

Ergeht an:
 BIA-Mitglieder
 Alle Landesinnungen
 Fachzeitzungen
 VÖM

Bundesinnung der Lebensmittelgewerbe
 Sparte Gewerbe und Handwerk
 der Wirtschaftskammer Österreich
 Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien
 T 05 90 900-DW | F 01 504 36 13
 E lebensmittel.natur@wko.at
 W http://www.lebensmittelgewerbe.at

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen/Sachbearbeiter
 DI Lorencz/Mag. Bayerl

Durchwahl
 3191

Datum
 30.11.2015

RUNDSCHREIBEN 108//2015

Arbeitsrecht	Arbeitsmarkt	
Betrifft: Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2015		Frist:
<p>Kurzinfo: Seit Sommer 2015 verhandelt die WKÖ Änderungen im Arbeitsrecht. Nachdem der Ministerrat der Änderung grünes Licht gegeben hat, ist nun mit einer raschen Umsetzung zu rechnen. Eine der wichtigsten Änderungen betrifft die Neuerungen bei Vertragsklauseln, v.a. bei All-In-Verträgen, nur für neu abgeschlossene Vereinbarungen gelten. In bestehende Vereinbarungen wird nicht eingegriffen!</p>		

Nachfolgend die wichtigsten Änderungen, die alle Arbeitgeberbetriebe betreffen.

Vertragsklauseln/Dienstzettel/Lohnabrechnung

Dienstzettel (§ 2 Abs 2 Z 9 AVRAG)

Schon bisher musste der Dienstzettel den Anfangsbezug inkl. Grundlohn enthalten. Für neu auszustellende Dienstzettel gilt, dass sie den Grundlohn betragsmäßig angeben müssen, ein Verweis auf den Kollektivvertrag reicht nicht. Änderungen des Grundlohns etwa infolge von Beförderungen sind dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen. Keine Mitteilung ist nötig, wenn sich der Grundlohn nur durch KV-Abschlüsse oder Biennalsprünge erhöht.

Transparenz bei All-In-Verträgen (§ 2g AVRAG)

Der **Grundlohn** (= der Lohn für die Normalarbeitszeit, z.B. 40 Stunden/Woche) muss im **Dienstvertrag oder Dienstzettel ausgewiesen** sein. Das kann auch der KV-Mindestlohn sein. Wird der Grundlohn nicht angegeben, gilt ein angemessener Ist-Grundlohn als vereinbart. Das ist jener Lohn, den ein Arbeitnehmer üblicherweise entsprechend der Ausbildung und Berufserfahrung in einer bestimmten Branche in einer bestimmten Region verdient.

Beispiel: vereinbartes All-In-Entgelt 3.000,00 Euro pro Monat; KV-Mindestlohn 2.000,00 Euro; orts- und branchenüblicher Grundlohn 2.500,00 Euro; Derzeit kann der Arbeitgeber Überstunden und Zulagen im Wert von 1.000,00 Euro abrufen. In einer künftigen Vereinbarung gilt das nur, wenn als Grundlohn ausdrücklich der KV-Mindestlohn von 2.000,00 Euro angegeben ist. Ohne diese Angabe gilt der branchenübliche Grundlohn von 2.500,00 Euro, sodass der Arbeitgeber nur Mehrleistungen im Wert von 500,00 Euro abrufen kann.

Konkurrenzklausele (§ 2c AVRAG)

Konkurrenzklausele sind nur wirksam, wenn das letzte Monatsentgelt über einer bestimmten Grenze liegt. Für künftige vereinbarte Konkurrenzklausele steigt diese Entgeltgrenze vom 17-fachen auf die 20-fache tägliche ASVG-Höchstbeitragsgrundlage, das sind ab 2016 3.240,00 Euro Bruttomonatsentgelt. Die anteilige Sonderzahlung zählt nicht mit. Die Konventionalstrafe, die für Verstöße gegen die Konkurrenzklausele vereinbart wird, darf maximal sechs Nettomonatsentgelte (ohne Sonderzahlungen) betragen.

Ausbildungskostenrückerersatz (§ 2d Abs 3 AVRAG)

Bisher kann der Arbeitgeber Ausbildungskosten vom Arbeitnehmer zurückverlangen, wenn das Dienstverhältnis binnen 5 Jahren nach Ausbildung durch den Arbeitnehmer beendet wird. Diese Frist wird auf 4 Jahre verkürzt. Der Rückerstattungsbetrag ist zwingend nach Monaten zu aliquotieren; eine Aliquotierung in größeren Zeitabschnitten (etwa nach Jahren) ist unwirksam, die Pflicht zur Rückzahlung entfällt dann zur Gänze.

Konventionalstrafen (§ 2e AVRAG)

Diese unterliegen ausdrücklich dem richterlichen Mäßigungsrecht, was schon bisher Praxis war.

Anspruch auf Lohnabrechnung (§ 2f AVRAG)

Nach dem Steuerrecht ist der Arbeitgeber schon bisher verpflichtet, dem Arbeitnehmer monatlich eine Lohnabrechnung vorzulegen. Nun erhält der Arbeitnehmer auch zivilrechtlich einen einklagbaren Anspruch auf monatliche Vorlage der Abrechnung von Entgelt und Aufwandsentschädigungen. Ein elektronischer Zugang des Arbeitnehmers reicht.

Arbeitszeitrecht

Aktive Reisezeiten (§ 20b Abs 6 AZG)

Ab 2016 ist eine tägliche Arbeitszeit von bis zu 12 Stunden (derzeit 10 Stunden) möglich, wenn der Arbeitnehmer während einer Dienstreise das Fahrzeug auf Anordnung selbst lenkt. Das gilt nicht für Arbeitgeber, deren Haupttätigkeit das Fahren ist wie Berufskraftfahrer, Taxifahrer und Piloten.

Informationsrecht für Teilzeitbeschäftigte (§ 19d Abs 2a AZG)

Plant ein Arbeitgeber eine Stelle mit höherem Arbeitszeitausmaß auszuschreiben, so hat er die Stelle vorher seinen Teilzeitbeschäftigten anzubieten. Ein schwarzes Brett bzw. ein Intranet reichen.

Passive Reisezeiten Lehrlinge (§ 11 Abs 3a KJBG)

Liegt auch eine passive Reisezeit (z.B. Mitfahren im Auto) vor, kann die Arbeitszeit von minderjährigen Lehrlingen ab 16 Jahren auf 10 Stunden ausgeweitet werden (bisher 9 Stunden).

Arbeitsrecht bei Bezug von Rehabilitations- und Umschulungsgeld

Abfertigung Alt (§ 23a Abs. 1 Z 3, 4 AngG)

Bei Bezug von Rehabilitations- oder Umschulungsgeld während aufrechtem Dienstverhältnis werden zwei Tatbestände ergänzt, bei denen ein Anspruch auf Abfertigung Alt besteht.

Betriebspensionen (§ 16a Abs. 3a BPG)

Insofern ein Leistungsanspruch für den Fall einer befristeten Invaliditäts- oder BU-Pension vorgesehen ist, gilt dieser unter bestimmten Voraussetzungen auch während des Bezugs von Rehabilitations- und Umschulungsgeld.

Arbeitsrechtliche Ansprüche (§ 15b Abs. 1, 2 AVRAG)

Bezieht der Arbeitnehmer bei aufrechtem Dienstverhältnis Umschulungs- oder Rehabilitationsgeld, ruhen die Hauptleistungspflichten inkl. der Pflicht zur Entgeltfortzahlung, es wird also eine Karenz angeordnet. Es wachsen keine dienstzeitabhängigen Ansprüche (z.B. auf Urlaub, Vorrückungen) hinzu.

Gültig ab/Status:	Beilagen: -
Dokumente: -	

Freundliche Grüße

BUNDESINNUNG DER LEBENSMITTELGEWERBE

KommR Prof. Dr. Paulus Stuller e.h.
Bundesinnungsmeister

DI Anka Lorencz e.h.
Geschäftsführerin