

Antrag

an die 188. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol
am 8. November 2024

Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

Im Rahmen der Umsetzung der Unionsrichtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen wurde durch den Gesetzgeber im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz der neue § 11b AVRAG eingefügt, welcher seit 28.03.2024 ohne Übergangsbestimmungen in Kraft ist. Gemäß dem neuen § 11b AVRAG sind Aus-, Fort- und Weiterbildungen, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften, Verordnungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages Voraussetzung für die Ausübung einer arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit sind, jedenfalls Arbeitszeit und sind die Kosten für diese Aus-, Fort- oder Weiterbildung vom Arbeitgeber zu tragen, sofern die Kosten nicht von einem Dritten getragen werden. Gemäß § 16 AVRAG kann dieses Recht der Arbeitnehmer:innen weder durch Arbeitsvertrag noch durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung aufgehoben oder beschränkt werden.

Offen lässt der Gesetzgeber jedoch, ob die von § 11b AVRAG erfassten Aus-, Fort- oder Weiterbildungen einer Vereinbarung über einen Ausbildungskostenrückersatz gemäß § 2d AVRAG zugänglich sind oder ob ein solcher Ausbildungskostenrückersatz für von § 11b AVRAG erfasste Aus-, Fort- und Weiterbildungen nunmehr gänzlich unzulässig ist.

Aus diesem Grund ist es in rechtlicher Hinsicht derzeit ungewiss, ob ein solcher Ausbildungskostenrückersatz für von § 11b AVRAG umfasste Aus-, Fort- und Weiterbildungen nach wie vor zulässig ist oder nicht. Dieser Umstand führt in der Praxis zu einem hohen Maß an Rechtsunsicherheit, dies sowohl für Arbeitnehmer:innen als auch Arbeitgeber:innen. Die nunmehrige Umsetzung der Richtlinie, welche ohnehin mit fast 1,5-jähriger Verspätung erfolgte, führt sohin zu großen rechtlichen Schwierigkeiten. Aus Sicht der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol sind Vereinbarungen eines Ausbildungskostenrückersatzes für jene Aus-, Fort- und Weiterbildungen, für die § 11b AVRAG einschlägig ist, nicht mehr zulässig. Ein Anwendungsbereich für § 2d AVRAG ergibt sich infolgedessen nur noch für von § 11b AVRAG nicht erfasste Aus-, Fort- und Weiterbildungen.

Ebenso wurde in Umsetzung der Richtlinie § 15 AVRAG derart erweitert, dass Arbeitnehmer:innen, die aufgrund des Verlangens nach Ausstellung eines Dienstzettels gemäß § 2 AVRAG, aufgrund einer zulässigen Mehrfachbeschäftigung nach § 2i AVRAG oder wegen der beabsichtigten oder tatsächlichen in Anspruch genommenen Maßnahme nach § 11b AVRAG gekündigt werden, die Kündigung bei Gericht anfechten können. Insbesondere eine allfällige arbeitgeberseitige Auflösung aufgrund des Verlangens nach einem Dienstzettel gemäß § 2 AVRAG wird in der Praxis regelmäßig Arbeitnehmer:innen betreffen, welche sich (noch) in einem

Probemonat befinden. Um Problemfällen in der Praxis vorzubeugen und die Regelung praxisnäher zu gestalten, wäre eine ausdrückliche Einbeziehung der genannten Anfechtungsmöglichkeit auch für Auflösungen im Probemonat zu begrüßen.

Zusätzlich kann – wie bereits bisher für bestimmte andere von § 15 AVRAG umfasste Ansprüche möglich – in den oben dargestellten Fällen eine schriftliche Begründung der Kündigung binnen fünf Kalendertagen ab Kündigungszugang verlangt werden. Der Umstand, dass eine solche schriftliche Begründung trotz entsprechendem Verlangen nicht übermittelt wird, ist für die Rechtswirksamkeit der Kündigung jedoch ohne Rechtsfolge. Die Begründungspflicht hat grundsätzlich den Zweck, dass Arbeitnehmer:innen abschätzen können, ob eine Klage Erfolg haben könnte. Die gegenständliche Begründungspflicht stellt sich in ihrer derzeitigen Form (Nichtausstellung bleibt ohne Rechtsfolge) sohin in der Praxis als zahnlos dar und sollte die Nichtausstellung der nachweislich verlangten schriftlichen Begründung die Rechtsunwirksamkeit der Beendigung zur Folge haben.

Die 188. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol fordert daher die Bundesregierung und den zuständigen Minister für Arbeit und Wirtschaft auf, eine Änderung in § 11b AVRAG in der Weise vorzunehmen, dass eine Ziffer 3 mit folgendem Text eingefügt werden möge: „Eine Vereinbarung von Ausbildungskostenrückerersatz gemäß § 2d AVRAG ist im Anwendungsbereich des § 11b AVRAG nicht zulässig“. Des Weiteren möge § 15 AVRAG derart ergänzt werden, dass eine Anfechtung bei Gericht auch bei erfolgter Auflösung in einer Probezeit möglich ist sowie dass die Nichtausstellung einer nachweislich begehrten schriftlichen Begründung für die Kündigung die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung zur Folge hat.