

Arbeitsrechts-Update 2019/2020 - Gesetzliche Änderungen und Immobilienverwalter-Kollektivvertrag 2020

ImmoWebinar

3.12.2019

Mag. Wolfram Hitz

Inhalt

- Gesetzliche Neuerungen
 - Papamonat (1.9.2019)
 - Dienstverhinderung wegen Einsatz bei Großschadensereignissen (1.9.2019)
 - Anrechnung von Karenzzeiten (1.8.2019)
- Vorschau
 - Rechtsanspruch auf Pflegekarenz/-teilzeit ab 1.1.2020
- KV Immobilienverwalter ab 1.1.2020

Papamonat

- Rechtsanspruch ab 1.9.2019
 - § 1a VKG: Freistellung für einen Monat anlässlich der Geburt
- Dem Vater ist eine Freistellung „*auf Verlangen*“ zu gewähren.
- Der Arbeitgeber hat keine Möglichkeit, diese Freistellung abzulehnen.
- Voraussetzung ist jedoch, dass die Frist zur Vorankündigung eingehalten wird (siehe unten).

Papamonat

- Auf Basis des Wortlauts besteht kein Rechtsanspruch für Pflege- und Adoptivväter, selbst wenn das Kind frühzeitig an- bzw. übernommen wird
 - Ein Anspruch auf Familienzeitbonus kann aber sehr wohl bestehen(!), wenn eine freiwillige Karenz vereinbart wird.
 - Neuregelung NICHT abgestimmt
 - mit Sozialrecht (Familienzeitbonus)

Papamonat

- Der Vater hat einen Rechtsanspruch auf eine Freistellung in der Dauer von einem Monat.
- Das Gesetz legt einen eindeutigen Zeitrahmen fest
 - Abweichende Meinung Prof. Reissner: „*bis zu 1 Monat*“
- anders textiert als das Familienzeitbonusgesetz
 - Dort: Freistellung im Ausmaß von 28-31 Tagen
- Beginn des Papamonats
 - frühestens mit dem auf die Geburt des Kindes folgenden Kalendertag
- Ende des Papamonats
 - spätestens mit dem Ablauf des Beschäftigungsverbotes der Mutter

Papamonat

- Kollektivvertragliche oder einzelvertragliche Ansprüche auf Dienstfreistellung anlässlich der Geburt sind auf den Papamonat nicht anzurechnen
- Kollektivvertragliche Regelungen über Dienstverhinderung iZm Geburt bleiben aufrecht

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.

Papamonat

- So im Fall einer Frühgeburt die Vorankündigung zeitlich nicht möglich ist, ist
 - die Geburt unverzüglich anzuzeigen und
 - der Antrittszeitpunkt der Freistellung spätestens eine Woche nach der Geburt bekanntzugeben.
- Wenn Fristen nicht eingehalten:
 - **Vereinbarung** einer Freistellung möglich
 - Kein Rechtsanspruch!

Papamonat

- 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.
 - gerichtliche Zustimmung zu Kündigung/Entlassung nur bei Vorliegen bestimmter gesetzlich genannter Gründe.
- Formerfordernisse für einvernehmliche Auflösung wie bei Müttern (Schriftlichkeit, zusätzlich Belehrung bei Minderjährigen)

Papamonat

Sonstige Rechtsfolgen

- Entgelt ruht; kein Anspruch auf Sonderzahlungen
- Anrechnung auf dienstzeitabhängige Ansprüche
- Papamonat kann zusätzlich zur Väterkarenz konsumiert werden und schmälert das Karenzausmaß nicht.
- Beschäftigung beim selben oder einem anderen Arbeitgeber während des Papamonats wird im Gesetz nicht sanktioniert und wäre daher grds arbeitsrechtlich zulässig
- Der Anspruch besteht (anders als die Elternteilzeit) unabhängig
 - von der Dauer der Betriebszugehörigkeit,
 - der Arbeitnehmeranzahl,
 - des Beschäftigungsausmaßes etc.

Entgeltfortzahlung bei Katastrophenhilfe

Vorbemerkung:

- Nach herrschender Lehre sind Einsätze von „Freiwilligen“ (Feuerwehr, Rotes Kreuz etc) idR keine entgeltfortzahlungspflichtige Dienstverhinderungsgründe gemäß § 8 Abs. 3 AngG bzw. § 1154b Abs 5 ABGB
- Vereinbarung zwischen AG und AN nötig, wie mit derartigen Situationen umzugehen ist
- Politischer Wille: „Bessere“ Regelung für Freiwillige, soziale Absicherung

Entgeltfortzahlung bei Katastrophenhilfe

- Gesetzliche Neuregelung seit 1.9.2019 – viele Fragen offen
- **kein** Rechtsanspruch auf Freistellung für Einsätze durch freiwillige Helfer
- Entgeltfortzahlung für bestimmte freiwillige Helfer nur dann, wenn dies
 - vorab mit dem Arbeitgeber vereinbart wurde und
 - ein gesetzlich definierter Sachverhalt vorliegt.

Entgeltfortzahlung bei Katastrophenhilfe

- Arbeitnehmer ist an der Arbeitsleistung verhindert
 - wegen eines Einsatzes bei einem Großschadensereignis als
 - freiwilliges Mitglied einer Katastrophenhilfsorganisation,
 - eines Rettungsdienstes oder
 - einer Freiwilligen Feuerwehr bzw.
 - als Mitglied eines Bergrettungsdienstes.
- 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.“*
 - Offen: wer stellt das Vorliegen eines derartigen Ereignisses fest? Wie wird Personenzahl ermittelt (regional? Landes- oder Gemeindegrenzen?...)

Entgeltfortzahlung bei Katastrophenhilfe

- Zwischenergebnis 1:
 - Mitglied des Bergrettungsdienstes muss „nur“ im Einsatz sein
- Zwischenergebnis 2:
 - Sonstige „Retter“ müssen bei Großschadensereignis im Einsatz sein
- Wenn von beschriebenem Personenkreis umfasst:
 - Anspruch auf Entgeltfortzahlung für AN, wenn „*das Ausmaß und die Lage der Freistellung mit dem Arbeitgeber vereinbart wurden*“
 - Wie und was konkret zu vereinbaren?
 - Schlüssige Vereinbarung hier wohl nicht ausreichend?

Entgeltfortzahlung bei Katastrophenhilfe

- Arbeitgeber erhält eine Prämie aus dem Katastrophen-fonds als Ausgleich
 - für die gewährte Freistellung und
 - die Entgeltfortzahlung.
- Höhe: pauschal Euro 200 pro im Einsatz befindlichen Arbeitnehmer und Tag.
- Richtlinienkompetenz von BMF bzw BMASGK fehlt (war in ursprünglicher Fassung des Gesetzesantrages noch vorhanden), um Klarstellungen durchzuführen
- Länder haben Auszahlung der Ersatzansprüche abzuwickeln
 - Laufende Verhandlungen
- Zitat aus Literatur:
 - „die vorliegende Lösung erscheint nur in Teilbereichen in sich schlüssig“

Rechtsanspruch auf Pflegekarenz/-teilzeit

- Grundregelungen für Inanspruchnahme von Pflegekarenz bzw. Pflegezeit 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 oder
 - ist minderjährig und bezieht Pflegegeld der 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 Pflegezeit)

Rechtsanspruch auf Pflegekarenz/-teilzeit

- Ab 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 gemäß § 34 ArbVG **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.

Rechtsanspruch auf Pflegekarenz/-teilzeit

- Während der ersten beiden 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**.

Rechtsanspruch auf Pflegekarenz/-teilzeit

- Grundsätzliche arbeitsrechtliche Folgen während Pflegekarenz bzw. –teilzeit
 - Entgeltanspruch des Arbeitnehmers ruht generell (Karenz) bzw. im Ausmaß der reduzierten Arbeitszeit (Teilzeit).
 - Kein Sonderzahlungsanspruch während der Karenz bzw. im Ausmaß der Teilzeit zu reduzieren (Grundsatz: Sonderzahlung folgt dem Schicksal der Entgeltfortzahlung).
 - Kein neuer Urlaubsanspruch während der Karenz.
 - Keine Anrechnung für dienstzeitabhängige Ansprüche.
 - Motivkündigungsschutz wegen „*einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen*“ Pflegekarenz bzw. -teilzeit (§ 15 AVRAG).

Anrechnung von Karenzzeiten ab 1.8.2019

Alte Rechtslage

- § 15 f Abs 1 MSchG aF regelte die Anrechnung von zehn Monaten der ersten Karenz im Dienstverhältnis für die Bemessung
 - der Kündigungsfrist
 - die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und
 - das Urlaubsausmaß

§ 8 Immobilienverwalter-KV

- Bis zu 22 Monate (in Summe) Anrechnung für
 - die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall,
 - das Urlaubsausmaß und
 - die Bemessung der Abfertigung Alt
- Bis zu 22 Monate (in Summe) Anrechnung für
 - Vorrückung (für Karenzen, die ab 1.7.2017 angetreten wurden)
- Bei einer **Karenz für eine Geburt bis 31.7.2019** ist **weiterhin die kollektivvertragliche Regelung** zu beachten!

Anrechnung von Karenzzeiten ab 1.8.2019

Neuregelung des § 15f Abs 1 MSchG

- künftig sind Karenzzeiten in vollem Ausmaß für sämtliche dienstzeitabhängige Ansprüche anzurechnen
- ACHTUNG: gilt nur für Karenzzeiten, die für **Geburten ab 1.8.2019** konsumiert werden
 - Konsumiert beispielsweise 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), der Zeitpunkt der Geburt aber vor dem 1.8.2019 liegt, kommt auch in diesem Fall noch die alte Rechtslage zur Anwendung.

Anrechnung von Karenzzeiten ab 1.8.2019

Zusammenfassung

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

KV Angestellte Immobilienverwalter - 1.1.2020

- Keine rahmenrechtlichen Änderungen, nur Gehaltsabschluss
- Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter
 - VG I: 3,0%, VG II: 2,4%, VG III: 2,4%, VG IV: 2,3%, VG V: 2,3%
- Erhöhung der Lehrlingsentschädigung um 3,0%
- **Neu:** Zusatz-KV zur Einführung einer Aufrechterhaltung der Überzahlung bzw. IST-Erhöhung - eingeschränkt auf bestimmte Größenklassen, vorerst befristet auf ein Jahr
- Aufrechterhaltung der Überzahlung:
Mittelgroße Kapitalgesellschaften gemäß UGB, die mindestens zwei von drei Kriterien erfüllen
 - 5 Millionen Euro Bilanzsumme
 - 10 Millionen Euro Umsatzerlöse in den letzten 12 Monaten vor dem Abschlussstichtag
 - im Durchschnitt des Geschäftsjahres 50 ArbeitnehmerInnen beschäftigt.
- Echte IST-Erhöhung:
Große Kapitalgesellschaften gemäß UGB, die mindestens zwei von drei Kriterien erfüllen
 - 20 Millionen Euro Bilanzsumme,
 - 40 Millionen Euro Umsatzerlöse in den letzten 12 Monaten vor dem Abschlussstichtag,
 - im Jahresdurchschnitt 250 ArbeitnehmerInnen beschäftigt

KV Angestellte Immobilienverwalter - 1.1.2020

- Details zum Abschluss,
- die neue Gehaltsordnung,
- Details zum Zusatzkollektivvertrag über die IST-Erhöhung,
- KV-Text 2020...

<https://www.wkimmo.at>

(Service für Mitglieder – [Kollektivvertrag für Angestellte der Immobilienverwalter](#))

DANKE!

Mag. Wolfram Hitz

wolfram@hitz-schrenk.at

Aktuelle Publikationen in ARD, ASoK, Dako, PVP, ZAS...

Kommentar zum IT-KV¹ (2018)

www.komko.at