

6481

14. Jänner 2016

# ARD

## AKTUELLES RECHT ZUM DIENSTVERHÄLTNIS

Redaktionsteam: Manfred Lindmayr, Birgit Bleyer, Bettina Sabara,  
Sabine Sadlo, Barbara Tuma

### THEMA

» **Birgit Vogt-Majarek/Marlene Schulz:** Die Auswirkungen des Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2015 in der Praxis

### RECHTSPRECHUNG

- » Freie Betriebsvereinbarung über Wiedereinstellung nach Ablauf einer befristeten Berufsunfähigkeitspension
- » Übertragung der Kompetenz zum Abschluss einer BV an Zentralbetriebsrat bzw Konzernvertretung
- » Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld – Tätigkeit in anderem EU-Staat
- » Georgisches Au-pair-Mädchen keine pädagogisch qualifizierte Person
- » Vertreterpauschale für Bankangestellten

### AUS DEN BEHÖRDEN

- » LStR-Wartungserlass 2015

## THEMA – ARBEITSRECHT

Mag. Birgit Vogt-Majarek/Mag. Marlene Schulz

# Die Auswirkungen des Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2015 in der Praxis

» ARD 6481/5/2016

Das jüngst in Kraft getretene Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2015 (BGBl I 2015/152, ARD 6480/7/2016) sieht wesentliche Änderungen des Arbeitsvertragsrechts und des Arbeitszeitrechts vor, die großteils mit 1. 1. 2016 (und teilweise mit 29. 12. 2015) wirksam wurden. Die Änderungen wurden von Arbeitnehmerseite und Gewerkschaft aufgrund des damit verbundenen, erhöhten „Schutzstandards“ sehr positiv aufgenommen, bringen aber in einzelnen Punkten auch mehr Flexibilität für Arbeitgeber. Der folgende Beitrag soll nicht nur über die wichtigsten Neuerungen des Gesetzes informieren, sondern vor allem erläutern, welche konkreten Folgen diese Änderungen in der Praxis haben, und Hinweise geben, worauf in diesem Zusammenhang nunmehr in Arbeitsbeziehungen besonders zu achten ist.

### 1. Änderungen im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz

Die für die Praxis bedeutsamsten Änderungen des AVRAG durch das Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2015 sind folgende:

#### 1.1. Betragsmäßige Angabe des Grundgehalts oder -lohns im Dienstzettel

§ 2 Abs 2 Z 9 AVRAG schrieb bereits bislang eine betragsmäßige Angabe des Anfangsbezuges, getrennt nach Grundgehalt bzw. -lohn, vor. Zudem waren (und sind) im Dienstzettel die weiteren Entgeltbestandteile (wie zB Sonderzahlungen) und deren Fälligkeit auszuweisen. Nach § 2 Abs 5 AVRAG bestand jedoch bisher die Möglichkeit, anstelle der erwähnten Angaben im Dienstzettel auf die für das Arbeitsverhältnis jeweils geltenden gesetzlichen oder kollektiven Gehalts- bzw. Lohnvorschriften zu verweisen, wovon ein ganz wesentlicher Teil der Arbeitgeber Gebrauch machte. **Für ab 29. 12. 2015 neu auszustellende Dienstzettel** gilt demgegenüber, dass in diesen **verpflichtend die betragsmäßige Höhe des laufenden Grundgehalts oder -lohns auszuweisen** ist. Wie bisher sind auch die weiteren Entgeltbestandteile und deren Fälligkeit im Dienstzettel anzuführen. Ein Verweis auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden gesetzlichen oder kollektiven Gehalts- bzw. Lohnvorschriften gemäß § 2 Abs 5 AVRAG ist nur mehr

hinsichtlich der sonstigen Entgeltbestandteile, nicht aber in Bezug auf das Grundgehalt oder den Grundlohn zulässig.

In den Gesetzeserläuterungen wird zum Hintergrund dieser Regelung darauf hingewiesen, dass diese Änderung der größeren Transparenz von Entgeltvereinbarungen geschuldet ist. So weit, so gut bzw. in puncto Interessenlage nachvollziehbar. Doch was ist mit künftigen Gehaltsentwicklungen? Eine **Änderung des Grundgehalts oder -lohns** ist dem Arbeitnehmer laut § 2 Abs 6 AVRAG **schriftlich spätestens einen Monat nach ihrem Wirksamwerden mitzuteilen**. Der Versuch des Gesetzgebers, durch die betragsmäßige Angabe des Grundgehalts bzw. -lohns mehr Transparenz zu schaffen, scheitert aber daran, dass die Information über Änderungen desselben (anders als die ursprüngliche Angabe, die wie erwähnt verpflichtend ist) dann unterbleiben kann, wenn die Änderung des Grundgehalts oder -lohns durch gesetzliche oder kollektive Gehalts- bzw. Lohnvorschriften erfolgt, auf die gemäß § 2 Abs 5 AVRAG verwiesen wurde, oder wenn sich die Änderung unmittelbar aus der dienstzeitabhängigen Vorrückung des Arbeitnehmers in derselben Verwendungs- oder Berufsgruppe ergibt (zB durch Biennalsprünge). Die Änderung des Grundgehalts oder -lohns durch einen Wechsel der Verwendungs- oder Berufsgruppe innerhalb des anzuwendenden Kollektivvertrages ist hingegen auszuweisen.

**In der Praxis** wird die erwähnte Regelung wohl dazu führen, dass die Arbeitgeber als „Grundgehalt bzw. -lohn“ das kollektivvertragliche Mindestentgelt für den entsprechenden Arbeitnehmer betraglich ausweisen werden, wie dies bisher häufig durch entsprechende Verweise auf den Kollektivvertrag gehandhabt wurde. Dadurch wird einerseits mehr **vertragliche Klarheit geschaffen** und gleichzeitig für Überstundenarbeit (bei entsprechender Vereinbarung – siehe dazu auch in Pkt 1.5. die Regelung in puncto All-in-Verträge) der maximal mögliche finanzielle Spielraum für den Arbeitgeber genutzt. Das Gesetz nimmt in § 2 Abs 2 Z 9 AVRAG (idF der Novelle) zwar nicht ausdrücklich auf kollektivvertragliche Rechtsquellen Bezug, insbesondere aus der Zusammenschau mit § 2 Abs 5 und 6 AVRAG wird aber klar, dass mit „Grundgehalt bzw. -lohn“ vom Gesetzgeber wohl nichts anderes gemeint ist als jenes Gehalt, das grundsätzlich vom Kollektivvertrag (anhand der jeweiligen Einstufung in Verwendungsgruppen etc) festgelegt wird.

Die weiter oben beschriebene Änderung des Gesetzes bedeutet aber auch, dass bei Zahlung des kollektivvertraglichen Min-

destentgelts und dessen auf Kollektivvertrag basierender Erhöhung bzw bei Zahlung eines höheren Entgelts und kollektivvertraglicher Ist-Lohn-Erhöhung keine entsprechende Information an den Arbeitnehmer ergehen, ihm also die betragsmäßige Änderung seines Grundgehalts oder -lohns in diesem Fall nicht mitgeteilt werden muss.

Die vom Gesetzgeber intendierte „erhöhte Transparenz“ besteht somit inkonsequenterweise **nur so lange**, bis die **erste Änderung des Grundgehalts oder -lohns** durch den jeweils anwendbaren Kollektivvertrag **erfolgt**, dh in der Regel maximal ein Jahr lang. Das zeigt die Lückenhaftigkeit der vorgenommenen Änderungen und der damit bezweckten Erkennbarkeit der jeweiligen Überzahlung für die betroffenen Arbeitnehmer. Bei einzelvertraglicher Erhöhung des Grundgehalts oder -lohns hat aber jedenfalls eine diesbezügliche Mitteilung an den Arbeitnehmer zu erfolgen.

## 1.2. Stärkere Beschränkungen betreffend · (wirksame) Konkurrenzklauseln

Die Möglichkeit der Vereinbarung einer **Konkurrenzklausele** wurde mit 29. 12. 2015 **für Neuabschlüsse** von Verträgen gegenüber den bisherigen gesetzlichen Regelungen **weiter eingeschränkt**. Sowohl § 36 Abs 2 AngG als auch § 2c Abs 2 AVRAG sehen nunmehr vor, dass Konkurrenzklauseln nur noch gegenüber solchen Arbeitnehmern wirksam sind, deren Monatsbezug über dem 20-fachen der täglichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage liegt; diese **Entgeltgrenze** liegt damit für das Jahr **2016 bei € 3.240,-**. Nach der bislang geltenden Rechtslage lag die Grenze noch beim 17-fachen der täglichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage.

Bei der Ermittlung des maßgeblichen Entgelts ist auch nach der Novelle weiterhin vom „für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührenden Entgelt“ auszugehen. Nach ständiger Rechtsprechung ist der Bemessung der weite Entgeltbegriff des Arbeitsrechts zugrunde zu legen und das jeweilige Entgelt in Anlehnung an die von der Lehre gebilligte, ständige Rechtsprechung zu § 23 Abs 1 AngG zu ermitteln. Klargestellt wird in den Erläuterungen zum Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2015 allerdings, dass entgegen der bisherigen Rechtsprechung (siehe insbesondere OGH 11. 5. 2010, 9 ObA 154/09a, ARD 6084/2/2010) bei der **Ermittlung der Entgeltgrenze** allfällige (aliquote) **Sonderzahlungen außer Acht zu lassen** sind.

Überdies wurde im Rahmen der Novelle in § 2c Abs 5 AVRAG ausdrücklich klargestellt, dass eine für den Fall des Zuwiderhandelns gegen eine Konkurrenzklausele vereinbarte **Konventionalstrafe nur insoweit wirksam** ist, als diese **nicht sechs Netto-Monatsentgelte übersteigt**. Sonderzahlungen sind bei der entsprechenden Ermittlung des Netto-Monatsentgelts außer Acht zu lassen.

Für die Praxis bedeutet die erwähnte Änderung somit eine **Anhebung der maßgeblichen Entgeltgrenze auf zweifache Weise**, die offenbar bewirken soll, dass erst die Gruppe überdurchschnittlich gut verdienender Arbeitnehmer in ihrer beruflichen Mobilität durch eine Konkurrenzklausele wirksam beschränkt werden kann.

§ 36 Abs 2 AngG bzw § 2c Abs 2 AVRAG stellen jedoch – aus der Sicht der Praxis durchaus sinnvoll – für die Bemessung weiterhin auf das „für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührende Entgelt“ ab. Auch die **Vereinbarung einer Konkurrenzklausele** mit jenen **Arbeitnehmern**, deren **Gehalt bei Vertragsbeginn** oder bei erstmaliger Aufnahme einer solchen Klausele in den Arbeitsvertrag ab 29. 12. 2015 noch (uU auch weit) **unter der Entgeltgrenze** von € 3.240,00 liegt, ist damit weiterhin zulässig. Diese Vorgehensweise ist **aus Arbeitgebersicht jedenfalls zu empfehlen**, weil das Entgelt im Rahmen eines länger dauernden Arbeitsverhältnisses auch erheblich ansteigen kann, die Vereinbarung einer Konkurrenzklausele erst bei entsprechender Gehaltssteigerung in aller Regel aber nicht erfolgt bzw nicht einseitig möglich ist und daher derartige, uU auch langjährige Arbeitsverhältnisse mit Führungskräften bei Vertragsbeendigung regelmäßig keine Konkurrenzklausele aufweisen, wenn es nicht im Rahmen einer Beförderung oÄ zum Abschluss eines neuen Vertrages kommt. Entscheidend für die Wirksamkeit der Konkurrenzklausele ist bloß, dass das Entgelt den oben erwähnten Betrag **bei Vertragsende überschreitet**.

Das höhere Monatsentgelt ist mangels abweichender Regelung im Gesetz bzw gegenteiliger Rechtsprechung grundsätzlich **auch dann relevant**, wenn es erst **kurze Zeit vor Beendigung des Vertrages realisiert** und erst dadurch die Entgeltgrenze für das Wirksamwerden der vereinbarten Konkurrenzklausele überschritten wird.

Die gesetzliche Klarstellung betreffend die maximale Höhe der für den Fall des Zuwiderhandelns gegen eine Konkurrenzklausele zulässig vereinbarten Konventionalstrafe wird in der Praxis wohl dazu führen, dass seitens der Arbeitgeber diese **Höchstgrenze generell im Dienstvertrag vorgesehen** wird, wie dies regelmäßig auch betreffend die 1-Jahres-Grenze für Konkurrenzklauseln geschieht. Damit könnte der Versuch, hier mehr Klarheit zu schaffen, nach hinten losgegangen sein, weil der Arbeitgeber den Ball auch weiterhin an den Arbeitnehmer zurückspielen kann und sich dieser so wie bisher an das Gericht wenden muss, sollte er der Ansicht sein, dass ihn die Höhe der Konventionalstrafe in seiner Mobilität zu sehr einschränkt. Bereits bislang waren Konventionalstrafen im Ausmaß von mehr als sechs Monatsentgelten in Dienstverträgen aufgrund des richterlichen Mäßigungsrechts und der dazu ergangenen Judikatur eher selten (bzw wurden in Gerichtsverfahren regelmäßig reduziert) und erfolgten im Rahmen von Gerichtsverfahren abhängig vom Einzelfall doch immer wieder Herabsetzungen auf einen geringeren Betrag als sechs Monatsentgelte.

## 1.3. Ausweitung der Überprüfung von Konventionalstrafen

Mit dem Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2015 erfolgte auch eine Klarstellung dahin gehend, dass dem richterlichen Mäßigungsrecht nicht nur Konventionalstrafen im Zusammenhang mit Konkurrenzklauseln unterliegen, sondern auch in sonstigen Fällen vereinbarte Konventionalstrafen. Die bisher in § 2c Abs 6 AVRAG

enthaltene Regelung wurde in § 2e AVRAG neu geregelt und dort – ähnlich wie in § 38 AngG – ohne Einschränkung festgehalten, dass mit Arbeitnehmern vereinbarte **Konventionalstrafen generell dem richterlichen Mäßigungsrecht unterliegen**.

In der Praxis wirkt sich diese Neuregelung dahin gehend aus, dass Arbeitnehmer, die eine Konventionalstrafe auf deren Angemessenheit hin überprüfen lassen wollen, künftig nicht mehr das Risiko tragen, dass die Geltung des richterlichen Mäßigungsrechtes außerhalb der in § 38 AngG geregelten Fälle im Verfahren uU in Zweifel gezogen wird (was schon bisher soweit ersichtlich selten der Fall war), sondern Gegenstand des Verfahrens nur noch die Angemessenheit der Strafe ist.

#### 1.4. Einschränkung von Ausbildungskostenrückerersatzklauseln

Seit 29. 12. 2015 ist bei neu abgeschlossenen Vereinbarungen zum Ausbildungskostenrückerersatz gemäß § 2d Abs 3 Z 2 AVRAG zu beachten, dass deren **maximal zulässige** Bindungswirkung von fünf auf grundsätzlich vier Jahre verkürzt wurde. Zudem wurde eine **zwingende monatliche Aliquotierung** eingeführt und ist daher die bisher häufig vereinbarte jährliche Aliquotierung des Ausbildungskostenrückerersatzes nicht mehr zulässig.

Für die Praxis hat diese Änderung insofern wesentliche Bedeutung, als nach der Rechtsprechung des OGH für jede Ausbildung eine eigene Rückerersatzvereinbarung getroffen werden muss (vgl. OGH 21. 12. 2011, 9 ObA 125/11i, ARD 6209/1/2012) – was noch immer nicht allen Arbeitgebern bekannt sein dürfte – und die betrieblichen Fort- bzw. Weiterbildungen in den letzten Jahren wesentlich zugenommen haben. Auch bei bereits bestehenden Dienstverhältnissen mit einer allgemeinen Rückerersatzregelung im Dienstvertrag ist daher für alle weiteren Ausbildungen eine Vereinbarung nach den erwähnten Vorgaben zu treffen, soll ein wirksamer Rückerersatz vorgesehen werden. Die Verkürzung der Bindungswirkung führt in der Praxis dazu, dass der Arbeitnehmer bereits früher als bisher von der Rückerersatzpflicht befreit wird und ihn bei einer Selbstkündigung im fünften Dienstjahr daher keine Ersatzpflicht trifft.

Die wirtschaftliche Belastung des Arbeitnehmers nimmt zudem auch dadurch ab, dass zwar der Rückerersatzbetrag auf vier statt auf bislang (maximal) fünf Jahre aufzuteilen ist, der Betrag innerhalb dieser vier Jahre aber zwingend monatlich aliquotiert werden muss. Die Abnahme der wirtschaftlichen Belastung des Arbeitnehmers bedeutet umgekehrt eine Zunahme jener des Arbeitgebers etwa für den Fall der Selbstkündigung des Arbeitnehmers, die gerade bei teuren Weiterbildungen beträchtlich sein kann, weil der Arbeitgeber nicht mehr den Betrag für ein Jahr, sondern abhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens nur noch für die jeweiligen Monate aliquot fordern kann.

#### 1.5. Getrennte Angaben bei All-in-Verträgen

§ 2g AVRAG (idF der Novelle) nimmt Bezug auf die bereits oben erläuterte Änderung des § 2 Abs 2 Z 9 AVRAG und stellt damit

klar, dass bei neuen All-in-Vereinbarungen ab 1. 1. 2016 eine **betragsmäßige Nennung des Grundlohns oder Grundgehalts** im Arbeitsvertrag oder im Dienstzettel zu erfolgen hat. Als Folge eines Verstoßes gegen die Verpflichtung nach § 2 Abs 2 Z 9 AVRAG sieht § 2g AVRAG nunmehr einen Anspruch des Arbeitnehmers auf jenes Grundgehalt bzw. jenen Grundlohn einschließlich der branchen- und ortsüblichen Überzahlungen vor, der am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.

In der Praxis ist im Zusammenhang mit der Neuregelung fraglich, wie mit jenen Arbeitnehmern zu verfahren ist, die aufgrund ihrer Position im Unternehmen (zB Geschäftsführer einer GmbH, uU auch leitende Arbeitnehmer) aus dem Geltungsbereich des Kollektivvertrags ausgenommen sind und die demnach – mangels entsprechender vertraglicher Regelung – bei Vereinbarung eines All-in-Gehalts, wie das bei Managern völlig üblich ist, gar keinen Anspruch auf gesonderte Vergütung von Über- bzw. Mehrstunden und auch gar keinen Anspruch auf einen gesetzlichen oder kollektivvertraglich geregelten „Grundlohn bzw. ein Grundgehalt“ haben. Ist hier dennoch ein Grundgehalt anzugeben und wenn ja, welches? Angesichts der im Jahr 2015 weiter verschärften Anti-Lohn- und Sozialdumping-Bestimmungen sollte vorsichtshalber auch in diesen Fällen ein Grundgehalt angeführt werden, das am besten etwas über dem höchsten Kollektivvertragsgehalt des maßgeblichen Kollektivvertrages liegt. Fraglich wird auch sein, wie mit All-in-Vereinbarungen umgegangen werden soll, die zwischen 28. 12. 2015 und 1. 1. 2016 abgeschlossen wurden. Die Verpflichtung zur Ausweisung des Grundlohns bzw. Grundgehalts bestand bereits seit 29. 12. 2015, § 2g AVRAG, der die erwähnten Folgen bei einem Verstoß vorsieht, trat aber erst mit 1. 1. 2016 in Kraft.

Zudem bereitet der Begriff des „ortsüblichen Entgelts“, der sich bereits seit Jahren in § 10 Abs 1 AÜG findet, seit jeher große Auslegungsschwierigkeiten und führt zu zahlreichen arbeitsrechtlichen Streitfällen. Dennoch verwendet der Gesetzgeber in der Neuregelung des AVRAG erneut diesen Begriff, weshalb wohl weiterhin Rechtsstreitigkeiten deshalb entstehen werden, weil (weiterhin) strittig sein wird, was konkret als branchen- und ortsüblicher Normalstundenlohn anzusetzen ist.

## 2. Änderungen im Arbeitszeitgesetz

### 2.1. Ausdehnung der täglichen Höchstarbeitszeit bei aktiven Reisezeiten

Bereits bisher konnten laut § 20b Abs 1 AZG die Höchstgrenzen der Arbeitszeit durch Reisezeiten unbeschränkt überschritten werden, wenn bzw. soweit der Arbeitnehmer während der Reisebewegung keine Arbeitsleistungen erbrachte (sogenannte „passive Reisezeiten“).

Durch den mit dem Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2015 neu eingefügten § 20b Abs 6 AZG wird nunmehr eine Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit unter bestimmten Rahmenbedingungen auch für aktive Reisezeiten zugelassen. Demnach ist

eine **Arbeitszeit bis zu zwölf Stunden möglich**, wenn während der Reisebewegung durch das **angeordnete Lenken** eines Fahrzeugs eine Arbeitsleistung erbracht wird. Die Neuregelung gilt jedoch nicht für jene Arbeitnehmer, bei denen das Lenken eines Fahrzeugs deren Haupttätigkeit bedeutet.

Diese Regelung bedeutet in der Praxis eine **wesentliche Erleichterung für Arbeitgeber** im Zusammenhang mit **Dienstreisen**, bei denen Bahn oder Flugzeug nicht opportun waren und wo daher im Auftrag des Arbeitgebers eine **Anreise mit dem Pkw** erfolgen musste. Bei derartigen Reisen stellte sich in der Praxis immer wieder das Problem, dass die das Fahrzeug zum/vom Ort der Dienstreise (Tagungsort, Ort der vorübergehenden Tätigkeit etc) lenkenden Dienstnehmer am Anreise- bzw Abreiseweg die nach dem AZG zulässigen Grenzen überschritten hätten. Arbeitgeber waren sohin zu völlig **unpraktikablen Regelungen und Maßnahmen gezwungen**, um einen Verstoß gegen das AZG und damit verbundene Verwaltungsstrafen zu vermeiden. Bezahlt werden müssen die über die Normalarbeitszeit hinausgehenden Reisezeiten ohnehin entsprechend den kollektivvertraglichen bzw vertraglichen Vorgaben, sodass sich ein besonderer **Schutzgedanke** nur im Hinblick auf die mit der Lenktätigkeit verbundenen Anstrengungen ergab, die durch die vom Gesetzgeber eingezogene und nur in den erwähnten Fällen anwendbare Höchstgrenze von zwölf Stunden aber **ohnehin berücksichtigt** wird.

## 2.2. Regelung passiver Reisezeiten betreffend Lehrlinge über 16 Jahre

Im Rahmen der erwähnten Änderung des AZG wurde auch gleich ein neuer § 11 Abs 3a in das KJBG eingefügt. Dieser sieht – § 20a AZG nachgebildet – vor, dass eine (passive) **Reisezeit für Lehrlinge** dann vorliegt, wenn der Jugendliche über Auftrag des Arbeitgebers vorübergehend seinen Dienstort verlässt, um an einem anderen Ort seine Arbeitsleistung zu erbringen, sofern während der Reisebewegung keine Arbeitsleistung erbracht wird. Durch derartige passive Reisezeiten kann die **Tagesarbeitszeit** auf bis zu **zehn Stunden ausgedehnt** werden, wenn der Jugendliche in einem Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnis steht und das 16. Lebensjahr vollendet hat; die Grenze für die Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ändert sich durch diese Regelung nicht und muss weiterhin eingehalten werden.

In der Praxis ergibt sich durch die gegenständliche Neuregelung insofern eine Änderung, als nunmehr auch **Lehrlinge** in den erwähnten Grenzen im Rahmen von Reisezeiten **mehr als acht Stunden** täglich arbeiten und daher zB Erwachsene aus dem Betrieb zu Ausbildungszwecken begleiten können. Die Ausdehnung der Arbeitszeit darf dabei nur durch die **passiven Reisebewegungen** erfolgen und die Arbeitszeit abzüglich Reisezeit die sonst geltenden arbeitszeitrechtlichen Grenzen nicht überschreiten.

## 2.3. Informationsrecht für Teilzeitbeschäftigte

In Zukunft müssen Arbeitgeber gemäß dem (ebenfalls) neu in das AZG eingefügten § 19d Abs 2a teilzeitbeschäftigte Arbeitneh-

mer darüber informieren, wenn im Betrieb frei werdende Arbeitsplätze ausgeschrieben werden, die zu einem höheren Arbeitszeitausmaß der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer führen können, wobei der Begriff der „Ausschreibung“ iSd § 9 GIBG zu verstehen ist. Ein Verstoß gegen § 19d Abs 2a AZG ist verwaltungsstrafrechtlich sanktioniert; dem Arbeitgeber droht gemäß dem neu ergänzten § 28 Abs 1 Z 6 AZG bei solchen Verstößen eine Geldstrafe in Höhe von € 20,- bis € 436,-.

In der Praxis sollen die neuen Bestimmungen **verhindern**, dass **Teilzeitbeschäftigte** bei der **Ausschreibung** von frei werdenden Arbeitsplätzen **umgangen** werden. Schon bisher enthält § 9 Abs 1 GIBG das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung, dh, dass es dem Arbeitgeber bereits vor der Neuerung durch das Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2015 grundsätzlich untersagt war, eine Stelle nur für Männer (bzw nur für Frauen) auszuschreiben. Da der Großteil der Teilzeitbeschäftigten nach wie vor weibliche Mitarbeiter sind, besteht die eigentliche Neuerung darin, dass eine offene Stelle nicht nur geschlechtsneutral auszuschreiben ist, sondern dass auch sämtliche Arbeitnehmer, seien sie voll- oder teilzeitbeschäftigt, über solche Ausschreibungen zu informieren sind. Die Information kann also nicht – wie offenbar in der Praxis üblich – etwa per E-Mail nur an einen bestimmten Personenkreis, der ausschließlich aus Vollzeitbeschäftigten besteht, geschickt werden.

Fraglich ist aber, ob eine Umgehung von Teilzeitbeschäftigten bei der Besetzung von Stellen durch die unterbliebene Bekanntgabe einer Ausschreibung durch die praktisch für den Arbeitgeber kaum ins Gewicht fallenden, angedrohten Konsequenzen für diesen Fall tatsächlich erreicht werden kann. Zudem enthält § 19d Abs 2a AZG **keine Verpflichtung** des Arbeitgebers, im Betrieb frei werdende **Arbeitsplätze grundsätzlich auszuschreiben** (freilich ist für bestimmte Betriebe eine solche Verpflichtung in Sondergesetzen geregelt) und kann die Regelung wohl auch in Zukunft nicht verhindern, dass bestimmte Stellen durch interne Absprache vergeben werden.

## 3. Änderungen im Angestelltengesetz

Im Wege eines Abänderungsantrags im Ausschuss für Arbeit und Soziales vom 3. 12. 2015 erfolgte kurzfristig noch eine Änderung des § 8 Abs 4 AngG (AB 948 BlgNR 25. GP).

Weiblichen Angestellten gebührt demnach der Anspruch auf das Entgelt gemäß § 8 Abs 4 AngG für die Dauer von sechs Wochen nach der Entbindung nur insoweit, als ihnen **nicht Wochengeld oder Krankengeld** zukommt. **Kein Entgeltanspruch** nach § 8 Abs 4 AngG besteht auch für jene Arbeitnehmerinnen, die sich vor dem individuellen und absoluten Beschäftigungsverbot vor der Entbindung in **Karenz** nach dem MSchG oder in einer Karenz befanden, die zur Betreuung eines Kindes zivilrechtlich vereinbart wurde. Nicht umfasst sind dagegen Karenzen, die zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie angetreten wurden, wie etwa Familienhospizkarenz, Pflegekarenz oder Bildungskarenz. Ansprüche nach § 8 Abs 4 AngG führen zu keinem Entfall des Kinderbetreuungsgeldes.

Mit der erwähnten Änderung wurden die gesetzlichen Ansprüche nach § 8 Abs 4 AngG mit den gesetzlichen Vorgaben in Sachen Wochengeldanspruch (Leistung aus der Krankenversicherung aus dem Versicherungsfall der Mutterschaft, der mit Beginn des Beschäftigungsverbotens einsetzt) etc verbunden. Um

den Arbeitgeber finanziell zu entlasten, soll der Anspruch auf Entgelt gemäß § 8 Abs 4 AngG für die Dauer von sechs Wochen nach der Entbindung in der Praxis nur insoweit bestehen, als der Arbeitnehmerin nicht ohnehin Wochengeld oder Krankengeld zukommt.

**Quellen:**

Lindmayr, ARD 6473/12/2015; Sabara, ARD 6476/18/2015; Binder, AVRAG<sup>2</sup> (2010); Reissner, Angestelltengesetz<sup>2</sup> (2015); Schrank, Arbeitszeitgesetz<sup>3</sup> (2015).

**Die Autorin:**

Mag. Birgit Vogt-Majarek ist seit 2004 Partnerin bei KSW und leitet mit Georg Schima die Arbeitsrechts- und Ius Laboris-Task Force. Sie berät in- und ausländische Unternehmen zu allen Themen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie Executives in allen Fragen von der Vertragserstellung bis zu dessen Beendigung. Birgit Vogt-Majarek ist ferner Autorin und Vortragende zu verschiedensten arbeitsrechtlichen und HR-spezifischen Themen.

✉ [birgit.vogt-majarek@ksw.at](mailto:birgit.vogt-majarek@ksw.at)

🌐 [lesen.lexisnexus.at/autor/Vogt-Majarek/Birgit](http://lesen.lexisnexus.at/autor/Vogt-Majarek/Birgit)

**Die Autorin:**

Mag. Marlene Schulz, Sponson zur Mag.iur. 2008, Auslandsstudium an der Universidad Complutense de Madrid. Marlene Schulz absolvierte 2012 die Rechtsanwaltsprüfung und ist nach einschlägiger Tätigkeit im Arbeitsrecht in einer anderen Rechtsanwaltskanzlei seit 2014 Rechtsanwaltsanwärtlerin bei KSW. Sie ist spezialisiert auf Individualarbeitsrecht, kollektives Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht und ebenfalls Autorin und Vortragende zu diesen Themen.

✉ [marlene.schulz@ksw.at](mailto:marlene.schulz@ksw.at)

🌐 [lesen.lexisnexus.at/autor/Schulz/Marlene](http://lesen.lexisnexus.at/autor/Schulz/Marlene)

Foto: KSW

Foto: KSW

**Redaktion:**

Mag. Manfred Lindmayr (Chefredakteur)  
Mag. Birgit Bleyer  
Mag. Bettina Sabara  
Mag. Sabine Sadlo  
Mag. Barbara Tuma  
E-Mail: [ard@lexisnexus.at](mailto:ard@lexisnexus.at)

**Lektorat und Autorenbetreuung:**

Mag. Evelyn Hahn  
1030 Wien, Marxergasse 25  
Tel. +43-1-534 52-1562 | Fax DW 142  
E-Mail: [evelyn.hahn@lexisnexus.at](mailto:evelyn.hahn@lexisnexus.at)

**Abonnentenservice:**

Tel. +43-1-534 52-0 | Fax DW 141  
E-Mail: [kundenservice@lexisnexus.at](mailto:kundenservice@lexisnexus.at)

**Anzeigen & Mediadaten:**

Alexander Mayr  
1030 Wien, Marxergasse 25  
Tel. +43-1-534 52-1116, Fax DW 144  
E-Mail: [anzeigen@lexisnexus.at](mailto:anzeigen@lexisnexus.at)  
<http://ard.lexisnexus.at/mediadaten>

**Impressum:**

Offenlegung gemäß § 25 MedienG:

**Medieninhaber und Herausgeber iSd § 1 Abs 1 Z 8 und Z 9 MedienG:** LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG | Sitz: Marxergasse 25, 1030 Wien | Unternehmensgegenstand: LexisNexis ARD Orac ist ein führender Fachverlag in Österreich im Bereich Steuern, Recht und Wirtschaft, der die Tradition der Verlagshäuser Orac und ARD unter internationalem Dach fortführt, LexisNexis ARD Orac ist ein Tochterunternehmen der international tätigen Verlagsgruppe RELX Group, deren Legal Division weltweit unter dem Namen LexisNexis firmiert, | Grundlegende Richtung: Rechtsinformation und Wirtschaftsinformation; aktuelle rechtliche Neuerungen | Geschäftsführung: Alberto Sanz de Lama | Unbeschränkt haftender Gesellschafter: Orac Gesellschaft m.b.H., Marxergasse 25, 1030 Wien | Kommanditist: Reed Messe Salzburg Gesellschaft m.b.H., Am Messezentrum 6, 5021 Salzburg | Beteiligungsverhältnisse: Alleiniger Gesellschafter der Orac Gesellschaft m.b.H.: Reed Elsevier Austria GmbH, Am Messezentrum 6, 5021 Salzburg | Gesellschafter der Reed Messe Salzburg Gesellschaft m.b.H.: Reed Elsevier Overseas B.V., Radarweg 29, 1043 NX Amsterdam (0,1 %), Reed Elsevier Austria GmbH, Am Messezentrum 6, 5021 Salzburg (99,9 %) | Alleiniger Gesellschafter der Reed Elsevier Austria GmbH: Reed Elsevier Overseas B.V., Radarweg 29, 1043 NX Amsterdam | Alleiniger Gesellschafter der Reed Elsevier Overseas B.V.: Reed Elsevier Holdings B.V., Radarweg 29, 1043 NX Amsterdam | Gesellschafter der Reed Elsevier Holdings B.V.: RELX Group plc, 1-3 Strand (<http://www.relxgroup.com/aboutus/Pages/Home.aspx>), London WC2N 5JR (50 %), Reed Elsevier Holdings Ltd., 1-3 Strand, London WC2N 5JR (50 %) | Gesellschafter der RELX Group plc: RELX PLC (52,9 %), RELX NV (47,1 %) | Gesellschafter der RELX PLC: mehr als 75 % im Streubesitz | Gesellschafter der RELX NV: mehr als 75 % im Streubesitz | Gesellschafter der Reed Elsevier Holdings Ltd.: RELX Group plc (100 %) | Redaktion: Marxergasse 25, 1030 Wien

Derzeit gilt Anzeigenpreislise Stand Jänner 2016 | Verlags- und Herstellungsort: Wien | Die Zeitschrift erscheint 1x pro Woche | Einzelheftpreis 2016: 17 €; Jahresabonnement 2016: 731 € inkl. MWST bei Vorauszahlung; Preisänderungen vorbehalten | Bankverbindung: Bank Austria, IBAN: AT84 1200 0504 2346 8600, BIC: BKAUATWW | Abbestellungen sind nur zum Jahresschluss möglich, wenn sie bis spätestens 30. 11. bekannt gegeben werden | Druck: Prime Rate GmbH, H-1044 Budapest, | Best.-Nr. 54,00,00 | ISSN 1996-2363.

**Verlagsrechte:** Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte bleiben vorbehalten. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikrofilm, Aufnahme in eine Datenbank oder auf Datenträger oder auf andere Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere Datenverarbeitungsanlagen, verwendbare Sprache übertragen werden. Das gilt auch für die veröffentlichten Entscheidungen und deren Leitsätze, wenn und soweit sie vom Einsender oder von der Schriftleitung redigiert, erarbeitet oder bearbeitet wurden und daher Urheberrechtsschutz genießen. Fotokopien für den persönlichen und sonstigen eigenen Gebrauch dürfen nur von einzelnen Beiträgen oder Teilen daraus als Einzelkopie hergestellt werden. Unbeschadet des § 37a UrhG räumt der Autor mit der Einreichung seines Manuskriptes dem Verlag für den Fall der Annahme das übertragbare, zeitlich und örtlich unbeschränkte ausschließliche Werknutzungsrecht (§ 24 UrhG) der Veröffentlichung in dieser Zeitschrift, einschließlich des Rechts der Vervielfältigung in jedem technischen Verfahren (Druck, Mikrofilm etc) und der Verbreitung (Verlagsrecht) sowie der Verwertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, einschließlich des Rechts der Vervielfältigung auf Datenträgern jeder Art, der Speicherung in und der Ausgabe durch Datenbanken, der Verbreitung von Vervielfältigungsstücken an die Benutzer, der Sendung (§ 17 UrhG) und sonstigen öffentlichen Wiedergabe (§ 18 UrhG) in allen Sprachen ein. Mit der Einreichung von Beiträgen von Arbeitsgruppen leistet der Einreichende dafür Gewähr, dass die Publikation von allen beteiligten Autoren genehmigt wurde und dass alle mit der Übertragung sämtlicher Rechte an den Verlag einverstanden sind. Mit dem vom Verlag geleisteten Honorar ist die Übertragung sämtlicher Rechte abgegolten. Aufgrund der Honorierung erlischt die Ausschließlichkeit des eingeräumten Verlagsrechts nicht mit Ablauf des dem Jahr des Erscheinens des Beitrags folgenden Kalenderjahres (§ 36 UrhG). Für die Verwertung durch Datenbanken gilt dieser Zeitraum keinesfalls. Beiträge, die ausschließlich Online erscheinen, werden derzeit wie Beiträge, die im Print publiziert werden, abgerechnet. Der Verlag behält sich vor, das Abrechnungsmodell für reine Online-Publikationen, die ab 2016 eingereicht werden, umzustellen.

**Trotz sorgfältigster Bearbeitung erfolgen alle Angaben ohne Gewähr. Eine Haftung des Verlages, der Herausgeber und der Autoren ist ausgeschlossen. Dies gilt auch für Inhalte, die exklusiv digital veröffentlicht werden.**