LEGAL INFO

JAROLIM | FLITSCH
Rechtsanwälte GmbH

Volksgartenstrasse 3/1. OG
A-1010 Wien, Österreich
Tel. +43 1/253 7000
Fax +43 1/253 7000 43
E-Mail: office@jarolim.at
www.jarolim.at

Neuerung im Arbeitsrecht 2016

12. Jänner 2016

Mit 1.1.2016 kommt es einerseits durch das Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2015, andererseits durch das sogenannte „Vereinbarkeitspaket“ zu Änderungen verschiedener arbeitsrechtlicher Bestimmungen, welche nachstehend überblicksmäßig dargestellt werden.

1. Arbeitsvertragsrecht

Die Änderungen im Arbeitsvertragsrecht gelten für Arbeitsverträge, welche **nach dem 31.12.2015** geschlossen werden. Verträge, die vor 2016 unterschrieben wurden, gelten nach alter Rechtslage weiter.

Die Änderungen im Einzelnen:

1.2. Verpflichtende Angabe des Grundgehalts bzw. Grundlohns im Dienstzettel (auch bei All-in-Verträgen)

➔ §§ 2, 2g AVRAG

Die Regelung dient mehr Transparenz bei Entgeltvereinbarungen: Künftig ist der monatlich zustehende **Grundlohn bzw. das Grundgehalt** (das ist der Gehalt bzw. Lohn für die Normalarbeitszeit, z.B. 40 Stunden/ Woche) **betragsmäßig** im Dienstzettel darzustellen und dessen **Änderung** sind unverzüglich (spätestens einen Monat nach wirksam werden) **schriftlich** dem/der ArbeitnehmerIn mitzuteilen.

Diese Regelung gilt auch bei sogenannten **All-In-Vereinbarungen**, um die über die Normalarbeitszeit (z.B.40 Stunden) hinausgehende Pauschalabgeltungen für alle anderen Mehrleistungen **sichtbar zu machen**. Ist der Grundlohn oder das Grundgehalt nicht im Arbeitsvertrag oder Dienstzettel ausgewiesen, gilt der **angemessene** Ist-Grundlohn (das ist jener Lohn, den ein/e ArbeitnehmerIn üblicherweise entsprechend der Ausbildung und Berufserfahrung in einer bestimmten Branche in einer bestimmten Region verdient) als vereinbart.

Eine Darstellung dieser Beträge durch **Verweis** auf die für das jeweilige Arbeitsverhältnis geltenden gesetzlichen oder kollektiven Lohnvorschriften ist **unzureichend**.

1.3. Konkurrenzklauseln nur für Einkommen über 3.240 Euro

➔ § 36 AngG, § 2c AVRAG

Es erfolgt eine Einschränkung bei der Vereinbarung von Konkurrenzklauseln durch eine **Anhebung der Entgeltgrenze für deren Geltung**: Die Vereinbarung einer Konkurrenzklausel ist nur für ArbeitnehmerInnen, deren letztes Monatsentgelt **über dem 20-fachen der täglichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage** (=162 Euro im Jahr 2016) liegt, erlaubt. Bisher betrug die Entgeltgrenze das 17-fache der täglichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage.

Weiters wird nunmehr gesetzlich klargestellt, dass **Sonderzahlungen** bei der Berechnung der Entgeltgrenze **außer Acht zu lassen** sind.

Die Höhe einer Konventionalstrafe, die im Zusammenhang mit einer Konkurrenzklausel vereinbart wird, wird mit **höchstens sechs Nettomonatsentgelten** (ohne Sonderzahlungen) begrenzt.

1.4. Ausbildungskostenrückersatz

➔ § 2d AVRAG

Die Frist, innerhalb derer Ausbildungskosten von ArbeitnehmerInnen zurückverlangt werden können, wird nun auf maximal **vier** (statt wie bisher fünf) **Jahre** verkürzt.

Außerdem wird die rückforderbare Summe von Monat zu Monat niedriger: Der Rückerstattungsbetrag soll – gerechnet ab dem Ende der erfolgreich absolvierten Ausbildung – zwingend **nach Monaten aliquotiert** werden. Bisher war es zulässig, ein volles Jahr verstreichen zu lassen, ehe sich die Summe verringerte. Eine Aliquotierung in größeren Zeitabschnitten (etwa nach Jahren) ist **unwirksam**.

Diese Bestimmungen gelten für alle Rückerstattungsvereinbarungen ab dem 1.1.2016.

1.5. Rechtsanspruch auf Übermittlung einer schriftlichen Lohnabrechnung und Aushändigung einer Kopie der Anmeldung zur Sozialversicherung

➔ § 2f AVRAG

Gesetzlich verankert wurde nunmehr ein zivilrechtlicher, einklagbarer Anspruch des/der ArbeitnehmerIn auf Übermittlung einer **schriftlichen** Darstellung der monatlich (in manchen Fällen wöchentlich) zustehenden Bezüge. Das bezieht sich sowohl auf das Entgelt als auch auf Aufwandsentschädigungen. Die Abrechnung kann dem/der ArbeitnehmerIn auch auf elektronischem Weg zur Verfügung gestellt werden.

Weiters hat der/die ArbeitnehmerIn nunmehr einen Anspruch auf Aushändigung einer **Kopie zur Anmeldung zur Sozialversicherung** durch den/die ArbeitgeberIn.

2. Arbeitszeitrecht:

2.1. Informationsrecht für Teilzeitbeschäftigte über freie Vollzeitstellen:

➔ § 19d AZG

Bei Ausschreibung einer Stelle mit höherem Arbeitszeitausmaß muss der/die ArbeitgeberIn ab 1.1.2016 sämtlichen Teilzeitbeschäftigten über diese Stelle **informieren**. Die Information kann auch durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für die Teilzeitbeschäftigten leicht zugänglichen Stelle im Betrieb, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel erfolgen.

Verletzen ArbeitgeberInnen diese Informationspflicht, müssen sie mit einer **Geldstrafe von bis zu 436 Euro** rechnen.

2.2. Ausdehnung der täglichen Höchstarbeitszeit

Ab 1.1.2016 erfolgt **bei aktiver Reisezeit** (= angeordnetes Lenken eines Fahrzeuges) eine Ausdehnung der täglichen Höchstarbeitszeit auf **12 Stunden**.

Für über 16-jährige **Lehrlinge** wird bei **passiven Reisezeiten** die tägliche Höchstarbeitszeit auf **10 Stunden** ausgedehnt.

Durch Kollektivvertrag kann im Gastgewerbe ein späterer Ausgleich von Verkürzungen der täglichen Ruhezeit zugelassen werden.

3. Änderungen im Mutterschutz- und im Väterkarenzgesetz

3.1. Rechtsanspruch der Pflegeeltern auf Karenz und Elternteilzeit

Derzeit haben Pflegeeltern nur dann einen Anspruch auf Karenz bzw. Elternteilzeit, wenn sie ein Kind in Adoptionsabsicht in unentgeltliche Pflege nehmen.

Nunmehr wurde ein Anspruch auf Karenz und Elternteilzeit für jene Pflegeeltern geschaffen, die ein Kind in unentgeltliche Pflege übernehmen und nicht adoptieren wollen oder können.

3.2. Elternteilzeit: Einführung einer Bandbreite bei Arbeitszeit

ArbeitnehmerInnen haben derzeit nach der Geburt eines Kindes einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn sie zum Zeitpunkt des Antritts in einem Betrieb mit mehr als 20 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind und ihr Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert hat.

Nun wird eine sogenannte Bandbreite bei der Arbeitszeitverkürzung als dritte Voraussetzung festgelegt: demnach muss bei der Elternteilzeit die Arbeit **um zumindest 20 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit reduziert werden**. Außerdem gilt als Untergrenze eine Mindestarbeitszeit von **mindestens zwölf Stunden pro Woche**. Bei einer 40-Stunden-Woche kann die Arbeitszeit in der Elternteilzeit also zwischen 12 und 32 Stunden pro Woche liegen.

ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn können auch außerhalb der Bandbreite Elternteilzeit vereinbaren. Darauf besteht jedoch **kein Rechtsanspruch**. In diesem Fall gelten trotzdem die Bestimmungen über die Elternteilzeit, insbesondere der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Die Neuregelung der Elternteilzeit gilt für Mütter und Väter, deren Kinder ab 1.1.2016 geboren werden.

3.3. Zweiter Meldezeitpunkt für Elternkarenz gesetzlich verankert

Nach derzeitiger Rechtslage kann eine Elternkarenz nur folgendermaßen angetreten werden:

- entweder im Anschluss an die Mutterschutzfrist oder
- im Anschluss an die Karenz des jeweils anderen unselbstständig erwerbstätigen Elternteils.

Mit der Neuregelung wird einem Elternteil die Inanspruchnahme der Karenz **auch zu einem späteren Zeitpunkt** ermöglicht, sofern der andere Elternteil keinen Karenzanspruch hat. Nach dem neuen Gesetz

hat der Elternteil im zeitlichen Rahmen zwischen Ende des Mutterschutzes und dem vollendetem 2. Lebensjahr des Kindes das Recht, die Elternkarenz bekannt zu geben. Das muss jedoch **spätestens drei Monate vor dem geplanten Antritt** erfolgen. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt frühestens vier Monate vor Antritt der Karenz.

3.4. Freie Dienstnehmerinnen ins Mutterschutzgesetz einbezogen

Die **Beschäftigungsverbote** des MSchG (generelles und individuelles) gelten ab 1.1.2016 auch für **freie Dienstnehmerinnen** nach § 4 Abs. 4 ASVG.

Zusätzlich wurde ein **Motivkündigungsschutz** gesetzlich verankert: Freie Dienstnehmerinnen, die wegen ihrer Schwangerschaft oder eines Beschäftigungsverbotes bis vier Monate nach der Geburt gekündigt werden, haben nun die Möglichkeit, die Kündigung innerhalb von zwei Wochen bei Gericht anzufechten.

3.5. Kündigungs- und Entlassungsschutz nach Fehlgeburt

Für Frauen, die eine Fehlgeburt erlitten haben, gilt nunmehr ein **besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz von vier Wochen nach der Fehlgeburt**. Auf Verlangen des/der ArbeitgeberIn muss die Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über die Fehlgeburt vorlegen. Sollte die Arbeitnehmerin nach Ablauf der vier Wochen gekündigt werden, weil vermutet wird, dass sie bald wieder schwanger wird, kann die Kündigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz bei Gericht bekämpft werden, und zwar innerhalb von 14 Tagen ab Zugang der Kündigung.

3.6. Karenzanspruch für gleichgeschlechtliche Paare

Frauen, deren eingetragene Partnerin oder Lebensgefährtin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung ein Kind bekommt, haben künftig **Anspruch auf Elternkarenz**.

4. Abfertigung Alt

Anspruch auf Abfertigung Alt besteht ab 1.1.2016 auch für ArbeitnehmerInnen, die eine **festgestellte Invalidität oder Berufsunfähigkeit** haben und **selbst kündigen**.

5. Kurzzusammenfassung:

Besonders relevant für Unternehmen ist es, ab 1.1.2016 nachstehende Punkte zu beachten:

- Anhebung der Entgeltgrenze bei der Konkurrenzklausel sowie betragliche Begrenzung von Konventionalstrafen
- Herabsetzung der Bindungswirkung bei der Verpflichtung zur Rückzahlung des Ausbildungskostenrückersatzes (4 statt 5 Jahre) sowie zwingende monatliche Aliquotierung des rückzuzahlenden Ausbildungsbetrages
- Gesetzliche Verpflichtung zur Ausstellung einer schriftlichen All-In-Vereinbarung, in der das Grundgehalt betragsmäßig angegeben wird
- Gesetzliche Verpflichtung zur Ausstellung eines Lohnzettels und Übergabe der Anmeldung zur Sozialversicherung
- Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit bei Reisezeiten

Haben Sie Interesse an einem Gespräch, in dem einzelne oder alle der hier dargelegten gesetzlichen Änderungen eingehend erörtert werden bzw. wie diese in der unternehmerischen Praxis umzusetzen sind? Dann melden Sie sich bitte telefonisch oder per Email unter sarah.huber@jarolim.at bei uns.
Wir erlauben uns darauf hinzuweisen, dass oben stehende Angaben nur der Erstinformation dienen und keine rechtliche oder sonstige Beratung darstellen oder eine solche ersetzen können.

Sollten Sie keine weiteren Zusendungen unseres Legal Info wünschen, ersuchen wir um kurze Nachricht an office@jarolim.at.

Jarolim | Flitsch Rechtsanwälte GmbH
Volksgartenstraße 3/2. OG
A-1010 Vienna, Austria
Telephone: + 43-1-253 7000
Facsimile: +43-1-253 7000 43
E-mail: office@jarolim.at