

Arbeits- und Sozialrecht: (Voraussichtliche) gesetzliche Änderungen ab 1.1.2017

Viele Änderungen (z.B. SVÄG 2016, Wiedereingliederungsteilzeit, Aushilfskräfte SV-Teil) sollen zwar mit 1.1.2017 oder kurz danach in Kraft treten, sind aber vom Nationalrat noch nicht beschlossen. Bei diesen Punkten ist auch der Stand angegeben.

- Sozialversicherung, Lohnnebenkosten
- Arbeitsrecht
- Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz
- Arbeitsmarkt
- Pensionsrecht (SVÄG 2016)

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!

Senkung der Verzugszinsen in der Sozialversicherung

Die Verzugszinsen in der Sozialversicherung betragen aktuell 8 % zuzüglich des Basiszinssatzes vom 31. Oktober des jeweiligen Vorjahres (derzeit negativ). Diese - im Vergleich zum Steuerrecht - unsachlich hohen Verzugszinsen belasten Österreichs Wirtschaft. Auf Druck der WKÖ werden ab 1.1.2017 die Verzugszinsen auf 4% zuzüglich Basiszinssatz halbiert.

Aushilfskräftemodell (EStG; bez. SV Regierungsvorlage)

Für vollversicherte Erwerbstätige und ihre AG werden zusätzliche Aushilfstätigkeiten ab 1.1.2017 attraktiver, was vor allem für Tourismusbetriebe wichtig ist. Für AN entfällt die Lohnsteuer, für AG entfallen Kommunalsteuer, Dienstgeberbeitrag und Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag.

Voraussetzungen:

- Beschäftigung nur zur Abdeckung von Spitzen an maximal 18 Tagen pro Jahr (Begrenzung gilt AG- UND AN-seitig!); bei Überschreitung einer Grenze entfällt die Begünstigung zur Gänze.
- Arbeitslohn nicht höher als monatliche Geringfügigkeitsgrenze.
- Der AN ist vollversichert durch eine andere Tätigkeit.

Achtung: Der sozialversicherungsrechtliche Rahmen und sein Inkrafttreten sind noch nicht fix. Die Regierungsvorlage dürfte im Nationalrat noch geändert werden.

Arbeitsrecht

Wiedereingliederungsteilzeitgesetz - WIETZ (Stand: Regierungsvorlage)

Nach längerer Krankheit ist eine sofortige Rückkehr zur vollen Arbeitszeit oft nicht sinnvoll. Zur Erleichterung der Wiedereingliederung können AG und AN die Herabsetzung der bisherigen Arbeitszeit im Rahmen einer Wiedereingliederungsvereinbarung vereinbaren. Voraussetzungen sind

- ein mindestens sechswöchiger Krankenstand
- Bestätigung der Arbeitsfähigkeit im Rahmen der WIETZ

- die Erstellung eines Wiedereingliederungsplans
- Eine Beratung durch fit2work (kann uU entfallen)

Die bisherige Normalarbeitszeit muss mindestens um ein Viertel, höchstens um die Hälfte reduziert werden. Die WIETZ dauert maximal 6 Monate (zuzüglich Verlängerungsmöglichkeit).

Der AN hat während der WIETZ Anspruch auf das aliquot entsprechend der Arbeitszeit gekürzte Entgelt. Zusätzlich erhält er ein Wiedereingliederungsgeld (~ Krankengeld entsprechend der Arbeitszeitverkürzung) von der Krankenversicherung, das vom chef- und kontrollärztliche Dienst des zuständigen Krankenversicherungsträgers zu bewilligen ist. Den AG treffen keine Mehrkosten, er hat entsprechend der tatsächlichen Arbeitsleistung aliquote Lohn- und Lohnnebenkosten zu tragen.

Für die WIETZ besteht ein Motivkündigungsschutz des AN. Inkrafttreten laut Regierungsvorlage 1.7.2017.

Auflage von Arbeitnehmerschutzbestimmungen (Stand Begutachtungsentwurf)

Unternehmen müssen bestimmte Gesetze und Verordnungen (z.B. ASchG, AZG, ARG, MSchG, KJBG) in allen Betriebsstätten aushängen oder elektronisch zugänglich machen. Diese Pflicht soll nach einem Gesetzesentwurf entfallen.

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.

Gutachten der KV-Parteien (§ 13 Abs 5): Die Kontrollbehörde muss die KV-Parteien anhören, wenn der betroffene AG begründete Einwendungen gegen das angenommene Entgelt erhebt (bisher nur bei Einwendungen gegen die Einstufung).

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

AMS-Förderungen

Die für die Betriebe wichtige AMS-Förderung der **Qualifizierung für Beschäftigte** wird für alle Ausbildungen, die bis 2018 begonnen haben, bis Ende 2019 verlängert. Ebenso werden das kostenlose Beratungsangebot für Betriebe zum Aufbau von **Qualifizierungsverbänden** sowie die **Impulsberatung** für Betriebe bis Ende 2019 verlängert (Voraussetzung: Beginn der Beratungen bis Ende 2018).

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.

Wiedereinführung der „erweiterten“ Kurzarbeit im Dauerrecht (Stand Regierungsvorlage)

Ab 1.1.2017 wird die „erweiterte“ Kurzarbeit, wie sie bereits bis 2013 gegolten hat, wieder und nunmehr unbefristet eingeführt. Damit erhalten Betriebe in Kurzarbeit ab dem 5. Monat bzw. Betriebe, die Kurzarbeit in Kombination mit Qualifizierung anbieten, ab dem 1. Monat eine erhöhte Beihilfe. Der maximale Kurzarbeitszeitraum beträgt wieder 24 Monate (statt bisher 18 Monate).

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.

Pensionsrecht (SVÄG 2016; Stand Regierungsvorlage)

Halbierung der Beitragslast bei Aufschub des Pensionsantritts: Durch die halbierte Beitragslast soll dazu motivieren, über das Pensionsantrittsalter im Erwerbsleben zu bleiben. Besteht ein Anspruch auf Alterspension und nimmt der Versicherte die Pension nicht in Anspruch, sondern arbeitet weiter, halbieren sich DG- und DN-Beitrag sowie der Eigenbeitrag bei Selbständigen zwischen dem 60. und 63. Lebensjahr bei Frauen und zwischen dem 65. und 68. Lebensjahr bei Männern.

Rechtsanspruch auf berufliche Maßnahmen der Rehabilitation: Wurde einmal eine Qualifizierung erworben, besteht ab 1.1.2017 auch für Versicherte ohne Berufsschutz ein Rechtsanspruch auf berufliche Rehabilitation bei (drohender) Invalidität. Damit sollen Invalidität vermieden und die Chance auf Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt gesteigert werden.

Höhere Ausgleichszulage bei langdauernder Erwerbstätigkeit: Bei Vorliegen von mindestens 30 Beitragsjahren der Erwerbstätigkeit wird ein besonderer Ausgleichszulagenrichtsatz in der Höhe von 1.000 Euro geschaffen.

Neuregelung der Mindestversicherungszeit nach dem APG: Künftig werden sämtliche Versicherungszeiten, die vor dem Jahr 2005 erworben wurden, für die Erfüllung dieser Anspruchsvoraussetzung für die Alterspension herangezogen.

Erweiterung der Möglichkeiten zum freiwilligen Pensionssplitting: Die Übertragung von Teilgutschriften auf das Pensionskonto des Elternteils, der sich der Kindererziehung widmet, wird von bisher vier Jahre pro Kind auf sieben Jahre pro Kind ausgeweitet. Der Antrag auf Übertragung von Teilgutschriften kann statt bisher bis zum 7. Geburtstag des Kindes künftig bis zum 10. Geburtstag des Kindes gestellt werden.

Geplante Änderungen zur Regierungsvorlage:

Die medizinische Reha umfasst künftig auch **medizinisch-berufsorientierte Rehabilitationsmaßnahmen**. Damit soll auf die konkreten beruflichen Tätigkeiten und stärker auf die individuelle berufliche Situation der Rehabilitanden abgestellt werden.

Die **medizinischen und beruflichen Reha-Maßnahmen** können künftig besser verknüpft werden. So soll man schon während der medizinischen Rehabilitation schrittweise mit der beruflichen Rehabilitation beginnen können.

Early Intervention: Die Krankenversicherungsträger sollen Versicherte nach 28 Tagen Arbeitsunfähigkeit zu einem Gespräch einladen, um den weiteren Krankheits- und Heilungsverlauf zu besprechen und auf bestehende Präventions-, Frühinterventions- und Rehabilitationsprogramme aufmerksam zu machen.