

REPUBLIK ÖSTERREICH
Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Zl. 10.009/333-4/94

1010 Wien, den 27. Jän. 1995

Stubenring 1

DVR: 0017001

Telefon: (0222) 711 00

Telex 111145 oder 111780

Telefax 7137995 oder 7139311

P.S.K.Kto.Nr.: 05070.004

Auskunft:

XIX. GP-NR

129 /AB

1995 -01- 31

Klappe:

30

126 /B

Beantwortung

der Anfrage der Abgeordneten Dr. Hans Peter HASELSTEINER,
Partnerinnen und Partner, betreffend die Flexibilisierung der
Arbeitszeitregelungen, Nr. 126/J;

Zu den aus der beiliegenden Ablichtung der gegenständlichen
Anfrage ersichtlichen Fragen führe ich folgendes aus:

Zu Frage 1:

Ich werde in dieser Legislaturperiode dem Nationalrat einen
Gesetzesentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes vorlegen.
Ob dies ein neues Gesetz oder eine Novelle zum bestehenden
Arbeitszeitgesetz (AZG) sein wird, hängt vom Umfang der not-
wendigen Änderungen ab. Dies ist vor Abschluß der Beratungen
noch nicht mit Sicherheit vorherzusagen.

Zu Frage 2:

Ich beabsichtige - wie ich schon in meiner Erklärung am
22.11.1994 zum Ausdruck gebracht habe - jedenfalls bis Juni
1995 eine Neureglung des Arbeitszeitrechtes für den Bereich
der Krankenanstalten dem Nationalrat vorzulegen. Ein ent-
sprechender Entwurf wurde bereits zur Begutachtung aus-
gesendet. Auch andere Fragen (wie etwa im Zusammenhang mit der
Arbeitszeit der Kraftfahrzeuglenker) sind weiterhin rege-
lungsbedürftig. All diese Fragen sind mit den beteiligten
Gruppen zu verhandeln und - nach Maßgabe der erzielten
Einigang - zu regeln.

- 2 -

Zu Frage 3:

Die Zuständigkeit zur Regelung des Arbeitszeitrechtes von Bediensteten der Länder und Gemeinden liegt nur insoweit beim Bund, als es sich um Bedienstete in Betrieben handelt. Hinsichtlich dieses Personenkreises ist aufgrund des Bundesministerengesetzes primär der Bundeskanzler zur Regelung der Materie zuständig. Ich bin aber selbstverständlich bereit, sofern ein Wunsch nach einheitlicher Regelung seitens der beteiligten Kreise besteht, einheitliche Arbeitszeitregelungen vorzubereiten.

Zu Frage 4:

Flexible Arbeitszeitregelungen sind sinnvoll, sie sind durch das AZG auch gewährleistet. Die divergierenden Interessenlagen zwischen der Wirtschaft und den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer betreffen daher auch nicht so sehr die zulässigen Höchstarbeitszeiten, sondern das Ausmaß der Normalarbeitszeit und damit die Frage, ab wann Überstundenzuschläge zu bezahlen sind.

Zu Frage 5:

Ich halte das österreichische Arbeitszeitgesetz mit dem EU-Recht für durchaus vereinbar. Ein Nachholbedarf besteht im wesentlichen im Bereich der Bediensteten der Gebietskörperschaften. Es ist jedoch ein Nachholbedarf in Richtung eines höheren Schutzes und nicht in Richtung einer weiteren Liberalisierung gegeben.

Zu Frage 6:

Ich halte das Arbeitszeitrecht durchaus nicht für wettbewerbshemmend und sehe aus dieser Sicht keinen zusätzlichen Handlungsbedarf.

- 3 -

Zu Frage 7:

Eine "Deregulierung der Arbeitswelt" kommt für mich nicht in Frage. Auch wenn in einzelnen Bereichen über eine Flexibilisierung von arbeitsrechtlichen Bestimmungen diskutiert wird, können derartige Schritte nur unter Wahrung der berechtigten Schutzbedürfnisse der Arbeitnehmer erfolgen.

Im übrigen wird etwa im Bereich der Wochenendruhe laufend über Ausnahmeregelungen verhandelt und auch auf dem Gebiet des Nachtarbeitsverbotes für Frauen wird es zu Änderungen kommen.

Zu Frage 8:

Die Ladenschlußbestimmungen (richtig: Öffnungszeitenregelung) sind - wie auch der Verfassungsgerichtshof erkannt hat - in einem Ausmaß flexibel, daß jedenfalls von einer unzulässigen Beschränkung der Erwerbsfreiheit nicht mehr gesprochen werden kann. Wieweit man sie darüber hinaus (etwa in Tourismuszentren) weiter liberalisieren soll, ist Sache der unmittelbar beteiligten Arbeitnehmer und Gewerbetreibenden. Im übrigen bin ich für diese Frage nur insoweit zuständig, als es die Wochenend- und Feiertagsruhe betrifft.

Zu Frage 9:

Eine weitergehende Anerkennung der Vertragsfreiheit ist im Arbeitsrecht problematisch. Wegen der ökonomischen Überlegenheit der Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer seine Interessen bei einem freien Aushandeln der Arbeitsverträge nicht ausreichend durchsetzen. Dies zeigen alle historischen Erfahrungen und alle Beispiele aus Ländern, in denen eine Arbeitsrechtsgesetzgebung nicht oder nicht ausreichend besteht.

- 4 -

Zu Frage 10:

Das Nacharbeitsverbot für Frauen wird in nächster Zeit dem EU-Recht anzupassen sein. Allerdings kann eine geschlechtsneutrale Regelung nicht in der ersatzlosen Aufhebung des Nachtarbeitsverbotes für Frauen bestehen. Vielmehr müssen entsprechende Begleitmaßnahmen für Arbeitnehmer vorgesehen werden, die Nachtarbeit verrichten.

Zu Frage 11:

Fragen der Gestaltung und des Ausmaßes der Ausbildungszeit fallen nicht in den Aufgabenbereich des Bundesministers für Arbeit und Soziales. Sollten damit Arbeitszeitformen wie Bildungsurlaub, Freistellungen zur Weiterbildung und dergleichen gemeint sein, so bin ich - hier ganz im Sinne Ihrer Deregulierungsanliegen - dafür, diese Fragen in erster Linie den Kollektivvertragsparteien zur Regelung zu überlassen, um die notwendige Flexibilität zu gewährleisten.

Zu Frage 12:

Ich habe nicht die Absicht, die Möglichkeit zum Ansparen von Urlaub zu erweitern. Schon derzeit können praktisch drei Jahreskontingente an Urlaub "angespart" werden. Ein darüber hinausgehendes Ansparen erscheint mir unzweckmäßig, weil der Urlaub ja der Erholung des Dienstnehmers dienen soll und daher eine regelmäßige Konsumation dieses Freizeitanspruches erforderlich ist.

Zu den Fragen 13 und 14:

Die Gestaltung von Arbeitsverträgen ist schon derzeit primär Sache der Vertragspartner. Sie ist nur insoweit begrenzt, als zwingende Normen bestehen. Solche Normen bestehen aber nur soweit, als sie zum Schutz der Interessen der Arbeitnehmer notwendig sind. Die Betriebsvereinbarung steht individuellen und betriebsspezifischen Vertragsgestaltungen jedenfalls nicht entgegen, auf Branchenebene ist durch die zahlreichen Ermächtigungen für kollektivvertragliche Regelungen eine ausreichende Flexibilität gewährleistet.

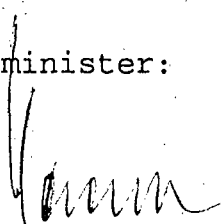
- 5 -

Zu Frage 15:

Unter einer mobilitätsfördernden Arbeitsmarktpolitik ist ein Bündel von Maßnahmen zu verstehen, das die weitestgehende Integration der unterschiedlichsten Gruppen von Arbeit-suchenden in den Arbeitsmarkt ermöglicht. Dabei hat die Aktivierung den Vorrang vor der Versorgung, die Vermittlung von Arbeitsplätzen, Qualifizierung und Ausbildung den Vorrang vor der bloßen Administration von Leistungsanweisungen. In diesem Zusammenhang werden den Strukturfonds der Europäischen Union besondere Bedeutung zukommen: Sie eröffnen neue instrumentelle und finanzielle Möglichkeiten, die für gezielte Maßnahmen zugunsten Älterer, Langzeitarbeitsloser, Behinderter und benachteiligter Jugendlicher und Frauen eingesetzt werden können. Selbstverständlich müssen hiebei wirtschafts- und sozialpolitische Aktivitäten ineinandergreifen, wobei die aktive Arbeitsmarktpolitik eine gemeinsame Zielsetzung der gesamten Bundesregierung darstellt. Die Umsetzung dieses Zieles im Bereich der Steuerpolitik wird vom Bundesminister für Finanzen wahrgenommen. Die Lohn- und Gehaltspolitik ist Sache der Kollektivvertragspartner.

Im übrigen hat die vergangene Legislaturperiode bewiesen, daß sowohl auf dem Gebiete der Arbeitszeitpolitik als auch auf dem Gebiete der Arbeitsmarktpolitik auf neue Anforderungen flexibel reagiert wird. Diese Politik gedenke ich fortzusetzen.

Der Bundesminister:



BEILAGE

Im Zusammenhang mit der überfälligen Flexibilisierung der Arbeitszeit-regelungen in Österreich, stellen die unterzeichneten Abgeordneten daher an den Bundesminister für Arbeit und Soziales folgende

Anfrage

1. Werden Sie in dieser Legislaturperiode dem Parlament den längst überfälligen Entwurf eines umfassenden neuen Arbeitszeitgesetzes zuleiten; wenn nicht, wie begründen Sie dies?
2. Wann werden Sie dem Parlament einen Entwurf über die Neugestaltung der österreichischen Arbeitszeitregelungen zukommen lassen?
3. Wann und wie gedenken Sie der völligen Rechtszersplitterung der Arbeitszeitregelungen hinsichtlich Bundes-, Landes-, Gemeindebediensteter sowie Privatangestellten, wie sie sich exemplarisch auch in der aktuellen Spitalsdebatte zeigt, entgegenzuwirken?
4. Halten Sie flexible Arbeitszeitregelungen für eine wesentliche Voraussetzung einer langfristig wettbewerbsfähigen Volkswirtschaft? Wie begründen Sie Ihren Standpunkt?
5. Halten Sie die geltenden österreichischen Arbeitszeitregelungen für EU-kompatibel und darüber hinaus für geeignet Österreichs Wettbewerbsfähigkeit im Gemeinsamen Markt sicherzustellen? Wie begründen Sie Ihren Standpunkt?
6. Welche zusätzlichen Maßnahmen werden Sie im Bereich der österreichischen Arbeitszeitregelungen treffen, um die Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft auch in Zukunft sicherzustellen?

7. Welche über neue Arbeitszeitregelungen hinausgehenden Maßnahmen der Deregulierung der Arbeitswelt werden Sie in dieser Legislaturperiode ergreifen?
8. Wie beurteilen Sie eine Lockerung der rigiden österreichischen Ladenschlußbestimmungen?
9. Wie beurteilen Sie eine verstärkte Anerkennung weitgehender Vertragsfreiheit auch im Arbeitsrecht im Sinne freier und mündiger Arbeitnehmer und -geber?
10. Welche Maßnahmen ergreifen Sie zur Aufhebung diskriminierender Beschränkungen, wie z.B. dem Nachtarbeitsverbot für Frauen, das sich von einer Schutzregelung immer mehr zu einer krassen Benachteiligung entwickelt hat?
11. Mit welchen Regelungen und Maßnahmen werden Sie dem Gedanken von der variablen Gestaltung von Erwerbs- und Ausbildungszeit Rechnung tragen?
12. Mit welchen Maßnahmen werden Sie eine Erweiterung der Urlaubsansparmöglichkeiten gewährleisten?
13. Mit welchen Maßnahmen werden Sie individuellere und betriebsspezifischere Arbeitsvertragsgestaltungen, unter Wahrung der Chancengleichheit, ermöglichen?
14. Mit welchen Maßnahmen werden Sie branchespezifischere Arbeitsvertragsgestaltungen, unter Wahrung der Chancengleichheit, ermöglichen?
15. Mit welchen Maßnahmen werden Sie dem ganzheitlichen Anspruch der feinen Abstimmung von Arbeitszeitflexibilisierung, liberaler Lohn- und Gehaltspolitik, arbeitsentlastender, ökologischer Steuerpolitik und moderner, mobilitätsfördernder Arbeitsmarktpolitik gerecht werden?