

Nachrichten 03/2011

In diesen Nachrichten möchten wir über die wichtigsten Änderungen des Arbeitsgesetzbuches (ABGB) Nr. 311/2001 Slg. informieren, die durch das Parlament am 13.7.2011 verabschiedet wurden.

Die Novelle des Gesetzes tritt am 1.9.2011 in Kraft.

1. Definition des Begriffes „leitende Dienstnehmer“

Im § 9 Abs. 3 ABGB wird die Definition eines leitenden Dienstnehmers eingeführt, sowie die Aufteilung der leitenden Mitarbeiter (dh leitender Mitarbeiter im direkten Einfluss der Statutarorgane und leitende Mitarbeiter geleitet durch diesen leitenden Mitarbeiter).

Folgende Bestimmungen betreffen leitende Mitarbeiter:

- Verlängerung der Probezeit von 3 auf max. 6 Monate; falls ein Kollektivvertrag existiert, kann hier die Probezeit im Ausmaß von 9 Monaten geregelt sein
- Durchschnittlicher wöchentlicher Arbeitszeit einschl. Überstunden kann mit Zustimmung des Dienstnehmers bis zu 56 Stunden betragen (statt 48 Stunden), und zwar in einer viermonatiger Periode
- Anzahl der Überstunden im Jahr kann bis zu 550 betragen
- Überstunden bis zu 150 Stunden jährlich können aufgrund einer Vereinbarung im Grundgehalt berücksichtigt werden

2. Beschwerdeneinbringung

Nach § 13 Abs. 4 ABGB kann ein Dienstnehmer ab 1.9.2011 bei dem Dienstgeber eine Beschwerde nicht nur in Zusammenhang mit der Verletzung des Prinzips des gleichen Zuganges, sondern auch wegen Mobbing, Bossing usw. bestehen, einbringen.

3. Arbeitszeitkonto

Die Novelle führt das Arbeitszeitkonto als eine neue Möglichkeit der unregelmäßigen Arbeitszeitverteilung ein, die dann ausgenützt werden kann, wenn zu wenig Arbeit und danach mehr Arbeit vorhanden ist (nach Erfordernissen des Dienstgebers). Im Rahmen einer 12-monatigen Abrechnungsperiode darf allerdings die Anzahl der geleisteten Stunden im Durchschnitt wöchentlich nicht den vereinbarten wöchentlichen Arbeitsumfang überschreiten. Als Überstunden gilt in diesem Fall die Arbeit, die über den Umfang der vereinbarten Wochenarbeitszeit geleistet wird.

Das Arbeitszeitkonto darf nur mit der Zustimmung der Arbeitnehmervertretung eingeführt werden, eine Zustimmung des Dienstnehmers ist dann nicht mehr erforderlich.

Der Dienstgeber bezahlt an den Dienstnehmer jeden Monat den vereinbarten Lohn entsprechend dem vereinbarten wöchentlichen Arbeitsumfang. Im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses kann der Dienstgeber den ausbezahlten Lohn für die nicht geleisteten Arbeitsstunden vom Dienstnehmer beim Gericht einfordern.

4. Flexikonto

Das durch die Novelle des ABGB eingeführte Flexikonto berechtigt den Dienstgeber dem Dienstnehmer arbeitsfrei mit Lohnersatz anordnen, wenn er aus betrieblichen Gründen dem Dienstnehmer keine Arbeit erteilen kann. Der Dienstnehmer ist allerdings verpflichtet, innerhalb von 12 Monaten auf Aufforderung des Dienstgebers die arbeitsfreie Stunden ohne Anspruch auf Lohn zu leisten, sofern nichts anderes vereinbart wird. Im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses kann der Dienstgeber den ausbezahlten Lohn für die nicht geleisteten Arbeitsstunden vom Dienstnehmer beim Gericht einfordern.

5. Gleitarbeitszeit

Nach der Novelle des ABGB kann die Gleitarbeitszeit auch ohne eine Regelung der verpflichtenden Anwesenheit am Arbeitsplatz geregelt werden. Eine Ausnahme bildet eine Dienstreise, bei der der Dienstgeber den Anfang und Ende der Arbeitszeit festlegen kann. Die Gleitarbeitszeit kann mit der Zustimmung der Arbeitnehmervertreter eingeführt werden.

6. Überstunden, Nachtarbeit

Der Dienstgeber kann einem Dienstnehmer Überstunden im Umfang von 150 Stunden jährlich anordnen; im Kollektivvertrag kann dieser Umfang auf 250 Stunden jährlich erweitert werden. Überstunden müssen nicht mehr begründet werden. Betreffend Überstunden bei leitenden Mitarbeitern siehe Punkt 1.

Das minimale Entgelt für Überstunden wird von 1,5 auf 1,25-fache des Lohnes herabgesetzt. Zeitausgleich kann innerhalb von 12 Monaten (bisher 3 Monate) genommen werden.

Der Dienstgeber kann mit dem Dienstnehmer vereinbaren, dass die Nachtarbeit innerhalb von 2 Wochen hintereinander erfolgt, sofern die Tätigkeit nicht eine andere Aufteilung der Arbeitsschichten ermöglicht. Die Nachtarbeit wird auf 5 Stunden verkürzt.

7. Probezeit

Die Probezeit bleibt 3 Monate, im Kollektivvertrag kann eine Verlängerung auf 6 Monate vereinbart werden. Betreffend Probezeit bei leitenden Mitarbeitern siehe Punkt 1.

8. Kündigungsfrist, Abfertigung, Beendigung des Dienstverhältnisses

Die Kündigungsfrist bei einem Dienstnehmer, der länger als 5 Jahre beschäftigt war, beträgt nach wie vor 3 Monate. Bei Dienstnehmern, die 1 bis 5 Jahre beschäftigt waren, beträgt die Kündigungsfrist 2 Monate. Neu wird die Kündigungsfrist von 1 Monat eingeführt, und zwar bei den Arbeitsverhältnissen, die weniger als 1 Jahr gedauert werden.

Die Beendigung des Dienstverhältnisses mit einer schwangeren Frau oder einer Mutter innerhalb von 9 Monaten nach der Geburt oder mit einer stillenden Mutter ist auch in der Probezeit nur in Ausnahmefällen möglich, sie muss schriftlich festgehalten und begründet werden, wobei die Schwangerschaft oder Mutterschaft nicht die Gründe der Beendigung des Dienstverhältnisses sein dürfen.

Durch die Novelle des ABGB wird Anspruch auf Abfertigung in der Kündigungsfrist aufgehoben. Der Dienstnehmer kann zwischen der Abfertigung oder Kündigungsfrist wählen oder er kann anteilmäßig die Abfertigung und Kündigungsfrist in Anspruch nehmen.

Eine Beendigung des Dienstverhältnisses muss nicht mehr mit den Arbeitnehmervertretern besprochen werden.

Eine Kündigung des Dienstnehmers aus dem Grund, dass der Dienstnehmer nicht zufrieden stellend die Arbeitsaufgaben erfüllt hat, ist nur in dem Fall möglich, wenn der Dienstgeber in den letzten 6 Monaten den Dienstnehmer zur Beseitigung der Mängel in der angemessenen Frist aufgefordert und der Dienstnehmer sich nicht verbessert hat; diese Frist von 6 Monaten wird durch die Novelle des ABGB auf 2 Monate verkürzt.

9. Dienstverhältnis auf bestimmte Dauer

Die Novelle des ABGB ermöglicht wiederholt innerhalb von 3 Jahren mit dem Dienstnehmer ein Dienstverhältnis auf bestimmte Dauer zu vereinbaren oder diesen maximal 3-mal zu verlängern.

10. Mutterschaftsurlaub

Nach der Vereinbarung mit dem Dienstgeber kann der Mutterschaftsurlaub bis zum 5. Lebensjahr des Kindes bzw. bei langfristig verschlechtertem Gesundheitszustand des Kindes bis zu seinem 8. Lebensjahr in Anspruch genommen werden.

11. Urlaub

Die Novelle des ABGB führt ab 1.1.2012 ein Anspruch auf Urlaub im Ausmaß von 5 Wochen ab dem 33 Lebensjahr des Dienstnehmers ein, die Bedingung des Nachweises der Dauer der Beschäftigung von 15 Jahren wird abgeschafft.

Bis zum 33 Lebensjahr besteht ein Anspruch nach wie vor auf 4 Wochen Urlaub.

12. Geteilte Arbeitsstelle

Die Novelle des ABGB führt die Möglichkeit ein, im Rahmen einer Arbeitsstelle mehrere Dienstnehmer zu beschäftigen, sofern diese die Arbeit nicht in Vollzeit ausüben können. Die Dienstnehmer haben dann selbst die Arbeit und Arbeitszeit zu organisieren.

Die Vereinbarung über die geteilte Arbeitsstelle muss schriftlich abgeschlossen werden, die Kündigungsfrist beträgt 1 Monat.

13. Informationspflicht der Dienstnehmer

Dienstnehmer haben die Informationspflicht, dem Dienstgeber die Angaben betreffend des Dienstverhältnisses und seiner Person mitzuteilen (Name, Familienname, Wohnsitz, Zustelladresse, Studiumsbestätigung im Falle der Studentenferienarbeit usw.)

14. Gewerkschaftstätigkeit

Die Novelle des ABGB ermöglicht, dass der Dienstgeber die Rechte der Gewerkschaft zur Vertretung von allen Mitarbeitern einschränkt, falls in der Gewerkschaft weniger als 30 % der Mitarbeiter organisiert ist.

Der Dienstgeber hat das Recht, innerhalb von 30 Tagen ab dem Eingang einer schriftlichen Information über den Beginn der Tätigkeit von Gewerkschaften den Nachweis zu verlangen, dass in Gewerkschaften die erforderliche Anzahl der Mitarbeiter organisiert ist. Für bereits tätige Gewerkschaften gilt eine Übergangsbestimmung. Im Jänner 2013 kann ein Dienstgeber aufgrund eines schriftlichen Antrages die Prüfung der Mitgliedschaft in einer bereits bestehenden anfordern.

15. Konkurrenzverbot

Die Novelle des ABGB führt die Möglichkeit des Konkurrenzverbotes ein, und zwar 1 Jahr nach der Beendigung des Dienstverhältnisses. Das Konkurrenzverbot muss im Dienstvertrag vereinbart werden. Für die Einhaltung des Konkurrenzverbotes hat der Dienstgeber dem Dienstnehmer eine Entschädigung mindestens iHv 50% des durchschnittlichen Gehaltes für jeden Monat. Gleichzeitig kann vereinbart werden, dass bei der Verletzung des Konkurrenzverbotes der Dienstnehmer dem Dienstgeberein angemessenen Ersatz bezahlt, der aber nicht die Entschädigung übersteigen darf.

Das in diesen Nachrichten angeführte Material hat nur informativer Charakter und ersetzt nicht die Rechts- und Steuerberatung. Sollte bei der Anwendung dieser allgemeinen Informationen zu Fehlinterpretationen kommen, können wir nicht die Verantwortung für eventuelle Fehler übernehmen und wir haften auch nicht für Schaden, die durch ihre Anwendung entstehen könnten. Für die Lösung von konkreten Angelegenheiten empfehlen wir die Mitarbeiter unserer Kanzlei zu kontaktieren.