

## **Antrag**

**der Abgeordneten Muchitsch  
Genossinnen und Genossen  
betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Angestelltengesetz und das  
Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geändert werden**

Der Nationalrat wolle beschließen:

**Bundesgesetz, mit dem das Angestelltengesetz und das  
Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geändert werden**

Der Nationalrat hat beschlossen:

### **Artikel 1 Änderung des Angestelltengesetzes**

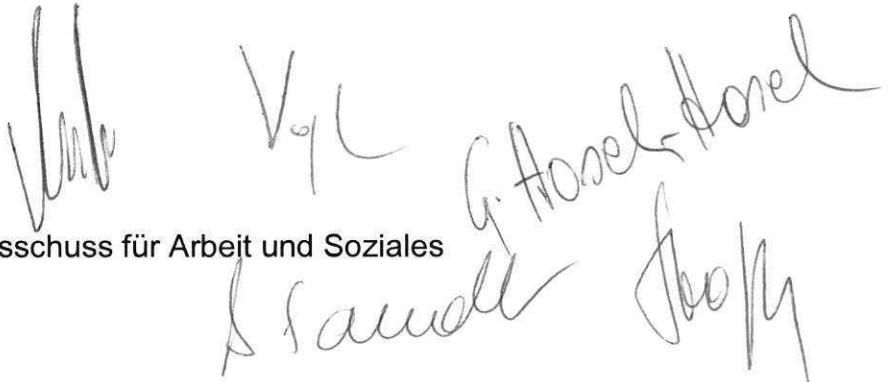
Das Angestelltengesetz BGBI. Nr. 292/1921, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBI. I Nr. 100/2018, wird wie folgt geändert:

1. *§ 36 und § 37 entfallen.*
2. *Artikel X Abs. 2 wird folgende Z 19 angefügt:*
- „19. § 36 und 37 treten mit Ablauf des 30. Juni 2019 außer Kraft.“

### **Artikel 2 Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes**

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz BGBI. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBI. I Nr. 100/2018, wird wie folgt geändert:

1. *§ 2c lautet:*  
„§ 2c (1) Eine Vereinbarung, durch die der/die Arbeitnehmer/in für die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Erwerbstätigkeit beschränkt wird (Konkurrenzklausel), ist unwirksam.“
2. *Dem § 19 Abs. 1 wird folgende Z 42 angefügt:*  
„42. § 2c in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. XXX/2019, tritt mit 1. Juli 2019 in Kraft.“



Zuweisungsvorschlag: Ausschuss für Arbeit und Soziales

## **Begründung**

Den ArbeitnehmerInnen wird in der Arbeitswelt immer mehr an Mobilität abverlangt. Die Einforderung der Bereitschaft zum Wechsel des Arbeitsplatzes (nicht selten verbunden mit Wohnsitzwechsel), zum Wechsel des Berufs etc. gehört zum Standardrepertoire der Forderungen der Arbeitgebervertretungen.

In grellem Kontrast dazu steht in vielen Fällen die arbeitsrechtliche Wirklichkeit, die es den Unternehmen ermöglicht, die Mobilitätserfordernisse der ArbeitnehmerInnen mit unverhältnismäßigen Sanktionen zu belegen oder exorbitant hohe Geldforderungen zu erheben.

Der Grundsatz der freien Arbeitsplatzwahl wird auf diese Weise unterlaufen und gilt de facto vielfach nur bei entsprechendem Arbeitgeberinteresse. ArbeitnehmerInnen, die einen besseren Arbeitsplatz finden, werden nicht zuletzt durch Konkurrenzklauseln am Wechsel gehindert.

Das Verbot von Konkurrenzklauseln für die Zeit nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses beenden ein unzeitgemäßes und nicht vertretbares Mobilitäts hemmnis und unterbinden die „Knebelung“ von ArbeitnehmerInnen bei der Arbeitssuche.

Mit In-Kraft-Treten der gesetzlichen Bestimmungen werden Konkurrenzklauseln unabhängig vom Zeitpunkt der vertraglichen Vereinbarung derartiger Klauseln unwirksam. Die Unabdingbarkeit der gesetzlichen Bestimmungen ist durch § 16 AVRAG gewährleistet.

