

Salzburg, 26.01.2016

"Arbeitsrechtspaket 2015": die Highlights

Geschätzte Klientin, geschätzter Klient,

die am 1.1.2016 in Kraft tretende Steuerreform hat massive Auswirkungen für die Personalverrechnung gebracht. Dazu haben wir in unseren Newslettern ausführlich informiert.

Gleichzeitig wurden im Parlament wesentliche Änderungen im Wege eines „Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2015“ beschlossen. Wir haben jene Themen ausgewählt, die für die betriebliche Praxis besonders interessant sind.

1. Transparenz bei Entgeltvereinbarungen wird erhöht

a.) Der Grundlohn muss im Dienstzettel oder dem Arbeitsvertrag betragsmäßig angeführt sein.

Künftig ist der monatlich zustehende Grundgehalt/-lohn (= Entgelt für die Normalarbeitszeit) *betragsmäßig* auszuweisen. Der bisher übliche Verweis auf die für das jeweilige Arbeitsverhältnis geltenden gesetzlichen oder kollektiven Lohnvorschriften ist für das Grundgehalt/-lohn unzulässig. Jede Änderung des Grundgehaltes (zB auch ein Wechsel der Verwendungs- oder Berufsgruppe) muss dem Arbeitnehmer schriftlich mitgeteilt werden, außer die Änderung erfolgt durch die kollektivvertragliche Lohnvorschrift (zB Biennalsprünge in derselben Verwendungsgruppe).

Diese Bestimmung gilt ab 1.1.2016.

b.) All-in-Verträge (pauschale Entgeltvereinbarungen) werden transparenter

All-in-Verträge sind in der Praxis weit verbreitet. Oft wird nur ein Bruttogesamtentgelt für die gesamte Arbeitszeit vereinbart, der zu Grunde liegende Grundlohn und das Mehrleistungsentgelt sind nicht getrennt erkennbar. Damit sollen sämtliche Arbeitsleistungen abgegolten werden. Nach der Rechtsprechung ist es aber erforderlich, dass das Gesamtentgelt nicht geringer ausfallen darf als eine Einzelverrechnung von Überstunden (verpflichtende Vergleichsrechnung / Deckungsprüfung durch den Arbeitgeber).

Ab jetzt ist vorgesehen, dass bei pauschalen Entgeltvereinbarungen künftig der dem Arbeitnehmer zustehende monatliche Grundlohn jedenfalls im Arbeitsvertrag oder Dienstzettel gesondert ausgewiesen werden muss. Fehlt die Angabe dieses Betrages, dann hat der

Arbeitnehmer einen zwingenden Anspruch auf den branchen- und ortsüblichen Normalstundenlohn (Ist-Grundlohn), der dann auch die Grundlage für die Deckungsprüfung darstellt.

Fraglich ist in der Praxis, wie mit echten Leitenden Angestellten oder Geschäftsführern zu verfahren ist, die eigentlich aus den jeweiligen Kollektivverträgen ausgenommen sind. Wir empfehlen Ihnen, angesichts des im Jahr 2015 verschärften Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes vorsichtshalber ein Grundgehalt anzuführen, das etwas über dem höchsten Kollektivvertragsbezug liegt.

Dringende Empfehlung an jeden Arbeitgeber: Weisen Sie künftig bei All-in Vereinbarungen den konkreten Grundlohn jedenfalls im (schriftlichen) Arbeitsvertrag oder Dienstzettel aus.

Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Regelung ist der 1.1.2016. Das gilt für alle ab diesem Zeitpunkt abgeschlossenen pauschalen Entgeltvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen).

c.) Ausstellung eines Gehaltsabrechnungszettels und Aushändigung der ASVG-Anmeldung

Verpflichtende Gehaltszettelausstellung in der Personalabrechnung: Dem Arbeitnehmer ist bei Fälligkeit des Entgelts eine schriftliche, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung des Entgeltes (Auflistung der Bruttobezüge mit Widmung und Nettobezug) und der Aufwandsentschädigungen zu übermitteln. Die Abrechnung kann auch elektronisch zur Verfügung gestellt werden.

Ein Arbeitnehmer hat einen Anspruch darauf, dass ihm eine Kopie der Anmeldung zur Sozialversicherung (GKK) ausgehändigt wird.

Diese Bestimmungen gelten ab 1. 1. 2016.

2.) Einschränkungen bei Konkurrenzklauseln

Eine der Zielsetzungen der arbeitsrechtlichen Neuerungen ist die weitere Zurückdrängung von Klauseln, welche die Mobilität der Arbeitnehmer hemmen. Es wurde die Entgeltgrenze angehoben. Ab jetzt sind Konkurrenzklauseln nur mehr für Arbeitnehmer gültig, deren Monatsbezug über dem Zwanzigfachen der täglichen ASVG- Höchstbeitragsgrundlage liegt. Diese Entgeltgrenze beträgt für das Jahr 2016 brutto EUR 3.240,-. *Bei der Ermittlung dieser Entgeltgrenze ist vom letzten Monat des Arbeitsverhältnisses auszugehen* und sind regelmäßige Überstunden zu erfassen. Es wird klargestellt, dass Sonderzahlungen bei der Ermittlung dieses Entgeltes außer Acht zu lassen sind.

Außerdem darf die Höhe einer Konventionalstrafe, die der Arbeitnehmer bei Verstoß ge-

gen eine Konkurrenzklausel vereinbarungsgemäß zu zahlen hat, höchstens sechs Netto-Monatsentgelte (ohne Sonderzahlungen) betragen.

Diese Bestimmungen treten ab 1.1.2016 in Kraft und sind nur anzuwenden auf Vereinbarungen, die nach diesem Tag neu abgeschlossen werden.

3.) Änderungen beim Ausbildungskostenrückerersatz

Es wird die maximal zulässige Bindungsdauer für den Ausbildungskostenrückerersatz von 5 auf 4 Jahre gesenkt.

Weiters wird klargestellt, dass in der Rückzahlungsvereinbarung zwingend zu vereinbaren ist, dass sich der vereinbarte Rückzahlungsbetrag anteilig für jeden im Arbeitsverhältnis nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung zurückgelegten Monat verringert. Eine abweichende Regelung der zeitlichen Aliquotierung (zB jährliche Aliquotierung) ist unzulässig und hat die Unwirksamkeit der gesamten (!) Rückzahlungsvereinbarung zur Folge.

Achtung: Nach der Rechtsprechung ist für jede Ausbildung eine eigene Rückerstattungsvereinbarung zu treffen!

Inkrafttreten: 1.1.2016. Anzuwenden auf Vereinbarungen, die neu abgeschlossen werden.

4.) Änderungen im Arbeitszeitrecht

a.) **Informationsrecht für Teilzeitbeschäftigte**

Arbeitgeber müssen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer künftig informieren, wenn im Betrieb frei werdende Arbeitsstellen ausgeschrieben werden, die zu einem höheren Arbeitszeitausmaß führen. Der Begriff "Ausschreibung" umfasst jede Form der externen und internen Bekanntmachung einer geplanten Postenbesetzung, die sich an mehr als eine Person richtet. Die Information kann auch durch Telekommunikationsmittel erfolgen.

b.) **Ausweitung der Arbeitszeit (Reisezeit) bei Dienstreisen**

Bislang galt bei eintägigen Dienstreisen die Höchstarbeitszeitgrenze von maximal 10 Stunden pro Arbeitstag, wenn es im Zuge der Arbeitsleistung zu „aktiven“ Reisezeiten kam. Die neue Regelung sieht vor, dass es bei erwachsenen Arbeitnehmern zukünftig auch bei „aktiven“ Reisezeiten zu einer Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit kommen kann. Es ist eine Arbeitszeit bis zu 12 Stunden möglich, wenn

- während der Reisebewegung durch das (ausdrücklich oder schlüssig) angeordnete Lenken eines Fahrzeuges eine Arbeitsleistung erbracht wird und
- das Lenken des Fahrzeugs für den Arbeitnehmer nicht eine Haupttätigkeit darstellt.

Damit soll insbesondere die Rückkehr an den Arbeits- bzw Wohnort noch am Tag der auswärtigen Arbeitsleistung ermöglicht werden. Die eigentliche Arbeitszeit darf aber die bisherige Grenze von maximal 10 Stunden weiterhin nicht überschreiten !

Bei „passiven“ Reisezeiten wird auch für Lehrlinge über 16 Jahre eine neue Bestimmung analog geschaffen. Durch „passive“ Reisezeiten (insbesondere das Mitfahren) kann die gesamte Tagesarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der Jugendliche muss in einem Lehr-oder sonstigen Ausbildungsverhältnis stehen und das 16. Lebensjahr vollendet haben. Die Grenze für die Wochenarbeitszeit ändert sich dadurch nicht und muss weiter eingehalten werden.

Diese Bestimmungen gelten ab 1.1.2016.

Gerne unterstützen wir Sie bei offenen Fragen zu diesen Themen!

Freundliche Grüße

Moser Paulova *M. Moser*