



Bundesministerium für Arbeit, Soziales
und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien
T +43 (0)5 90 900-DW | F +43 (0)5 90 900-3588
W <http://wko.at>

vii9@sozialministerium.at
begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
462.203/0035-VII/B/9/2015
30.10.2015

Unser Zeichen, Sacharbeiter
Sp 890/15/Dr.RG/AW
Dr. Gleißner

Durchwahl
4288

Datum
17.11.2015

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

Sehr geehrte Damen und Herren!

Wir danken für die (sehr kurzfristige) Gelegenheit zur Stellungnahme. Vorweg müssen wir festhalten, dass die arbeitsrechtlichen Änderungen insgesamt einseitig zum Nachteil der Arbeitgeberseite gestaltet sind. Im Regierungsprogramm, in weiterer Folge bei den Gesetzesentwürfen ging es stets um zwei jeweils ausgewogene Pakete - eines aus Vertragsklauseln, Arbeitszeitflexibilisierung, Lockerung der Auflösung von Dienstverhältnissen auf der einen, ein ausgewogenes Urlaubspaket auf der anderen Seite. Der vorliegende Gesetzesentwurf setzt alle Arbeitnehmerpunkte des ersteren Pakets um, während daraus alle Arbeitgeberanliegen bis auf zwei gestrichen wurden.

Der Arbeitsmarkt- und Konjunkturgipfel sollte die Verbesserung von Beschäftigung und Konjunktur zum Gegenstand haben. Alle Experten sind sich einig, dass das eine Entlastung der Wirtschaft vor allem bei Lohnnebenkosten erfordert. Dennoch wurden arbeitsrechtliche Themen mit der Lohnnebenkostensenkung in Zusammenhang gebracht, Themen, die keinen Einfluss auf Konjunktur und Beschäftigung haben. Mit mehr Berechtigung hätte die Arbeitgeberseite die Senkung des Einkommenssteuertarifs mit arbeitsrechtlichen Forderungen oder gar Nulllohnstunden juktimieren können, zumal die Wirtschaft die Steuersenkung zu einem großen Teil finanziert.

Nur vor dem Hintergrund der unbedingt notwendigen Lohnnebenkostensenkung ist das vorliegende Arbeitsrechtspaket denkbar, wenn auch unter dem Strich eine neuerliche Belastung, die zur Unzeit kommt.

Zu den Bestimmungen im Einzelnen

Zu Artikel 1 AVRAG Z 1-3

Die Neuregelung verursacht mehr Bürokratie und Rechtsunsicherheit. Derzeit reicht die Angabe des Anfangsbezugs bzw. der Verweis auf den Kollektivvertrag. Wir akzeptieren, dass die

betragliche Angabe des Grundlohns gefordert wird und ein Verweis auf den KV nicht ausreichen soll. Das sollte aber nur bezüglich des Anfangsbezugs gelten. Dass jede Änderung außer der unmittelbare KV-Abschluss eine Korrektur/Neuausstellung des **Dienstzettels** oder eine schriftliche Mitteilung erfordert, ist überschießend! Zumindest bei Änderungen des Grundlohns sollte auch keine schriftliche Mitteilung erforderlich sein.

Die In-Kraft-Tretens-Bestimmung ist unklar: Die Neuerungen dürfen sich - parallel zur Regelung der Pauschalvereinbarungen - nur auf zukünftig auszustellende Dienstzettel beziehen!

Zu Artikel 1 AVRAG Z 4

Die Grenze für die Zulässigkeit der Vereinbarung einer **Konkurrenzklausele** wird nicht nur angehoben, für den Vergleich wird nun auch die Sonderzahlung ausgeblendet. Dazu kommt, dass die Höchstbetragsgrundlage, auf die sich die Grenze bezieht, immer wieder außertourlich angehoben wird, so auch zum 1.1.2016. Dadurch wird die Grenze tatsächlich um 40% angehoben!

Zu Artikel 1 AVRAG Z 5

Die Verkürzung der Rückzahlungsfrist fördert sicher nicht die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen, die immer wieder eingefordert wird. Zudem ist es überschießend und widerspricht dem bewährten Grundsatz der geltungserhaltenden Reduktion, dass die Vereinbarung eines **Ausbildungskostenrückerersatzes** zur Gänze unwirksam ist, wenn die Pflicht zum Rückerersatz nicht präzise monatlich aliquotiert wird. Dem Parteiwillen näher wäre eine Reduktion eines allfällig überschießenden Rückerersatzes.

Zu Artikel 1 AVRAG Z 6

Wir akzeptieren die Forderung nach einer transparenten **Lohnabrechnung**. Die vorliegende Regelung ist aber insofern überschießend und daher abzulehnen, als sie über die Pflicht nach § 78 Abs 5 EStG hinausgeht und damit Bürokratie und Rechtsunsicherheit wieder erhöht. Das gilt insbesondere für die vielen unbestimmten Rechtsbegriffe (übersichtlich, vollständig, nachvollziehbar, Abrechnung), die Unsicherheit schaffen, entbehrlich und daher zu streichen sind.

§ 2f AVRAG muss sich darauf beschränken, die Pflicht nach § 78 Abs 5 EStG zivilrechtlich verbindlich zu machen.

Für die Praxis muss aus dem Gesetz, zumindest aus den EB klar hervorgehen, dass eine elektronische Übermittlung oder eine für den Mitarbeiter zugängliche Darstellung der Lohnabrechnung als auch der SV-Anmeldung ausreichen.

Die Neuregelung zu **All-In-Vereinbarungen** war im Regierungsprogramm und in den Gesetzesentwürfen 2014 das Pendant zur Erhöhung der täglichen Höchstarbeitszeit bei Gleitzeit. Solange letztere nicht kommt, wird daher auch erstere abgelehnt. Denn die Regelung zu Pauschalvereinbarungen stellt aufgrund ihrer Breitenwirkung, der entstehenden Rechtsunsicherheit und der gravierenden Folgen eine besondere Belastung im Arbeitsrechtspaket dar.

Zunächst sehen wir keinen Regelungs- und Schutzbedarf, zumal die Pauschalvergütung nicht nur fast flächendeckend unter kollektivvertraglichem, sondern seit 1.1.2015 auch unter umfassendem verwaltungsstrafrechtlichem Schutz steht, was weltweit einzigartig ist.

Unklar ist hier zunächst die Rechtsfolge, wenn der Grundlohn erhöht, aber die Erhöhung nicht schriftlich mitgeteilt wird. Gilt dann der niedrigere, weil ausdrücklich angeführte Grundlohn, der erhöhte, faktisch angewandte Grundlohn oder der ortsübliche Ist-Grundlohn? Zudem ist

der ortsübliche Ist-Grundlohn eine unbestimmte, bisher unbekannte Größe, die die Praxis vor große Probleme stellen wird.

In den EB sind die Aussagen über die gesundheitlichen Auswirkungen von Pauschalvereinbarungen tendenziös, unzutreffend und daher zu streichen. Pauschalvereinbarungen bieten AG und AN Kosten- und Einkommenssicherheit und sind fast schon eine Selbsthilfe von AG gegenüber der viel zu komplexen Lohnfindung und -abrechnung.

Zu Artikel 1 AVRAG Z 7

Es ist für uns undenkbar, in bestehende Dienstverträge einzugreifen. Nach dem Entwurf tritt die Pflicht zur Übermittlung der Lohnverrechnung mit 1.1.2016 in Kraft, die anderen Bestimmungen am Tag nach der Kundmachung. Diese Fristen sind zu knapp und für die Praxis überraschend. Die Neuerungen sollten so wie die meisten Änderungen aus der Einigung zum Arbeitsmarkt- und Konjunkturgipfel erst später, jedenfalls nicht vor 1.1.2017 in Kraft treten, damit sich die Unternehmen, insbesondere auch alle KMU, rechtzeitig darauf einstellen können.

Zu Art 3 Arbeitszeitgesetz

Die Pflicht zur **Information von Teilzeitmitarbeitern** wird insbesondere bei dislozierten Mitarbeitern (z.B. Arbeiter in Reinigungs- und Sicherheitsunternehmen, Arbeiter und Angestellte von Arbeitskräfteüberlassern) einen erheblichen Aufwand verursachen. Gegenüber Mitarbeitern, mit denen qualifizierte Teilzeit (Elternteilzeit, Altersteilzeit, Bildungsteilzeit, Pflegeteilzeit) vereinbart ist oder die aufgrund ihrer Qualifikation für die ausgeschriebene Tätigkeit nicht in Frage kommen, ist die Pflicht nicht sinnvoll und daher zu streichen.

Auch hier ist zumindest in den EB klarzustellen, dass die Information auch elektronisch erfolgen kann.

Das Regierungsprogramm sieht bei einem Anteil an **aktiver Reisezeit** eine Arbeitszeit von bis zu 12 Stunden vor. § 20b Abs 6 AZG des Entwurfs ist hier wesentlich restriktiver: Demnach sind 12 Stunden nur möglich, wenn der AN den Arbeitsort verlässt, um an anderen Orten Arbeitsleistungen zu erbringen. **Diese Einschränkung ist zu streichen, zumal sie im Widerspruch zur Diktion von § 20b AZG zur Reisezeit steht!** Denn ansonsten besteht die Gefahr, dass genau jene AN, deren Spielraum man erweitern will, nämlich Außendienstmitarbeiter, nicht unter die Regelung fallen, weil sie keinen fixen Arbeitsort haben oder ein ganzes Bundesland ihren Arbeitsort darstellt, den sie nie verlassen. Auch Fahrten zwischen Wohnort und wechselnden Einsatzorten drohen damit aus der Regelung zu fallen. **Die Regelung muss unbedingt und gerade für AN gelten, die keinen fixen Arbeitsort haben, aber sich in ihrem üblichen Einsatzgebiet bewegen!**

Die Erläuterungen bestätigen den Verdacht, dass eine sehr restriktive Regelung beabsichtigt ist. Der letzte Satz in EB ist unbedingt zu streichen und durch eine andere Erläuterung zu ersetzen.

Bei der Gelegenheit ist dringend ein langjähriges, wichtiges Anliegen des Tourismus umzusetzen, zu dem ein Konsens der Branchensozialpartner besteht: Entsprechend dem Schreiben der Sozialpartner an den Herrn Sozialminister vom 21. Oktober 2015 ist zumindest der KV zu ermächtigen, die Ruhezeit nach § 12 AZG abweichend zu regeln.

Zu Art 4 KJBG

Auch hier ist der Entwurf restriktiver als das Regierungsprogramm, das die 10 Stunden für alle ab 16 Jahren vorsieht und nicht nur für Lehrlinge. Angesichts der korrespondierenden Auswei-

tung für Erwachsene auf 12 Stunden und der Beschränkung auf bloß passive Reisezeiten (die kaum belasten) sollten auch hier konsequenterweise 12 Stunden möglich sein.

Zur WFA

Wir empfinden es als einseitig und tendenziös, wenn für Ausgangspunkt und Zielerreichung nur Untersuchungen der Arbeiterkammern herangezogen werden sollen. Hier sind wenn schon neutrale Institutionen oder auch die Wirtschaftskammern heranzuziehen.

Die Schätzung des BMASK, wonach 3 Mio Menschen von der Ausweitung bei aktiven Reisezeiten betroffen sind, halten wir für weit überzogen. Die meisten AN haben einen fixen Arbeitsort und verlassen diesen fast nie.

Wir ersuchen um Berücksichtigung unserer Anliegen.



Freundliche Grüße

Dr. Christoph Leitl
Präsident



Mag. Anna Maria Hochhauser
Generalsekretärin