



Aktive Arbeitslose Österreich
 Krottenbachstraße 40/9/6
 A - 1190 Wien
 ZVR 52272795
 Tel.: +43 676 35 48 310
www.aktive-arbeitslose.at
kontakt@aktive-arbeitslose.at

Wien 19.11.2015

Stellungnahme Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Angestelltengesetz, das Arbeitszeitgesetz und das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987 geändert werden (BMAK-462.203/0035-VII/B/9/2015)

Der Verein „Aktive Arbeitslose Österreich“ begrüßt als unabhängige Basisgewerkschaft alle Bemühung, das Arbeitsrecht moderner zu gestalten und die ArbeitnehmerInnenrecht zu stärken. In der vorliegenden Novelle werden allerdings in einem sozialpartnerschaftlichen Kuhhandel Verbesserungen beim Schutz vor unfairen Vertragsklauseln mit Verschlechterungen bei der Entlohnung und Arbeitszeit ausgetauscht. Derartige, hinter verschlossenen Türen ausgehandelten Tauschgeschäfte sind aus demokratiepolitischer und menschenrechtlicher Sicht klar abzulehnen!

Zu Artikel 1 und 2: Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes sowie des Angestelltengesetzes

Artikel 1, Z 1 bis 3 (§ 2 Abs. 2 Z 9, Abs. 5 und Abs. 6 AVRAG):

So sehr „mehr Transparenz“ am Gehaltszettel zu begrüßen ist, so ist dem sittenwidrigen Unwesen der „All-Inclusive-Verträge“ Einhalt zu gebieten. Gemäß einer Studie des IFES im Auftrag der gpa-DJP aus dem Jahr 2013 ist bereits jeder dritte Angestellt mit einem „All-Inclusive-Vertrag“ konfrontiert.

Der Verein „Aktive Arbeitslose Österreich“ fordert daher, dass „All-Inclusive-Verträge“ generell für Nichtführungskräfte verboten werden und nur für Arbeitsverträge über der Höchstbemessungsgrundlage der Sozialversicherung erlaubt werden. Weiter fordern wir ein **Recht auf Überprüfung von Arbeitsverträgen** im Rahmen einer gesetzlich festgelegte Bedenkfrist von 3 Werktagen um Überverteilungen der ArbeitnehmerInnen, die meist in einer massiv schwächeren Verhandlungspositionen sind, durch überfallsartig vorgelegte Arbeitsverträge mit oftmals rechtswidrigen Inhalt zu vermeiden.

Artikel 1, Z 4 (§ 2c AVRAG):

Der Verein „Aktive Arbeitslose Österreich“ begrüßt die Beschränkung von Konkurrenzklauseln. Die Höhe ist allerdings zu niedrig und sollte auch der Einfachheit halber ebenfalls auf die Höchstbemessungsgrundlage der Sozialversicherung angehoben werden.

Die vorgeschlagenen inhaltlichen Regelungen sind allerdings immer noch zu weit gehend, weil eine Konkurrenzklausel, wie der Name nahe legt, sich nur auf direkte Konkurrenten und nicht auf alle in einer Branche tätigen Betriebe beziehen kann.

Auch ist die Jahresfrist zu hoch angesetzt, weil bei der Arbeitslosenversicherung die Mindestbezugsdauer des Arbeitslosengeldes, bei dem keine Anrechnung des PartnerInneneinkommens statt findet, auf 26 Wochen beschränkt ist. Auch gibt es nur während der ersten 100 bzw. 120 Tage einen Berufs- und Gehaltsschutz. Es ist nicht einzusehen, dass über diesen Schutzzeitraum hinaus ein Arbeitsverbot im angestammten Bereich, in dem am leichtesten eine Anstellung wieder zu finden ist, verboten wird. Diese Einschränkung des Menschenrechts auf frei gewählte Arbeit - zu dessen Umsetzung Österreich in 5 als Gesetze veröffentlichten Menschenrechtskonventionen verpflichtet hat – lehnen wir als unverhältnismäßig ab!

§ 2c. Absatz 1, Ziffer 2 AVRAG soll daher lauten:

„sich die Beschränkung auf die Tätigkeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin in dem Geschäftszweig in direkt mit dem Arbeitgeber oder Arbeitgeberin in Konkurrenz stehenden Unternehmen bezieht und den Zeitraum von 100 Tagen nicht übersteigt; und“

Auch sind Konventionalstrafen von bis zu 6 Monaten als unbillig abzulehnen, weil dieser Konventionalstrafe keine dem entsprechende Verpflichtung des die Strafe androhenden Unternehmens gegenüber steht und sogar die Existenz der betroffenen Menschen sichern kann. Diese Strafen sind daher auf 3 Monatsgehälter zu beschränken.

Aufgrund des schnellen technologischen Wandels und der schnellen Veralterung von beruflichen Ausbildungen ist eine Rückforderungsfrist von 4 bzw. 8 Jahren für eine Ausbildung als viel zu hoch zu werten. Aktive Arbeitslose Österreich verlangt daher eine Halbierung dieser schikanös langen Fristen!

Gleiches gilt für die analogen Regelungen im Angestelltengesetz!

Artikel 3: Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Die Information von TeilzeitmitarbeiterInnen über frei werdende Stellen ist zu begrüßen. Aufgrund des technologischen Fortschritts und der Zunahme flexibler Arbeitsformen (Teleworking) sollen diese auch anonymisiert via Intranet bzw. Smartphone App abgerufen werden können! Eine unverbindliche kann-Bestimmung über die Form der Bekanntgabe ist auf keinen Fall ausreichend, weil für die effektive Nutzung dieses Rechtes die freie und anonyme Zugänglichkeit der Information notwendig ist, damit niemand fürchten muss, wegen der Unzufriedenheit mit der Teilzeitarbeit womöglich von der ArbeitgeberIn gekündigt zu werden!

„Nach § 19d Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

(2a) Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bei Ausschreibung von im Betrieb frei werdenden Arbeitsplätzen, die zu einem höheren Arbeitszeitausmaß führen können, *so rasch wie in frei zugänglicher und anonym nutzbarer Form* zu informieren. Die Information hat durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für die Teilzeitbeschäftigten leicht zugänglichen Stelle im Betrieb zu erfolgen *sowie zusätzlich durch online abrufbare Informationsdienste, wobei keine Aufzeichnung der Zugriffe erfolgen darf.*“

Eine Ausweitung der Arbeitszeiten für im Außendienst stehende MitarbeiterInnen lehnt der Verein „Aktive Arbeitslose Österreich“ strikt ab, weil bereits in den Erläuterungen auf gesundheitliche Risiken hingewiesen wird. Hinzu kommt eine erhöhte Unfallgefahr sowie eine unbillige Einschränkung des Rechts auf Freizeit/Erholung sowie des Menschenrechts auf Pflege des Familienlebens! § 20b Abs. 6 ist daher ersatzlos zu streichen!

Änderung des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes 1987

Die Ausweitung der Arbeitszeit für jugendliche im Lehr- und Ausbildungsverhältnissen auf bis zu 10 Stunden wird in den Erläuterungen mit Zwecken der Ausbildung (z.B. Montagearbeiten in Tischlereien) begründet, ohne dass dieser Sachzusammenhang im Gesetz selbst zum Ausdruck kommt. Auch ist keine Beschränkung der Anzahl derartiger Einsätze vorgesehen, was geradezu zum Missbrauch dieser Ausnahmeregel einlädt! Derartigen Missbrauch ist durch klare Regelungen ein Riegel vorzuschieben!

„1. In § 11 wird folgender Abs. 3a eingefügt:

„(3a) Reisezeit liegt vor, wenn die/der Jugendliche über Auftrag der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers vorübergehend ihren/seinen Dienstort (Arbeitsstätte) verlässt, um an anderen Orten ihre/seine Arbeitsleistung zu erbringen, sofern während der Reisebewegung keine Arbeitsleistung erbracht wird. Durch Reisezeiten kann die Tagesarbeitszeit auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn die/der Jugendliche in einem Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnis steht, das 16. Lebensjahr vollendet hat, *diese Einsätze in engen zeitlichen und fachlichen Rahmen mit der Ausbildung stehen und daher nicht öfter als 4 Werktage im Monat statt finden, wobei ein Durchrechnungszeitraum von 3 Monaten möglich ist. Diese Einsätze dürfen nur freiwillig erfolgen. Eine Verweigerung derartiger Einsätze darf nicht zu Nachteilen in der Ausbildung oder weiteren beruflichen Verwendung führen.*“

Mit basisgewerkschaftlichen Grüßen



Mag. Ing. Martin Mair
Obmann „Aktive Arbeitslose Österreich“