



Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol
Maximilianstraße 7, A-6020 Innsbruck
Tel: 0800/22 55 22, Fax: 0512/53 40-1449
arbeitsrecht@ak-tirol.com, www.ak-tirol.com

An die
Bundesarbeitskammer
Abteilung Sozialpolitik
zH Hr. Mag. Christian Dunst
Prinz-Eugen-Straße 20 – 22
1040 Wien

G.-Zl.: AR-2015/ANWE/EW

Bei Antworten diese Geschäftszahl angeben.

Bei Rückfragen

Hr. Mag. Wellenzohn

Klappe

1413 Innsbruck, 2015-11-09

Betrifft: GBG AVRAG, AngG, AZG, KJBG

Sehr geehrter Herr Mag. Dunst!

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol bedankt sich für die Übermittlung des Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, das Angestellten-gesetz, das Arbeitszeitgesetz und das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz 1987 geändert werden und übermittelt Ihnen dazu nachfolgende Stellungnahme:

1. Transparenz bei All-In-Verträgen:

Der vorliegende Gesetzesentwurf beseitigt ein Informationsdefizit des Arbeitnehmers, welches es ihm nahezu unmöglich macht, festzustellen, ob er vom Arbeitgeber ordnungsgemäß entlohnt wird oder ob der Arbeitgeber über den Grundlohn hinaus zustehende Ansprüche, insbesondere Überstunden- und Mehrarbeitsentgelt, Aufwandsersätze und Zielerreichungsprämien, rechtswidrig nicht gewährt. Derzeit muss sich ein Arbeitnehmer selbst der Mühe unterziehen, sein richtiges kollektivvertragliches Mindestgehalt (soweit überhaupt normiert) unter Beachtung der korrekten Verwendungsgruppe und der Dienstjahre samt allfällig anrechenbarer Vordienstzeiten zu ermitteln, daraus den Überstundenlohn errechnen und dies dann seinen tatsächlichen Arbeitszeiten gegenüberstellen, um überprüfen zu können, ob er tatsächlich richtig entlohnt wird. Dies führt häufig dazu, dass mangels genauer Kenntnis diese Ansprüche nicht geltend gemacht werden. Somit leistet der Arbeitnehmer nicht nur unbezahlte Arbeit, seiner Familie fehlt zustehendes Entgelt, die hierauf anfallenden Sozialversicherungsbeiträge und Steuern werden nicht abgeführt und fehlen somit dem gesamten Gemeinwesen.

Nunmehr wird eine Forderung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol (Vollversammlungsbeschluss Oktober 2013) umgesetzt, den Arbeitgeber zu verpflichten, den für die Normalarbeitszeit zustehenden Lohn schriftlich festzuhalten. Mit der Begrenzung auf den Anspruch auf den angemessenen Ist-Grundlohn mangels im Arbeitsvertrag oder Dienstzettel ausgewiesenem Grundlohn wird vor allem in kollektivvertragsfreien Branchen eine erhebliche Unklarheit sowie ein nicht unerhebliches Prozessrisiko für den betroffenen Arbeitnehmer geschaffen, weil es diesem teilweise nahezu unmöglich ist, diesen angemessenen Ist-Grundlohn zu ermitteln. Wünschenswert wäre hier eine Lösung im Sinne des zitierten Vollversammlungsbeschlusses vom Oktober 2013 dahingehend, dass mangels ausgewiesenem Grundlohn der vereinbarte All-In-Lohn für die Normalarbeitszeit zusteht.

2. Einschränkung von Konkurrenzklauseln

Die geplante Anhebung der Entgeltgrenze auf das 20fache der täglichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage unter Außerachtlassung der Sonderzahlungen stellt einen Schritt in die richtige Richtung dar. Mit Vollversammlungsbeschluss vom 30. Oktober 2015 fordert die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol unter anderem eine Anhebung dieser Entgeltgrenze auf € 5.000,-- brutto, was dem ursprünglichen Sinn der Konkurrenzklausel eher gerecht wird. Diese war in früherer Zeit als Schutz für den Arbeitgeber gedacht, wenn Top-Manager oder hochqualifizierte Techniker durch Selbstkündigung direkt und unmittelbar zur Konkurrenz wechseln wollten. Sowohl bei der derzeit gültigen als auch bei der geplanten angehobenen Betragsgrenze sind Arbeitnehmer betroffen, welche keinesfalls zum Management oder Führungspersonal gehören. Für diese Arbeitnehmer stellen derartige Klauseln eine reine Schikane dar, welche sie in ihrem Berufsleben drastisch behindern und einschränken. Die bestehende Mobilitätshemmnis wird durch die Anhebung der Betragsgrenze, auch unter Außerachtlassung der Sonderzahlungen, nicht beseitigt.

Die im vorliegenden Entwurf ausgeführte Begrenzung einer für den Fall des Zuwiderhandelns gegen eine Konkurrenzklausel vereinbarter Konventionalstrafe auf das sechsfache des für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührenden Nettomonatsentgelts unter Außerachtlassung der Sonderzahlungen stellt eine zu begrüßende Maßnahme dar. Zu häufig finden sich in Dienstverträgen diesbezügliche Konventionalstrafen in der Höhe eines Jahresbruttobezugs, welche für betroffene Arbeitnehmer durchaus ein Damoklesschwert darstellen können, daran kann auch das richterliche Mäßigungsrecht in Bezug auf die Konventionalstrafe nichts ändern.

Das geltende sowie das geplante Konkurrenzklauselrecht führen bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses grundsätzlich zu einer Bindung an die Konkurrenzklausel. Mit Vollversammlungsbeschluss vom 30. Oktober 2015 fordert die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol unter anderem, dass Konkurrenzklauseln bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses nicht zu einer Bindungswirkung des Arbeitnehmers führen dürfen, sondern automatisch ihre Wirkung verlieren.

Mit der Inkrafttretensregelung des § 19 Abs 1 Zif 32, wonach die Neuregelung lediglich für nach dem Inkrafttreten neu abgeschlossene Vereinbarungen über Konkurrenzklauseln gelten soll, führt zum unbefriedigenden Ergebnis, dass zukünftig in der Beratung

über Konkurrenzklauseln drei verschiedene Systeme (statt bisher zwei) berücksichtigt werden müssten. So gilt für vor dem 17.3.2006 bzw. 18.3.2006 abgeschlossene Konkurrenzklauseln allgemein die Schranke des § 879 ABGB mit der entsprechenden Sonderregelung im Angestelltengesetz, für nach obigen Stichtagen vereinbarte Konkurrenzklauseln die nunmehr zu ändernde Gesetzesvorschrift im AVRAG bzw. Angestelltengesetz und mit der geplanten Neuregelung ab deren Inkrafttreten ein drittes, geändertes Regime. Dies wird in weiterer Folge vor allem in der Beratung zu erheblichen Problemen führen.

3. Einschränkung des Ausbildungskostenrückersatzes

Die geltende Regelung zum Ausbildungskostenrückersatz lässt nicht wenige Rechtsfragen ungeklärt. Etwa jene, wie lange eine nachträgliche Bindungsdauer vereinbart werden darf, wenn der Gesetzeswortlaut zwar fünf Jahre (in besonderen Fällen acht Jahre) nennt, aber gleichzeitig nahezu einhellig vertreten wird, dass die gesetzlich festgelegten Zeitgrenzen nicht einmal eine „Richtschnur für den Normalfall“ darstellen; ob eine Rückersatzvereinbarung mit einem Minderjährigen entgegen den Materialien nicht etwa doch der pflegschaftsgerichtlichen Genehmigung bedarf, da es sich bei einer solchen Vereinbarung aus zivilrechtlicher Sicht um eine außerordentliche Maßnahme im Sinne des § 154 ABGB handelt – um nur zwei Beispiele der ungeklärten Problemfelder zu nennen.

Der Gesetzestext selbst weist ebenfalls gravierende Schwächen auf, so ist etwa die Formulierung „eine Rückerstattung ist nur hinsichtlich von Ausbildungskosten ... in einer schriftlichen Vereinbarung ... zulässig“ semantisch unrichtig. Auch über die Bedeutung des Wortes „hingegen“ in Absatz 2, Satz 2 besteht Unklarheit und juristische Meinungsvielfalt.

Einige dieser Probleme führt der vorliegende Gesetzesentwurf fort, stellt andererseits jedoch klar, dass eine monatliche Aliquotierung zur Wirksamkeit der Ausbildungskostenrückersatzvereinbarung zwingend erforderlich ist und verkürzt die Rückforderungsfrist auf vier (in besonderen Fällen acht) Jahre. Wann ein derartig besonderer Fall vorliegen soll, definiert das Gesetz leider immer noch nicht.

Bereits mit Vollversammlungsbeschluss vom 11. Mai 2012 hat die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol unter anderem auf ausgeführte Probleme hingewiesen. Der vorliegende Entwurf setzt nicht sämtliche Forderungen des zitierten Vollversammlungsbeschlusses um, stellt jedoch durch die Verkürzung sowie die zwingende monatliche Aliquotierung eine Verbesserung für die Arbeitnehmerschaft dar.

Auch im Rahmen der Neuregelung zum Ausbildungskostenrückersatz wird von einer Stichtagsregelung Gebrauch gemacht, welche dazu führt, dass sodann zwei verschiedene Systeme des Ausbildungskostenrückersatzes nebeneinander zur Anwendung kommen. In Hinblick auf die daraus resultierenden Schwierigkeiten und Probleme sei auf die gleichartigen Ausführungen unter Punkt 2 verwiesen.

4. Lohnzettelpflicht

Die Einführung einer Verpflichtung für den Arbeitgeber bei Fälligkeit des Entgelts eine schriftliche, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung zu übermitteln, gemäß § 2 f, wird seitens der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol begrüßt, handelt es sich hierbei doch um eine Forderung, welche die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol bereits seit Mai 2006 stellt. Aufgrund der Neuregelung könnte ein Arbeitnehmer kontrollieren, ob der Arbeitgeber tatsächlich alle Beiträge und Steuern korrekt berechnet. Der Arbeitnehmer kann weiters kontrollieren, ob die jährliche Kontonachricht der Mitarbeitervorsorgekasse mit den im Laufe des Jahres vom Arbeitgeber abzuführenden Beiträgen übereinstimmt. Schließlich ist für den Arbeitnehmer auch ersichtlich, auf welcher Grundlage die Bemessung allfälliger sozialversicherungsrechtlicher Geldleistungen erfolgt oder erfolgen wird. Die Klarstellung gemäß § 2 f Abs 2 AVRAG, wonach der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Kopie der Anmeldung zur Sozialversicherung gemäß § 33 ASVG unverzüglich auszuhändigen hat, wird seitens der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol begrüßt. So kann voraussichtlich von Arbeitnehmern ungewollte Schwarzarbeit eingedämmt bzw. beseitigt werden.

5. Informationspflicht an teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen

Besonders Arbeitnehmerinnen sind aufgrund ihrer familiären Situation gezwungen, Teilzeitbeschäftigungen auszuüben. Dies häufig nicht nur im Rahmen befristeter Elternteilzeitbeschäftigungen, nach deren Ende wieder eine Vollzeitbeschäftigung anschließt, sondern oftmals im Rahmen von dauerhaften Beschäftigungen weiter unter dem Normalbeschäftigungsausmaß. Aufgrund der nunmehr geplanten Verpflichtung des Arbeitgebers, teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen bei Ausschreibung von im Betrieb freiwerdenden Arbeitsplätzen, die zu einem höheren Arbeitszeitausmaß führen können, zu informieren, führt zu einem Informationsvorsprung der Beschäftigten und in weiterer Folge hoffentlich zu einer Eindämmung von Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen und wird von der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol begrüßt.

6. Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden

Der vorliegende Entwurf erlaubt die Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden, bei Vorliegen von Reisebewegungen im Auftrag des Arbeitgebers durch Lenken eines Fahrzeuges, sofern dies nicht eine Haupttätigkeit des Arbeitnehmers darstellt.

Diese Maßnahme wird von der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol abgelehnt, denn Arbeitszeitschutz ist vor allem Gesundheitsschutz. Die Erhöhung von Höchstarbeitszeitgrenzen führt zu einer erhöhten Gefahr, einen Arbeitsunfall wegen Übermüdung (insbesondere auch beim Heimweg) zu erleiden. Im Vordergrund steht hierbei vor allem das menschliche Leid, jedoch auch die Folgekosten für das gesamte Sozial- und Gesundheitssystem. Der Arbeitnehmer soll neben seiner Arbeit auch noch ausreichend Zeit und Energie für Familie und persönliche Weiterbildung und vor allem zur persönlichen Entfaltung haben. Nicht außer Acht gelassen darf hierbei werden, dass auch eine gerechte Verteilung der Arbeit auf alle Bürger stattfinden soll. Im Hintergrund steht die Frage: Sollen immer weniger Menschen mehr arbeiten müssen, auch wenn sie nicht wollen, während immer mehr Arbeitslose nicht arbeiten können, obwohl sie wollen?

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol ersucht Sie höflich, die Inhalte unserer Begutachtung im weiteren Gesetzwerdungsprozess zu berücksichtigen.

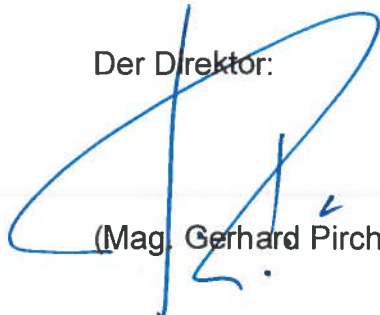
Mit freundlichen Grüßen

Der Präsident:



(Erwin Zangerl)

Der Direktor:



(Mag. Gerhard Pirchner)