, so gebührt im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Urlaubsentschädigung in der Höhe des noch ausstehenden Urlaubsentgelts - also entsprechend einem sechsmonatigen Dienstverhältnis. Dauert das Dienstverhältnis allerdings auch nur 6 Monate und einen Tag, so gebührt eine Urlaubsentschädigung in der Höhe eines Jahresurlaubes. Für die Bemessung des 13. und 14. Gehalts wird die Dauer des Dienstverhältnisses bis zur Konsumtion des Jahresurlaubes verlängert.

Dies bedeutet für die Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses über 6 Monate hinaus Zusatzkosten von rund 3 Wochenlöhnen. Potentielle Arbeitschancen bleiben ungenützt. Verschärfend für die DienstnehmerInnen kommt überdies die Regelung hinzu, die Anspruch auf Arbeitslosengeld erst ab 28 Wochen Beschäftigung vorsieht.

Es ist aber auch - abseits solcher Sonderkonstellationen - grundsätzlich nicht einzusehen, warum der Urlaubsanspruch im ersten Jahr nicht aliquot anfallen sollte. Vor dem Hintergrund dessen, daß der Urlaub nicht zuletzt der Erholung von Arbeit dient, stellt sich darüber hinaus kein plausibler Grund dar, warum Anspruch auf Urlaub in voller Höhe auch in Zeiten der Karenzierung anfallen soll.

Zu Artikel VI:

Die Aufhebung des Öffnungszeitengesetzes ist von der Einsicht getragen, daß es Ziel allen Wirtschaftens ist, KundInnenbedürfnisse zu befriedigen¹ und dies zu jenem Zeitpunkt, in dem die KundInnen die Leistungen nachfragen. Nur KundInnen schaffen Arbeitsplätze, nicht die Wirtschaft oder gar die Politik.

Die Mitgliedschaft Österreichs zur Europäischen Union verlangt auch von Wirtschaftsstandorten, sich auf neue Wettbewerbsbedingungen einzustellen. Das gilt um so mehr für Fremdenverkehrsregionen im internationalen Wettbewerb. Nicht nur, daß durch geschlossene Geschäfte den UnternehmerInnen Umsätze entgehen, verzichtet auch der Staat auf seine daraus resultierenden Steuereinnahmen und wird auf die Sicherung oder gar Schaffung neuer Arbeitsplätze im Handel fahrlässig verzichtet.

Mit den Rahmenbedingungen des Öffnungszeitengesetzes erscheint es auch nach der Reform des Jahres 1996 nicht möglich, dieser Herausforderung wirksam zu begegnen. Sonderregelungen, Ausnahmen von Ausnahmen und Landeshauptmann - ermächtigungen haben sich in der Praxis nicht bewährt. Aus liberaler Sicht gibt es kein schützenswertes Rechtsgut, das rechtfertigt, UnternehmerInnen im Handel vorzuschreiben, wann sie ihre Geschäfte zu schließen haben. Die berechtigten Anliegen des ArbeitnehmerInnenschutzes bleiben durch andere Gesetze, wie beispielsweise das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz etc. und nicht zuletzt durch die (weiter auszubauende) innerbetriebliche Mitbestimmung gewahrt. Neue Perspektiven ergeben sich aber insbesondere auch für den Teilzeitarbeitsmarkt.

Zu Artikel VII:

Auch die Aufhebung des Sonn - und Feiertags-Betriebszeitengesetzes ist von der Einsicht getragen, daß es Ziel allen Wirtschaftens ist, KundInnenbedürfnisse zu jenem Zeitpunkt zu befriedigen (bzw. Arbeit zu jenem Zeitpunkt zu verrichten), in dem die KundInnen die Leistungen nachfragen (bzw. die Arbeit anfällt). Insbesondere ergäben sich in jenen Gewerben auch Ungleichbehandlungen im Vergleich zum Handel, in denen typischerweise Geschäftslokale unterhalten werden. Mit den Rahmenbedingungen des Sonn - und Feiertags - Betriebszeitengesetzes erscheint es hingegen nicht möglich, den Herausforderungen eines dynamischen Wirtschaftsunternehmens wirksam zu begegnen. Aus liberaler Sicht gibt es kein schützenswertes Rechtsgut, das rechtfertigt, UnternehmerInnen im Gewerbe vorzuschreiben, wann sie ihre Betriebe geschlossen halten müssen. Die berechtigten Anliegen des ArbeitnehmerInnenschutzes bleiben durch andere Gesetze, wie beispielsweise das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz etc. und nicht zuletzt durch die (weiter auszubauende) innerbetriebliche Mitbestimmung gewahrt. Auch dem Gedanken des Nachbarschaftsschutzes (Lärmschutz etc.) wird anderen Orts Rechnung getragen.

Neue Perspektiven ergeben sich auch im Gewerbebereich insbesondere für den Teilzeitarbeitsmarkt. Den Unternehmen wird die Möglichkeit zur Hand gegeben, flexibel auf jeweilige betriebswirtschaftliche Notwendigkeiten zu reagieren. In formeller Hinsicht wird die Durchführung einer ersten Lesung innerhalb von drei Monaten verlangt und die Zuweisung an den Wirtschaftsausschuß vorgeschlagen