

Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten bei Beibehaltung der Sonntagsruhe

Österreich ist innerhalb Europas nach wie vor Schlusslicht bei den Ladenöffnungszeiten. Eine Liberalisierung bei Beibehaltung der Sonntagsruhe ist daher ein Gebot der Stunde.

Maßnahmen:

- Aufhebung der derzeit gültigen Tagesrahmenzeiten, womit Flexibilität zwischen **Montag 5:00 Uhr und Samstag 18:00 Uhr** erreicht wird. Innerhalb dieses Rahmens können die Landeshauptleute Tagesrahmenzeiten verordnen.
- Die Wochenrahmenzeit bleibt bei 66 Wochenstunden - die **Landeshauptleute** können auf **maximal 72 Stunden** erweitern.
- Wird von einem Landeshauptmann keine Verordnung über die Tagesrahmenzeit erlassen, gilt eine Ladenöffnungszeit von **5:00 Uhr - 21:00 Uhr**, am **Samstag von 5:00 Uhr - 18:00 Uhr**.
- Korrespondierend dazu soll das **Arbeitszeitrecht** für die Samstagbeschäftigung adaptiert werden, wobei auch handelsähnliche Dienstleistungen (zB. Friseur, Banken, Schuhreparatur) einbezogen werden sollen.

Maßnahmenpaket für Ältere Arbeitnehmer

Die Pensionssicherungsreform erfordert begleitende Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer. Neben bewusstseinsbildenden Maßnahmen bei Unternehmen, dass das Wissen und die Erfahrung älterer Mitarbeiter lohnend für den Betrieb eingesetzt werden können, sind rasch wirksame Rahmenbedingungen notwendig:

- **Aktion "56/58 Plus"**: Lohnnebenkostensenkung für über 56/58-jährige Arbeitnehmer um 3% Punkte; für Arbeitnehmer über 60 um rund 10% Punkte. Dies wird durch den Wegfall der Arbeitslosen-, und zum Teil der Unfall-, FLAF- und Insolvenzentgeltfonds-Beiträge realisiert.
- **Qualifikationsoffensive für ältere Arbeitnehmer**: Unter bestimmten Voraussetzungen, wie z.B.: bei Gefährdung des Arbeitsplatzes, sollen verstärkt Mittel

der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Qualifizierung von älteren Beschäftigten verwendet werden.

- **Rechtsanspruch für Qualifizierungsmaßnahmen** für Arbeitslose über 50 oder unter 25 Jahren: Wenn jemandem aus dieser Altersgruppe binnen acht Wochen keine zumutbare Beschäftigung angeboten werden kann, hat der/die Arbeitslose einen Rechtsanspruch auf Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme.
- **Reform der Altersteilzeit:** Verlängerung über den 31.12.2003 hinaus; Beschränkung auf 5 Jahre; Abschaffung der Möglichkeit des Blockens. Das höchstmögliche Altersteilzeitgeld wird in Zukunft nur mehr an jene Betriebe ausbezahlt, die eine Ersatzkraft einstellen. Wird kein zusätzlicher Arbeitnehmer eingestellt, erhält der Betrieb nur einen Teil (zB. die Hälfte).
 - Die arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Altersteilzeit wird bei gleichzeitiger Vermeidung von Mitnahmeeffekten verlängert. Aktuell stehen rund 25.000 Personen im Altersteilzeitgeldbezug. Mögliche Missbrauchsmöglichkeiten, wie das Hochfahren der Arbeitszeit bei bereits zuvor teilzeitbeschäftigten Personen, nur um in der Folge für die gleiche Teilzeitarbeit Altersteilzeitgeld zu erhalten, sollen ausgeschlossen werden.
 - Die Bezugsdauer wird wie ursprünglich (1.1.2000 bis 1.10.2000) für alle Neuanträge auf 5 Jahre limitiert.
 - Angesichts des hohen Prozentsatzes von Personen die die Altersteilzeit in Blockform vereinbaren und die Altersteilzeit als reines Vorruhestandsmodell in Anspruch nehmen (derzeit rund 52 %), soll, vor allem im Hinblick auf die Lissabonner und Stockholmer- Beschäftigungsziele (Anhebung der Erwerbsbeteiligung von älteren Arbeitnehmern), die Möglichkeit des Blockens entfallen.
- Einführung eines **Altersübergangsgeldes:** Da die vorzeitige Alterspension wegen Arbeitslosigkeit auslaufen wird, wird für die betroffenen Arbeitnehmer ein Arbeitslosenübergangsgeld, dessen Höhe sich an der zu erwartenden Pensionsleistung orientieren wird, eingeführt. Ein "Fallen" in die Notstandshilfe ist ausgeschlossen.

- **Reform des Bonus/Malus Systems:** Stärkere Abstimmung auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit; Beseitigung der Ungleichbehandlung bei der Freisetzung von Frauen und Männern; Späteres Einsetzen des Kündigungsschutzes bei älteren Mitarbeitern, die mit einem Bonus eingestellt wurden.

- **Bonus:** Nach dem geltenden System entfällt der Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung, wenn ein Arbeitnehmer, der das 50. Lebensjahr vollendet bzw. überschritten hat, eingestellt und mindestens ein Monat lang beschäftigt wird. Darüber hinaus besteht praktisch ein absoluter Kündigungsschutz (eine Kündigung kann meist erfolgreich wegen Sozialwidrigkeit bekämpft werden). Dadurch scheuen viele Arbeitgeber davor zurück, einen über 50-jährigen neu einzustellen, da er auch bei nicht zufriedenstellender Arbeitsleistung nur mehr sehr schwer gekündigt werden kann. Der an sich zu Recht bestehende Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer bewirkt bei der Neueinstellung eigentlich das Gegenteil. Der Bonus wurde daher kaum in Anspruch genommen. Eine Adaptierung des Kündigungsschutzes für mit einem Bonus neu eingestellte über 50-jährige Arbeitnehmer ist daher vorgesehen.

- **Malus:** Bei Freisetzung eines über 50-jährigen Arbeitnehmers, muss der Arbeitgeber derzeit einen einmaligen Malusbetrag leisten, egal wie lange der Arbeitnehmer bereits im Betrieb beschäftigt war. Zukünftig soll die Höhe des Malusbetrages von der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers abhängig sein (je länger im Betrieb, desto höher der Malus).

- Nach der geltenden Rechtslage ist auf Grund des gesetzlich fixierten früheren Pensionsantrittsalters, die Freisetzung einer Frau wesentlich kostengünstiger als die Freisetzung eines Mannes. In Zukunft soll diese Ungleichbehandlung von männlichen und weiblichen Mitarbeitern beseitigt werden und zumindest auf die Höhe des Malus für einen Mann vereinheitlicht werden. Auch die Berechnung soll vereinfacht werden.

Beispiel: 52 Jahre und 11 Monate bei der Beendigung des DV.

	Mann	Frau
letzter Bruttomonatsbezug:	2.100,-	2.100
+ anteilige SZ:	<u>350,-</u>	<u>350,-</u>
Summe x %satz für das Lebensalter	<u>2.450,- x 132,6%</u>	<u>2.450,- x 54,6%</u>
= Malusbetrag	3.248,7	1.337,7

Aus diesem Beispiel wird eine Benachteiligung im Zusammenhang mit der Kündigung von Frauen ersichtlich, weil bei gleichem Alter der Malusbetrag für den freigestellten Mann wesentlich höher ist.

Anspruch auf Teilzeit für Eltern

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter zu erleichtern, wird ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes oder bis Schuleintritt bei gleichzeitigem Recht auf Rückkehr in Vollzeitbeschäftigung eingeführt. Dies gilt für Arbeitnehmer mit mehr als 3 Jahren Betriebszugehörigkeit in Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeitern. Kommt innerhalb von 14 Tagen keine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über Inanspruchnahme (Dauer, Umfang, Lage) einer Teilzeitbeschäftigung zustande, hat der Arbeitgeber über Ersuchen des Arbeitnehmers innerhalb einer Woche eine „Schiedsstelle“ anzurufen, die als sozialpartnerschaftlich besetztes Kollegialorgan mit richterlichem Einschlag einzurichten ist. Analoges gilt bei gewünschter Änderung der vor Antritt des Karenzurlaubes bestehenden Lage der Normalarbeitszeit.

Dass der Wunsch nach mehr Teilzeitbeschäftigung besonders bei Frauen besteht, zeigen auch Zahlen des AMS. Ende 2002 standen rund 5.000 offenen Teilzeitstellen rund 20.000 Arbeitssuchende mit dem Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung gegenüber (fast 19.000 davon sind Frauen).

Die Regelung im Detail:

1. Beginn der Möglichkeit eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen liegt bereits nach dem Ende des absoluten Beschäftigungsverbotes, also nach der Schutzfrist.
2. Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ist spätestens 4 Wochen vor dem beabsichtigten Antritt durch den Arbeitnehmer geltend zu machen.
3. Für die tatsächliche Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung ist eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Dauer, den Umfang und den Zeitraum (Vormittag, Nachmittag, 3 ganze Tage, usw.) zu treffen.
4. Kommt innerhalb von 14 Tagen eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht zustande, hat der Arbeitgeber über schriftliches Ersuchen des Arbeitnehmers innerhalb einer Woche die neu einzurichtende Schiedsstelle anzurufen.
5. Einrichtung einer Schiedsstelle (Kollegialorgan, sozialpartnerschaftlich besetzt, unter Vorsitzführung eines Richters der mit Arbeits- und Sozialrechts-sachen befasst ist).
6. Teilzeit bedeutet, dass zumindest $\frac{2}{5}$ der ursprünglichen Normalarbeitszeit (Vollarbeitszeit) bestehen bleiben muss.
7. Wenn der Arbeitgeber während der Teilzeitbeschäftigung seiner Arbeitnehmerin/seines Arbeitnehmers eine zusätzliche Kraft einstellt, erhält er für diese eine AMS-Förderung. (= zusätzlicher Beschäftigungseffekt)