

Bundesministerium für Arbeit,  
Soziales und Konsumentenschutz  
Stubenring 1  
1010 Wien

per E-Mail: [vii9@sozialministerium.at](mailto:vii9@sozialministerium.at)

**ZI. 13/1 15/176**

**BMASK-462.203/0035-VII/B/9/2015**

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

**Referent: Dr. Roland Gerlach, Rechtsanwalt in Wien**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Österreichische Rechtsanwaltskammertag (ÖRAK) dankt für die Übersendung des Entwurfes und erstattet dazu folgende

### **S t e l l u n g n a h m e :**

Nach den erläuternden Bemerkungen beruhen die Entwürfe auf dem Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode im Artikel „Arbeitsrecht“. Sie dienen offenbar zweierlei: Einerseits einer größeren Transparenz im Verhältnis zwischen tatsächlich gezahltem Entgelt zum kollektivvertraglichen Mindestentgelt, zum anderen einer Verbesserung der Rechte der Arbeitnehmer im Bereich des Ausbildungskostenrückersatzes sowie der Konkurrenzklauseln. Aus Sicht des ÖRAK ist das legislative Verlangen nach größerer Transparenz bei der Entgeltauszahlung zu begrüßen (und geht noch immer nicht weit genug), hingegen scheinen die Adaptierungen beim Recht des Ausbildungskostenrückersatzes und der Konkurrenzklausel weder adäquat noch einem tatsächlichen Wunsch der Arbeitnehmerschaft verpflichtet. Dazu im Einzelnen:

1. Die gesetzliche Vorschrift, in Zukunft „die betragsmäßige Höhe des Grundgehalts oder -Lohns, weitere Entgeltbestandteile wie z.B. Sonderzahlungen, Fälligkeit des Entgelts im Dienstvertrag ziffermäßig darzustellen, ohne einen Verweis auf die Normen der kollektiven Rechtsgestaltung zu erlauben“, ist sinnvoll. Als weiteren legislatischen Schritt würde sich der ÖRAK wünschen, dass auf den Gehaltszetteln der österreichischen Arbeitnehmer insoweit weitere Transparenz geschaffen wird,



als die Gesamtbruttobelastung (also einschließlich der sog. „Lohnnebenkosten“) des Arbeitgebers im Verhältnis zur tatsächlichen Nettolohnsumme des Arbeitnehmers dargestellt werden muss. Damit könnte auch im Hinblick auf alle gesetzlichen Abgaben die nötige Transparenz erzeugt werden.

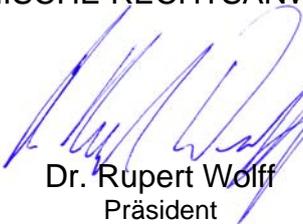
2. Die Bestimmung des § 2 Abs 6, wonach Änderungen dieser Angaben innerhalb Monatsfrist dem Arbeitnehmer mitzuteilen ist, leidet wieder unter einem Grundübel des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes: Die Vorschrift ist nicht sanktionsbewehrt und wieder würde es der Rechtsgestaltung der Gerichte überlassen bleiben, welche Rechtsfolgen eine Nichtbeachtung dieser Informationspflicht nach sich zieht.
3. Die Neuerungen zum Recht der Konkurrenzklausel (Anhebung des Mindestentgelts auf das zwanzigfache der HBG gem. § 45 ASVG) bedeuten nur eine marginale Änderung dieses Rechtsgebietes. Für die Praxis wird diese im Großen und Ganzen irrelevant bleiben. Die Reduktion der zulässigen Vereinbarung einer Konventionalstrafe auf sechs Nettomonatsentgelte ausschließlich der Sonderzahlungen ist insofern sinnstörend, als das Gesetz damit den Begriff des „Entgelts“ verwirrt: Die Ausnahme von Sonderzahlungen aus dem Entgeltbegriff ist im Sinne des § 8 AngG eine *contradictio in adjecto*. Sinnvoller wäre es daher gewesen, die Höhe der zulässigen Konventionalstrafe an andere Parameter, wie zB das tatsächliche netto Ist-Gehalt bzw. – unter Anwendung eines höheren Multiplikators – das kollektivvertragliche Netto-Mindestgehalt zu knüpfen. Da das richterliche Mäßigungsrecht unberührt bleibt, wird wieder der richterlichen Rechtsfortbildung ein – zu großer? – Gestaltungsspielraum für die tatsächliche Höhe der Vertragsstrafen für nachvertragliche Wettbewerbshandlungen eingeräumt.
4. Die Einschränkung des Ausbildungskostenrückeratzes auf vier Jahre unter gleichzeitiger Verordnung einer monatlichen Aliquotierung bedeutet eine Besserstellung der österreichischen Arbeitnehmer im Verhältnis zur bisherigen Rechtslage, wobei weder aus den erläuternden Bemerkungen noch aus der Wahrnehmung des ÖRAK nachvollzogen werden kann, auf welchen sozialpolitischen Erwägungen diese Besserstellung beruht. Die nunmehr erforderliche monatliche Aliquotierung mag allerdings ein Beitrag zur Rechtssicherheit sein.
5. Die Änderungen des Arbeitszeitgesetzes in dem Sinne, dass teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern Informationen über frei werdende Arbeitsplätze in einem höherem Arbeitszeitausmaß zu erteilen sind, begründen einen weiteren Rechtsanspruch ohne Sanktion, der wiederum die Gerichte vor die unangenehme Aufgabe stellen wird, über die Rechtsfolgen zu entscheiden, wenn diese Information nicht erfolgt. Das Gesetz setzt nicht einmal fest, in welcher Form diese Information zu erfolgen hat. Sozialpartnerschaftliche Kompromisse dieser weichen Art dienen der österreichischen Rechtssicherheit nicht.
6. Die grundsätzliche Auseinandersetzung mit der arbeitszeitrechtlichen Qualifikation von Selbstlenkungszeiten durch die Einfügung eines Abs 6 zu § 20b AZG ist hingegen von großer praktischer Tragweite: Mit dieser Vorschrift

wird festgelegt, dass Selbstlenkungszeiten, die nicht zur Haupttätigkeit des Arbeitnehmers zählen (wie zB bei Außendienstmitarbeitern) zu einer täglichen Höchstarbeitszeit von 12 Std. führen dürfen. Damit wird die Selbstlenkungszeit allerdings weiterhin als Arbeitszeit (und nicht als Reisezeit) qualifiziert, die lediglich eine Anhebung der täglichen Höchstarbeitszeit legitimiert. Aus Sicht des ÖRAK wäre es vernünftiger gewesen, Selbstlenkungszeiten grundsätzlich als Reisezeit im Sinne des § 20b AZG zu qualifizieren. Damit wäre vor allem einem Wunsch der österreichischen Arbeitnehmer Rechnung getragen worden, die es im Regelfall als wenig attraktiv erachten, im Wege der Selbstlenkung zu unerwünschte Übernachtungen verpflichtet zu werden.

7. Die Einführung eines § 2g AVRAG zum „Entgelt bei Pauschalentgeltvereinbarungen“ entspricht grundsätzlich einem Wunsch der arbeitsrechtlichen Praxis, bei sog. All-In-Vereinbarungen rechtliche Klarheit im Hinblick auf ein gesetzliches Transparenzgebot zu erlangen. Allerdings ist die gesetzliche Anordnung derart unklar, dass unerwünschte offene Fragen bei der richterlichen Rechtsgestaltung geradezu vorprogrammiert erscheinen. Die Ermittlung der „Branchen- und ortsüblichen Überzahlungen“ wird ohne Not berufskundigen gerichtlichen Sachverständigen übertragen, mit einem für alle Beteiligten nicht wünschenswerten unklaren Verfahrensausgang. Aus Sicht des ÖRAK wäre es vernünftiger, die diesbezüglichen Verpflichtungen der Arbeitgeber eindeutig etwa in dem Sinne zu formulieren, dass in jedem Arbeitsvertrag bzw. Dienstzettel das kollektivvertragliche Mindestentgelt zwingend anzuführen ist, sodass auch bei der Vereinbarung sog. All-In-Entgelte für den Arbeitnehmer jederzeit erkennbar ist, welche Entgeltbestandteile im Verhältnis zum kollektivvertraglichen Mindestlohn/Gehalt diese Zusatzleistungen abdecken. Der Rechtssicherheit wäre es sogar dienlicher, wenn die Unwirksamkeit von All-In-Vereinbarungen für den Fall angeordnet würde, dass diese Darstellung im Dienstvertrag oder Dienstzettel für Dienstverhältnisse, die nach der Inkraftsetzung dieser neuen Bestimmungen abgeschlossen werden, nicht erfolgt. Die vorgeschlagene Fassung des § 2g für Entgeltpauschalvereinbarungen erscheint aus Sicht des ÖRAK hingegen wiederum als sozialpartnerschaftlicher Kompromiss, der Konflikte, über die eine politische Einigung nicht zu erzielen war, an die – damit gesetzlich nicht hinreichend determinierte – Rechtsgestaltung der Gerichte delegiert.

Wien, am 17. November 2015

DER ÖSTERREICHISCHE RECHTSANWALTSKAMMERTAG

  
Dr. Rupert Wolff  
Präsident

