

# Begründung

## **des Einspruches gegen den Beschluss des Nationalrates vom 6. Dezember 2005 betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden**

Der Einspruch bezieht sich auf folgende zwei Bestandteile des Gesetzesbeschlusses:

### **1. Änderungen bei den Bestimmungen über die Konkurrenzklausel und die Ausbildungskosten-Rückersatzklausel**

Trickreiche Formulierungen, unfaire Klauseln: Immer häufiger sind Arbeitnehmer gezwungen, schmutzige Arbeitsverträge zu unterschreiben. Wer auf Jobsuche ist, nimmt einiges in Kauf, um endlich einen Arbeitsplatz zu bekommen. Das wird von den Unternehmern mehr und mehr ausgenützt: Sie verwenden systematisch Arbeitsvertragsformulare, die von Rechtsanwälten und Steuerberatern entworfen wurden und mit Klauseln gespickt sind, die den Arbeitnehmer einerseits maximal verfügbar machen, andererseits maximal in seiner Bewegungsfreiheit einschränken. Die AK hat im Sommer 2005 auf diesen Missstand aufmerksam gemacht, worauf Minister Bartenstein eine Lösung in Sozialpartnergesprächen ankündigte. Nichts davon wurde wahr gemacht: Im vorliegenden Gesetzesbeschluss des Nationalrates werden sogar neue Probleme für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geschaffen.

Statt einer soliden Herangehensweise hat sich die Bundesregierung für einen Schnellschuss entschieden, der vorsieht, dass der Arbeitgeber Ausbildungskosten nicht wie derzeit drei, sondern sogar fünf Jahre lang nach Erhalt der Ausbildung zurückfordern kann – in Zukunft einschließlich des während der Ausbildung bezogenen Lohns!

Anstatt die aufgezeigten Probleme umfassend zu lösen, liegt nunmehr ein Gemisch aus riesigen Schutzlücken, einer einzigen Verbesserung und deutlichen Verschlechterungen vor.

Unfaire Klauseln lassen sich in zwei Gruppen teilen: Einerseits solche, die dem Arbeitgeber maximalen Zugriff auf die Arbeitskraft des Arbeitnehmers verschaffen sollen, zum Beispiel exzessive Versetzungsklauseln, All-inclusive-Klauseln und Klauseln zur einseitigen Veränderung der Arbeitszeit. Andererseits gibt es Klauseln, die die Bewegungsfreiheit des Arbeitnehmers maximal einschränken sollen: Konkurrenzklauseln für die Zeit nach Ende des Arbeitsverhältnisses, Ausbildungskosten-Rückersatzklauseln und Pönalklauseln (zum Beispiel für die nicht exakte Einhaltung der Kündigungsfrist).

Von den mindestens sieben Typen nachteiliger Vertragsklauseln kümmern sich die Regierungsparteien mit dem vorliegenden Gesetzesbeschluss gerade einmal um zwei: die Konkurrenzklauseln und die Ausbildungskosten-Rückersatzklauseln. Alle anderen Klauselarten können damit weiter systematisch die Arbeitnehmer benachteiligen.

Bei den Konkurrenzklauseln gibt es eine einzige Verbesserung gegenüber der jetzigen Rechtslage: Konkurrenzklauseln sollen für Arbeitnehmer mit einem Einkommen bis zu zirka 1.800 Euro im letzten Monat des Arbeitsverhältnisses unwirksam sein. Es ist nicht einzusehen, warum Arbeitnehmer, die über dieser Einkommensgrenze liegen, weiterhin an den Betrieb gefesselt werden und sich beruflich nicht verbessern können. Menschen, die sich von einem Arbeitgeber trennen wollen (wegen schlechten Betriebsklimas, eines besseren Angebots, einer Übersiedlung aus privaten Gründen), müssen sich aufgrund einer Konkurrenzklausel trotz nachgefragter Qualifikation umschulen lassen und/oder Einkommenseinbußen hinnehmen – nur um die Angst des früheren Arbeitgebers vor Wettbewerb zu beruhigen. Es ist deshalb längst an der Zeit, Konkurrenzklauseln generell für ungültig zu erklären oder zumindest die gleiche Rechtslage wie in Deutschland herzustellen: Dort sind Konkurrenzklauseln nur gültig, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Schaden ersetzt, der durch den erzwungenen Branchenwechsel entstanden ist (zum Beispiel Einkommensverlust, Umschulungskosten etc.).

Bei den Ausbildungskosten-Rückersatzklauseln bringt der Gesetzesbeschluss des Nationalrates gar massive Verschlechterungen für Arbeitnehmer: Erstens wird die Frist für die Rückforderbarkeit von derzeit (nach der Judikatur) im Regelfall drei Jahren auf fünf Jahre nach erhaltener Ausbildung erstreckt. Und zweitens soll der Arbeitgeber zusätzlich den vom Arbeitnehmer während der Ausbildung bezogenen Lohn zurückverlangen können – obwohl die Menschen meist von den Arbeitgebern zu den Ausbildungen verpflichtet werden.

## **2. Erweiterung des Mitgliederkreises der Landarbeiterkammern**

Grundsätzlich hat der Bund Gesetzgebungs- und Vollziehungskompetenz für das Arbeitsrecht (Art 10 Abs. 1 Z 11 B-VG). Hinsichtlich des Landarbeitsrechtes (Arbeitsrecht der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter) und des Arbeiter- und Angestelltenschutzes, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt, steht dem Bund nur die Grundsatzgesetzgebung zu, den Ländern die Ausführungsgesetzgebung und Vollziehung (Art 12 Abs. 1 Z 6 B-VG).

Der bundesverfassungsrechtliche Kompetenzbegriff „auf land- und forstwirtschaftlichem Gebiet“ knüpft nicht an die land- und forstwirtschaftliche Tätigkeit des einzelnen Arbeitnehmers als solche an, sondern stellt darauf ab, dass die betroffenen Arbeitnehmer diese Tätigkeit im Rahmen eines Betriebes der Land- und Forstwirtschaft erbringen.

Das Landarbeitsgesetz (LAG – Grundsatzgesetz des Bundes) darf folglich nur solche Betriebe als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft definieren, deren Einordnung als land- und forstwirtschaftlicher Betrieb durch die Kompetenzgrundlage des Art 12 Abs. 1 Z 6 B-VG gedeckt ist.

Die Abgrenzung der beiden Kompetenztatbestände voneinander erfolgt durch Abgrenzung der Land- und Forstwirtschaft vom Bereich der gewerblichen Tätigkeit.

Dabei muss es sich um eine spezifische land- und forstwirtschaftliche Ausnahme aus der sonst bestehenden Gewerberechtskompetenz des Bundes handeln. Dass eine Tätigkeit aus anderen Gründen aus dem Anwendungsbereich der Gewerbeordnung ausgenommen wurde, reicht nicht aus. Jene Arbeitnehmer sind als solche auf land- und forstwirtschaftlichem Gebiet anzusehen, die in Betrieben beschäftigt sind, deren Tätigkeit unter den Begriff „land- und forstwirtschaftliches Gebiet“ fällt.

Mit anderen Worten: Es kommt darauf an, was der Betrieb überwiegend macht und nicht was der Arbeitnehmer macht.

Der Betrieb ist dann auf land- und forstwirtschaftlichem Gebiet tätig, wenn seine Tätigkeit in unmittelbarem Zusammenhang mit der Land- und Forstwirtschaft steht, er diesem Wirtschaftszweig zugehört.

Zusammenfassend muss daher festgestellt werden: Die Kompetenzbestimmung des Art 12 Abs. 1 Z 6 B-VG umfasst nur Tätigkeiten jener Personen, die in Betrieben tätig sind, die aufgrund ihres Gepräges im Wirtschaftsleben als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft zu qualifizieren sind. Sie umfasst aber nicht Betriebe, in denen nur in untergeordnetem Umfang Tätigkeiten verrichtet werden, die auch in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben anfallen, oder bei denen kein unmittelbarer Zusammenhang zu einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb besteht.

Ein Gutteil der Betriebe, die im vorliegenden Gesetzesbeschluss aufgezählt sind, ist vom Umfang der Tätigkeiten so weit gefasst, dass auch solche umfasst sind, die nicht land- und forstwirtschaftlicher Natur sind, sodass sie nicht kompetenzrechtlich gedeckt sind.

Aus all den genannten Gründen wird daher der Antrag gestellt, gegen den genannten Gesetzesbeschluss des Nationalrates Einspruch zu erheben.