

# **Arbeits- und Sozialrecht: gesetzliche Änderungen ab 1.1.2017**

Mit dem Jahreswechsel 01.01.2017 treten wieder einige arbeits- und sozialrechtliche Änderungen in Kraft. Hier ein kurzer Überblick, über die neuen Regelungen die auch tatsächlich in Kraft treten werden. Darüber hinaus gibt es auch zahlreiche Regelungen die noch auf ihre gesetzliche Umsetzung warten, dazu werden wir sie rasch nach erfolgter Gesetzgebung informieren.

Folgende Rechtsmaterien sind von Änderungen betroffen:

- **Sozialversicherung, Lohnnebenkosten**
- **Arbeitsrecht**
- **Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz**
- **Arbeitsmarkt**

## **Sozialversicherung, Lohnnebenkosten**

### **Lohnnebenkosten sinken**

Die WKÖ hat erreicht, dass der Beitrag zum Familienlastenausgleichsfonds zum 1.1.2017 um 0,4% auf 4,1% und zum 1.1.2018 um weitere 0,2% auf 3,9% sinkt.

### **Entfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze**

Mit 1.1.2017 entfällt die tägliche Geringfügigkeitsgrenze. Für fallweise Beschäftigungen oder Beschäftigungen, die weniger als einen Monat andauern, gilt daher nur noch die monatliche Geringfügigkeitsgrenze, eine wichtige Entlastung bei kurzen Einsätzen!

## **Arbeitsrecht**

### **Arbeitsverfassungsgesetz (Stand Beschluss Nationalrat)**

Die Tätigkeitsdauer wird für Betriebsräte, die sich ab dem 1.1.2017 konstituieren, von 4 auf 5 Jahre verlängert (§ 61 Abs 1 ArbVG). Der Anspruch auf Bildungsfreistellung wird aliquot auf 3 Wochen und 3 Arbeitstage je Periode verlängert (§ 118 Abs 1 ArbVG).

### **Kinderbetreuungsgeld-Konto und Familienzeitbonus**

Für Geburten ab 1.3.2017 gibt es beim Kinderbetreuungsgeld keine Pauschalvarianten mehr, sondern ein flexibles Kinderbetreuungsgeld-Konto (KBG-Konto). Die einkommensabhängige Variante bleibt erhalten. Das aktuelle Pauschalssystem mit seinen 4 Varianten gilt damit weiterhin für Geburten bis 28.2.2017.

Neu ist die Möglichkeit des gleichzeitigen Bezugs von KBG durch beide Eltern während der sog. Familienzeit unmittelbar nach Geburt (während des „Papamonats“). Voraussetzung für die Familienzeit ist eine freiwillige Vereinbarung zwischen AG und Vater, ein Rechtsanspruch besteht nicht.

## **Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz**

Mit 1.1.2017 tritt das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz in Kraft, das die bisherigen Bestimmungen gegen Lohndumping aus dem Arbeitsvertragsrechts-

Anpassungsgesetz und teilweise aus dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz herauslöst. Inhaltlich bleiben die Eckpunkte bestehen, dennoch ergibt sich eine Reihe von Änderungen und Entschärfungen für Unternehmen:

### **Unterentlohnung (§ 29)**

**Bagatellgrenze:** Wie bisher entfallen Anzeige/Strafe, wenn die Unterentlohnung gering ist oder auf leichter Fahrlässigkeit beruht UND der Fehlbetrag nachgezahlt wird. Als gering gilt eine Unterschreitung des Monatsentgelts um maximal 10%. Diese Bagatellgrenze von 10% steht nicht im Gesetz, doch sind die Kontroll- und Strafbehörden kraft Erlass und Weisung des Sozialministers sowie Beschluss der Trägerkonferenz daran gebunden.

**Überzahlungen (§ 29 Abs 1):** Nicht nur Überzahlungen, die auf Dienstvertrag und Betriebsvereinbarung beruhen, sondern alle Zahlungen (z.B. auch Prämien) werden bei der Beurteilung, ob das zustehende Entgelt gezahlt wurde, angerechnet.

**Aussetzung bei Gerichtsverfahren (§ 29 Abs 3):** Ist ein Entgeltanspruch gerichtsanhängig, muss die Bezirksverwaltungsbehörde das Verfahren wegen Unterentlohnung bis zur Gerichtsentscheidung aussetzen.

**Vergleiche (Erläuterungen zu § 29):** Vergleiche, die unter Mitwirkung einer überbetrieblichen gesetzlichen Interessenvertretung (gemeint ist die AK) geschlossen werden, schließen für den AG die Schuld und damit die Strafbarkeit aus.

**Überstundenpauschalen/All-In-Entgelte (Erläuterungen zu § 29):** Klargestellt wird, dass eine allfällige Unterentlohnung erst am Ende des Betrachtungszeitraums (meist ein Jahr) beurteilt werden kann.

### **Entsendungen nach Österreich**

**Personaleinsatz im Konzern (§ 1 Abs 5 und 6):** Das LSD-BG gilt nicht bei konzerninternen Entsendungen von besonderen Fachkräften zu bestimmten Zwecken. Eine solche Entsendung darf maximal 2 Monate je Kalenderjahr dauern.

**Ausnahmen bei kurzer Dauer:** Schon bisher waren bestimmte Arbeiten von kurzer Dauer ausgenommen. Zusätzlich werden nun ausgenommen:

- Grenzüberschreitend entsandte AN mit einem Bruttomonatslohn von mindestens 6.075 Euro (§ 1 Abs 5 Z 8),
- der Transitverkehr, sofern der gewöhnliche Arbeitsort des AN nicht Ö ist (§ 1 Abs 5 Z 7).

### **Administrative Erleichterungen:**

- Die ZKO 3- oder ZKO 4-Meldung muss nun unmittelbar vor Arbeitsaufnahme erstattet werden (bisher eine Woche vorher; § 19 Abs 1).
- Mehrere Einsätze können im Rahmen einer (Quartals)Meldung gemeldet werden (§ 19 Abs 5 und 6).
- Lohnunterlagen von grenzüberschreitend tätigen AN müssen künftig nicht am ö Arbeitsort, sondern können auch an anderen Orten in Ö (Steuerberater, Mutter-/Tochterunternehmen, Niederlassung) bereitgehalten werden (§ 21 Abs 2).
- Lohnunterlagen sind in deutscher Sprache bereitzuhalten. Beim Arbeitsvertrag reicht auch Englisch (§ 22 Abs 1).

## Haftung

**Haftung bei Bauleistungen (§ 9):** Sowohl gewerbliche als auch private Auftraggeber von Bauleistungen haften für die korrekte Lohnzahlung ihrer ausländischen Auftragnehmer. Der Auftraggeber, der selbst nicht Auftragnehmer der beauftragten Bauarbeiten ist, haftet nur dann, wenn er vor der Beauftragung von der Unterentlohnung wusste oder diese auf Grund offensichtlicher Hinweise ernsthaft für möglich halten musste und sich damit abfand.

**Haftung des Generalunternehmers (§ 10):** Gibt ein Generalunternehmer einen Auftrag vertrags- oder ausschreibungswidrig weiter, haftet er für Entgeltansprüche der AN, die der Subunternehmer beim Auftrag einsetzt.

## Arbeitsmarkt

Das **Fachkräftestipendium**, das 2016 ausgesetzt war, wird wieder eingeführt und soll in den Jahren 2017/18 die Eintritte von gesamt 6.500 Personen ermöglichen. Die Ausbildungsliste wird für Personen mit maximal Pflichtschulabschluss erweitert, unter den allgemeinen Voraussetzungen stehen diesen die Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung künftig **in allen Lehrberufen** offen.

### **Ausbildung bis 18 Jahre**

Alle Jugendlichen bis 18 Jahre sollen, soweit möglich, zu einer Qualifikation über dem Pflichtschulabschluss geführt werden. Gleichzeitig soll Hilfsarbeit solcher Jugendlicher eingeschränkt werden. Jugendliche, die keiner Ausbildung nachgehen, erhalten, soweit sie an einer entsprechenden Beratung teilnehmen, einen Perspektivenplan inkl. möglicher Beschäftigungen. Jugendliche, deren Beschäftigung dem Perspektivenplan widerspricht, können ohne Einhaltung der Kündigungsfrist das Dienstverhältnis beenden. Die Ausbildung bis 18 Jahre gilt grundsätzlich für Jugendliche, die ihre allgemeine Schulpflicht im Sommer 2017 erfüllen.