

15.35

**Bundesrat Mag. Sascha Obrecht** (SPÖ, Wien): Herr Präsident! Werter Herr Minister! Sehr geehrte Damen und Herren! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Zunächst möchte ich voranstellen, dass wir es hier manchmal unterhaltsam haben, wir aber alle natürlich nicht zum Spaß hier sind. Wir tragen alle Verantwortung in unseren Tätigkeiten, nicht nur gegenüber unseren politischen Parteien, sondern auch gegenüber der österreichischen Bevölkerung. Insbesondere haben wir damit auch eine staatspolitische Verantwortung, nämlich Schaden von Österreich abzuwenden.

Wir haben hier vorliegend einen Gesetzesbeschluss des Nationalrates, der zum Ziel hat, eine Richtlinie umzusetzen. Österreich hat die Verpflichtung gemäß Artikel 288 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union, Richtlinien in innerstaatliches Recht umzusetzen, und das möglichst genau und korrekt. Wenn Österreich das nicht macht, drohen uns Strafzahlungen, ein Vertragsverletzungsverfahren bei der Europäischen Kommission. Es droht den Österreicherinnen und Österreichern Rechtsunsicherheit, wenn Sie sich nicht auskennen. Das Problem bei dem hier vorliegenden Gesetzesbeschluss des Nationalrates ist, dass er die Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen nicht korrekt umsetzt. Er ist nicht nur säumig, das wäre seit 1. August 2022 in österreichisches Recht umzusetzen, sondern er ist schlicht mangelhaft.

Ich werde eine Reihe von mangelhaften Punkten aufführen. Ich habe bereits im Ausschuss für Arbeit und Soziales gemeinsam mit Kolleg:innen einen Minderheitsbericht eingebracht, um aufzuzeigen, welche mangelhaften Punkte in diesem Gesetzesbeschluss drinnen sind und warum es dringend notwendig ist, dass wir hier als Bundesrat unsere eigene Verantwortung wahrnehmen. Wir können Beschlüsse dem Nationalrat zurückschicken, wenn wir der Meinung sind, sie sind nicht in Ordnung. Der hier ist nicht in Ordnung. Er ist definitiv nicht in Ordnung. *(Beifall bei der SPÖ.)*

Ich bringe daher einen Antrag ein:

## Antrag

der Bundesrät:innen Mag. Sascha Obrecht, Kolleginnen und Kollegen gemäß § 43 Abs. 1 GO-BR auf Einspruch gegen den Beschluss des Nationalrates vom 28. Februar 2024 „betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Angestelltengesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz und das Heimarbeitsgesetz und das Landarbeitsgesetz geändert werden“.

Der Antrag lautet: „einen Einspruch zu erheben.“

\*\*\*\*\*

Normalerweise würde ich das jetzt lebhaft machen. Ich will aber fürs Protokoll festhalten, welche Punkte das im Einzelnen sind, deswegen werde ich sie vorlesen. Ich hoffe, Sie machen es sich gemütlich, Sie haben etwas zu trinken, denn es ist eine lange Liste. Es ist nicht nur ein kleiner Mangel, sondern es sind viele Mängel, deswegen wird es ein bisschen dauern. Der gegenständliche Antrag wird demnach wie folgt begründet:

Mit dem Initiativantrag 3 871 „wird das Ziel verfolgt, die Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union [...] in nationales Recht umzusetzen. Österreich ist mit der Umsetzung bereits seit 1. August 2022 säumig.

Neben der Säumigkeit treten auch inhaltliche Unzulänglichkeiten hinzu, die eine mangelhafte Umsetzung der Richtlinie bewirken. Diese Mangelhaftigkeit setzt die Republik Österreich der Gefahr eines Vertragsverletzungsverfahrens aus, weshalb ein begründeter Einspruch des Bundesrates dem Nationalrat die Möglichkeit eröffnen soll, den bereits getroffenen Gesetzesbeschluss entsprechend zu sanieren. Auf diesem Weg soll erreicht werden, dass eine vollständig richtlinienkonforme Umsetzung schnellstmöglich erzielt wird.

Die Umsetzungsmängel betreffen gleich mehrere unionsrechtliche Vorgaben“, und sie lauten wie folgt:

Der erste Punkt ist, dass vollumfänglich Artikel 12 der Richtlinie mit diesem Gesetzesbeschluss nicht umgesetzt wird. Österreich ist gemäß Artikel 12 der Richtlinie „verpflichtet eine Regelung vorzusehen, die Arbeitnehmer:innen nach ihrer Probezeit“ spätestens nach sechs Monaten „die Möglichkeit gibt, um eine Arbeitsform mit vorhersehbaren und sicheren Arbeitsbedingungen zu ersuchen. Sowohl die Frist für die schriftliche Beantwortung dieses Ersuchens“ durch den Arbeitgeber als auch die Häufigkeit des Ersuchens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann durch Österreich geregelt werden. Arbeitnehmer:innen dürfen dann „basierend auf diesem Ersuchen nicht benachteiligt werden“ und ein Zuwiderhandeln von Arbeitgeber:innen – also dass sie es eben nicht beantworten – „müsste wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen“ zur Folge haben. Das ergibt sich aus Artikel 19 der Richtlinie.

Gar nichts davon findet sich in dem Gesetzesbeschluss. Keine einzige dieser Maßnahmen steht drinnen. Wir erfüllen es einfach nicht. Das ist ein vollumfänglicher Umsetzungsmangel, den uns die Europäische Kommission, die wir über die Umsetzung notifizieren müssen, auch um die Ohren hauen wird. Es ist schlicht unionsrechtswidrig, wenn wir das so beschließen.

Weiters fehlen wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen bei gleich mehreren Vorgaben der Richtlinie. Diese wirksamen, angemessenen und abschreckenden Sanktionen wünsche nicht nur ich mir; es ist vorgeschrieben, dass wir sie vorsehen müssen.

Worum geht es konkret? – Bei „Nichtaushändigung eines Dienstzettels“ – das steht ja auch drinnen und in Österreich haben wir das schon recht lange – ist jetzt zusätzlich vorgesehen, dass wir bei Zuwiderhandeln eben auch diese Sanktionen einführen müssen. Prinzipiell steht in diesem Gesetzesbeschluss auch die Einführung einer Verwaltungsstrafe drinnen. Das Problem dabei ist, dass sie nicht wirksam und abschreckend ist. Warum? – Insbesondere deswegen, da sie bei einem Verstoß, von dem fünf oder mehr Arbeitnehmer:innen betroffen

sind, nicht mehr kumuliert wird. Das bedeutet: Der Strafraum von 500 Euro bis 2 000 Euro gilt gleichermaßen für Arbeitgeber:innen, die sechsmal vergessen, einen Dienstzettel auszustellen, wie für Arbeitgeber:innen, die es 8 000 Mal vergessen. (*Bundesrätin Schumann: Wahnsinn!*) Ich kann nur sagen: Ein Unternehmen, das 8 000 Mitarbeiter:innen hat und das kategorisch nicht macht, wird sich von 2 000 Euro nicht abschrecken lassen. Das hat keine abschreckende Wirkung, es ist mangelhaft umgesetzt. (*Beifall bei der SPÖ.*)

Es betrifft die Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit. Auch für die Nichteinhaltung der Mindestvorhersehbarkeit der Arbeit müssten im Sinne des Artikels 19 der Richtlinie Strafen vorgesehen werden. „Hierbei geht es um Sachverhalte, in denen Arbeitgeber:innen einseitig, kurzfristig die Lage der Arbeitszeit von Arbeitnehmer:innen ändern“. Dazu muss man sagen: Diese Möglichkeit haben Arbeitgeber:innen prinzipiell, aber nur im engen Rahmen des § 19c Arbeitszeitgesetz (*Ruf bei der ÖVP: Die kennen wir aber nicht alle! Was steht da drinnen?*), und da war es bislang so, dass wir es nur im Arbeitszeitgesetz im privatrechtlichen Teil geregelt haben. Es ist sehr stark zu bezweifeln, dass wir eine privatrechtliche Regelung im Arbeitszeitgesetz finden, die das Erfordernis einer wirksamen, angemessenen und abschreckenden Sanktion erfüllt. Denn was ist die abschreckende Sanktion? Da hätte man sich überlegen müssen, auch den § 19c Arbeitszeitgesetz mit einer Verwaltungsstrafsanktion zu bewehren oder diese Sanktion zumindest anzudrohen. – Mangelhafte Umsetzung von Artikel 10 der Richtlinie.

Weiter geht es mit Artikel 13 der Richtlinie, in dem es um Aus-, Fort- und Weiterbildungen geht. Pflichtfortbildungen müssen künftig kostenlos von Arbeitgeber:innen angeboten werden, zusätzlich müssen sie als Arbeitszeit angerechnet werden und möglichst während der Arbeitszeit stattfinden. Auch da steht der Verstoß nicht unter der Sanktionsandrohung im Sinne von Artikel 19 der Richtlinie. Das heißt, Pflichtfortbildungen sind Fortbildungen, die vorgegeben werden, und durch das innerstaatliche Recht oder das europäische Recht muss das alles gewährt werden. Wenn sich ein Arbeitgeber nicht daran

hält, ist in diesem Gesetzesbeschluss nichts vorgesehen, was ihm droht. – Das ist mangelhaft.

Verhinderung von zulässigen Mehrfachbeschäftigungen nach Artikel 9: Da geht es darum, dass Mehrfachbeschäftigungen von Arbeitgeber:innen künftig nur mehr unter engen Bedingungen verboten werden sollen; Grundregel sollte sein, dass sie zulässig sind. Die Bedingungen, mit denen man sie einschränken kann, können von Mitgliedstaaten festgelegt werden. Sollten nun aber Arbeitgeber:innen unzulässigerweise Mehrfachbeschäftigungen ihrer Arbeitnehmer:innen vereiteln oder verbieten, was droht ihnen dann nicht? – Wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen. Artikel 19 der Richtlinie: erneut nicht umgesetzt.

Wir kommen zu Artikel 18 der Richtlinie: das Recht auf Ausstellung der schriftlichen Begründung einer Kündigung. „Sollten Arbeitnehmer:innen der Auffassung sein, dass eine Kündigung im Zusammenhang mit den durch die RL“ – Richtlinie – „vorgegebene Rechten erfolgt, haben sie Anspruch auf schriftliche Begründung.“ Laut Gesetzesbeschluss müssen Arbeitgeber:innen dem zwar prinzipiell nachkommen, aber wenn sie es nicht machen, was droht ihnen nicht? – Eine angemessene, abschreckende und wirksame Sanktion. Wieder: mangelhafte Umsetzung von Artikel 19 der Richtlinie. (*Bundesrat Himmer: Wie definiert man „angemessene“?*)

Wir machen weiter mit der fehlenden Beweislastumkehr bei Kündigung, Art. 18 Abs. 3 dieser Richtlinie: „Sollten Arbeitgeber:innen ihre Arbeitnehmer:innen aufgrund der Geltendmachung von Rechten nach dieser RL“ – Richtlinie – „kündigen, so müssen die Mitgliedsstaaten dafür Vorsorge treffen, dass es zu einer Beweislastumkehr kommt: Die Arbeitgeber:innen haben in diesen Fällen nachzuweisen, dass die Kündigung andere Gründe hatte. Der Vorschlag zur Umsetzung der Richtlinie sieht hingegen lediglich einen Motivkündigungsschutz der Arbeitnehmer: innen vor.“ Das ist eine mangelhafte Umsetzung, denn das bedeutet, dass immer noch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachweisen müssen, dass es so war, und die Beweislast nicht die Arbeitgeber:innen trifft.

Das ist übrigens auch nicht das erste Mal, dass wir das mangelhaft umsetzen, wir haben es bereits bei der Umsetzung der Whistleblowerrichtlinie verhaut. Auch da hätten wir das machen müssen. Auch das ist etwas, von dem ich Ihnen garantiere, wenn wir das an die Europäische Kommission notifizieren, wird es als mangelhaft bewertet, weil es klarer gar nicht sein könnte.

Wir gehen weiter zur teilweise noch fehlenden Umsetzung des Benachteiligungsverbots laut Artikel 17 der Richtlinie: „Arbeitnehmer:innen müssen bei Geltendmachung von Rechten nach dieser RL“ – Richtlinie – „vor Benachteiligungen der Arbeitgeber:innen in umfassender Weise geschützt werden. Dieser Schutz ist im Beschluss des NR“ – des Nationalrats – „nicht für Sachverhalte vorgesehen, in denen Arbeitnehmer:innen wegen der Nichtaushändigung der Dienstzettel ihre Arbeitgeber:innen anzeigen.“

Warum ist das jetzt so absurd? – Im Initiativantrag steht die Begründung drinnen: Wer soll denn die Anzeige machen, wenn ein Dienstzettel nicht ausgestellt wird? Es steht drinnen: Arbeitnehmer:innen sollen ihre Arbeitgeber:innen dann bei der Bezirksverwaltungsbehörde anzeigen.

*(Bundesrätin Schumann: Ja, das werden sie machen, genau!)* Gleichermäßen führt man für diese Sachverhalte keinen Schutz vor Benachteiligung ein. Man hat das an ganz vielen Stellen ordnungsgemäß umgesetzt, an dieser Stelle hat man es vergessen. Zeigen Sie mir den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin, die ihre Arbeitgeber anzeigen werden, weil sie keinen Dienstzettel bekommen haben, wenn sie gleichzeitig wissen, dass sie keinen Schutz bekommen! Das ist ein Fehler, das ist eine mangelhafte Umsetzung. *(Beifall bei der SPÖ.)*

Wir haben eine mangelhafte Umsetzung beim Recht auf Mehrfachbeschäftigung, Artikel 9 der Richtlinie. Die Richtlinie sieht vor, „dass Arbeitgeber:innen ihren Arbeitnehmer:innen nicht verbieten dürfen, ein Arbeitsverhältnis mit anderen Arbeitgeber:innen aufzunehmen. Es besteht jedoch die Möglichkeit für die Mitgliedstaaten Bedingungen festzulegen, bei deren Vorliegen Arbeitgeber:innen Unvereinbarkeitsbestimmungen anwenden dürfen“. Das macht auch Sinn in Fällen, in denen es zum Beispiel darum geht, die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer:innen zu schützen, oder wenn Unternehmer:innen ihre

Geschäftsgeheimnisse schützen wollen. All das sind legitime Interessen, die man auch vorsehen kann. Was wir gemacht haben, ist: Wir schreiben einfach rein, dass das Konkurrenzverbot in § 7 Angestelltengesetz pauschal und undifferenziert immer gilt und das Recht auf Mehrbeschäftigung aushebelt. – Das reicht fix nicht. Artikel 9 der Richtlinie ist mangelhaft umgesetzt.

Schlussendlich haben wir noch eine mangelhafte Umsetzung des Übergangsrechts, das ist Artikel 22 der Richtlinie. Worum geht es da? – Die in der Richtlinie „vorgesehenen Rechte und Pflichten hätten bis 1. August 2022 für alle Arbeitsverhältnisse umgesetzt werden müssen.“ – So weit, so klar. – „Bei zu diesem Zeitpunkt bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen hat die Unterrichtung über wesentliche Aspekte des Arbeitsverhältnis über Aufforderung der Arbeitnehmer:innen zu erfolgen bzw ist entsprechend den Vorgaben der RL zu ergänzen.“ Im Beschluss des Nationalrates ist das nicht der Fall. Im Beschluss des Nationalrates ist nämlich vorgesehen, dass die Änderungen nur für neu abgeschlossene Arbeitsverträge Anwendung finden müssen. Das finden Sie in § 19 Abs. 2 Z 57 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz.

Das wird begründet, es wird im Gesetzesbeschluss sogar erwähnt. Da steht geschrieben, dass es ein unverhältnismäßiger Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber:innen wäre, wenn sie das jetzt machen müssten. Der unverhältnismäßige Verwaltungsaufwand: Es geht um zwei zusätzliche Informationen, die wir einfügen müssen, und Arbeitnehmer:innen müssten sogar darum ersuchen, dass sie mitgeteilt bekommen, was diese sind, und dann können die Arbeitgeber:innen darauf Bezug nehmen und müssten das beantworten.

Wir sagen: Das können wir Arbeitgeber:innen nicht zumuten, das ist unzumutbar, das ist ein unverhältnismäßiger Verwaltungsaufwand, deswegen können wir das nicht reinschreiben. Die Richtlinie sagt aber, wir müssen das reinschreiben.

Ein Blick nach Deutschland: Deutschland hatte das auch umzusetzen, macht das auch sicher. Wie hat Deutschland es umgesetzt? – In § 5 des deutschen

Nachweisgesetzes ist genau geregelt, dass Arbeitnehmer:innen eben ansuchen können und dann bekommen sie diese Informationen. Warum denn auch nicht, warum sollte das nicht möglich sein? Insgesamt ist das eine mangelhafte Erfüllung von Artikel 22 der Richtlinie.

\*\*\*\*\*

Aufgrund der Fülle von Umsetzungsmängeln der unionsrechtlichen Vorgaben ist es dringend geboten, dass wir das nicht so beschließen, dass wir es an den Nationalrat zurückschicken, damit er noch einmal drübergeht. Vielleicht wird nicht jeder einzelne Punkt im Einzelnen so geteilt: alles recht, kann man ausdiskutieren. Das hat man aber nicht gemacht. Man hat das mit einem Initiativantrag eingebracht, man hat das nicht in Begutachtung geschickt. Man hat das wieder einmal durchgewunken – mit zwei Jahren Verspätung, dann aber schnell – und dann mangelhaft gemacht. *(Rufe bei der SPÖ: Wie so oft!)*

Ich kann Ihnen garantieren – selbst, wenn nicht alles davon Ihre Meinung trifft, wenn Sie irgendwo einen anderen rechtlichen Standpunkt haben –: Da sind sehr viele Mängel drinnen, die von der Europäischen Kommission definitiv aufgegriffen werden. Wir machen das hier sehenden Auges.

Ich bitte Sie wirklich darum, wir haben eine staatspolitische Verantwortung: Stimmen Sie dem Antrag auf Einspruch zu, lassen wir das nicht durchgehen, der Nationalrat muss das besser machen! *(Beifall bei der SPÖ.)*

15.49

**Vizepräsident Dominik Reisinger:** Der von den Bundesrät:innen Mag. Sascha Obrecht, Kolleginnen und Kollegen eingebrachte Antrag, gemäß § 43 Abs. 1 der Geschäftsordnung gegen den vorliegenden Beschluss des Nationalrates vom 28. Februar 2024 betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Angestelltengesetz, das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, das Heimarbeitsgesetz 1960 und das Landarbeitsgesetz 2021 geändert werden, mit der beigegebenen Begründung Einspruch zu



erheben, wobei dieser Antrag vom Antragsteller im Sinne des § 43 Abs. 4 der Geschäftsordnung in seinen Kernpunkten erläutert wurde, ist genügend unterstützt und steht damit in Verhandlung.

Wir fahren in der Debatte fort.

Zu Wort gemeldet ist Frau Bundesrätin Heike Eder. Ich erteile ihr dieses.