



Arbeitsrechtsupdate 2017

ImmoWebinar, 30.5.2017, 14 Uhr

Mag. Wolfram Hitz

Inhalt

- Ausgewählte arbeitsrechtliche Änderungen 2017
- Aktueller Stand zur Umsetzung von ausgewählten sozialpolitischen Maßnahmen aus dem Regierungsprogramm
- Aktueller Verhandlungsstand zum Kollektivvertrag für Angestellte bei Immobilienverwaltern
- Grundsätze aus dem Kollektivvertrag
- Lohn- und Sozialdumping (LSD-BG)
- Arbeitszeitflexibilisierung

Ausgewählte arbeitsrechtliche Änderungen 2017

- Im Nationalrat beschlossen (und teilweise in Kraft):
 - Wiedereingliederungsteilzeit
 - Lockerung Kündigungsschutz 50+
 - Entfall aushangpflichtiger Gesetze

- Stand: 30.5.2017

Wiedereingliederungsteilzeit ab 1.7.2017

- mindestens 6-wöchiger ununterbrochener Krankenstand
- mindestens 3 Monate ununterbrochenes Dienstverhältnis
- Bestätigung der Arbeitsfähigkeit (KEIN Teilkrankenstand)
- kein Rechtsanspruch
- Beratung und Wiedereingliederungsplan (fit2work [www.fit2work.at] oder Arbeitsmediziner)
- Motiv-Kündigungsschutz wegen beabsichtigter, tatsächlicher oder abgelehnter Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ)
- Beendigung durch Zeitablauf oder Verlangen einer vorzeitigen Beendigung der WIETZ (frühestens 3 Wochen nach der schriftlichen Bekanntgabe), wenn arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit wegfällt

Wiedereingliederungsteilzeit ab 1.7.2017

- Dauer: mindestens 1 Monat bis zu 6 Monate
- einmalige Verlängerung für die Dauer von mindestens 1 Monat bis zu 3 Monate (in Summe dann bis zu 9 Monate), wenn arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit
- Arbeitszeit im Ausmaß von 50 - 75 % der bisherigen Arbeitsleistung, mindestens 12 Wochenstunden
 - Sonderregelungen zu Flexibilisierungsmöglichkeiten
- aliquotes Entgelt durch Arbeitgeber, nicht unter der Geringfügigkeitsgrenze
- zu bewilligen: Wiedereingliederungsgeld durch die GKK
 - erst am Folgetag nach der Bewilligung kann WIETZ beginnen

Lockerung Kündigungsschutz 50+ ab 1.7.2017

- in Österreich grundsätzlich Kündigungsfreiheit (keine Angabe von Gründen für Kündigung notwendig)
- Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit möglich = Klage auf Wiedereinstellung
- Berücksichtigung des höheren Lebensalters (längere Arbeitslosigkeit, hohe Entgelteinbuße, Schwierigkeiten bei Wiedereingliederung in Arbeitsmarkt...)
- Interessenabwägung zw. Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- massive Einschränkung der Anfechtungsmöglichkeit für Neueintritte ab 1.7.2017, die zu diesem Zeitpunkt bereits das 50. Lebensjahr überschritten haben
 - alte RL: nur in ersten zwei Jahren, wenn 50+ bei Eintritt
 - alte RL: keine Einschränkung, wenn bei Eintritt jünger

Entfall aushangpflichtiger Gesetze ab 1.7.2017

- Verpflichtung zur Auflage aushangpflichtiger Gesetze im Bereich Arbeitszeit, Arbeitsruhe, Arbeitnehmerschutz, Mutterschutz...
- Auflage in Papier oder durch elektronische Zurverfügungstellung
- Entfall der Verpflichtung mit 1.7.2017
- Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen sind weiterhin zugänglich zu machen (Papier oder elektronisch)

Umsetzungsstand ausgewählter sozial-politischer Maßnahmen (Stand 30.5.2017)

- Rechtssicherheit für Selbständige (ab 1.7.2017?)
 - Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz (SV-ZG) bereits durch Ministerrat, einige Entschärfungen bei der Frage der Beurteilung einer Un-/Selbständigkeit
 - Stärkere Einbindung der SVA bei Prüfungen
 - Bindungswirkung bei Bescheid über Feststellung einer un-/selbständigen Tätigkeit
 - bei Umqualifizierung Gegenverrechnung bereits geleisteter SVA-Beiträge mit GKK-Nachforderungen
 - Möglichkeit zur freiwilligen Selbstprüfung mit Bescheid
- Zuschuss zur Entgeltfortzahlung NEU
 - laut Gesetzesentwurf in Betrieben mit bis zu 10 Mitarbeitern bei längeren Krankenständen
 - eine höhere Zuschussleistung der AUVA (75% statt 50% des fortbezahlten Entgelts)
 - ab dem 11. Tag der Entgeltfortzahlung (bei Arbeitsunfall ab 1. Tag).
 - Umsetzung mit 1.7.2017?

Umsetzungsstand ausgewählter sozial-politischer Maßnahmen (Stand 30.5.2017)

- Beschäftigungsbonus ab 1.7.2017(?)
 - Übernahme von 50 % der Lohnnebenkosten
 - über einen Zeitraum von 3 Jahren
 - für neu beschäftigte ZUSÄTZLICHE Arbeitnehmer.
 - Rechtzeitige Umsetzung fraglich.
- EUR 1.500,- - Mindestlohn und Arbeitszeitflexibilisierung
 - Delegation an Sozialpartner, Lösungsvorschläge sind bis 30.6.2017 zu erarbeiten. Sonst Vorschläge von Regierung.
- ArbeitnehmerInnenschutz-Deregulierungsgesetz
 - Gesetzesentwurf bereits begutachtet, partielle Erleichterungen für Arbeitgeber in Arbeitnehmerschutz-, Mutterschutz- und Arbeitszeitgesetz
 - Inkrafttreten mit 1.8.2017 (?)

Aktueller Verhandlungsstand Kollektivvertrag

- Kollektivvertrag für Angestellte bei Immobilienverwaltern
- Kein Gehaltsabschluss Ende 2016 für 2017, somit (vorerst) keine Gehaltserhöhung mit Wirkung 1.1.2017
- Weitergeltung von KV und Gehaltstabelle 2016
- Achtung: max. 4 Jahre Verweildauer in VG I
 - bereits vor dem 1.1.2013 in VG I eingestufte Arbeitnehmer müssen mit 1.1.2017 in (mind.) VG II umgestuft werden!
- Nächste Verhandlungsrunde im Juni 2017
- Streitpunkte:
 - EUR 1.500,- - Mindestlohn ab VG II
 - IST-Erhöhungen
 - Geltungsbereich

Wichtige Grundsätze aus dem Kollektivvertrag - Geltungsbereich

- Fachlicher Geltungsbereich
 - Mitgliedsbetriebe der Berufsgruppe der Immobilienverwalter im FV der Immobilien- und Vermögenstreuhänder
 - Achtung: Laut OGH (9 Ob A 11/14d) Anwendung nicht nur bei *Ausübung* des Verwaltergewerbes, sondern schon bei bloßem Vorhandensein der (nicht genutzten) Gewerbeberechtigung
 - Anlassfall: Arbeitgeber war *nur als Bauträger und Immobilienmakler* tätig, hatte aber Gewerbeberechtigung für ALLE Bereiche des Immobilien-treuhänders, somit auch als Immobilienverwalter
 - OGH: „Angehörigkeit zum KV unabhängig davon, ob und in welchem Umfang Berechtigung ausgeübt wird“

Wichtige Grundsätze aus dem Kollektivvertrag - Geltungsbereich

- Persönlicher Geltungsbereich
 - gilt NICHT für Dienstnehmer, die als Immobilienmakler angestellt wurden und eine ganz oder teilweise provisionsabhängige Entlohnung erhalten
 - gilt NICHT für „echte“ Ferialpraktikanten (notwendiges Praktikum für Schule oder Universität UND keine Arbeitsleistung)

Wichtige Grundsätze aus dem Kollektivvertrag

- Grundsatz, dass keine IST-Erhöhung zu gewähren ist
 - bei Überzahlung grundsätzlich keine zusätzliche KV-Erhöhung notwendig, solange weiterhin über KV entlohnt
 - Überzahlung kann aufgezehrt werden
- Einstufungsgrundsatz (§ 17 Abs. 3 KV): „[...] *nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppen I bis V eingereiht [...]*“
- Qualifikation bzw. Ausbildung kein primäres Einstufungskriterium

Wichtige Grundsätze aus dem Kollektivvertrag - Sonderzahlungen

- OGH (8 ObS 12/16x): Berechnung der Sonderzahlungen bei unterjährigem Arbeitszeitwechsel
- Entscheidung zum Kollektivvertrag für Angestellte im Metallgewerbe, ähnliche Textierung wie im Verwalter-KV
- auch wenn KV eine Stichtagsregelung vorsieht ist bei Wechsel des Beschäftigungsausmaßes eine Mischberechnung der Arbeitszeit für die Sonderzahlung durchzuführen
 - im Anlassfall: Wechsel von 5 Wochenstunden auf 33 Wochenstunden: Höhe der Sonderzahlung nicht auf Basis der 33 Stunden zum Stichtag zu berechnen, sondern auf Basis einer **Mischberechnung der Stunden**
- **Achtung unverändert:** HÖHE des Entgeltes weiterhin auf Basis der Entlohnung zum Stichtag (zwischenzeitige Gehaltserhöhung bzw. -reduktion ist zu berücksichtigen!)

Lohn- und Sozialdumping (LSD-BG 2017)

- Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG)
- Strafbar: Unterschreitung des arbeitsrechtlichen Entgelts nach Gesetz oder Kollektivvertrag
- Beispiele:
 - Falsche Einstufung
 - nicht bezahlte Überstundengrundlohn und/oder -zuschläge
 - nicht bezahlte Zulagen und Zuschläge nach KV
 - nicht bezahlte/falsch berechnete Sonderzahlungen
 - etc

Lohn- und Sozialdumping (LSD-BG 2017)

- Extrem hohes Strafmaß (ab EUR 1.000 bis EUR 50.000 pro Arbeitnehmer)
- Straffreiheit bei...
- vollständiger Nachzahlung UND
 - geringfügigem Lohndumping (max. 10%) ODER
 - leichter Fahrlässigkeit (zB falsche Auskunft der zuständigen Sozialpartner oder vertretbare Rechtsansicht)
- Detailinfos zum LSD-BG auf wko.at
- noch offen: neuer Erlass des Ministeriums bzgl. Vollzug

Arbeitszeitflexibilisierung

- Ziel verankert in Regierungsprogramm, laufende Sozialpartnerverhandlungen:
 - 12h-Tag? 10h Normalarbeitszeit generell? ...?
- Bestehende Rechtslage
 - Normalarbeitszeit von 40 Stunden/Woche, 8h/Tag laut Arbeitszeitgesetz (AZG) und Verwalter-KV.
 - Achtung: Normalarbeitszeit auf *fünf zusammenhängende Werktage* zu verteilen!
 - (grundsätzlich) Höchstarbeitszeit von 50h/Woche und 10h/Tag laut AZG
 - Konkrete Normalarbeitszeit (NAZ) bzw. Gestaltungsmöglichkeiten abhängig vom gewählten Arbeitszeitmodell

Arbeitszeitflexibilisierung

- **Ausgewählte Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung aus AZG und Verwalter-KV**
 - flexible Arbeitszeit - Bandbreite (§ 5 KV): Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen, wöchentliche NAZ grundsätzlich zwischen 35 und 45 Stunden, täglich 10 Stunden. Grundsätzlich keine Zuschläge innerhalb der Bandbreite.
 - 4-Tage-Woche (§ 4 Abs. 8 AZG):
Wochenarbeitszeit wird regelmäßig auf 4 Tage verteilt, bis zu 10 Stunden NAZ/Tag
 - Gleitende Arbeitszeit (§ 4b AZG):
Gleitzeitperiode bis zu 52 Wochen, bis zu 50 Stunden NAZ pro Woche, bis zu 10 Stunden NAZ am Tag
 - Sonderüberstunden (§ 7 Abs 4 AZG):
bis zu 12 Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche möglich
 - vorübergehend auftretender besonderer Arbeitsbedarf zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils
 - wenn kein Betriebsrat: Einzelvereinbarung und arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit

Aktuelle Judikatur

- Judikate des OGH bzw. EuGH zum Thema Zulässigkeit von Gesichtsschleier- bzw. Kopftuchverbot im Hinblick auf Gleichbehandlungsgesetz (Anti-Diskriminierung)
 - Tendenzielle Zulässigkeit von Verboten
 - im Detail aber schwierige Differenzierungen
 - unmittelbare vs. mittelbare Diskriminierung
 - allgemeines Neutralitätsgebot vs. Befriedigung von Kundenwünschen
 - Unterscheidung zwischen Innen- und Außendienst?
- freier Karfreitag nur für Protestanten diskriminierend?
 - Vorabentscheidungsersuchen des OGH an EuGH
 - Differenzierung nach Religion zulässig?
 - freier Karfreitag für *alle*?
 - Anspruch auf freien Karfreitag für *niemanden*?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.