



Österreichischer Gewerkschaftsbund

Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
BMASK-462.203/0035-VIIB/9/2015

Unser Zeichen, BearbeiterIn
MagMM/MS

Klappe (DW) Fax (DW)
39179 100467

Datum
16.11.2015

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

Der Österreichische Gewerkschaftsbund dankt für die Übermittlung oben angeführten Gesetzesvorschlags und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Änderungen des AVRAG und des AngG

Zu § 2c: Konkurrenzklausel

Wir stellen grundsätzlich fest, dass in der modernen Arbeitswelt die Flexibilität der ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt ein wesentliches Ziel darstellt. Konkurrenzklausel stehen dazu in krassem Widerspruch. Sie erschweren die geforderte Flexibilität und behindern oft die berufliche Entwicklung von Beschäftigten.

Die Einschränkungen der Anwendbarkeit einer Konkurrenzklausel durch Anhebung der Entgeltgrenze und die Klarstellung der Nicht-Berücksichtigung von Sonderzahlungen werden von uns daher ausdrücklich begrüßt. Diese Änderungen stellen einen wichtigen Schritt dar, um diese in immer weiteren Bereichen um sich greifenden Vertragsklauseln wieder ein Stück weit zurück zu drängen.

Uns erscheint jedoch die Begrenzung der Konventionalstrafe bei Verletzung der Konkurrenzklausel auf das Dreifache des für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührenden Nettomonatsentgelts mehr als ausreichend.

Ein Einschränken von Konkurrenzklauseln auf den Bereich des oberen Managements etwa durch weitere Anhebung der Gehaltsgrenze erscheint uns weiterhin wünschenswert.

Das Gleiche gilt für die in den §§ 36 Abs 2 und 37 Abs 3 AngG nachvollzogenen Änderungen.

Zu § 2d: Ausbildungskosten

Wir begrüßen ausdrücklich die Verkürzung der maximalen Frist auf vier Jahre sowie die verpflichtende monatliche Aliquotierung.

Wir regen jedoch hinsichtlich der Formulierung in § 2 Abs 3 Z 2 AVRAG, wonach diese Frist in besonderen Fällen acht Jahre betragen kann, an, genauer auszuführen, welche „besondere Fälle“ damit gemeint sind.

Zu § 2e: Konventionalstrafe

Wir begrüßen ausdrücklich die Klarstellung, dass jegliche Konventionalstrafe dem richterlichen Mäßigungsrecht unterliegt.

Zu § 2f: Abrechnung der Bezüge

Wir begrüßen ausdrücklich die Umsetzung des zivilrechtlichen Anspruchs auf Lohnabrechnung ebenso wie Klarstellung des Anspruchs auf Aushändigung einer Kopie der Anmeldung zur Sozialversicherung.

Zu § 2g: Entgelt bei Pauschalentgeltvereinbarungen

Wir begrüßen die Verpflichtung, den Grundlohn betragsmäßig anzuführen. Ebenso begrüßen wir die Rechtsfolge, dass bei Fehlen dieser Aufschlüsselung das ortsübliche Entgelt als Grundgehalt bzw -lohn gebührt. Insbesondere die Abkehr von der Judikatur des OGH, in diesem Fall vom kollektivvertraglichen Mindestlohn oder -gehalt auszugehen, ist ein großer sozialpolitischer Fortschritt.

Gleichzeitig merken wir an, dass diese Regelung zwar adäquate Entgeltansprüche sichert, die sich aus dem Grundgehalt bzw -lohn ergeben. Die Regelung trägt jedoch unseres Erachtens wenig dazu bei, die in allen Branchen und auf allen Qualifikationsebenen um sich greifenden All-In Vereinbarungen auf ihre ursprüngliche Zielgruppe im oberen Management zurückzudrängen.

Auch in Hinblick auf die Überschreitung der im Durchschnitt geleisteten Überstunden scheint uns hier eine klare gesetzliche Formulierung erstrebenswert, die, der Judikatur folgend, deren gesonderte Abgeltung vorsieht.

Der letzte Satzteil, wonach der Kollektivvertrag nicht gegen zwingende gesetzliche Bestimmungen verstoßen darf, ist redundant. Er kann unserer Ansicht nach gestrichen werden.

Änderungen des AZG

Zu § 19d Abs 2a: Informationsrecht

Wir begrüßen das Informationsrecht für Teilzeitbeschäftigte bei ausgeschriebenen Arbeitsplätzen mit höherem Arbeitszeitausmaß. In Hinblick auf die große Zahl an Teilzeitbeschäftigten, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, ist dies ein wichtiger sozialpolitischer Schritt. Damit wurde eine langjährige Forderung der ÖGB-Frauen umgesetzt.

Zu § 20b Abs 6: Aktive Reisezeit

Die vorgeschlagene Formulierung des § 20b Abs 6 AZG scheint aus unserer Sicht die Interpretation zuzulassen, dass das Vorliegen einer Reisebewegung ausreicht, um die Verlängerung der Arbeitszeit auf zwölf Stunden zu ermöglichen. Wir regen daher an, dies so eindeutig zu formulieren, dass klargelegt ist, dass nur die Reisezeit selbst die Überschreitung der sonst gültigen Grenzen darstellen darf.

Die Verlängerung der Arbeitszeit selbst ist aus unserer Sicht auch kritisch zu bewerten, da dies bedeutet, dass ArbeitnehmerInnen etwa nach neun Stunden körperlicher Tätigkeit noch bis zu drei Stunden lang ein KFZ lenken können sollen. Wir befürchten, dass es durch die dadurch verminderte Konzentration zu einer vermehrten Zahl an Unfällen kommen kann. Wir regen daher an, diese Regelung auf begründete Ausnahmefälle und auf eine maximale Zahl pro Woche zu beschränken.

Des Weiteren regen wir an, klarzustellen, dass bei Verlängerung der Arbeitszeit durch aktive Reisezeit eine gleichzeitige Verkürzung der Ruhezeit analog Abs 4 nicht möglich ist. Hingegen sollte der zweite Satz des Abs 4, wonach ein durch die Ruhezeit späterer Arbeitsbeginn auf die Arbeitszeit anzurechnen ist, sehr wohl auch in diesem Fall gelten.

Zusätzliche Änderung des § 12 des Arbeitszeitgesetzes (AZG)

Aufgrund einer Sozialpartnerschaftseinigung zwischen den Fachverband Hotellerie und Gastronomie in der WKO und der Gewerkschaft vida ersuchen wir um Aufnahme von zwei zusätzlichen Absätzen in § 12 AZG in folgenden Wortlaut.

2a (neu): Der Kollektivvertrag kann die ununterbrochene Ruhezeit im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe für vollzeitbeschäftigte Arbeiter in Küche und Service in Saisonbetrieben auf mindestens 8 Stunden verkürzen. Verkürzungen der Ruhezeit sind nach Möglichkeit während der Saison, jedenfalls aber im Anschluss an die Saison auszugleichen. Der Kollektivvertrag hat die nähere Form des Ausgleichs im Sinne einer Sicherstellung der Erholung der Arbeiter/innen zu regeln. Saisonbetriebe sind in diesem Zusammenhang Betriebe, die aufgrund des Jahreszeitenwechsels nur zu bestimmten Zeiten im Jahr offen haben und die übrigen Zeiten geschlossen halten. Saisonbetriebe sind weiters Betriebe, die aufgrund des Jahreszeitenwechsels höchstens ein- oder zweimal im Jahr eine gegenüber den übrigen Zeiten deutlich verstärkte Geschäftstätigkeit entfalten, wodurch ein besonderer, zusätzlicher Personalbedarf entsteht. Diese Verkürzungsmöglichkeit ist bei Jugendlichen nicht zulässig.

(5) (neu) Beabsichtigt ein Betrieb die Verkürzung der Ruhezeit iS des Abs. 2a (neu) in Anspruch zu nehmen, hat er dies dem zuständigen Arbeitsinspektorat vor der ersten Inanspruchnahme zu melden. Die gemeldete Verkürzung der Ruhezeit ist zulässig, sofern innerhalb von x Wochen keine Untersagung erfolgt.

Die jetzt bestehenden Absätze 2a und 2b bleiben unberührt und müssten neu gereiht werden.

Änderung des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz

Der Grundgedanke des KJBG ist der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor negativen Einflüssen auf ihre Gesundheit und ihre Entwicklung. Dies betrifft insbesondere den Bereich der Arbeitszeit. Unter Berücksichtigung dieser Tatsache sehen wir die Anhebung der Arbeitszeit von Jugendlichen von derzeit acht Stunden bei Vorliegen von passiver Reisezeit auf zehn Stunden kritisch.

Auch mit dieser Ausweitung der Arbeitszeit durch passive Reisezeit auf zehn Stunden besteht – ungeachtet eventueller Änderungen im AZG – weiterhin ein Auseinanderklaffen der Regelungen des KJBG und des AZG. Bei erwachsenen ArbeitnehmerInnen ist bereits jetzt eine Arbeitszeit (inkl. Überstunden) von zehn Stunden zulässig, an welche eine allfällige passive Reisezeit anschließen kann. Die Ausweitung der Arbeitszeit bei aktiver Reisezeit auf zwölf Stunden im AZG lässt diese Lücke nur weiter auseinanderklaffen.

Die Lücke der zulässigen Arbeitszeit der Jugendlichen und der Erwachsenen besteht also trotz Änderung im KJBG und wird durch die Änderung des AZG noch größer. Somit ist das Argument, dass die Novelle notwendig ist, um es jugendlichen Lehrlingen zu ermöglichen, an Montagetarbeiten teilzunehmen aus unserer Sicht wenig stichhaltig.

Aus unserer Sicht trägt die vorgeschlagene Regelung die Gefahr des Missbrauchs und der Absenkung des Schutzniveaus des KJBG in sich. Wir sind daher der Ansicht, dass durch entsprechende begleitende Maßnahmen sichergestellt werden soll, dass die dem Schutzcharakter des KJBG entsprechenden Arbeitszeitgrenzen für Jugendliche jedenfalls eingehalten werden.

Schließlich möchten wir noch auf einen Formalfehler hinweisen: Der Verweis in den EB auf § 20a AZG meint wohl tatsächlich § 20b AZG.

Der ÖGB ersucht um Berücksichtigung seiner Stellungnahme.


Erich Foglar
Präsident




Mag. Bernhard Achitz
Leitender Sekretär