



Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

BUNDESGARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
T 01 501 65
www.arbeiterkammer.at
DVR 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65 Fax 501 65 4 Datum
BMASK-462.203/0035- VII/B/9/2015	SP-GSt	Dunst	DW 2419 DW 2419 16.11.2015

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Angestelltengesetz, das Arbeitszeitgesetz und das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987 geändert werden

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Übermittlung des oa Entwurfs und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Der in Umsetzung des Regierungsprogrammes ergangene Gesetzesentwurf ist in seiner Gesamtheit als durchaus **positiv zu beurteilen** und die damit verfolgten **Zielsetzungen**, nämlich eine **Erhöhung selbst gewählter Mobilität** der ArbeitnehmerInnen sowie eine **Erhöhung der Transparenz bei der Entlohnung** der ArbeitnehmerInnen uneingeschränkt zu begrüßen. **Aus Sicht der Arbeitnehmerinteressen freilich kritisch** zu sehen sind die Erhöhung der täglichen Arbeitszeit auf **bis zu 12 Stunden bei aktiven Reisebewegungen** sowie die Ausdehnung der passiven Reisezeit bei Lehrlingen auf bis zu 10 Stunden. Es wird zur Kenntnis genommen, dass diese Erfüllung arbeitgeberseitiger Wünsche aber offenbar Voraussetzung für die erzielten arbeitsrechtlichen Fortschritte ist.

Hauptgesichtspunkte des Entwurfes sind:

- **Einschränkung von Konkurrenzklauseln** durch Anhebung der Entgeltgrenze.
- **Herabsetzung der Bindungsdauer** bei der Verpflichtung zur Rückzahlung von **Ausbildungskosten** und zwingende **monatliche Aliquotierung** des rückzuzahlenden Ausbildungsbetrages.
- **Transparenz bei Pauschalentgeltvereinbarungen** (All-In-Verträgen) durch die zwingende betragsmäßige Anführung des Grundgehaltes oder Grundlohnes.

- Schaffung eines **Anspruches** auf Übermittlung einer **schriftlichen Darstellung** der **monatlich zustehenden Bezüge** (Lohnabrechnungen) und Aushändigung einer Kopie der Anmeldung zur Sozialversicherung.
- **Informationsrecht für Teilzeitbeschäftigte** über freie Vollzeitstellen.
- **Ausdehnung** der täglichen Arbeitszeit bei **aktiven Reisebewegungen auf bis zu 12 Stunden** und **Ausdehnung der passiven Reisezeiten bei Lehrlingen** auf bis zu 10 Stunden.

Allgemeine Einschätzung:

Mit dem Entwurf werden zumindest wichtige Schritte in Richtung von den Arbeitnehmerinteressenvertretungen seit langem geforderte Zurückdrängung und stärkere Regulierung solcher Arbeitsvertragsklauseln gesetzt, die von ArbeitgeberInnen zulasten der ArbeitnehmerInnen zunehmend und systematisch in einseitig gestalteten Arbeitsvertragsformularen aufgenommen werden. Gleichmaßen muss aber festgehalten werden, dass den Maßnahmen weitere Schritte in dieser Richtung folgen müssen. In vielen Bereichen besteht weiterhin **erheblicher Regelungsbedarf**, um den **Schutz der ArbeitnehmerInnen** vor Übervorteilung in einer sich wandelnden und immer diffiziler werdenden Arbeitswelt sicher zu stellen. Angesichts der in Österreich stetig steigenden Zahl an arbeitslosen Personen ist zudem zu erwarten, dass der Druck auf die ArbeitnehmerInnen nicht unwesentlich steigen wird und damit dem arbeitsrechtlichen Schutzprinzip immer größere Bedeutung zukommt.

Auch die vielfach geforderte und gebotene leichtere Erreichbarkeit der **sechsten Urlaubswoche** ist im vorliegenden Entwurf **nicht enthalten**, wäre aber gerade wegen der Förderung alternsgerechten Arbeitens dringend geboten und als Arbeitszeitverkürzungsmaßnahme angesichts der hohen Arbeitslosigkeit ein **wichtiges und unumgängliches Signal**.

Anmerkungen zu einzelnen Bestimmungen im Gesetzesentwurf:

Zu Artikel 1 (Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes):

Zu Z 1 bis 3 (§ 2 Abs 2 Z 9, Abs 5 und Abs 6 AVRAG):

Die obligatorische Festlegung der **betragsmäßigen Höhe des Grundgehalts oder -lohns** ist ein überaus wichtiger Schritt angesichts der in letzter Zeit immer häufiger gewordenen und oft missbräuchlich verwendeten All-In-Vereinbarungen.

Nach wie vor ist jedoch **keine Sanktion für den Fall vorgesehen, dass entgegen den gesetzlichen Bestimmungen ein Dienstzettel gar nicht ausgestellt** und dem/er ArbeitnehmerIn ausgefolgt wird, wie dies in der Praxis der Rechtsberatung und Rechtsdurchsetzung der Arbeiterkammern häufig festzustellen ist. Es sollte klargestellt werden, dass mangels schriftlich fixierter Entgelthöhe ein regelmäßig in gleicher Höhe ausbezahltes Entgelt jedenfalls nur Grundlohn oder -gehalt und nicht All-In-Entgelt sein kann.

Zu Z 4 (§ 2c AVRAG):

Auch die **neuen Regelungen zur Konkurrenzklausel** sind zu **begrüßen**, denn die **Erhöhung der Entgeltuntergrenze** vom Siebzehnfachen auf das Zwanzigfache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage bedeutet im Zusammenwirken mit dem **Ausschluss der Sonderzahlungen** aus dem maßgeblichen Entgeltbegriff eine **wesentliche Verbesserung** gegenüber der bisherigen Rechtslage. Dennoch ist aus Sicht der BAK die **Entgeltgrenze noch immer zu niedrig** angesetzt.

Um die **Bestimmung** im Sinne der gesetzgeberischen Zielsetzungen tatsächlich effektiv **werden zu lassen**, soll weiters gesetzlich klar gestellt werden, dass auch **sonstige Entgelte** wie zB regelmäßige Prämien und Überstunden aus dem maßgeblichen **Entgeltbegriff heraus zu rechnen** sind und als **Basis der Begrenzung** lediglich das **Grundgehalt bzw der Grundlohn** heranzuziehen ist.

Die Gesetzesänderung sollte zudem zum Anlass genommen werden, jene Beendigungstatbestände, welche die Unanwendbarkeit der Konkurrenzklausel zur Folge haben, zu vervollständigen. Nicht nur der begründete vorzeitige Austritt oder die vom/von der ArbeitgeberIn schuldhaft veranlasste Arbeitnehmerkündigung sollten zur Unanwendbarkeit der Konkurrenzklausel führen, sondern sämtliche Vertragsbeendigungen, die dem/von der ArbeitgeberIn im Zusammenhang mit einem schuldhaften Verhalten herbeigeführt wurden, wie insbesondere auch eine Lösung in der Probezeit oder eine einvernehmliche Lösung. Aber auch ein Elternschaftsaustritt sollte ohne Nachteile möglich sein. Die derzeitige Rechtslage behandelt ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen in diesem Punkt ungleich, zumal zugunsten der ArbeitgeberIn jetzt allgemein von der „Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber“ im Gesetz die Rede ist.

Die **Einführung einer Obergrenze** für eine vereinbarte Konventionalstrafe ist angesichts der Erfahrungen aus der Rechtsberatung **jedenfalls zu begrüßen**, zumal in der Praxis Konventionalstrafen im Ausmaß von einem Jahresentgelt (!) nicht selten sind. Dennoch ist die angedachte Festlegung einer gesetzlichen Obergrenze von maximal sechs Nettomonatsentgelten für Konventionalstrafen noch immer viel zu hoch. In Ausübung des richterlichen Mäßigungsrechts gemäß § 38 Angestelltengesetz (AngG) sprechen die Arbeitsgerichte derzeit je nach Sachlage im Regelfall Summen zwischen 1,5 bis 4 Monatsentgelten zu, was für den/die ausgeschiedene/n ArbeitnehmerIn immer noch finanziell höchst belastend ist. Es darf nicht vergessen werden, dass solche **Konventionalstrafen keine realen geschäftlichen Nachteile** des/einer ehemaligen Arbeitgebers/in widerspiegeln, sondern diese Zahlungsverpflichtungen rein fiktive Pauschalbeträge sind, die überhaupt keinen Nachweis eines auch tatsächlich eingetretenen kaufmännischen Schadens durch den beruflichen Wechsel eines/einer Arbeitnehmers/in erfordern. Zudem gibt die BAK zu bedenken, dass mit dieser **gesetzlichen Obergrenze** – trotz richterlichen Mäßigungsrechts – sowohl gegenüber ArbeitgeberInnen als auch den Gerichten der **Anschein erweckt** werden könnte, es handle sich dabei nunmehr um eine **gesetzlich akzeptierte Regelgröße**.

Gemäß dem vorliegenden Entwurf ist weiters zu befürchten, dass bei **Überschreiten** der Obergrenze die Vereinbarung **nicht gänzlich unwirksam** wird, sondern von den Gerichten im Sinne der sogenannten „**geltungserhaltenden Reduktion**“ auf das gesetzlich gerade noch Zulässige angepasst wird, also auf eine Konventionalstrafe von 6 Nettomonatsentgelten. Dies ist aufgrund der Formulierung, dass die vereinbarte Konventionalstrafe „nur insoweit wirksam, ...“ ist, zu erwarten. Im Sinne eines effektiven Schutzes der ArbeitnehmerInnen vor rechtswidrigen und unfairen Konventionalstrafklauseln ist daher eine Formulierung zu fordern, welche sicherstellt, dass – so wie dies bereits jetzt im Fall des § 2d Abs 3 Z 3 AVRAG für Ausbildungskostenrückerstattungsklauseln der Fall ist – bei **Überschreiten der gesetzlichen Grenzen** die Klausel schon dem **Grunde nach unanwendbar** wird.

Zumindest aber fordert die BAK in den Erläuternden Bemerkungen klarzustellen, dass das richterliche Mäßigungsrecht gleichsam als zweiter Prüfschritt nach der Anwendung der Höchstgrenzen zu erfolgen hat: Auch innerhalb einer vereinbarten **Konventionalstrafe von höchstens sechs Nettomonatsentgelten** ist demnach die **richterliche Mäßigung auszuüben**, damit sichergestellt ist, dass die vom Gesetzgeber beabsichtigte weitere Zurückdrängung mobilitätshemmender Vertragsklauseln schlagend wird.

Weiters sollten – auch im Sinne der Transparenz und besserer Nachvollziehbarkeit bei der Berechnung der **Konventionalstrafen** – die **sonstigen Entgelte** wie zB regelmäßige Prämien und Überstunden aus dem maßgeblichen Entgeltbegriff **herausgerechnet** und als Basis lediglich der Grundgehalt bzw der Grundlohn herangezogen werden.

Nicht zuletzt sei auf die **unbefriedigende Situation** hingewiesen, dass nach § 19 Abs 1 Z 32, wonach die Neuregelung lediglich für nach dem Inkrafttreten neu abgeschlossener Vereinbarungen über Konkurrenzklauseln gelten soll, künftig sowohl für Rechtsunterworfenen als auch Rechtsanwender **drei verschiedene Systeme zur Anwendung kommen**. So gilt für vor dem 17.3.2006 bzw 18.3.2006 abgeschlossene Vereinbarungen die allgemeine Schranke des § 879 ABGB mit der entsprechenden Sonderregelung im AngG, für nach obigem Stichtag abgeschlossene Konkurrenzklauseln die nunmehr zu ändernde Gesetzesvorschrift im AVRAG bzw im AngG und mit der geplanten Neuregelung ab deren Inkrafttreten ein drittes geändertes Regime. Die Geltung dieser Rahmenvorgaben sollte dann nicht nur auf neu abgeschlossene Vereinbarungen über eine Konkurrenzklausel beschränkt sein, sondern auch **bereits bestehende Vereinbarungen erfassen**. Es wird durch diese Normen die Gültigkeit von Arbeitsverträgen keineswegs ausgehebelt, sondern nur mögliche **nachvertragliche Verpflichtungen von ArbeitnehmerInnen** in behutsamer Weise **neuen Rahmenbedingungen** unterzogen. Ein unangemessener und damit unzulässiger Eingriff in den Inhalt bestehender Verträge läge damit nicht vor.

Zu Z 5 (§ 2d Abs 3 Z 2 und 3 AVRAG):

Vorweg muss festgehalten werden, dass derzeit, wie die **Beratungspraxis** zeigt, leider oftmals sehr **kurze, wenig nachhaltige Schulungen** (vier Stunden bis drei Tage) ausreichen, um Beschäftigte aufgrund fehlender klarer und **angemessener gesetzlicher Bindungshöchstgrenzen** mit Rückzahlungsverpflichtungen sehr lange in ihrem Grundrecht auf beruf-

liche Mobilität einzuschränken. Unberücksichtigt bleibt bei den vorgesehenen Regelungen, dass die **Aktualität konsumierter Ausbildungen** aufgrund des rasanten technischen Fortschritts, Änderungen der Rechtsgrundlagen und ähnlichem mehr **für immer kürzere Zeiträume gegeben** ist und Ausbildungen im Zeitpunkt des Endes der Rückzahlungsverpflichtung bereits vielfach überholt sind.

Die **Reduktion des Zeitraumes**, nach dem **Ausbildungskosten** im Normalfall nicht mehr zurückgefordert werden können, von maximal **5 auf 4 Jahre** ist eine **Verbesserung** für Arbeitnehmer und daher **zu begrüßen**. Auch 4 Jahre sind nach Ansicht der BAK freilich noch immer zu lange, sollte doch die früher bestehende Judikatur festgeschrieben werden, welche grundsätzlich von einer **Maximaldauer von 3 Jahren** ausgegangen ist. Wie bereits oben im Zusammenhang mit Konventionalstrafen ausgeführt, besteht auch hier die Befürchtung, dass gegenüber dem Rechtsanwender der Eindruck erweckt werden könnte, es handelt sich dabei um eine **gesetzlich akzeptierte Regelbindungs-dauer** für Rückzahlungsverpflichtungen. Diese Bestimmung könnte Unternehmen dazu motivieren für die weit verbreiteten sehr kurzen und wenig nachhaltigen Schulungsmaßnahmen noch längere Bindungsfristen als bisher in den Einzel-Arbeitsverträgen zu verankern. Auch die Rechtsprechung könnte dadurch veranlasst werden für die in der Praxis oftmals vorkommenden Kurzzeitschulungsveranstaltungen, die nur wenige Tage oder gar Stunden in Anspruch nehmen, noch längere Bindungsdauern für Rückzahlungsverpflichtungen zu akzeptieren.

Weiters wird angeregt, insbesondere um eine **unsachliche Knebelung** von ArbeitnehmerInnen durch Umgehung der Konkurrenzklausel-Voraussetzungen zu unterbinden, dass auch für **Ausbildungskosten-Rückersatzklauseln eine Mindestentgeltgrenze** wie bei den Konkurrenzklauseln geschaffen wird. In der Praxis kommt es vor, dass NiedriglohnbezieherInnen wie FriseurInnen, NageldesignerInnen oder EnthaarungsarbeiterInnen mit hohen Ausbildungskostenrückersatzvereinbarungen an den Betrieb gebunden werden. Zusätzlich sollte die Vereinbarung der Rückforderbarkeit von während der Ausbildung weiterbezahltem Entgelt verboten werden und Gleiches auch für Nebenkosten wie Reisekosten und Fahrtspesen gelten.

Auch im Rahmen der Neuregelung zum **Ausbildungskostenrückersatz** wird von einer Stichtagsregelung Gebrauch gemacht, welche dazu führt, dass sodann **zwei verschiedene Systeme des Ausbildungskostenrückersatzes** zur Anwendung kommen. Im Hinblick auf die damit verbundenen Schwierigkeiten und Probleme sei auf das oben gesagte verwiesen.

Die Klarstellung, dass eine Aliquotierung darin bestehen muss, zumindest für jedes zurückgelegte Monat eine Reduktion vorzunehmen, ist angesichts der ergangenen OGH-Judikatur, die auch eine Abschreibung nur im Jahrestakt als zulässig erachtet hat, absolut zu begrüßen.

Zu Z 6 (§ 2e bis § 2g AVRAG):**Zu § 2e AVRAG:**

Die Klarstellung, dass **Konventionalstrafen** nunmehr ganz generell dem **richterlichen Maßbegriffsrecht** unterliegen, wird ausdrücklich begrüßt.

Zu § 2f AVRAG:

Die Schaffung eines **zivilrechtlichen Anspruches** auf **Übermittlung von Lohn- und Gehaltsabrechnungen** sowie der Kopien der **Anmeldung zur Sozialversicherung** sind notwendig und zu **begrüßen**.

Allerdings handelt es sich bei der **Formulierung** „übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige“ Abrechnung um **unbestimmte Gesetzesbegriffe**, welche in hohem Maß **auslegungsbedürftig** sind, was die Durchsetzung dieses Anspruches erschweren kann. Die Beurteilung, ob eine übermittelte Abrechnung „übersichtlich“, „nachvollziehbar“ und „vollständig“ ist, ist ohne weitere gesetzliche Kriterien eine Wertungsfrage. Es sollte eine möglichst klar definierte und ausdifferenzierte Anforderung an den notwendigen Inhalt der Abrechnung erfolgen und klargestellt werden, dass der Anspruch selbstverständlich zivilgerichtlich einklagbar ist.

Nicht zuletzt sei auf die **aktuelle Judikatur**, hier insbesondere auf die Entscheidung des OLG Wien vom 19.6.2015 (10 Ra 42/15t) verwiesen, wonach Verfallsfristen auch ohne Vorliegen einer Lohnabrechnung zu laufen beginnen können. Unbedingt geboten ist daher, die **Hemmung der Verfallsfolgen für arbeitsrechtliche Ansprüche ausdrücklich** gesetzlich zu verankern, solange der/die ArbeitgeberIn dem/der ArbeitnehmerIn nachweislich **keine ordnungsgemäße Lohnabrechnung** übermittelt. Zudem sollte sichergestellt werden, dass der Anspruch auf Lohn- und Gehaltsabrechnungen selbst nicht verfallen kann und die Zuwiderhandlung bzw verspätete Übermittlung unter Strafsanktion gestellt wird.

Betreffend die Anmeldung zur Sozialversicherung kommt es in der Praxis immer wieder vor, dass ArbeitgeberInnen die Anmeldung zur Sozialversicherung zwar vornehmen und dem/der ArbeitnehmerIn eine Kopie der Anmeldung aushändigen, die Anmeldung jedoch ohne Wissen des/der Arbeitnehmers/in sogleich wieder storniert wird. Diese „Stornierung“ ist auch aus dem Versicherungsdatenauszug nicht ersichtlich, die betreffende Anmeldung scheint erst gar nicht auf. Es ist deswegen dringend erforderlich, eine Verpflichtung der **Gebietskrankenkassen** zu normieren, ArbeitnehmerInnen von **An-, Um- und Abmeldungen automatisch** und direkt zu **informieren**.

Angeregt wird in diesem Zusammenhang aber auch einen **Anspruch auf Abrechnung** und deren Ausfolgung für freie DienstnehmerInnen zu schaffen, da auch bei diesen Beschäftigten der Bedarf an Erhalt von Abrechnungen besteht.

Wünschenswert wäre in diesem Zusammenhang eine weitere Ergänzung im ABGB zur Klärung von **strittigen Rechtsfragen zur Behandlung von Teilzahlungen** vorzunehmen und

klarzustellen, dass Teilzahlungen auf **die jeweils älteste offene Schuld** angerechnet werden sollen. Gerade im Hinblick auf den in manchen Branchen (va Baugewerbe) vorherrschenden Usus Lohnansprüche nicht bei Fälligkeit und nicht als Ganzes, sondern in vielen kleinen Teilbeträgen (oder gar nicht) abzugelten, wäre eine Regelung dieser Art unumgänglich, um Lohn- und Sozialdumping sowie Steuer- und Abgabenhinterziehung und Nichtzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen effektiver einzudämmen.

Zu § 2g AVRAG:

Hinsichtlich der Regelung über **Pauschalentgeltvereinbarungen ist zu begrüßen**, dass grundsätzlich ein **Grundgehalt oder -lohn betragsmäßig** anzuführen ist. Dass aber die Rechtsfolge im Falle der Nichtbeachtung lediglich ein Anspruch auf den Grundgehalt oder -lohn einschließlich der branchen- und ortsüblichen Überzahlungen etc sein soll, ist unbefriedigend.

In der Praxis der Rechtsberatung und Rechtsdurchsetzung müsste vor einer allfälligen Klagsführung das 1.) branchen- und 2.) ortsübliche Entgeltniveau 3.) für vergleichbare ArbeitnehmerInnen 4.) für vergleichbare ArbeitgeberInnen richtig ermittelt und in der Folge im Gerichtsverfahren auch der Höhe nach nachgewiesen werden. Dies stellt eine beträchtliche **Hürde sowohl für die außergerichtliche als auch für die gerichtliche Geltendmachung** dar (Ermittlung durch teure berufskundliche Sachverständige). Damit ist zu befürchten, dass die Regelung nicht ausreichend effektiv wirkt, zumal oft schwierig zu beurteilen sein wird, ob überhaupt Ansprüche offen sind und bejahendenfalls in welcher Höhe.

Die wirksamste Beschränkung von pauschalen Entgeltvereinbarungen wäre, wenn mangels Angabe des Grundgehaltes bzw -lohns **das genannte Pauschalentgelt als Grundgehalt bzw -lohn gelten** würde. Eine derartige Regelung würde die ArbeitgeberInnen in der Praxis flächendeckend dazu bringen, das Grundgehalt transparent zu machen. Zudem wäre dringend eine Klarstellung dahingehend notwendig, dass Vereinbarungen, wonach Überzahlungen zur pauschalen Abgeltung von Überstunden dienen, sich lediglich „nur“ auf die **gesetzlich höchstzulässigen Überstunden** beziehen können. Da laut Judikatur derzeit grundsätzlich alle Überstunden auf diese Weise abgeltbar sind, wäre eine Festlegung auf gesetzlicher Basis dahingehend erforderlich, dass eine pauschale Entgeltvereinbarung gesetzwidrige Überstunden nicht erfassen kann, solche daher gesondert abzugelten sind.

Zu Artikel 2 (Änderung des Angestelltengesetzes)

Zu Z 1 und Z 2 (§§ 36 Abs 2 und 37 Abs 3 AngG):

Hierzu sei auf die Ausführungen oben zu 2c AVRAG verwiesen.

Zu Artikel 3 (Änderung des Arbeitszeitgesetzes):**Zu Z 1 und 3 (§§ 19d Abs 2a und 28 Abs 1 Z 6 AZG):**

Die BAK **begrüßt grundsätzlich die Verankerung** eines **Informationsrechts** für Teilzeitbeschäftigte im AZG, hält aber eine über die im vorliegenden Entwurf enthaltene gesetzliche Verankerung hinausgehende Regelung für wünschenswert.

Teilzeitbeschäftigung von Frauen **steigt kontinuierlich** und betrifft mittlerweile fast die Hälfte der erwerbstätigen Frauen. Oft ist diese nicht mit einem – vor allem in längerfristiger Perspektive (inklusive Altersabsicherung) – **eigenständigen, existenzsichernden Einkommen** verbunden. Daher braucht es deutlich bessere Übergangsmöglichkeiten, von Teilzeit wieder in Vollzeit bzw in Teilzeit mit einem vollzeitnahen Stundenausmaß zu kommen.

Ein Informationsrecht kann zwar ein **Hebel** sein, allerdings ist dessen **Verankerung im vorliegenden Entwurf zu schwach ausgefallen**. Zum einen ist die Geldstrafe im Falle eines Verstoßes mit 20 Euro (!) bis 436 Euro viel zu niedrig angesetzt, um tatsächlich wirksam sein zu können, zum anderen sollte gesetzlich festgelegt werden, dass die Teilzeitbeschäftigten persönlich/direkt darüber zu informieren sind, wenn eine Vollzeitstelle bzw eine Stelle mit einem höheren Stundenausmaß angeboten wird.

Damit Teilzeitbeschäftigung auch tatsächlich Chancen bei der Neubesetzung von Stellen mit Vollzeit bzw höherem Stundenausmaß haben, wäre es außerdem wichtig, gesetzlich zu verankern, dass **Teilzeitbeschäftigte bei gleicher Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen sind** und der/die ArbeitgeberIn verpflichtet wird bei Nicht-Besetzung von Teilzeitbeschäftigten, die sich dafür beworben haben, dies zu begründen.

Zu Z 2 (§ 20b Abs 6 AZG):

Naturgemäß hat die BAK wenig Freude an den beiden im Folgenden behandelten Verschiebungen von Grenzen der Tagesarbeitszeit, begreift die beiden Punkte aber als Wünsche der Arbeitgeberseite, die Voraussetzung für das Zustandekommen des vorliegenden Pakets waren.

Die beabsichtigte **konkrete Änderung** mit § 20b Abs 6 AZG die **tägliche Arbeitszeit bei Reisebewegung auf bis zu 12 Stunden auszudehnen**, ist aber insofern kritisch zu hinterfragen, ob die **Verkehrstüchtigkeit** der ArbeitnehmerInnen bei dieser Ausdehnung wirklich noch gewährleistet ist. Dabei ist nämlich beispielsweise auch an zahlreiche Fälle von BauarbeiterInnen zu denken, die tagsüber auf Baustellen Schwerstarbeit, im Sommer auch bei größter Hitze etc erbringen und nach dieser Bestimmung nun auch noch nach Hause fahren können, sofern dadurch die nunmehr möglicherweise zulässige tägliche Höchstarbeitszeit von 12 Stunden nicht überschritten wird.

Angesichts der genannten Gefährdung auf dem Nachhauseweg sollte die Zulässigkeit der Ausdehnung auf bis zu zwölf Stunden durch das Lenken eines Fahrzeugs von einer **arbeitsmedizinischen Unbedenklichkeit im Sinne des § 7 Abs 4a Z 2 AZG** abhängig ge-

macht werden. Weiters muss klargestellt werden, dass die Begrenzung der sonstigen Tätigkeiten mit den höchstens erlaubten 10 Stunden gesichert ist (also die 12-stündige Arbeitszeit nicht etwa aus 11 Stunden Arbeit und 1 Stunde Fahrzeit besteht) Daher wäre für diese Fälle eine gesonderte Aufzeichnung Fahrzeit – sonstige Arbeitszeit vorzusehen. Schließlich ist noch klarzustellen, dass diese mögliche Ausdehnung der Tagesarbeitszeit nichts an der Begrenzung der Wochenarbeitszeit ändern darf.

**Zu Artikel 4 (Änderung des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes 1987):
Zu Z 1 (§ 11 Abs 3a KJBG):**

Für die geplante Möglichkeit, die Tagesarbeitszeit durch **passive Reisezeiten ab Vollendung des 16. Lebensjahres auf zehn Stunden** ausdehnen zu können, werden seitens der **BAK** die beiden in den vorangegangenen Absätzen erhobenen Forderungen sinngemäß erhoben.

Die BAK ersucht um Berücksichtigung der Stellungnahme.

Rudi Kaske
Präsident
F.d.R.d.A.

Alice Kundtner
iV des Direktors
F.d.R.d.A.