



Fachverband der gewerblichen Dienstleister  
Sparte Gewerbe und Handwerk  
der Wirtschaftskammer Österreich  
Wiedner Hauptstraße 63  
1045 Wien

E-Mail: [gewerbliche.dienstleister@wko.at](mailto:gewerbliche.dienstleister@wko.at)

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel	Fax	Datum
126/PDL/20/Ki	WP-GSt/Au/KI	Sonja Auer-Parzer	DW 12311	DW 142311	18.08.2020
		Daniel Müller	DW 12402	DW 142402	

## Verordnung des Fachverbandes der gewerblichen Dienstleister über die Befähigungsprüfung für das reglementierte Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften (Arbeitskräfteüberlassungs-Befähigungsprüfungsordnung)

Die Bundesarbeitskammer (BAK) bedankt sich für die Übermittlung des Verordnungsvorschlags zur Neufassung der Befähigungsprüfungsordnung für das Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften.

Mit der Novelle soll die Prüfungsregelung eine Anpassung an die Vorgaben des Gesetzes über den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR-Gesetz) und damit eine Neuformulierung erfahren. Dabei muss aus Sicht der BAK auch sichergestellt werden, dass für die Befähigungsprüfung **ein besonderer Schwerpunkt auf den Aspekt der arbeitsrechtlichen Kenntnisse** gelegt wird. Erfahrungen aus der arbeitsrechtlichen Beratung zeigen in diesem Bereich große Schwachpunkte auf.

Die BAK weist in diesem Zusammenhang auch darauf hin, dass der Gesetzgeber für dieses spezielle Gewerbe auf die Notwendigkeit von umfassenden Kenntnissen im Bereich des Arbeitsrechts ausdrücklich Bezug nimmt (§ 135 Absatz 4 und Absatz 5 GewO). Erhebliche Verletzungen von arbeitsrechtlichen Vorschriften stellen auch die gewerberechtliche Zuverlässigkeit in Frage und könnten einen möglichen Verlust der Gewerbeberechtigung zur Folge haben.

### **Zum Vorbringen im Konkreten:**

Inhalt und Umfang der Befähigungsprüfung orientieren sich sehr an den Bedürfnissen der zukünftigen KundInnen des Gewerbetreibenden. Diesbezügliche Kenntnisse/Fähigkeiten sind

für die Ausübung des Gewerbes wichtig. Demgegenüber wird jedoch auf die konkreten Bedürfnisse der betroffenen ArbeitnehmerInnen zu wenig Fokus gelegt.

Immer wieder stellt die BAK in der arbeitsrechtlichen Beratung fest, dass Arbeitskräfteüberlasser vor allem zu wenig über die korrekte Entlohnung der bei ihnen beschäftigten Arbeitskräfte Bescheid wissen. Dieser Umstand wird vor allem bei kleinen Unternehmen beobachtet und ist ein entscheidender Schwachpunkt.

Aufgrund der auftretenden Probleme in der Beratungspraxis bzw der festgestellten rechtlichen Wissenslücken in Bezug auf die Rechte der ArbeitnehmerInnen sollten von den Prüfungskandidaten besondere Kenntnisse und Fertigkeiten in der Rechtsanwendung – zumindest in den wichtigsten arbeitsrechtlichen Belangen – nachgewiesen werden. Diese sollen als eigenes Fachgebiet geprüft werden.

Der vorliegende Textentwurf nimmt zwar (im Anhang) auf arbeitsrechtliche Kenntnisse mehrmals Bezug, bleibt in seinen Formulierungen doch sehr allgemein. Notwendig wäre es, die zukünftigen Gewerbetreibenden mit einem fundierten Wissen und der entsprechenden Anwendungspraxis zu den rechtlichen Bestimmungen auszustatten bzw diese Qualifikationen abzu prüfen. Aus dem Textentwurf kann nicht geschlossen werden, ob dies sichergestellt wird.

Die BAK schlägt daher vor, für die Prüfungsregelung folgenden Punkt in die Passage „Lernergebnisse“ aufzunehmen:

- Explizite Kenntnisse und praktische Anwendung von arbeitsrechtlichen und kollektivvertraglichen Regelungen.

Als zusätzliche eigene Ziffern im Prüfungsschema nach § 4 Abs 3 und § 5 Abs 3 wären auch folgende Ausführungen einzufügen:

- Er/Sie ist in der Lage aufgrund der Informationen des Kunden/der Kundin den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin korrekt gemäß dem anzuwendenden Kollektivvertrag einzustufen und zu entlohnen.
- Er/Sie hat umfassende Kenntnisse über das allgemeine Arbeitsrecht (zB Arbeitszeitgesetz und auch insbesondere Gleichbehandlungsgesetz und Mutterschutzgesetz), das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz sowie den Kollektivvertrag Arbeitskräfteüberlassung und kann die Bestimmungen auch richtig anwenden.

Folgende Punkte sollten jedenfalls schriftlich und mündlich überprüft werden:

Er/Sie ist in der Lage:

- einen Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin korrekt einzustufen und zu entlohnen,
- eine korrekte Berechnung von Mehr- und Überstunden anhand von Arbeitszeitaufzeichnungen vorzunehmen,
- die Berechnung von Zulagen und Aufwandsentschädigungen laut anzuwendenden Kollektivvertrag durchzuführen,
- die korrekten Auflösungen von Arbeitsverträgen unter Einhaltung der Fristen durchzuführen,
- Rechte und Pflichten gegenüber Schwangeren bzw werdenden Müttern und aus der Karenz zurückkehrenden ArbeitnehmerInnen anzuwenden und zu wahren,
- Diskriminierungen aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes zu erkennen/ abzustellen bzw Abhilfe zu leisten.

Für Rückfragen oder weiterführende Gespräche nehmen Sie bitte mit der Referentin Mag.<sup>a</sup> Sonja Auer-Parzer ([sonja.auer@akwien.at](mailto:sonja.auer@akwien.at)) Kontakt auf.

