

Diese Information wird unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Für die darin enthaltenen Inhalte wird weder für Vollständigkeit noch Richtigkeit eine Gewährleistung oder Haftung übernommen. Eine individuelle Beratung wird hiermit nicht ersetzt.

## Arbeitsrechtsrechts- Änderungsgesetz 2015

Das Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2015, kundgemacht am 28.12.2015, sieht weitgehende Änderungen im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, im Angestelltengesetz, im Gutsangestelltengesetz, im Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, im Betriebspensionsgesetz, im Arbeitszeitgesetz, im Arbeitsruhegesetz und im Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987 vor. Insbesondere gibt es Neuerungen bei All-in-Vereinbarungen, bei den Konkurrenzklauseln, beim Ausbildungskostenrückerersatz, bei den Dienstzetteln und bei der Ausschreibung von Arbeitsplätzen. Im Folgenden wird auf die wichtigsten Neuerungen Bezug genommen.

**Dienstzettel:** Im Sinne einer verbesserten Transparenz bei Entgeltvereinbarungen wird in § 2 Abs 2 Z 9 AVRAG gesetzlich klargelegt, dass im Dienstzettel künftig die betragsmäßige Höhe des laufenden Grundgehalts oder –lohns anzugeben ist. Des Weiteren sind die Entgeltbestandteile und die Fälligkeit auszuweisen. Ein Verweis auf gesetzliche oder kollektive Lohnvorschriften ist nur hinsichtlich der sonstigen Entgelte, nicht aber in Bezug auf das Grundgehalt oder den Grundlohn zulässig. Eine Änderung des Grundgehalts ist dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen, außer die Änderung erfolgt auf Grund von gesetzlichen oder kollektiven Lohnvorschriften. Diese Regelung findet auf Dienstzettel Anwendung die nach dem **29.12.2015** ausgestellt werden.

**Konkurrenzklauseln:** Konkurrenzklauseln sind ab dem **29.12.2015** nur noch gültig, wenn der Monatsbezug des Arbeitnehmers über dem Zwanzigfachen der täglichen Höchstbetragsgrundlage liegt (ab 2016 EUR 3.240,00). Zusätzlich sind Konventionalstrafen in Bezug auf Konkurrenzklauseln mit sechs Nettomonatsentgelten (ohne Sonderzahlungen) begrenzt und unterliegen zwingend dem richterlichen Mäßigungsrecht. Eine Konkurrenzklausel muss explizit vereinbart werden und gilt längstens für die Dauer von einem Jahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

**Ausbildungskostenrückerersatz:** Die Rückforderungsfrist beim Ausbildungskostenrückerersatz wird mit **29.12.2015** auf vier Jahre verkürzt, wobei die bestehende Möglichkeit der Vereinbarung einer bis zu achtjährigen Bindungsdauer unverändert bleibt. Des Weiteren ist der Ausbildungsrückerersatz künftig zwingend monatlich zu aliquotieren und vertraglich, für jede Ausbildung, mit dem Arbeitnehmer separat zu vereinbaren. Eine davon abweichende Ausgestaltung der zeitlichen Aliquotierung des Rückerstattungsbetrags hat zur Folge, dass der Betrag vom Arbeitgeber nicht mehr zurückgefordert werden kann.

**All-in-Vereinbarungen:** Bei All-in-Vereinbarungen werden Pauschalentlohnungen vereinbart, mit denen sämtliche Arbeitsleistungen abgegolten werden. Das Besondere bei diesen Vereinbarungen ist, dass nur ein Entgelt für die gesamte Arbeitszeit vereinbart wird und daher nicht zwischen Grundlohn und Mehrleistungsentgelt unterschieden wird. Künftig muss die ziffernmäßige Ausweisung des Grundlohns bei All-in-Verträgen angegeben werden, widrigenfalls wird die

Geltung des dem persönlichen Tätigkeitsniveau angemessenen Ist-Grundlohns, dh. einschließlich der branchen- und ortsüblichen KV-Überstunden, angenommen. Dieses Ist-Grundgehalt ist dann – mit einigen Ausnahmen- auch der Berechnung der abzugeltenden Entgeltbestandteile zugrunde zu legen. Diese Bestimmung ist mit **1.1.2016** in Kraft getreten und auf jene Vereinbarungen anzuwenden, die nach dem Inkrafttreten abgeschlossen werden.

**Informationsrecht für Teilzeitbeschäftigte:** Plant der Arbeitgeber eine Stelle mit höheren Arbeitszeitausmaß auszuschreiben, so hat er diese Stelle seit dem **1.1.2016** dem Teilzeitbeschäftigten anzubieten. Der Begriff Ausschreibung ist im Sinne des § 9 Gleichbehandlungsgesetz zu verstehen, der Ausdruck umfasst sowohl eine zeitliche als auch eine anlassbezogene Komponente. Die Informationspflicht gemäß § 19d Abs 2a AZG kann durch allgemeine Bekanntgabe am Arbeitsplatz an einer geeigneten, für die Teilzeitbeschäftigten leicht zugänglichen Stelle bekanntgegeben werden. Ein Verstoß gegen diese Vorschrift wird verwaltungsstrafrechtlich gemäß § 28 Abs 1 AZG sanktioniert.

**Elternteilzeit/-karenz:** Zum Jahresende wurde auch das Vereinbarkeitsgesetz 2015 im Nationalrat beschlossen. So muss ab **1.1.2016** unter anderem für die Elternteilzeit die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 Prozent reduziert werden und darf 12 Stunden nicht überschreiten. Weiteres besteht kein Entgeltfortzahlungsanspruch bei vorzeitigem Mutterschutz während der Elternkarenz oder ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach der Geburt, wenn der Elternteil Anspruch auf Wochengelt, Krankengeld besteht oder die Angestellte vor dem Beschäftigungsverbot in Elternkarenz war. Für freie Dienstnehmer gibt es ein Beschäftigungsverbot sowie eine Motivkündigungsschutz. Pflegeeltern haben Anspruch auf Elternkarenz auch wenn keine Adoptionsabsicht besteht. Auch bei Fehlgeburten gibt es einen Kündigungs- und Entlassungsschutz von 4 Wochen. Ab 2016 können auch Frauen, deren eingetragene Partnerin oder Lebensgefährtin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung ein Kind bekommen hat, die Karenz in Anspruch nehmen.