

ANTRAG
an das Wirtschaftsparlament
der Wirtschaftskammer Österreich am 30.11.2017

**Schaffung eines modernen einheitlichen Arbeitnehmerbegriffs statt
Husch-Pfusch-Angleichung Arbeiter und Angestellte**

9. November 2017

Ausgangssituation und Ziele

Kurz vor der Nationalratswahl 2017 wurden noch schnell ein paar Wahlzuckerln verteilt. Einer dieser unüberlegten und unausgegorenen Schnellschüsse ist im Bereich der Angleichung von Angestellten und Arbeitern erfolgt - und belastet die Wirtschaft massiv. Im Ergebnis bedeutet dies Mehrkosten von bis zu 300 Mio Euro pro Jahr für die Unternehmer. Besonders schwer trifft es dabei jene Branchen, die hohe Arbeiterbeschäftigungszahlen aufweisen, wie den Tourismus, Handel, Verkehr und das Gewerbe und Handwerk.

Damit wurde die Sozialpartnerschaft übergangen und die berechtigten Arbeitgeberinteressen völlig unberücksichtigt gelassen.

Auch wir unterstützen den Weg zur Schaffung eines modernen einheitlichen Arbeitnehmerbegriffs. Dies bedeutet eine echte gesetzliche Angleichung von Arbeitern und Angestellten, die sowohl beschäftigungs- als auch standortfreundlich gestaltet werden muss. Ein einseitiges Rosinen Picken lehnen wir ab.

Echte Angleichung: Fair, durchdacht und konsequent

Wir vertreten den Grundsatz: Wenn eine Angleichung erfolgt, dann fair, durchdacht und in jeder Hinsicht konsequent ausgeführt.

Fair ist eine Angleichung, die sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerinteressen berücksichtigt. Der im Nationalrat gefasste Beschluss zur Angleichung der Arbeiter- und Angestelltenrechte stellt eine Einbahnstraße zugunsten der Arbeitnehmerinteressen dar. Die Wirtschaft und der Standort Österreich werden dabei völlig außer Acht gelassen. Daher gilt es nach zu schärfen: Bei der Angleichung muss ein Mittelweg gefunden werden. Eine Angleichung nur entsprechend der maximalen Arbeitnehmerwünsche und -forderungen ist unausgewogen und unfair! Unfair für die Wirtschaft, weil ihr dadurch überall die höchsten Kosten drohen - eine faire Zusammenlegung ist kostenneutral. Aber auch unfair für die Arbeitnehmer: Erfahrungen aus anderen Ländern belegen, dass Betriebe bei der Einstellung von Personal umso zurückhaltender sind, je restriktiver der Kündigungsschutz ist.

Durchdacht heißt: Dort, wo sachlich begründete Unterschiede bestehen, darf man Unternehmen nicht über einen Kamm scheren: Ungleiches gleich behandeln ist schlichtweg falsch und abzulehnen! Die jeweiligen Branchen wissen selbst am besten, was gut und richtig für sie ist – daher lehnen wir gesetzliche Eingriffe in Kollektivverträge zu den Kündigungsfristen ab. Und fordern, dass es zu keinen Eingriffen in Kollektivverträge, insbesondere im Bereich der Kündigungsfristen kommt. Jedenfalls ist die Ausnahme für Saisonbetriebe zu erweitern. Saisonbetriebe sind Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten. Denn der Arbeitsanfall und der Personalbedarf lassen sich in solchen Fällen kaum bis zu fünf Monate im Voraus planen. Dies kann z.B. aufgrund von äußeren Witterungsverhältnissen der Fall sein, aber auch, wenn aufgrund bestimmter saisonaler Umsatzschwankungen wie z.B. zu Weihnachten verstärkter Arbeitsbedarf notwendig ist. Auch bei der Entgeltfortzahlung im Krankenstand sollten die überzogenen gesetzlichen Regelungen auf ein verhältnismäßiges Maß zurückgeführt werden.

Konsequent bedeutet: einen modernen einheitlichen Arbeitnehmerbegriff schaffen. Bei einer tatsächlichen Angleichung muss das große Ganze betrachtet werden. Das bedeutet aber auch, dass die derzeit getrennten Arbeiter- und Angestelltenbetriebsräte zusammengelegt werden und an deren Stelle einheitliche Betriebsräte treten müssen. Nur das schafft Vereinfachung und Klarheit, und nur das schafft Unterschiede in der betrieblichen Praxis ab.

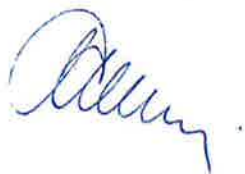
Vor diesem Hintergrund stellen die unterzeichneten Delegierten den nachstehenden

ANTRAG

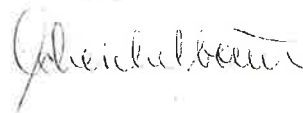
Das Wirtschaftsparlament der WKÖ wird gebeten, sich bei der Bundesregierung dafür einzusetzen, eine echte Angleichung von Arbeitern und Angestellten zu schaffen. Diese soll unter Einbindung von Experten und nach Durchführung eines ordentlichen Begutachtungsverfahrens erfolgen.



Petra Nocker-Schwarzenbacher
Bundesspartenobfrau



Mag. Siefried Menz
Bundesspartenobmann



KRⁱⁿ R. Scheichelbauer-Schuster
Bundesspartenobfrau