

Arbeitsrechts-Update 2020: Aktuelle Entwicklungen in Gesetz, Kollektivvertrag und Judikatur

Mag. Wolfram Hitz

UBIT

NIMMT WISSEN IN BETRIEB.



Inhalt

- Gesetzliche Neuerungen 2019/2020
 - Anrechnung von Karenzzeiten
 - Papamonat
 - Dienstverhinderung wegen Einsatz bei Großschadensereignissen
 - Rechtsanspruch auf Pflegekarenz/-teilzeit
- KV-Abschlüsse 1.1.2020
 - KV Güterbeförderung Arbeiter
 - KV Handelsarbeiter
 - Aufspaltung des Rahmen-KV Gewerbe/IC
 - KV Arbeiter Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger
- Aktuelle praxiswichtige Judikatur
 - OGH: NAZ-Beschränkung bei Gleitzeit in KV?
 - OGH: Kappen von Plusstunden bei Gleitzeit?
 - OGH zu Kündigung eines bei Einstellung über 50-jährigen



(Volle) Anrechnung von Karenzzeiten (1.8.2019)

- Neuregelung des § 15f Abs 1 MSchG
- Karenzzeiten sind in vollem Ausmaß für sämtliche dienstzeitabhängige Ansprüche anzurechnen.
 - Insbes massive Auswirkung bei KV-Vorrückungen!
- gilt bei Karenzen, die für Geburten ab 1.8.2019 in Anspruch genommen werden
- Bei einer Karenz für eine Geburt bis 31.7.2019 sind weiterhin die alte Rechtslage oder auch kollektivvertragliche Sonderbestimmungen zu beachten.
 - Konsumiert ein Vater ab 1.12.2019 eine Karenz ist diese nicht voll anzurechnen, wenn die Geburt vor dem 1.8.2019 erfolgte.
 - Nimmt die Mutter nach der Karenz des Vaters Ende 2019 neuerlich eine Karenz in Anspruch (Karenzteilung), liegt der Zeitpunkt der Geburt aber vor dem 1.8.2019, kommt auch in diesem Fall noch die alte Rechtslage zur Anwendung.



Anrechnung von Karenzzeiten

- Karenzzeiten, die der neuen Rechtslage unterliegen, sind somit für sämtliche gesetzliche und dienstzeitabhängige Ansprüche zu berücksichtigen. Dies sind zB:
 - Dauer der Kündigungsfrist
 - Dauer der Entgeltfortzahlung
 - Ausmaß des Erholungsurlaubes („6. Urlaubswoche“)
 - Ausmaß der Abfertigung Alt
 - Lohn- / Gehaltsvorrückungen
 - Jubiläumsgeld
 - ...



Papamonat (1.9.2019)

- § 1a VKG: Freistellung für einen Monat anlässlich der Geburt
- Antritt seit 1.9.2019 möglich
- Einseitiger Rechtsanspruch des Vaters
 - Der Arbeitgeber hat keine Möglichkeit, diese Freistellung abzulehnen.
 - Voraussetzung ist jedoch, dass die Fristen zur Vorankündigung eingehalten wird (siehe unten).
- Neuregelung nicht abgestimmt mit Sozialrecht (Familienzeitbonus).



Papamonat

- Der Vater hat seinem Arbeitgeber spätestens
 - drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin
 - unter Bekanntgabe dieses Geburtstermines
 - den voraussichtlichen Beginn der Freistellung anzukündigen.
- Weiters hat er den Arbeitgeber
 - unverzüglich von der Geburt des Kindes zu verständigen und
 - spätestens eine Woche nach der Geburt
 - den tatsächlichen Antrittszeitpunkt der Freistellung bekanntzugeben.
- Beginn des Papamonats:
 - frühestens mit dem auf die Geburt des Kindes folgenden Kalendertag
 - Kollektivvertragliche Regelungen über Dienstverhinderung iZm Geburt bleiben aufrecht
- Ende des Papamonats
 - spätestens mit dem Ablauf des Beschäftigungsverbotes der Mutter



Papamonat

- Sonstige Rechtsfolgen
 - Der Vater hat während der Freistellung einen Kündigungs- und Entlassungsschutz, der
 - mit dem Zeitpunkt der Vorankündigung oder
 - einer späteren Vereinbarung beginnt
 - frühestens jedoch vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin.
 - Anrechnung auf dienstzeitabhängige Ansprüche
 - Papamonat kann zusätzlich zur Väterkarenz konsumiert werden und schmälert das Karenzausmaß nicht.
 - Der Anspruch besteht (anders als die Elternteilzeit) unabhängig
 - von der Dauer der Betriebszugehörigkeit,
 - der Arbeitnehmeranzahl,
 - des Beschäftigungsausmaßes etc.



Entgeltfortzahlung bei Katastrophenhilfe (1.9.19)

- § 1154b Abs. 6 ABGB bzw. § 8 Abs 3 AngG
- **kein** Rechtsanspruch auf Freistellung für Einsätze, aber Entgeltfortzahlung für bestimmte freiwillige Helfer, wenn
 - vorab mit dem Arbeitgeber vereinbart und
 - ein gesetzlich definierter Sachverhalt vorliegt
- Einsatz als Mitglied eines Bergrettungsdienstes bzw.
- Einsatz bei einem Großschadensereignis als
 - freiwilliges Mitglied einer Katastrophenhilfsorganisation,
 - eines Rettungsdienstes oder
 - einer Freiwilligen Feuerwehr
 - Definition des Großschadensereignis im Katastrophenfondsgesetz:
„Ein Großschadensereignis ist eine Schadenslage, bei der während eines durchgehenden Zeitraums von zumindest 8 Stunden insgesamt mehr als 100 Personen notwendig im Einsatz sind.“



Entgeltfortzahlung bei Katastrophenhilfe

- Wenn von beschriebenem Personenkreis umfasst:
 - Anspruch auf Entgeltfortzahlung für AN, wenn *„das Ausmaß und die Lage der Freistellung mit dem Arbeitgeber vereinbart wurden“*
- Arbeitgeber erhält eine Prämie aus dem Katastrophenfonds als Ausgleich
 - für die gewährte Freistellung und
 - die Entgeltfortzahlung.
- Höhe: pauschal Euro 200 pro im Einsatz befindlichen Arbeitnehmer und Tag.
- Bundesrichtlinie des (früheren) BMASGK und in einigen Bundesländern Landesrichtlinie über näheres Prozedere
 - Bundesrichtlinie zB unter http://www.feuerwehrktn.at/fileadmin/KLFV/Downloads/Bonussystem_Land-KTN/Richtlinie_Bund_-_Entgeltfortzahlung.pdf
- Viele Fragen offen!



Rechtsanspruch auf Pflegekarenz/-teilzeit (1.1.2020)

- Grundregelungen für Inanspruchnahme von Pflegekarenz bzw. Pfl egeteilzeit sind in § 14c und d AVRAG unverändert geblieben
- Voraussetzungen
 - Arbeitsverhältnis muss mindestens 3 Monate andauern
 - Zu pflegender Angehöriger
 - bezieht mindestens Pflegegeld der Stufe 3 oder
 - ist an Demenz erkrankt (mind. Stufe 1) oder
 - ist minderjährig (mind. Stufe 1)
 - Vereinbarung kann für die Dauer von 1-3 Monaten erfolgen (einmalige Verlängerungsmöglichkeit um weitere 1-3 Monaten)
 - Pflegezeitteilzeit: Reduktion auf mindestens 10 Wochenstunden
- AN erhält Pflegekarenzgeld (anteilig bei Pfl egeteilzeit)



Rechtsanspruch auf Pflegekarenz/-teilzeit

- Seit 1.1.2020 Rechtsanspruch auf einseitigen Antritt für einen Zeitraum von bis zu zwei Wochen, wenn
 - zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz bzw. -teilzeit im Betrieb mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind;
 - der Arbeitnehmer den Antritt der Karenz bzw. Teilzeit vorab mitgeteilt hat, sobald der Zeitpunkt des Beginns bekannt ist;
 - auf Verlangen des Arbeitgebers binnen einer Woche die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen bescheinigt und das Angehörigenverhältnis glaubhaft gemacht wurde.
- Während dieser (bis zu) zwei Wochen kann Pflegekarenz bzw. -teilzeit im Ausmaß von (in Summe) bis zu drei Monaten vereinbart werden (Zeiten des einseitigen Anspruchs werden abgezogen).
 - Scheitert eine derartige Vereinbarung hat der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf einseitige Verlängerung von bis zu zwei weiteren Wochen.
- Motivkündigungsschutz



Zusammenfassung Neuerungen

[AZG-Novelle 2018: 1.9.2018]

- Volle Anrechnung von Karenzzeiten
 - Geburten ab 1.8.2019
- Papamonat
 - seit 1.9.2019
- Entgeltfortzahlung bei Katastrophenhilfe
 - seit 1.9.2019
- Rechtsanspruch auf Pflegekarenz/-teilzeit
 - Seit 1.1.2020 ab 6 AN



KV Güterbeförderung Arbeiter

- Aufgrund der „Gleichstellung“ von Arbeitern und Angestellten sind grundsätzlich ab 1.1.2021 bei der Kündigung von bzw. durch Arbeiter die gleichen Kündigungsfristen und -termine wie bei Angestellten einzuhalten
 - Ausnahmen nur möglich für „Saisonbranchen“
- Verankerung des Saisonbranchenbegriffs im KV
- Beibehaltung der bisherigen kurzen Kündigungsfristen im KV (und des Kündigungstermins Ende der Lohnwoche) mit Wirksamkeit ab 1.1.2021



KV Handelsarbeiter

- Neue Lohn tafeln ab 1. Jänner 2021
 - Neue Gruppierung der Lohnordnung, Erläuterungen in Anhang 5
- Reduktion von 10 auf künftig 5 Stufen
- Bereits mit 1.1.2020 Streichung der Stufen 9 und 10
 - Neue „Funktionszulagen“, in Anhang 1 ersichtlich
 - Lohnordnung: „B. Zulage. 8. Funktionszulagen“, b) bzw. c)
- Rechenbeispiele für die Berechnung des neuen Lohns
 - zB von Stufe 2 ALT in Stufe 3 NEU - höhere KV-Entlohnung
 - Erhöhungsbetrag kann um 50% reduziert werden



KV Handelsarbeiter

- **Zustelltätigkeiten am Samstagnachmittag**
 - Eigene Zulassung in Punkt V 1.6. des KV
 - Zugelassen sind folgende Tätigkeiten:
Beschäftigung für die Zustellung von Produkten, die im stationären oder im Online Handel vom Letztverbraucher bestellt oder gekauft wurden, am Samstagnachmittag, sofern dies ein Werktag ist, bis 18.00 Uhr.
 - Für die Zeit von 13.00 Uhr bis 18.00 Uhr gebührt dafür ein Zuschlag für die Normalarbeitszeit von 50 %.
 - *Gleichlautende Regelungen auch in KV Handelsangestellte*
- **Kündigungstermine ab 1.1.2021 in KV**
 - Kündigung durch AG oder AN zu jedem Fünfzehnten oder Letzten des Kalendermonats möglich (AN hat einmonatige Kündigungsfrist)



KV Handelsarbeiter

- Änderungen bei Dienstjubiläen
 - *„auf Wunsch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers und sofern dies betrieblich möglich ist, kann in beiderseitigem Einvernehmen alternativ zum Geldanspruch, die Umwandlung des Jubiläumsgeldes in Zeitguthaben vereinbart werden“*
 - für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer entspricht ein Monatslohn 22 Arbeitstagen
 - Anspruch für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer wird aliquot berechnet (durchschnittliche Arbeitstage in den letzten 12 Monaten vor dem Dienstjubiläum)
 - Zusätzlich: bezahlte Freistellung im Zusammenhang mit Dienstjubiläum
 - Neue Ansprüche auch nach 10 bzw 15 Dienstjahren (1 Arbeitstag)
 - *Gleichlautende Regelung auch in KV Handelsangestellte*



Spaltung des Rahmen-KV Gewerbe/IC

- Bis 31.12.2019 waren bestimmte Bundesinnungen und Fachverbände aus den Sparten Gewerbe und Handwerk sowie Information und Consulting vom gemeinsamen *Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting* erfasst
- Mit 1.1.2020 getrennte KV für die jeweiligen Sparten
 - Kollektivvertrag für Angestellte in Information und Consulting (IC-KV)
 - Kollektivvertrag für Angestellte im Gewerbe und Handwerk und in der Dienstleistung (Gewerbe-KV)
- Zu prüfen, welcher KV ab 1.1.2020 anzuwenden ist!



IC-KV

- Der Geltungsbereich umfasst
 - Fachverband Entsorgungs- und Ressourcenmanagement
 - Fachverband Finanzdienstleister
 - Fachverband Ingenieurbüros
 - Fachverband Telekommunikations- und Rundfunkunternehmungen (eingeschränkt auf Callshops)
 - Fachverband Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie (nur Buchhaltungsberufe und Unternehmensberatung)
- Neuregelung für Urlaubskonsumation an 24.12. und 31.12. (§ 4 Abs 2)
 - Wird für beide Tage Urlaub vereinbart, so ist für diese beiden Urlaubstage nur ein ganzer Urlaubstag vom gesetzlichen Urlaubsanspruch abzuziehen.
- ergänzende Verwendungsgruppenbeispiele zur Mindestgehaltsordnung für den Bereich der Berufsgruppe der Bilanzbuchhaltungsberufe



Gewerbe-KV

- Der Geltungsbereich umfasst
 - Alle bisher dem RKV unterliegenden Fachverbände und Bundesinnungen, die nicht vom IC-KV erfasst sind
- Neuregelungen Callcenter
 - Wird am 24. und 31.12. aus Betriebserfordernissen nach 12 Uhr weitergearbeitet, so gebührt für jede an diesen Tagen zwischen 12 Uhr und 17 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 50 %, für jede zwischen 17 Uhr und 24 Uhr geleistete Normalarbeitsstunde ein Zuschlag von 100 % (§ 4 Abs 2)
 - Zuschlag für Nacharbeit zwischen 22 und 6 Uhr wird von 10 % auf 15 % erhöht (§ 6 Abs 2 Ziffer f)



KV Arbeiter Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger

- Neu: Sonderzahlungen sind grundsätzlich quartalsweise auszubezahlen (§ 13)
 - Alternativ kann weiterhin mittels Regelung in BV oder Einzelvereinbarung auch nur zweimal im Jahr ausbezahlt werden
- Textliche Neugestaltung des § 10 bzgl Zuschläge
 - Übersichtlich(er)e Tabelle in Anhang A

Anhang A

Zuschläge im Reinigungsgewerbe lt. KV § 10

Stunden	bei Vollzeit	bei Teilzeit ohne ZA 1:1 für Mehrarbeit	bei Teilzeit mit ZA 1:1 für Mehrarbeit
An Werktagen Montag bis Samstag von 6 bis 21 Uhr			
Mehrarbeitsstunden – Abs. 6a	—	25 %	—
Überstunden – Abs. 6b	50 %	50 %	—
Überstunden, wenn 11. bzw. 12. Stunde - Abs. 6c	75 %	75 %	—
An Werktagen von Montag bis Samstag in der Nachtzeit von 21 bis 6 Uhr			
Normalarbeitszeit – Abs. 7a	50 %	50 %	—
Nachtmehrarbeitsstunden – Abs. 7b	—	75 %	50 %
Nachtmehrarbeitsstunden – bei neuerlichem Beginn (mind. 2 Stunden) – Abs. 7c	—	125 %	100 %
Nachtüberstunden – Abs. 7d	100 %	100 %	—
Nachtüberstunden 11. bzw. 12. Stunde – Abs. 7e	125 %	125 %	—
Nachtüberstunden - bei neuerlichem Beginn (mind. 2 Stunden) – Abs. 7f	150 %	150 %	150 %
Nachtüberstunden – bei neuerlichem Beginn (mind. 2 Stunden), wenn 11. bzw. 12. Stunde – Abs. 7g	175 %	175 %	175 %
SONNTAG (6 bis 21 Uhr), mit Ausnahme der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die in der Lohngruppe 3 eingestuft sind (mindestens 2 Stunden zu bezahlen gemäß Abs. 13)			
Normalarbeitsstunden – Abs. 8a	100 %	100 %	—
Sonntagsmehrarbeitsstunden – Abs. 8b	—	125 %	100 %
Sonntagsüberstunden – Abs. 8c	150 %	150 %	—
Sonntagsüberstunden, wenn 11. bzw. 12. Stunde – Abs. 8d	175 %	175 %	—
SONNTAG (6 bis 21 Uhr) für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die in der Lohngruppe 3 eingestuft sind (mindestens 2 Stunden zu bezahlen gemäß Abs. 13)			
Sonntagsmehrarbeitsstunden - Abs. 8e	—	25 %	—
Sonntagsüberstunden - Abs. 8f	50 %	50 %	—
Sonntagsüberstunden, wenn 11. bzw. 12. Stunde - Abs. 8g	75 %	75 %	—
SONNTAG (21 bis 6 Uhr), mit Ausnahme der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die in der Lohngruppe 3 eingestuft sind (mindestens 2 Stunden zu bezahlen gemäß Abs. 13)			
Sonntagsmehrarbeitsstunden - Abs. 8h	—	25 %	—
Sonntagsüberstunden - Abs. 8i	50 %	50 %	—
Sonntagsüberstunden, wenn 11. bzw. 12. Stunde - Abs. 8j	75 %	75 %	—



OGH: KV-Deckelung Normalarbeitszeit bei Gleitzeit?

- § 4b AZG ermöglicht bei Gleitzeit seit 1.9.2018 tägliche Normalarbeitszeit (NAZ) von 12h
 - Viele KV sehen textlich Deckelung auf 10h NAZ/Tag vor
- Entscheidung des OGH zum KV Angestellte Metallgewerbe (OGH 19.12.2019, 8 ObA 77/18h)
 - KV-Regelung mit 10 Stunden NAZ/Tag ist günstiger für AN
 - KV-Partner haben nach Meinung des OGH „*dem Entgeltvorteil weiter das überwiegende Gewicht eingeräumt*“
- Rechtsfolge: soweit im KV iZm Gleitzeit 10h NAZ/Tag geregelt sind, sind Arbeitsleistungen über die 10. Stunde hinaus mit einem Überstundenzuschlag zu vergüten
 - zB KV Handelsangestellte, IT-KV, Speditionsangestellten-KV, KV Angestellte Baugewerbe/Bauindustrie uvm



Exkurs: Durchrechnung der Höchstarbeitszeit

- Trotz Höchstarbeitszeit von maximal 60 Stunden/Wochen dürfen in einem 17-Wochen-Zeitraum durchschnittlich maximal 48 Stunden/Woche geleistet werden.
- Aktuelle Rechtsansicht des Sozialministeriums (Erlass an Arbeitsinspektorate vom 20.12.2019):
 - 17-Wochen-Zeitraum ist **rollierend** zu prüfen (Wochen 1-17, 2-18, 3-19 etc).
 - Keine Strafe, wenn in der Vergangenheit eine starre Betrachtung durchgeführt wurde.
 - Keine Strafe, wenn zum Zeitpunkt der Kontrolle noch eine starre Betrachtung durchgeführt wird - Aufklärung für die Zukunft wird durchgeführt.



OGH: Kappen von Plusstunden bei Gleitzeit?

- Gleitzeitvereinbarung mit maximal übertragbaren Plusstunden
 - muss allfälliger Überhang jedenfalls ausbezahlt werden oder kann Überhang auch verfallen?
- Entscheidung des OGH (30. 10. 2019, 9 ObA 75/19y), dass die **Möglichkeit zum Verfall/zur Kappung der Plusstunden sehr stark eingeschränkt** ist.
- *„Nur wenn der Arbeitnehmer einer Weisung, Zeitguthaben rechtzeitig vor Ende der Gleitzeitperiode durch Zeitausgleich abzubauen, nicht nachkommt und die erbrachten Gutstunden auch nicht aufgrund der dem Arbeitnehmer aufgetragenen Arbeitsmenge erforderlich war, ist eine gesonderte Entgeltpflicht zu verneinen.“*
- Gekappt können somit im Umkehrschluss nur Stunden werden, die nicht notwendig, nicht (ausdrücklich oder konkludent) angeordnet und auch nicht vom Arbeitgeber geduldet und entgegengenommen wurden.



OGH: Kündigung von über 50-jährigen?

- „Einschränkung“ der Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit bei Arbeitnehmern, die zum Zeitpunkt der Einstellung bereits das 50. Lebensjahr vollendet hatten? Historisch zwei Gesetzesänderungen für diese Gruppe:
 - Zunächst Einschränkung der Anfechtungsmöglichkeit in den ersten beiden Jahren der Beschäftigung
 - Für Neubeschäftigungen ab 1.1.2017 auch nach Ablauf der ersten beiden Jahre
- Klarstellung des OGH (30. 10. 2019, 9 ObA 86/19s), dass die Möglichkeit zur Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit an sich nicht eingeschränkt wurde, sondern dem Alter bei der Sozialwidrigkeitsprüfung bloß keine „besondere“ Berücksichtigung zugemessen werden darf.
- Künftige Chancen am Arbeitsmarkt trotzdem auf Basis des realen Alters zu beurteilen, sodass auch bereits bei der Einstellung über 50-jährige AN weiterhin einen erhöhten Kündigungsschutz haben.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

