

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Das Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode sieht im Kapitel „Arbeitsrecht“ eine Vielzahl von Maßnahmen vor:

- im Bereich des Arbeitsvertragsrechts (etwa die Einschränkung von Konkurrenzklauseln, Maßnahmen im Bereich des Ausbildungskostenrückersatzes, die Schaffung eines zivilrechtlichen Anspruchs auf Lohnabrechnung sowie eine Verbesserung der Transparenz bei All-In-Verträgen durch ziffernmäßige Ausweisung des Grundlohnes);
- im Bereich des Arbeitszeitrechts (als Maßnahmen werden etwa die Anhebung der Höchstarbeitszeitgrenzen in Verbindung Reisezeit).

Mit dem vorliegenden Entwurf soll ein großer Teil der arbeitsrechtlichen Vorhaben des Regierungsprogramms legislativ umgesetzt werden:

Im **Arbeitsvertragsrecht** sind im Bereich der so genannten Vertragsklauseln („Paket Arbeitsvertragsrecht“) im Wesentlichen nachstehende Maßnahmen vorgesehen:

- Im Dienstzettel sind künftig der monatlich zustehende Grundlohn oder Grundgehalt betragsmäßig darzustellen; eine Darstellung dieser Beträge durch Verweis auf die für das jeweilige Arbeitsverhältnis geltenden gesetzlichen oder kollektiven Lohnvorschriften ist unzulässig.
- Transparenz bei All-In Verträgen: Der Grundlohn oder Grundgehalt (= der Lohn für die Normalarbeitszeit, z.B. 40 Stunden/Woche) muss ausgewiesen sein. Ist dies im Arbeitsvertrag oder Dienstzettel nicht der Fall, gilt der angemessene Ist-Grundlohn (das ist jener Lohn, den ein/e Arbeitnehmer/in üblicherweise entsprechend der Ausbildung und Berufserfahrung in einer bestimmten Branche in einer bestimmten Region verdient) als vereinbart.
- Einschränkung von Konkurrenzklauseln durch eine Anhebung der Entgeltgrenze: Diese sollen nur für Arbeitnehmer/innen, deren letztes Monatsentgelt über dem 20-fachen der täglichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage liegt erlaubt sein (bisher betrug die Entgeltgrenze das 17-fache der täglichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage). Weiters soll klargestellt werden, dass Sonderzahlungen bei der Berechnung der Entgeltgrenze außer Acht zu lassen sind. Die Höhe einer Konventionalstrafe, die im Zusammenhang mit einer Konkurrenzklausel vereinbart wird, wird mit höchstens sechs Nettomonatsentgelten (ohne Sonderzahlungen) begrenzt.
- Einschränkung des Ausbildungskostenrückersatz: Vorgesehen ist eine Verkürzung der Rückforderungsfrist auf vier (statt wie bisher fünf) Jahre. Der Rückerstattungsbetrag soll – gerechnet ab dem Ende der erfolgreich absolvierten Ausbildung – zwingend nach Monaten aliquotiert werden; eine Aliquotierung in größeren Zeitabschnitten (etwa nach Jahren) ist unwirksam.
- Vorgesehen ist ein zivilrechtlicher Anspruch des/der Arbeitnehmer/in auf Übermittlung einer schriftliche Darstellung der monatlich zustehenden Bezüge sowie ein Anspruch auf Aushändigung einer Kopie zur Anmeldung zur Sozialversicherung durch den/die Arbeitgeber/in.

Im **Arbeitszeitrecht** sind folgende Maßnahmen hervorzuheben:

- Eine Arbeitszeit bis zu zwölf Stunden soll möglich sein, wenn während der Reisebewegung durch das angeordnete Lenken eines Fahrzeugs eine Arbeitsleistung erbracht wird.
- Informationsrecht für Teilzeitbeschäftigte über freie Vollzeitstellen: Plant ein/e Arbeitgeber/in eine Stelle mit höherem Arbeitszeitausmaß auszuschreiben, so hat er/sie diese Stelle vorher dem/der Teilzeitbeschäftigten anzubieten;

Die einzelnen vorgeschlagenen Maßnahmen sind im Besonderen Teil der Erläuterungen dargestellt.

Kompetenzgrundlage:

In kompetenzrechtlicher Hinsicht stützt sich der vorliegende Entwurf auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 und 21 Abs. 2 B-VG (Arbeitsrecht und Arbeitnehmerschutz der Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände).

Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes):

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

§ 2 Abs. 2 Z 9 AVRAG schreibt derzeit lediglich ein betragsmäßiges Ausweisen des Anfangsbezugs, getrennt nach Grundgehalt oder Grundlohn, vor. Weiters sind im Dienstzettel die weiteren Entgeltbestandteile und deren Fälligkeit auszuweisen. Nach § 2 Abs. 5 AVRAG besteht die Möglichkeit, an Stelle einer betraglichen Ausweisung dieser Entgelte im Dienstzettel auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden gesetzlichen oder kollektiven Lohnvorschriften zu verweisen.

Im Sinne einer verbesserten Transparenz bei Entgeltvereinbarungen wird in § 2 Abs. 2 Z 9 AVRAG gesetzlich klargestellt, dass im Dienstzettel künftig die betragsmäßige Höhe des laufenden Grundgehalts oder –lohns auszuweisen ist. Wie bisher sind die weiteren Entgeltbestandteile und deren Fälligkeit auszuweisen. Ein Verweis auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden gesetzlichen oder kollektiven Lohnvorschriften gemäß § 2 Abs. 5 AVRAG ist nur mehr hinsichtlich der sonstigen Entgelte, nicht aber in Bezug auf den Grundgehalt- oder lohn, zulässig. Die Änderung des Grundgehalts oder –lohns ist dem/der Arbeitnehmer/in entsprechend § 2 Abs. 6 AVRAG schriftlich mitzuteilen; diese Information kann allerdings dann unterbleiben, wenn die Änderung des Grundgehalts oder –lohns durch gesetzliche oder kollektive Lohnvorschriften erfolgt, auf die gemäß § 2 Abs. 5 AVRAG verwiesen wurde oder die unmittelbar den Grundgehalt oder –lohn betreffen.

Die in § 2 Abs. 2 Z 9 und Abs. 5 AVRAG getroffenen Änderungen sind in Zusammenhang mit § 2g AVRAG zu lesen und dienen insgesamt der Erhöhung der Transparenz bei Entgeltvereinbarungen (und insbesondere bei Pauschalentgeltvereinbarungen).

Zu Z 4 (§ 2c AVRAG):

Das Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode sieht die Einschränkung von Konkurrenzklauseln vor. Konkret sollen nach dem Regierungsprogramm Konkurrenzklauseln nur gültig sein für Arbeitnehmer/innen, deren Monatsbezug über dem Zwanzigfachen der täglichen Höchstbeitragsgrundlage liegt; zusätzlich sollen Konventionalstrafe in Bezug auf Konkurrenzklauseln nach dem Regierungsprogramm mit sechs Nettomonatsentgelten begrenzt werden.

Nach geltender Rechtslage war die Entgeltgrenze für die Zulässigkeit einer Konkurrenzklausel auf Grundlage des 17-fachen der täglichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage zu berechnen. Entsprechend dem Regierungsprogramm wird der Multiplikator für die Berechnung der Entgeltgrenze auf das 20-fache der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage angehoben; die Entgeltgrenze beträgt damit für das Jahr 2016 €3.240.

Bei der Ermittlung der Entgeltgrenze ist weiterhin von dem „für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührenden Entgelts“ auszugehen. Nach ständiger Rechtsprechung ist der Ermittlung der weite Entgeltbegriff des Arbeitsrechts zu Grunde zu legen und die Entgeltgrenze und die in Anlehnung an die von der Lehre gebilligte ständige Rechtsprechung zu § 23 Abs. 1 AngG (vgl. etwa OGH 2.4.2009, 8 Ob A 16/09z oder OGH 29.5.2012, 9 ObA 159/11i) zu ermitteln. In die Ermittlung der Entgeltgrenze einzubeziehen sind daher auch (aliquotierte) Sonderzahlungen (vgl. etwa OGH 11.5.2010, 9 Ob A 154/09a).

Um das Aktualitätsprinzip zu verstärken wird gesetzlich klargestellt, dass künftig Sonderzahlungen bei der Ermittlung des für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührenden Entgelts außer Acht zu lassen sind.

Durch diese Maßnahmen wird die Entgeltgrenze auf zweifache Weise angehoben und bewirkt, dass doch erst die Gruppe der überdurchschnittlich verdienenden Arbeitnehmer/innen in ihrer beruflichen Mobilität durch eine Konkurrenzklausel zulässigerweise beschränkt werden können.

Überdies wird entsprechend dem Regierungsprogramm in § 2c Abs. 5 gesetzlich klargestellt, dass eine für den Fall des Zuwiderhandelns gegen eine Konkurrenzklausel vereinbarte Konventionalstrafe nur insoweit wirksam ist, als diese nicht sechs Netto-Monatsentgelte übersteigt; Sonderzahlungen sind bei der Ermittlung des der Konventionalstrafe zu Grunde liegenden Netto-Monatsentgeltes außer Acht zu lassen. Im Übrigen wurden die Regelungen des § 2c Abs. 5 AVRAG unverändert beibehalten. Die vereinbarte Konventionalstrafe unterliegt dem richterlichen Mäßigungsrecht (siehe § 2e AVRAG).

Zu Z 5 (§ 2d Abs. 3 Z 2 und 3 AVRAG):

Das Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode sieht im Bereich des Ausbildungskostenrückerersatzes eine Verkürzung der Rückforderungsfrist auf vier Jahre sowie hinsichtlich des Rückerstattungsbetrages eine zwingende monatliche Aliquotierung vor.

Entsprechend dem Regierungsprogramm soll daher in § 2d Abs. 3 Z 2 AVRAG gesetzlich eine Absenkung der maximal zulässigen Bindungsdauer für den Ausbildungskostenrückerersatz von fünf auf vier Jahre vorgesehen werden. Die in besonderen Fällen bestehende Möglichkeit der Vereinbarung einer bis zu achtjährigen Bindungsdauer bleibt unverändert.

Weiters wird in § 2d Abs. 3 Z 3 AVRAG klargestellt, dass in der Rückzahlungsvereinbarung zwingend zu vereinbaren ist, dass sich der vereinbarte Rückzahlungsbetrag anteilig für jeden im Arbeitsverhältnis nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung zurückgelegten Monat anteilig verringert. Eine davon abweichende Ausgestaltung der zeitlichen Aliquotierung des Rückerstattungsbetrages (etwa eine jährliche Aliquotierung) ist aufgrund des zwingenden Charakters dieser Bestimmung unzulässig und hat die Unwirksamkeit der (gesamten) Rückzahlungsvereinbarung zur Folge. Günstigere Vereinbarungen, etwa die Vereinbarung einer vorzeitigen Reduktion der Rückzahlungspflicht (etwa eine wöchentliche Aliquotierung), sind zulässig.

§ 2d Abs. 3 Z 2 und 3 AVRAG treten mit dem der Kundmachung dieses Bundesgesetzes folgenden Tag in Kraft und finden Anwendung auf nach dem Inkrafttreten neu abgeschlossene Vereinbarungen. Die geänderten Bestimmungen sind somit auch im Fall von Arbeitsverhältnissen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens aufrecht sind, zu beachten. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehende kollektivvertragliche Regelungen des Ausbildungskostenrückerersatzes, die eine davon abweichende Aliquotierung der Rückerersatzverpflichtung vorsehen (etwa eine Aliquotierung nach Jahren), sind im Fall von neu geschlossenen Rückerersatzvereinbarungen unbeachtlich. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass nach der Rechtsprechung des OGH für jede Ausbildung eine eigene Rückerersatzvereinbarung zu treffen ist.

Zu Z 6 (§ 2e bis § 2g AVRAG):

Zu § 2e AVRAG:

Die bisherige Regelung des § 2c Abs. 6 AVRAG ließ unklar, ob dem richterlichen Mäßigungsrecht nur eine im Zusammenhang mit einer Konkurrenzklausel vereinbarte Konventionalstrafe unterliegt, oder auch in sonstigen Fällen vereinbarte Konventionalstrafen dem richterlichen Mäßigungsrecht unterliegen. Mit § 2e AVRAG wird nunmehr aus Gründen der Rechtssicherheit – nach dem Vorbild des § 38 AngG – klargestellt, dass mit Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen vereinbarte Konventionalstrafen generell dem richterlichen Mäßigungsrecht unterliegen.

Zu § 2f AVRAG:

Das Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode sieht einen zivilrechtlichen „Anspruch auf Lohnabrechnung sowie auf Aushändigung der Anmeldung zur Sozialversicherung ...“ vor.

In Umsetzung dessen sieht § 2f Abs. 1 AVRAG vor, dass der/die Arbeitnehmer/in bei Fälligkeit des Entgelts Anspruch auf Übermittlung einer schriftlichen, übersichtlichen, nachvollziehbaren und vollständigen Abrechnung für die in der jeweiligen Lohnzahlungsperiode zustehenden Bezüge hat. Die Lohnabrechnung hat daher etwa neben einer Auflistung der für die Lohnzahlungsperiode gebührenden Bruttobezüge (bzw. Nettobezüge, falls eine Nettoentlohnung vereinbart wurde) auch die in diesem Zeitraum für den/die Arbeitnehmer/in nach dem BMSVG an die Betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse zu leistenden Beiträge oder allfällige nach dem BPG zu leistenden Beiträge/Prämien zu einer Pensionskassenzusage/Betrieblichen Kollektivversicherung zu enthalten. Weiters sind in der Lohnabrechnung auch die im jeweiligen Abrechnungszeitraum zu leistenden Sachbezüge und Aufwandsentschädigungen darzustellen. Die Lohnabrechnung hat – um dem/der Arbeitnehmer/in den Nachvollzug zu ermöglichen – die jeweilige Bemessungsgrundlage der in der Abrechnung angeführten Bezüge zu enthalten. Die Lohnabrechnung ist dem/der Arbeitnehmer/in schriftlich zu übermitteln.

§ 2f Abs. 2 AVRAG stellt klar, dass der/die Arbeitnehmer/in einen Anspruch auf Aushändigung einer Kopie der Anmeldung zur Sozialversicherung gemäß § 33 ASVG hat.

Zu § 2g AVRAG:

In Arbeitsverträgen werden immer öfter Pauschalentlohnungen vereinbart, mit denen sämtliche Arbeitsleistungen abgegolten werden sollen. Die Besonderheit dieser so genannten „echten All-in-Vereinbarungen“ besteht darin, dass nur ein Entgelt für die gesamte Arbeitszeit vereinbart wird und daher nicht zwischen Grundlohn und Mehrleistungsentgelt unterschieden wird. Die Judikatur hat solche Klauseln in mehreren Entscheidungen akzeptiert, es wurde bei der Berechnung der abgedeckten Überstunden ein „angemessenes Entgelt“ gemäß § 1152 ABGB bzw. das kollektivvertragliche Mindestentgelt für die Normalarbeitszeit als Grundlohn zugrunde gelegt. Wenn im Durchschnitt mehr Überstunden geleistet werden als von der Pauschalvereinbarung – unter Berücksichtigung des Grundlohns für die Normalarbeitszeit – abgedeckt werden können, sind diese nach der Judikatur eigens abzugelten. Im Vergleich zu einer Überstundenpauschale, soweit sie im Zusammenhang mit einem höheren branchen-

und ortsüblichen Grundlohn als dem angemessenen Entgelt bzw. dem kollektivvertraglichen Mindestentgelt für die Normalarbeitszeit steht, findet in der All-in Vereinbarung, deren Grundlohn sich nach der Rechtsprechung „nur“ nach dem angemessenen Entgelt bzw. dem kollektivvertraglichen Mindestentgelt bemisst, eine höhere Anzahl an Überstunden Deckung. Mangels Ausweisung des Grundlohns bleibt jedoch dem/der Arbeitnehmer/in der Grundlohn und damit auch die Grundlage für die Berechnung der abgegoltenen Überstunden im Dunkeln. Arbeitnehmer/innen werden somit regelmäßig zu einem späteren Zeitpunkt von der Ungünstigkeit von All-in Vereinbarungen überrascht. Besonders aus Gründen des Gesundheitsschutzes besteht dringender Handlungsbedarf. All-in-Vereinbarungen werden auch immer öfter als ein Grund für Burn-out genannt.

Das Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode sieht unter dem Punkt „Transparenz bei All-In-Verträgen“ als Maßnahme die „ziffernmäßige Ausweisung des Grundlohnes, widrigenfalls die Geltung des dem persönlichen Tätigkeitsniveau angemessenen Ist-Grundlohns (d.h. einschließlich der branchen- und ortsüblichen KV-Überzahlung)“ vor.

In Umsetzung dieser Maßnahme ist in § 2g AVRAG vorgesehen, dass bei pauschalen Entgeltvereinbarungen künftig der dem/der Arbeitnehmer/in zustehende Grundlohn jedenfalls ausgewiesen werden muss. Ist dies nicht der Fall, hat der/die Arbeitnehmer/in zwingend Anspruch auf den branchen- und ortsüblichen Normalstundenlohn (Ist-Lohn), der am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmer/innen von vergleichbaren Arbeitgeber/innen gebührt. Der branchen- und ortsübliche Normalstundenlohn ist der Berechnung der abzugeltenden zeitbezogenen Entgeltbestandteile zugrunde zu legen. Der/Die Arbeitnehmer/in hat damit einen doppelten Vorteil: einerseits einen höheren Grundlohn, andererseits eine eindeutige Grundlage für die Geltendmachung bzw. Berechnung der über das Pauschale hinaus geleisteten Überstunden.

Zu Artikel 2 (Änderung des Angestelltengesetzes)

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

Die Änderungen in § 2c AVRAG werden im Konkurrenzklausalrecht des AngG nachvollzogen. Im Übrigen wird auf die Erläuterungen zu § 2c AVRAG verwiesen.

Zu Z 3 (Artikel X Abs. 2 Z 12):

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten. Die Neuregelung des Konkurrenzklausalrechts findet Anwendung auf nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes neu abgeschlossene Vereinbarungen über eine Konkurrenzklausele bzw. eine Konventionalstrafe. Im Übrigen wird auf die Erläuterungen 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):

Der Begriff „Ausschreibung“ ist im Sinne des § 9 des Gleichbehandlungsgesetzes zu verstehen. Darunter fällt jede Form der externen und internen Bekanntmachung einer geplanten Besetzung, die sich an mehr als eine Person richtet. Der Ausdruck „bei Ausschreibung“ umfasst sowohl eine zeitliche als auch eine anlassbezogene Komponente.

Ein Verstoß gegen diese Vorschrift soll verwaltungsstrafrechtlich sanktioniert werden können.

Zu Z 2 (§ 20b Abs. 6 AZG):

Nach § 20b Abs. 1 können die Höchstgrenzen der Arbeitszeit durch Reisezeiten unbeschränkt überschritten werden, sofern die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer während der Reisebewegung keine Arbeitsleistung erbringt. Das Regierungsprogramm sieht vor, dass eine Arbeitszeit bis zu zwölf Stunden möglich sein soll, wenn während der Reisebewegung durch das angeordnete Lenken eines Fahrzeugs eine Arbeitsleistung erbracht wird. Damit soll insbesondere die Rückkehr an den Arbeits- bzw. Wohnort noch am Tag der auswärtigen Arbeitsleistung ermöglicht werden. Dies gilt jedoch nur für Arbeitnehmer/innen, bei denen das Lenken nicht eine Haupttätigkeit darstellt.

Eine Anordnung kann entweder ausdrücklich oder schlüssig erfolgen. Eine schlüssige Anordnung liegt etwa vor, wenn das Reiseziel mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht oder nicht in der vorgegebenen Zeit erreicht werden kann.

Der Arbeitsort ist bei dieser Regelung nicht zwingend mit dem Arbeitsort nach dem Arbeitsvertrag bzw. dem Dienstzettel gleichzusetzen. Erstreckt sich z.B. die regelmäßige Tätigkeit von Außendienstmitarbeiter/innen auf mehrere Bundesländer, sind diese als Arbeitsort anzusehen, unabhängig davon, was als Arbeitsort im Arbeitsvertrag festgeschrieben ist (Schrank, Arbeitszeitgesetz I, Rz 10 zu § 20b). Werden sie jedoch im Einzelfall außerhalb dieses Gebietes tätig, ist eine Arbeitszeitverlängerung nach dieser Bestimmung zulässig.

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

Für passive Reisezeiten soll auch für Jugendliche über 16 Jahre, die in einem Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnis stehen, eine Bestimmung betreffend Reisezeit analog dem § 20a Abs. 1 und 2 AZG zur Anwendung gelangen, damit jugendliche Lehrlinge oder sonstige Auszubildende die Erwachsenen aus dem Betrieb zu Ausbildungszwecken begleiten können. Bisher konnten z.B. in Tischlereibetrieben Jugendliche oft nicht zur Montage der in der Tischlerei angefertigten Möbelstücke und deren Anpassung vor Ort mitgenommen werden, da durch die passive Reisezeit die bisherigen Arbeitszeitgrenzen überschritten wurden.

Die Tagesarbeitszeit soll maximal zehn Stunden betragen dürfen; die Grenze für die Wochenarbeitszeit ändert sich dadurch nicht.

Die Einschränkung auf Lehr- und sonstige Ausbildungsverhältnisse ist erforderlich, da nach der Jugendarbeitsschutzrichtlinie der EU jede Abweichung vom Acht-Stunden-Tag besonders begründet wird. Bei Ausbildungsverhältnissen kann argumentiert werden, dass Montagefahrten für die Ausbildung erforderlich sind. Bei anderen Jugendlichen sind auch keine Probleme bekannt.