

Eingebracht am 26.03.2003

Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.

Antrag

der Abgeordneten Heidrun Silhavy

und Genossinnen

betreffend ein **Bundesgesetz, mit dem das Angestelltengesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz 1974 geändert werden**

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz, mit dem das Angestelltengesetz, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Änderung des Angestelltengesetzes

Das Angestelltengesetz, BGBl Nr. 292/1921, zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 100/2002 wird wie folgt geändert:

§ 36 und § 37 entfallen.

Artikel II

Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes, BGBl Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch BGBl 100/2002 wird wie folgt geändert:

1. Nach § 10 wird ein § 10a samt Überschrift eingefügt:

„Konkurrenzklause

§ 10a. (1) Eine Vereinbarung, durch die ein Arbeitnehmer für die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in seiner Erwerbstätigkeit beschränkt wird (Konkurrenzklause) ist unwirksam.

(2) Absatz 1 gilt auch für arbeitnehmerähnliche Personen."

2. Nach § 10a wird ein § 10b samt Überschrift eingefügt:

„Ausbildungskostenrückersatz

§ 10b. (1) Vereinbarungen über den Rückersatz von Einschulungskosten sind unzulässig.

(2) Der Rückersatz von Ausbildungskosten muss für jede Ausbildung im Einzelfall gesondert schriftlich mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden.

(3) Eine Rückersatzverpflichtung ist nur zulässig bei Kündigung des Arbeitnehmers, verschuldeter Entlassung des Arbeitnehmers oder vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund innerhalb von drei Jahren ab Beendigung der Ausbildung. Diese Frist kann bei außerordentlich hohen Ausbildungskosten und der Möglichkeit des Arbeitnehmers zur Erzielung eines wesentlich höheren Einkommens auf bis zu 7 Jahre ausgedehnt werden.

(4) Ein Rückersatz kann nur begehrt werden, wenn der Arbeitnehmer die Ausbildung außerhalb des Unternehmens des Arbeitgebers mit hoher Wahrscheinlichkeit tatsächlich verwerten kann.

(5) Der zulässige Rückersatzbetrag verringert sich ab Ende der Ausbildung anteilig für jedes begonnene Monat des Arbeitsverhältnisses. Die zulässige Bindungsdauer gemäß Abs 3 ist dabei Ausgangspunkt für die Berechnung.

(6) Als Rückersatzbetrag im Sinne des Abs 5 ist höchstens der tatsächlich aufgewendete Betrag für die Ausbildungsmaßnahme heranzuziehen. Nebenkosten anlässlich der Ausbildung und Entgelt für die Ausbildungszeit sind nicht rückersatzfähig.

(7) Die Höhe des Rückersatzes unterliegt darüber hinaus dem richterlichen Mäßigungsrecht. Das Gericht hat dabei insbesondere zu berücksichtigen, ob der Arbeitnehmer durch die tatsächliche Verwertung der Ausbildung beim neuen Arbeitgeber eine beträchtliche Entgeltsteigerung erzielt hat.

(8) Die Abs 1 bis 7 gelten auch für arbeitnehmerähnliche Personen."

3. Nach § 19 Abs 1 wird ein Abs 1 a eingefügt:

„(1a) § 10a und § 10b treten mit 1. Juli 2003 in Kraft.“

Artikel III

Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes 1974

Das Arbeitsverfassungsgesetz 1974, BGBl Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch BGBl Nr. 100/2002 wird wie folgt geändert:

Nach § 97 Abs 1 Z 1b wird folgende Z 1c eingefügt:

„1c. Regelungen betreffend den Rückersatz von Ausbildungskosten;“

Zuweisungsvorschlag: Ausschuss für Arbeit und Soziales

Begründung

Den ArbeitnehmerInnen wird in der Arbeitswelt immer mehr an Mobilität abverlangt. Die Einforderung der Bereitschaft zum Wechsel des Arbeitsplatzes (nicht selten verbunden mit Wohnsitzwechsel), zum Wechsel des Berufs etc gehört zum Standardrepertoire der Forderungen der Arbeitgebervertretungen. Auch die Europäische Union geht in der „Lissabon Strategie“ von der Notwendigkeit zunehmender Arbeitsplatzwechsel und Wechsel zwischen Ausbildung und Beschäftigung aus (siehe Schlussfolgerungen des Vorsitzes Europäischer Rat [Lissabon], 23. und 24.3.2000, Punkt 29).

In grellem Kontrast dazu steht in vielen Fällen die arbeitsrechtliche Wirklichkeit, die es den Unternehmen ermöglicht, die Mobilitätsanforderungen der ArbeitnehmerInnen mit unverhältnismäßigen Sanktionen zu belegen oder exorbitant hohe Geldforderungen zu erheben. So haben sich etwa im Tourismus- und Gastgewerbe Konkurrenzkláuseln selbst bei Arbeiterinnen in den untersten Lohnkategorien in den letzten Jahren immer mehr verbreitet. Vor allem Saisonbetriebe benützen diese Form der „Knebelung“, um Arbeitskräfte trotz mäßiger oder schlechter Entgelt- und Arbeitsbedingungen nicht an besser zahlende Betriebe der Region zu verlieren. Der Grundsatz der freien Arbeitsplatzwahl wird auf diese Weise unterlaufen und gilt de facto vielfach nur bei entsprechendem Arbeitgeberinteresse. Arbeitnehmer, die einen besseren Arbeitsplatz finden, werden nicht zuletzt durch Konkurrenzkláuseln am Wechsel gehindert.

Auf ähnliche Weise wirken arbeitsvertragliche Vereinbarungen über den Ersatz von Ausbildungskosten mobilitätshemmend. Allfällige Rückforderungsansprüche sollen deshalb auf ein sachlich begründbares Ausmaß eingeschränkt werden. Gleichzeitig wird für die Normadressaten die Rechtssicherheit erhöht - ArbeitnehmerInnen, die ihr Arbeitsverhältnis beenden wollen, sollen die Höhe potentieller Arbeitgeberforderungen möglichst genau kalkulieren können. Spesen und sonstige im Zusammenhang mit der Ausbildung stehende Aufwendungen des Arbeitgebers sind ebenso wenig ersatzfähig wie Fahrt oder Nächtigungskosten und das während der Ausbildung dem Arbeitnehmer bezahlte Entgelt.

Das Verbot von Konkurrenzkláuseln für die Zeit nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sowie eine auf sachlich gerechtfertigte Fälle eingeschränkte und besser vorhersehbare Regelung von Ausbildungskosten-Rückersatz-Vereinbarungen beenden ein unzeitgemäßes und nicht vertretbares Mobilitätshemmnis und unterbinden die „Knebelung“ von ArbeitnehmerInnen bei der Arbeitssuche.

Ergänzend ist anzumerken, dass die Zulässigkeit von Konkurrenzklauseln (Wettbewerbsabreden) und von Vereinbarungen über die Ausbildungskostenrückerstattung auch in Hinblick auf das Recht auf Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen innerhalb der Europäischen Union umstritten ist.

Mit In-Kraft-Treten der gesetzlichen Bestimmungen werden Konkurrenzklauseln und Vereinbarungen über Ausbildungskostenrückerersatz, die über den gesetzlichen Rahmen hinausgehen, unabhängig vom Zeitpunkt der vertraglichen Vereinbarung derartiger Klauseln unwirksam. Die Unabdingbarkeit der gesetzlichen Bestimmungen ist durch § 16 AVRAG gewährleistet.