

aus



---

# Fachverband Hotellerie

## Gesetzliche Änderungen 2018



*Information, 13. Dezember 2017*

---

# Gesetzliche Änderungen mit dem Jahr 2018<sup>1</sup>

---

Mit 1.1.2018 bzw. 1.7.2018 treten eine Reihe von gesetzlichen Änderungen in Kraft. Zur Informationen hier eine Zusammenfassung der wesentlichen Punkte.

## A. Gesetzliche Änderungen ab 1.1.2018

### 1. Internatskosten<sup>2</sup>

Lehrlinge erhalten einen Anspruch auf Ersatz der gesamten Internatskosten (Unterkunft und Verpflegung) durch den Lehrberechtigten (§ 9 (5) BAG).

Auch die Kosten eines Ersatzquartiers sind zu ersetzen, z.B. bei Platzmangel im Berufsschul- oder Schülerheim.

Dem Lehrberechtigten werden die Kosten auf Antrag aus Mitteln des Insolvenzentgeltfonds erstattet. Die Lehrlingsstellen nehmen die Anträge entgegen und führen die Erstattung an die Unternehmen durch.

Ausgenommen von der Kostenerstattung sind Lehrberechtigte beim Bund, bei einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband.

### 2. Lohnnebenkosten sinken

Der Beitrag zum Familienlastenausgleichsfonds ist zum 1.1.2017 bereits um 0,4% auf 4,1% gesunken. Nunmehr gibt es zum 1.1.2018 eine weitere Senkung um 0,2% auf 3,9%.

### 3. Beschäftigung von Aushilfskräften<sup>3</sup>

Voraussetzungen für die Beschäftigung als Aushilfskraft ab 1.1.2018:

- Geringfügiges Dienstverhältnisses neben einem vollversicherungspflichtigen Dienstverhältnis.
- Ausschließlich zu dem Zweck, einen zeitlich begrenzten zusätzlichen Arbeitsanfall zu decken, der den regulären Betriebsablauf überschreitet, oder den Ausfall einer Arbeitskraft zu ersetzen.
- Dienstnehmer hat noch nicht mehr als 18 Tage pro Kalenderjahr einer solchen geringfügigen Beschäftigung ausgeübt.
- Dienstgeber hat noch nicht mehr als 18 Tage pro Kalenderjahr solche Personen geringfügig beschäftigt.

Liegen diese Voraussetzungen vor, entfällt für den Dienstgeber der UV-Beitrag. Der Arbeitgeber hat den pauschalen Arbeitgeber-Beitrag in der Sozialversicherung

---

<sup>1</sup> Quelle: Information der WKO-Sp vom 1.12.2017

<sup>2</sup> BGBl. I 154/2017. EB siehe Initiativantrag 2304/A XXV. GP. (eingebracht am 20.9.2017) idF AÄA 11.10.2017.

<sup>3</sup> § 53a Abs 3b ASVG.

von 14,12 % sowie die AK-Umlage vom Arbeitnehmer einzubehalten und abzuführen. Zusätzlich kann die Dienstgeberabgabe anfallen.

#### 4. Angleichung Arbeiter und Angestellte: Kurze Teilzeit - Angleichung der Kündigungsbedingungen<sup>4</sup>

Kurze Teilzeit liegt vor, wenn das wöchentliche Beschäftigungsausmaß weniger als ein Fünftel der wöchentlichen durch Gesetz oder KV vorgesehenen Normalarbeitszeit beträgt. Bei einer 40-Stunden-Woche somit weniger als 8 Stunden (§ 20 (1) AngG).

Die Ausnahme für kurze Teilzeit von den Kündigungsbestimmungen des AngG entfällt mit 1.1.2018. Das bedeutet, dass dann ebenfalls die 6-wöchige Kündigungsfrist für Arbeitgeberkündigungen sowie das Quartalsende als Kündigungstermin gelten.

#### 5. Mutterschutzgesetz-VO<sup>5</sup>

Zur Attestierung eines vorzeitigen Mutterschutzes genügt ab 1.1.2018 eine Facharztbestätigung eines Arztes für Frauenheilkunde oder der inneren Medizin. Ein (zusätzliches) Zeugnis eines Arbeitsinspektionsarztes oder eines Amtsarztes ist nicht mehr notwendig (§ 3 Abs 3 MSchG iVm § 3 MSch-V).

#### 6. Menschen mit Behinderung<sup>6</sup>

Bei Belästigung besteht neben Ersatz des Vermögensschadens sowie des immateriellen Schadens in Zukunft auch ein **Unterlassungsanspruch** (§ 9 (2) BGStG).

Die **Verbandsklage** nach § 13 BGStG wird ausgeweitet: Der Österreichische Behindertenrat kann nun auch ohne vorherige Empfehlung des Bundesbehindertenbeirats eine Verbandsklage einbringen. Antragslegitimiert sind nun auch Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern (§ 62 GIBG) und Behindertenanwalt (§ 13b BBG).

Bei großen Kapitalgesellschaften im Sinne des § 221 (3) UGB<sup>7</sup> soll für die Antragslegitimierten zudem auch ein Recht bestehen, auf Unterlassung und Beseitigung einer Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung zu klagen. Wird auf die Beseitigung einer Barriere geklagt, so können unserer Ansicht nach auch in Zukunft große Kapitalgesellschaften die Nicht-Beseitigung mit unverhältnismäßigen Belastungen (§ 6 BGStG) rechtfertigen.

<sup>4</sup> BGBl. I 2017/153. EB siehe Initiativantrag 2306/A XXV. GP. (eingebracht am 20.9.2017) idF AÄA 11.10.2017.

<sup>5</sup> BGBl. II 310/2017.

<sup>6</sup> BGBl. I 155/2017. EB siehe Initiativantrag 2309/A XXV. GP. 20.9.2017 idF Abänderungsantrag 11.10.2017.

<sup>7</sup> Große Kapitalgesellschaften sind gem. § 221 (3) UGB solche, die mindestens 2 der 3 Kriterien gem. § 221 (2) UGB überschreiten. Diese Kriterien sind: eine Bilanzsumme in Höhe von € 20 Mio., € 40 Mio. Umsatzerlöse in den zwölf Monaten vor dem Abschlussstichtag sowie mehr als 250 Arbeitnehmer im Jahresdurchschnitt.

## **7. Beitragsrechtliche Behandlung bei Mitarbeiterbeteiligung<sup>8</sup>**

Unter gewissen Voraussetzungen ist der Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Aktien an Arbeitgebergesellschaften durch diese selbst oder durch eine Mitarbeiterbeteiligungsstiftung bis zu einem Betrag von 4.500 Euro jährlich beitragsfrei, soweit dieser Vorteil einkommenssteuerbefreit ist. Beitragsfrei ist auch der Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten treuhändigen Verwahrung und Verwaltung von Aktien durch eine Mitarbeiterbeteiligungsstiftung für ihre Begünstigten.

## **8. Verlängerung des Wohnbauförderungsbeitrags<sup>9</sup>**

Ab 1.1.2018 ist die Höhe des Wohnbauförderungsbeitrag für Arbeitnehmer und Arbeitgeber der landesgesetzlichen Regelung vorbehalten. Es ist klargestellt, dass der Tarif für Arbeitnehmer und Arbeitgeber einheitlich zu regeln ist und unterjährige sowie rückwirkende Tarifänderungen unzulässig sind. Wenn ein Landesgesetzgeber für das Jahr 2018 keine Regelung über die Höhe des Tarifs trifft, dann beträgt der Tarif für dieses Land und für dieses Jahr (wie bisher) je 0,5% für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

## **9. Geschlechterquote im Aufsichtsrat**

In nach dem 1.1.2018 gewählten Aufsichtsräten müssen unter bestimmten Voraussetzungen: mind. 30 Prozent Frauen und 30 Prozent Männer vertreten sein. Die Voraussetzungen: Der Aufsichtsrat umfasst mindestens 6 Kapitalvertreter (Beispiel: von 6 Kapitalvertretern müssen mind. 2 Frauen bzw. Männer sein.), das Unternehmen ist börsennotiert oder beschäftigt mehr als 1000 AN und der Frauen- bzw. Männeranteil in der Belegschaft liegt über 20%. Sowohl Kapital-, als auch AN-Vertreter müssen die Quote getrennt erfüllen (AN aber erst, wenn sie mit 3 Mitgliedern im Aufsichtsrat vertreten sind). Es ist zu runden. Als Sanktion für die Nichterfüllung der Quote bleibt das Aufsichtsratsmandat - wie in Deutschland - unbesetzt (sog „freier Stuhl“).

## **10. Erstattung von Arzneimitteln<sup>10</sup>**

Der Preis einer nicht im Erstattungskodex angeführten Arzneispezialität darf, sofern für diese in den vergangenen zwölf Monaten ein Umsatz von über 750.000 Euro auf Basis des Fabriksabgabepreises erzielt wurde, den EU-Durchschnittspreis nicht überschreiten.

---

<sup>8</sup> § 49 Abs 3 Z 18 lit d und e ASVG.

<sup>9</sup> BGBl I 144/2017.

<sup>10</sup> § 351c Abs. 9a idF BGBl. I Nr. 49/2017.

## B. Gesetzliche Änderungen ab 1.7.2018

### 1. Angleichung Arbeiter und Angestellte

#### a) Entgeltfortzahlung (EFZ)

- Die Bestimmungen treten mit 1.7.2018 in Kraft und sind auf Dienstverhinderungen anwendbar, die in Arbeitsjahren eintreten, die nach dem 30.6.2018 begonnen haben.
- **Angleichung** der Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung von Angestellten auf das Arbeitersystem (§ 8 AngG).
- Das Lehrlingsystem wird nicht angepasst.
- Die **EFZ-Frist** wird von 6 auf 8 Wochen schon nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit erhöht (derzeit nach 5 Jahren).
- Die Verlängerung des gesetzlichen Entgeltfortzahlungsanspruches im Ausmaß von zwei Wochen ab Beginn des zweiten Beschäftigungsjahres überlagert KV-Zuschussregelungen, sodass diese sich in ihrer Wirkung verkürzen.
- Nach wie vor greift in den Arbeiter-Kollektivverträgen die zeitlich unbeschränkte Anrechnungsbestimmung des § 20 Abs 7 EFZG, sodass die Gesamtdauer der Ansprüche nicht verlängert wird, wenn Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge einen zusätzlichen Anspruch im Anschluss an den gesetzlichen Anspruch vorsehen.
- Verdoppelung der Fristen für **Lehrlinge**: Lehrlinge haben im ersten Jahr einen um zwei Wochen längeren Fortzahlungsanspruch als Arbeiter und Angestellte. Also insgesamt 8 Wochen (§ 17a (1) BAG).
- Einem Lehrling gebührt daher nach Ausschöpfen des Hauptkontingents im Fall einer weiteren Arbeitsverhinderung für die ersten drei Tage Anspruch auf die volle Lehrlingsentschädigung und darüber hinaus auf ein Teilentgelt für maximal sechs Wochen. Dieser Anspruch gebührt wie bisher auch mehrmals im Lehrjahr.
- Die EFZ besteht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus auch bei jenen **einvernehmlichen Auflösungen**, die während der Arbeitsverhinderung getroffen werden sowie auch bei jenen, die außerhalb von Arbeitsverhinderungen getroffen werden (z.B. bei Vorankündigung einer Operation). Bei Letzteren besteht EFZ-Pflicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses allerdings nur dann, wenn die einvernehmliche Auflösung „im Hinblick“ auf die Arbeitsverhinderung getroffen wird. Außerhalb der Arbeitsverhinderung sind damit nur jene einvernehmlichen Auflösungen erfasst, die auf eine Abwälzung der EFZ-Kosten auf die Allgemeinheit abzielen z.B. einvernehmliche Auflösungen mit Wiedereinstellungszusage (§ 9 (1) AngG, § 5 EFZG).
- Die Neuerung ist auf einvernehmliche Beendigungen von Arbeitsverhältnissen anzuwenden, die eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach dem 30.6.2018 bewirken.

#### b) Dienstverhinderungsgründe

Angleichung der persönlichen Dienstverhinderungsgründe von Arbeitern an jene der Angestellten. § 1154b (5) ABGB wird ab 1.7.2018 zwingend.  
Die Kollektivverträge gelten weiterhin. Die dort geregelten Dienstverhinderungsgründe werden aber nicht mehr abschließend sein.

## 2. Krankengeld für Selbständige<sup>11</sup>

Das Krankengeld für Selbständige wird ab 1.7.2018 bereits ab dem 4. Tag der Erkrankung rückwirkend ausgezahlt (bisher erst ab dem 43. Tag der Erkrankung). Voraussetzung ist wie bisher eine Krankenstandsdauer von mindestens 43 Tagen (§ 104a (1) GSVG). Das Krankengeld wird jährlich valorisiert. Eine Verbesserung vor allem bei längerer, existenzbedrohender Arbeitsunfähigkeit. In Zukunft finanziert die SVA selbst das Krankengeld, nicht mehr die AUVA.

## 3. Entgelterstattung für KMU<sup>12</sup>

Derzeit erstattet die AUVA KMU bis 50 Beschäftigten die Hälfte des fortgezählten Entgelts im Krankenstand und zwar für max. 6 Wochen. Ab 1.7.2018 werden Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten 75% des fortgezählten Entgelts erhalten (neuer § 53b (2a) ASVG). Wie bisher gebühren die Zuschüsse im Erkrankungsfall ab dem 11. Tag, bei Eintritt eines Unfalls ab dem ersten Tag der Entgeltfortzahlung. Die Zuschüsse werden unverändert aus Mitteln der AUVA erstattet.

## 4. Notstandshilfe<sup>13</sup>

Mit 1.7.2018 entfällt die Anrechnung des Partnereinkommens bei der Notstandshilfe (§ 36 (2) und (3) ALVG NEU).

Rückfragehinweis<sup>[1]</sup>:

Für Rückfragen steht die jeweilige [Fachgruppe Hotellerie](#) Ihres Bundeslandes gerne zur Verfügung.

Fachverband Hotellerie  
Wiedner Hauptstr. 63 | B4 08 | 1045 Wien  
T: +43-(0)5-90-900-3554 | F: + 43-(0)5-90-900-3568  
E: [hotels@wko.at](mailto:hotels@wko.at)  
W: [www.hotelverband.at](http://www.hotelverband.at)  
W: [www.hotelsterne.at](http://www.hotelsterne.at)

Wien, 13.12.2017

<sup>11</sup> BGBl. I 151/2017. EB siehe Initiativantrag 2304/A XXV. GP. (eingebracht am 20.9.2017) idF AÄA 11.10.2017.

<sup>12</sup> BGBl. I 151/2017. EB siehe Initiativantrag 2304/A XXV. GP. (eingebracht am 20.9.2017) idF AÄA 11.10.2017.

<sup>13</sup> BGBl. I. 157/2017.

[1] Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung des Autors oder des Fachverbandes ist ausgeschlossen.