



Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht

mit Fokus auf den Kollektivvertrag für Angestellte in
Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in
Information und Consulting

Graz, 9.5.2019

Mag. Wolfram Hitz
Bundessparte Information & Consulting
Wirtschaftskammer Österreich

Inhalt

- Änderungen im Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Gewerbe/Handwerk/IC 2019
 - Erhöhungen der Mindestgehälter
 - Kündigungstermine
 - Karenzzeitenanrechnung für dienstzeitabhängige Ansprüche
 - Dekadenarbeit für Ingenieurbüros
 - Klarstellung zu Sonderzahlungen bei Provisionsbezieher

- Auswirkungen der AZG-Novelle 2018 auf den KV
 - Höchstarbeitszeit von 12h/Tag, 60h/Woche
 - Möglichkeit der Ausdehnung der Normalarbeitszeit bei Gleitzeit
 - Möglichkeiten der Wochenendbeschäftigung

- Aktuelle Fragestellungen, Diskussion

Abschluss 2019

- Erhöhung Mindestgrundgehälter in Bandbreite zwischen 2,5 bis 3,0%
 - stärkere Anhebung in VwGr I in Richtung EUR 1.500
 - 1. und 2. VwGrJ: EUR 1.400
- Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen auf
 - 1. Lehrjahr € 600
 - 2. Lehrjahr € 790
 - 3. Lehrjahr € 940
 - 4. Lehrjahr € 1.250
- Keine IST-Erhöhung
- Erhöhung Zulagen (Nacht, Schicht, Rufbereitschaft) und Diäten um 2,85-3%

Neuregelung Kündigungstermine (§ 9a)

- Grundsatz für **Dienstverhältnisse, die ab 1.1.2019 neu begründet** werden:
 - KV schafft „automatisch“ Kündigungsmöglichkeit zum 15. bzw. Letzten des Monats (24 Termine/Jahr)- keine separate dienstvertragliche Regelung mehr notwendig
 - Kündigungstermine gelten sowohl bei Kündigung durch Arbeitgeber als auch bei Kündigung durch Arbeitnehmer
- Grundsatz für Dienstverhältnisse, die vor dem 1.1.2019 neu begründet wurde:
 - Angestelltengesetz legt für den Arbeitgeber das Quartalsende (4 Termine/Jahr) sowie für den Arbeitnehmer den Monatsletzten (12 Termine/Jahr) als Kündigungstermin fest - nur mit separater dienstvertraglicher Regelung 15./Letzter möglich

Neuregelung Karenz-Anrechnung (§§ 8b und 17 Abs 8)

- Regierung legte Ende 2018 als politisches Ziel die bessere Anrechnung von Karenzzeiten im Arbeitsverhältnis fest
 - so keine entsprechenden Regelungen im KV geschaffen werden, wird gesetzliche Lösung angestrebt
- Neuregelungen in allen bisher erfolgten KV-Abschlüssen seit Herbst 2018
- Zu unterscheiden ist zwischen
 - gesetzlicher Regelung (§ 15f Abs 1 MSchG)
 - kollektivvertraglicher Regelung bis 31.12.2018
 - kollektivvertraglicher Regelung ab 1.1.2019

Karenzanrechnung Gesetz

- **erste Karenz im Dienstverhältnis wird im Höchstausmaß von zehn Monaten angerechnet für**
 - Bemessung der Kündigungsfrist,
 - Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und das
 - Urlaubsmaß

Karenzanrechnung KV bis 31.12.2018

- **Seit 1.1.2010: Erste Karenz im Dienstverhältnis wird im Höchstausmaß von 22 Monaten angerechnet für**
 - Bemessung der Kündigungsfrist,
 - Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall,
 - Urlaubsmaß und
 - Bemessung der Abfertigung Alt.
- **Seit 1.1.2012: Erste Karenz im Dienstverhältnis wird zusätzlich im Höchstausmaß von 10 Monaten angerechnet für**
 - Vorrückung im Kollektivvertrag (Einstufung)

Karenzanrechnung KV ab 1.1.2019

- **Seit 1.1.2019: NEU BEGONNENE Karenzen ab 1.1.2019** werden im **Höchstausmaß von 24 Monaten** angerechnet für
 - Bemessung der Kündigungsfrist,
 - Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall,
 - Urlaubsmaß und
 - Bemessung der Abfertigung Alt.
- **Seit 1.1.2019: NEU BEGONNENE Karenzen ab 1.1.2019** werden im **Höchstausmaß von 24 Monaten** angerechnet für
 - Vorrückung im Kollektivvertrag (Einstufung),
 - WENN das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Karenzantritts schon mindestens drei Jahre besteht.
- **Achtung: 24 Monate ist das Gesamt-Höchstausmaß** - wurden in Vergangenheit bereits zB 10 Mo angerechnet, nun nur noch 14 Monate Differenz zu berücksichtigen.

Karenzanrechnung KV

- Zu unterscheiden daher,
 - wann hat Karenz begonnen (vor/ab 1.1.2019)?
 - wieviele Karenzzeiten wurden in Vergangenheit bereits berücksichtigt (Gesamt-Höchstausmaß 24 Mo)?
 - wie lange hat das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Karenzantritts bereits gedauert (nur wichtig bzgl Vorrückung)?

Neuregelung Dekadenarbeit (§ 4d)

- Neuregelung, die **ausschließlich Betriebe, die dem FV Ingenieurbüros angehören**, betrifft
- Hintergrund:
 - Begleitende Tätigkeiten auf Baustellen bzw bei Bauvorhaben
 - zB Bauüberwachung, Vermessung, Geologen, Dokumentation von Bohrungen etc
 - § 4c AZG gibt KV die Möglichkeit, Dekadenarbeit zu regeln
 - zB Arbeitsleistung an zehn aufeinanderfolgenden Arbeitstage, denn vier arbeitsfreie Tage
 - nur bei im öffentlichen Interessen betriebenen Großbaustellen, Wildbach- oder Lawinenverbauung

Neuregelung Dekadenarbeit (§ 4d)

- bis Ende 2018:
 - Baufirmen konnten sich bei Arbeitszeiteinteilung auf entsprechende Regelung zur Dekadenarbeit in KV Baugewerbe/-industrie stützen
 - begleitend tätige Ingenieurbüros nicht
- ab 1.1.2019:
 - Umsetzung in RKV
 - inhaltlich textlich gleichlautend/ähnlich wie in KV Ziviltechniker (Architekten)
 - Vereinbarung der Dekadenarbeit durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung notwendig
 - während Dekadenarbeit muss 5%ige Überzahlung über RKV vorliegen

Klarstellung Sonderzahlungen bei Provision (§ 11)

- bei Provisionsbeziehern kann Fixum geringer als KV-Mindestgrundgehalt sein
- Änderungen ab 1.1.2018:
 - AN hat zunächst trotzdem Anspruch auf Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) in der Höhe des KV-Mindestgehalts
 - Anlassfälle, wo AN mehr als 14x Grundgehalt verdiente und trotzdem Sonderzahlungen forderte
- Textliche Klarstellung ab 1.1.2019:
 - wenn am Jahresende der Verdienst höher ist als das vierzehnfache kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt
 - **Möglichkeit** der Rückverrechnung der bereits (zuviel) geleisteten Sonderzahlungen

Klarstellung Sonderzahlungen bei Provision (§ 11)

■ Beispiel 1:

- 12.000 Fixum bezahlt + 5.200 SZ bezahlt = 17.200 insgesamt
- AN hat laut KV Anspruch auf 36.400 (14x KV-Mindest)
- tatsächlich 30.000 Provision erhalten => 47.200 Jahresgehalt, Übererfüllung!
 - Lösung: die bereits bezahlten 5.200 an SZ sind von der Provision abzuziehen (=24.800 Rest).
- **Jahresentgelt:** 12.000 Fixum + 5.200 SZ + 24.800 Provisionen = **42.000**

Klarstellung Sonderzahlungen bei Provision (§ 11)

■ Beispiel 2:

- 12.000 Fixum + 5.200 SZ bezahlt = 17.200 insgesamt
- AN hat Anspruch auf 36.400 (14x KV-Mindest)
- tatsächlich 22.200 Provision erhalten => 39.400 Jahresgehalt, wäre Übererfüllung um 3.000!
 - Lösung: ein Teil der bereits bezahlten 5.200 an SZ (konkret 3.000) sind von der Provision abzuziehen
- **Jahresentgelt:** 12.000 Fixum + 5.200 SZ + (vermindert) 19.200 Provisionen = **36.400**

AZG-Novelle 2018 - Höchstarbeitszeit

- Höchstarbeitszeit von
 - 12h/Tag
 - 60h/Woche
- keine Einschränkung durch RKV (wäre rechtlich auch gar nicht möglich)
- zu beachten:
 - durchschnittlich maximal 48h Höchstarbeitszeit in 17 Wochen-Durchrechnungszeitraum
- (aktuellste) Aussage des Zentralarbeitsinspektorats:
 - 17 Wochen-Zeitraum ist STARR, nicht rollierend
 - zB Wochen 1-17, 18-34, etc

AZG-Novelle 2018 - Gleitzeit

- bei selbstbestimmter Arbeit bis zu **12h tägliche NAZ**, wenn laut Gleitzeitvereinbarung
 - ganztägiger Zeitausgleich möglich ist und
 - Verbrauch iZm Wochenendruhe nicht ausgeschlossen ist
- dadurch auch grundsätzlich **60h NAZ/Woche** möglich
- RKV schränkt diese Möglichkeit nicht ein!
- Umsetzung durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag
- Selbst wenn NAZ-Deckelung mit 10h/Tag in Vereinbarung sind künftig 12h Arbeitsleistung möglich
 - 11. und 12. Stunde als ÜSt
 - Ablehnungsrecht bei Überschreitung von 10h/Tag bzw 50h/Woche

AZG-Novelle 2018 - Gleitzeit

- Ergänzung in neuem § 4b Abs 5 AZG
- Ordnet AG Arbeitsstunden an, die über die *„Normalarbeitszeit gemäß § 3 Abs. 1 hinausgehen, gelten diese als Überstunden“*
 - an sich schon bestehende Rechtslage, dass auch in der Gleitzeit bei Anordnung Üst entstehen können
 - Aber: idR selbstbestimmtes Arbeiten des AN ohne Anordnung
 - Daher idR keine Überstunden
- werden Zeitguthaben nicht abgebaut und können diese nicht übertragen werden sind diese mit Zuschlag auszubezahlen (bereits geltende Rechtslage)

AZG-Novelle 2018 - Gleitzeit

- Detailfragen
 - Wann ist tatsächlich die Normalarbeitszeit gemäß § 3 Abs 1 AZG überschritten?
 - 8h/Tag? Fiktive NAZ? - wohl sicher 8h-Grenze
- Wann liegt tatsächlich eine „Anordnung“ vor?
 - Grenzen zwischen dienstlichen Notwendigkeiten („Kundentermin wahrzunehmen“) und Anordnung?
- Abrechnungsrelevanz
 - Wurde NAZ geleistet?
 - Liegt ÜSt-Arbeit vor?
 - Soll diese ausbezahlt werden?
 - Gibt es mehrere Zeittöpfe?

AZG-Novelle 2018 - Gleitzeit

- Wie bisher liegt Überstunde in Gleitzeit auch vor, bei
 - Arbeiten außerhalb des Gleitzeitrahmens
 - Überschreitung der NAZ-Grenze von 10/12 bzw 50/60
 - Überschreitung des Übertragungssaldos am Ende der Gleitzeitperiode
 - Ausbezahlen von Zeitguthaben vor oder am Ende der Gleitzeitperiode

Führungskräfte sollten hinsichtlich der Unterscheidungsnotwendigkeit von Führen der Mitarbeiter und Anordnen von zeitlicher Mehrleistung entsprechend geschult bzw sensibilisiert werden.

AZG-Novelle 2018 - Wochenendbeschäftigung

- Wochenendruhe (§ 3 ARG): ununterbrochene Ruhezeit von 36h, in die der Sonntag zu fallen hat
 - Beschäftigungsverbot für AN
 - vielfältige Ausnahmen in § 10 ff ARG, vor allem
 - in der ARG-VO (§ 12 ARG)
 - (theoretisch) Ausnahmen in KV (§ 12a ARG)
 - NEUE zusätzliche Ausnahme (§ 12b ARG):
- bei „*vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf*“ kann durch BV oder schriftliche EV eine Beschäftigung an 4 WE oder Feiertagen pro AN und pro Jahr vereinbart werden
 - Umschreibung des Anlasses bei „*wiederkehrenden Ereignissen*“ notwendig

AZG-Novelle 2018 - Wochenendbeschäftigung

- Wiederkehrendes Ereignis => auch absehbare, planbare Ereignisse
- Bis zu 3 Wochenenden am Stück zulässig
 - Keine Einschränkung bei mehreren Feiertagen am Stück (auch Kombination mit WE zulässig!)
- Arbeit an Samstag Nachmittag und Sonntag eines Wochenendes = EINE Ausnahme
- Nicht erlaubt: Verkaufstätigkeiten nach dem Öffnungszeitengesetz

AZG-Novelle 2018 - Wochenendbeschäftigung

- **Nur bei Einzelvereinbarung (nicht bei BV!):**
- **Ablehnung von Arbeitsleistungen am WE/FT ohne Angabe von Gründen möglich**
 - keine Benachteiligung zulässig
 - Motivkündigungsschutz (wie bei Überstunden 10+/50+)
- **Aus Text unklar, was genau abgelehnt werden kann**
 - Wohl sowohl die Vereinbarung an sich, als auch die konkrete Leistung
 - Ähnliche Fragen wie bei Überstunden:
 - bis wann darf AN ablehnen?
 - Kann von einer Zusage nochmals abgegangen werden?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.