

# Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2015

## Änderungen im Überblick

Mit den Bestimmungen des Arbeitsrechtsänderungsgesetzes 2015 werden einzelne Bestimmungen des Arbeitsrechtes nicht bloß adaptiert bzw. angepasst, sondern sogar zum Teil auf völlig neue Füße gestellt. Die Änderungen betreffen den Dienstzettel, die Pauschalentgeltvereinbarungen, die Konkurrenzklausel, den Ausbildungskostenersatz, die Pflicht zur schriftlichen Abrechnung, die Pflicht des Arbeitgebers teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer über freie Arbeitsplätze im Unternehmen zu informieren, sowie das Arbeitszeitrecht bei Montagetätigkeiten von Arbeitnehmern und Lehrlingen.

## Änderung zum Dienstzettel

Der Dienstzettel ist eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Dienstzettel auszustellen bzw. stattdessen dem Mitarbeiter einen schriftlichen Arbeitsvertrag auszuhändigen, der zumindest alle für den Dienstzettel vorgesehenen Inhalte enthält.

Bestimmte, auf dem Dienstzettel festzuhaltenden Angaben, können auch weiterhin, so wie bisher, durch Verweisung auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen in Gesetzen oder in Kollektivverträgen oder in betriebsüblichen angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.

Dazu gehören die Angaben über die Dauer der Kündigungsfrist und den Kündigungstermin, die Angaben zum gewöhnlichen Arbeits-(Einsatz)ort, erforderlichenfalls der Hinweis auf wechselnde Arbeits-(Einsatz)orte, der Hinweis auf das Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubs sowie die vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers.

Bei der Angabe hinsichtlich des Entgelts gibt es jedoch eine Änderung. Demnach können die Angaben über die betragsmäßige Höhe des Grundgehaltes oder des -lohns sowie über weitere Entgeltbestandteile wie z.B. Sonderzahlung und die Fälligkeit des Entgeltes zwar weiterhin durch einen Hinweis auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen in Gesetzen oder in Kollektivverträgen erfolgen.

Neu ist aber, dass dabei ausdrücklich darauf zu achten ist, dass die Angaben zum Grundgehalt oder zum Grundlohn ausdrücklich als solche in den Dienstzettel aufgenommen werden. Dies bedeutet, dass die Höhe des Grundgehalts bzw. des Grundlohnes mit dem dafür vorgesehenen Betrag auf den Dienstzettel zu schreiben ist.

Darüber hinaus ist jede Änderung der Angaben aus dem Dienstzettel dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrer Wirksamkeit, schriftlich mitzuteilen, es sei denn,

- die Änderung erfolgt durch Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektivvertraglichen Rechtsgestaltung auf die zulässigerweise verwiesen wurde oder
- die Änderung erfolgt durch Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektivvertraglichen Rechtsgestaltung die das Grundgehalt oder den Grundlohn betreffen, oder
- aber die Änderung ergibt sich unmittelbar aus der dienstzeitabhängigen Vorrückung in derselben Verwendungs- oder Berufsgruppe der anzuwendenden Norm der kollektivvertraglichen Rechtsgestaltung.

Damit ist der Arbeitgeber letztendlich nur für den Fall von einer Änderung des Dienstzettels befreit,

- wenn sich das Grundgehalt bzw. wenn sich der Grundlohn aufgrund einer kollektivvertraglichen Erhöhung neu berechnet oder,
- wenn der Kollektivvertrag anordnet, dass sich das entsprechende kollektivvertragliche Grundgehalt oder der Grundlohn wegen einer dienstzeitabhängigen Vorrückung ändert, der Mitarbeiter dabei allerdings in der bisher geltenden Verwendungs- bzw. Berufsgruppe des Kollektivvertrags bleibt.

**Beispiel 1:**

Die Mitarbeiterin wird als Kassiererin in einem Supermarkt beschäftigt. Sie ist in der Beschäftigungsgruppe III, 18. Berufsjahr des Kollektivvertrages einzustufen. Ihr Grundgehalt erhöht sich aufgrund der Kollektivvertragserhöhung zum 1.1.2016 von € 2.195,-- brutto auf € 2.229.- brutto.

Der Arbeitgeber muss aus diesem Anlass keinen neuen Dienstzettel ausstellen.

**Beispiel 2:**

Das Dienstverhältnis der Friseurin beginnt am 1.9.2015. Sie kann zum Beginn des Dienstverhältnisses Vordienstzeiten im Ausmaß von zwei Jahren und sechs Monaten vorweisen. Sie ist daher ab Beginn des Dienstverhältnisses, also ab dem 1.9.2015, in das dritte Jahr der Berufstätigkeit einzustufen. Der Grundlohn dafür beträgt € 1.366,-- brutto.

Vom 1.9.2015 bis zum 29.2.2016 ergeben sich weitere 6 Monate Berufstätigkeit. Sie befindet sich daher ab dem 1.3.2016 im vierten Jahr der Berufstätigkeit. Der Grundlohn steigt auf € 1.478,-- brutto.

Die Steigerung ergibt sich unmittelbar aus der dienstzeitabhängigen Vorrückung in derselben Verwendungsgruppe. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet diese Änderung mit Dienstzettel darzustellen.

**Beispiel 3:**

Das Lehrverhältnis des Mechanikers endet am 31.5.2016. Der erfolgreiche Abschluss der Lehrabschlussprüfung lässt noch auf sich warten, und erfolgt erst am 27.9.2016.

Der Mechaniker ist seit 1.6.2016 als Arbeiter beschäftigt und in die Lohngruppe IV als besonders qualifizierter Facharbeiter einzustufen. Der Grundlohn beträgt € 1.885,66.- brutto. Diese Tatsache hat der Arbeitgeber durch Dienstzettel dem Mitarbeiter mitzuteilen.

Mit erfolgreich abgeschlossener Lehrabschlussprüfung am 27.9.2016 ist der Arbeiter mit dem 28.9.2016 in die Lohngruppe III Facharbeiter einzustufen. Der Grundlohn dafür beträgt € 2.015,12.- brutto.

Diese Änderung des Grundlohns beruht nicht auf einer dienstzeitabhängigen Vorrückung in derselben Verwendungsgruppe bzw. Berufsgruppe. Sie erfolgt deshalb, weil der Mitarbeiter wegen der erfolgreich abgelegten Lehrabschlussprüfung, in eine andere Lohngruppe einzustufen ist. Auch diese Änderung des Grundlohns ist daher dem Arbeitnehmer mittels Dienstzettel mitzuteilen.

## Änderung zur schriftlichen Abrechnung

Neu ist auch die arbeitsrechtliche Pflicht des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer bei Fälligkeit des Entgeltes eine schriftliche, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung von Entgelt und Aufwandsentschädigung zu übermitteln.

Diese Änderung hat zur Konsequenz, dass der Arbeitnehmer nunmehr - was ihm bisher nicht möglich war - eine Klage gegen seinen Dienstgeber einbringen kann, die darauf gerichtet ist, den Arbeitgeber mit Urteil dazu zu verpflichten, die gesetzlich vorgesehene Abrechnung auszuhändigen.

## Änderung zur Pauschalentgeltvereinbarung

Die Pauschalentgeltvereinbarung, auch All-In-Vereinbarung genannt, ist eine Vereinbarung, mit der durch Überzahlung auf den kollektivvertraglichen Mindestlohn die tatsächlich geleisteten Überstunden abgegolten werden. Dabei scheint - zumindest bisher - im Ergebnis das Überstundenpauschale im Rahmen der Lohnverrechnung nicht als eigener Entgeltbestandteil auf.

Die Neuregelung verpflichtet den Arbeitgeber dazu, das Grundgehalt oder den Grundlohn auch dann betragsmäßig anzuführen, wenn der Arbeitsvertrag oder der Dienstzettel das Entgelt als Gesamtsumme, das Grundgehalt oder den Grundlohn und andere Entgeltbestandteile einander einschließend, anführt.

**Beispiel:**

Der Filialleiter eines Handelsbetriebes erhält aufgrund einer All-In-Vereinbarung ein monatliches Gehalt von € 3.000,- brutto. Er ist aufgrund seiner Beschäftigung und aufgrund der von ihm vorgewiesenen Vordienstzeiten in die Beschäftigungsgruppe III, 18. Berufsjahr des Kollektivvertrages einzustufen. Das kollektivvertraglich vorgesehene Gehalt beträgt € 2.229,- brutto.

Obwohl im Dienstvertrag eine All-In-Vereinbarung abgeschlossen ist, mit der das monatliche Ist-Gehalt mit dem überkollektivvertraglichen Bezug in der Höhe von € 3.000,- betragsmäßig ausgewiesen ist, muss in dieser Vereinbarung – nunmehr neu – dennoch zusätzlich und ausdrücklich formuliert werden, dass das zustehende Grundgehalt € 2.229,- brutto beträgt

Wird in der Zukunft in einer All-In-Vereinbarung das Grundgehalt oder der Grundlohn betragsmäßig nicht angeführt, hat dies massive Konsequenzen für den Arbeitgeber.

Die Konsequenz besteht nämlich darin, dass der Arbeitnehmer zwingend Anspruch auf das Grundgehalt oder den Grundlohn einschließlich der branchen- und ortsüblichen Überzahlungen hat, das am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmer von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.

Dieser Lohn wird als Ist-Grundgehalt bzw. Ist-Grundlohn bezeichnet und der Berechnung der abzugelbenden Entgeltbestandteile zugrunde gelegt.

**Beispiel:**

Der Filialleiter eines Handelsbetriebes erhält aufgrund einer All-In-Vereinbarung ein monatliches Gehalt von € 3.000,- brutto. Er ist aufgrund seiner Beschäftigung und aufgrund der von ihm vorgewiesenen Vordienstzeiten in die Beschäftigungsgruppe III, 18. Berufsjahr des Kollektivvertrages einzustufen.

Das kollektivvertraglich vorgesehene Grundgehalt in der Höhe von € 2.229,- brutto wird hingegen nicht betragsmäßig ausgewiesen.

Bisher hat sich diese Unterlassung nicht ausgewirkt, weshalb das Grundgehalt mit der Höhe des kollektivvertraglichen Gehaltes von € 2.229,- brutto ident war. Dieses Gehalt war bisher auch der relevante Maßstab für die Höhe des Überstundenentgeltes, welches sich im konkreten Fall mit € 21,17,- brutto berechnet (= € 2.229,- brutto :158 = € 14,11,- plus 50% Zuschlag € 7,06,-).

In Zukunft wirkt sich diese Unterlassung insofern aus, als das dem Mitarbeiter zustehende Grundgehalt zwangsläufig nicht bloß durch den Kollektivvertrag bestimmt ist, und daher in diesem Fall € 2.229,- brutto beträgt, sondern dadurch, als das Grundgehalt sich aus branchen- und ortsüblichen Überzahlungen ergibt, welche vergleichbare Arbeitnehmer von vergleichbaren Arbeitgebern erhalten.

Ist der Mitarbeiter als Filialleiter einer Lebensmittelkette beschäftigt, wird sein branchenübliches Ist-Grundgehalt wahrscheinlich ein anderes, also niedriger, sein, als jenes eines Filialleiters in einem Schmuck- und Juwelenfachhandels in der Wiener Innenstadt.

Die Höhe des maßgeblichen branchen- und ortsüblichen Ist-Grundgehaltes das vergleichbare Arbeitnehmer von vergleichbaren Arbeitgebern erhalten, wird sich im Streitfall wohl nur durch entsprechende Gutachten gerichtlich beideter Sachverständiger ermitteln lassen.

Diese Neuregelung über die Pauschalentgeltvereinbarungen ist auf alle nach dem 31.12.2015 neu abgeschlossenen Pauschalentgeltvereinbarungen anzuwenden. Neu abgeschlossene Pauschalentgeltvereinbarungen sind nicht bloß jene dienstvertraglichen Regelungen in welchen erstmals ein Pauschalentgelt mit welchem Inhalt auch immer vereinbart wird, sondern auch solche mit welchen der Inhalt eines bereits vereinbarten Pauschalentgeltes verändert wird.

**Beispiel:**

Die Filialleiterin eines Handelsbetriebes erhält aufgrund einer All-In-Vereinbarung, die schon vor mehreren Jahren abgeschlossen worden ist, ein monatliches Gehalt von € 3.000,- brutto. Sie ist aufgrund seiner Beschäftigung und aufgrund der von ihm vorgewiesenen Vordienstzeiten in die Beschäftigungsgruppe III, 18. Berufsjahr des Kollektivvertrages einzustufen. Das kollektivvertraglich vorgesehene Gehalt beträgt € 2.229,- brutto.

Sie wechselt im Jahr 2016 – aus welchen Gründen auch immer von der Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung mit 30 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit. Sie erhält weiterhin ein All-In-Gehalt, welches der Teilzeitbeschäftigung entsprechend angepasst wird, und daher € 2.333,50,- beträgt. Der darin enthaltene kollektivvertraglich vorgegebene Anteil beträgt € 1.733, 80,- brutto.

Damit sind wesentliche Inhalte der Pauschalentgeltvereinbarung, nämlich jene über die Arbeitszeit, die den kollektivvertraglichen Bezug abgeändert, im Ergebnis neu abgeschlossen.

Es besteht daher auch in dieser Pauschalentgeltvereinbarung die Pflicht das Grundgehalt betragsmäßig anzuführen.

## Anderungen bei der Konkurrenzklause

Die Konkurrenzklause ist eine Vereinbarung, mit welcher dem Arbeitnehmer für die Zeit nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses die Erwerbstätigkeit verboten bzw. eingeschränkt wird.

Neugeregelt ist nun, dass Konkurrenzklauseln, die nach dem 31.12.2015 abgeschlossen werden, nur dann gültig sind, wenn das für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührende Entgelt das 20ig-fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG und nicht - wie bisher - das 17-fache dieser übersteigt.

Damit ist die Konkurrenzklause nur zulässig, wenn der Mitarbeiter zuletzt zumindest € 3.240,- brutto pro Monat verdient hat. Für die Wirksamkeit der Konkurrenzklause ist es dabei hingegen unerheblich, ob er diesen Betrag - wegen des Anspruchs auf Sonderzahlungen - 14 x pro Jahr oder, weil ein Kollektivvertrag nicht zur Anwendung kommt, nur 12 x pro Jahr erhält.

Um den Verstoß gegen eine Konkurrenzklause wirksam sanktionieren zu können, wird in der Regel eine Konventionalstrafe zugunsten des Arbeitgebers vereinbart. Eine solche Konventionalstrafe ist zukünftig nur insofern wirksam, als sie das 6-fache des für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührenden Nettomonatsentgeltes nicht übersteigt. Allfällige Sonderzahlungen gelten in diesem Fall aber nicht als Teil jenes Nettoentgeltes, welches für die Berechnung der Konventionalstrafe herangezogen werden kann.

## Änderung der Regelung über den Ausbildungskostenrückerersatz

Der Arbeitgeber kann die Kosten der Ausbildung des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dann zurückfordern, wenn er diesbezüglich eine entsprechende schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer abgeschlossen hat und diese den gesetzlichen Voraussetzungen entspricht.

Diese Voraussetzungen haben sich insoweit geändert, als eine Verpflichtung zur Rückerstattung von Ausbildungskosten insbesondere dann nicht besteht, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als vier Jahren - bisher mehr als fünf Jahre, in besonderen Fällen auch mehr als acht Jahren nach dem Ende der Ausbildung geendet hat.

## Änderung hinsichtlich Teilzeitbeschäftigten

Nach den neuen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer bei Ausschreibung von im Betrieb frei werdenden Arbeitsplätzen, die zu einem höheren Arbeitszeitausmaß führen können, zu informieren.

### Beispiel:

Der Arbeitgeber beschäftigt 22 Personen, wobei drei Mitarbeiter eine wöchentliche Arbeitszeit von 16 Stunden, zwei Mitarbeiter eine wöchentliche Arbeitszeit von 24 Stunden und eine Mitarbeiterin eine wöchentliche Arbeitszeit von 32 Stunden aufweist. Alle anderen Mitarbeiter sind vollzeitbeschäftigt.

Ein vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter scheidet wegen Pensionierung aus. Die freiwerdende Stelle des Vollzeitbeschäftigten soll nachbesetzt werden.

Der Arbeitgeber ist nun verpflichtet, die Teilzeitbeschäftigten über die Ausschreibung dieser Stelle zu informieren.

### Variante:

Die teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterin, die mit 32 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit beschäftigt war, scheidet wegen Pensionierung aus. Ihre Stelle soll nachbesetzt werden.

Auch in diesem Fall hat der Arbeitgeber die verbliebenen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer von der Ausschreibung zu informieren, und zwar deshalb, weil mit dieser Stelle ein höheres wöchentliches Arbeitszeitausmaß verbunden ist, als von den verbliebenen Teilzeitbeschäftigten bisher geleistet wird.

Unterlässt der Arbeitgeber diese Information an die Mitarbeiter, die auch durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneten, für die Teilzeitbeschäftigten leicht zugänglichen Stelle im Betrieb, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel erfolgen kann, stellt dies ein strafbares Verhalten dar, welches von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von € 20,- bis € 436,- bestraft werden kann.

## Änderung bei der Arbeitszeit bei Montagearbeiten

Die höchstzulässige Tagesarbeitszeit beträgt 10 Stunden. Sie darf unabhängig davon, ob es sich dabei um Normalarbeitszeit oder um Überstunden handelt, nicht überschritten werden. Die Neuregelung für Montagearbeiten schafft hierzu eine Änderung.

Verlässt demnach der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers seinen Arbeitsort, um an anderen Orten seine Arbeitsleistung zu erbringen, wird aber während der Reisebewegung durch das angeordnete Lenken eines Fahrzeuges eine Arbeitsleistung erbracht, die nicht eine Haupttätigkeit des Arbeitnehmers darstellt, darf die tägliche Arbeitszeit durch die Reisebewegung auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden.

**Beispiel:**

Der Installateur trifft am Montag um 6.30 Uhr in der Firma seines Arbeitgebers ein. Dort erhält er den Arbeitsauftrag, übernimmt den Montagewagen, fasst die notwendigen Werkzeuge und die für den Auftrag erforderlichen Materialien aus und fährt auf die Baustelle.

Dort langt er um 8 Uhr ein. Auf der Baustelle wird, um den Auftrag trotz einer unvorhergesehenen Verzögerung noch an diesem Tag abschließen zu können, bis um 17.30 Uhr, also bei Abzug der halben Stunde Mittagspause insgesamt 9 Stunden gearbeitet. Die Rückfahrt zur Firma dauert dann noch bis 18.45 Uhr.

Die Arbeitszeit beginnt um 6.30 Uhr und dauert einschließlich des Lenkens des Fahrzeuges und der Arbeiten auf der Baustelle bis zum Eintreffen des Mitarbeiters im Betrieb des Arbeitgebers um 18.45 Uhr 11 Stunden 45 Minuten.

Damit wird zwar die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden, nicht aber jene von 12 Stunden überschritten.

Dies ist zulässig, weil der Arbeitnehmer seinen Arbeitsort verlassen hat, um an anderen Orten seine Arbeitsleistung zu erbringen, weil dabei das Lenken des Fahrzeuges zwar eine Arbeitsleistung ist, die im konkreten Fall jedoch nicht die Haupttätigkeit des Arbeitnehmers darstellt.

Stand: 01.12.2015