

Neuerungen im Arbeitsrecht ab 2016

Anhebung der Höchstarbeitszeit, Einschränkungen für Konkurrenzklauseln und ein Versuch, mehr Transparenz in ungeliebte All-in-Verträge zu bringen: Was im neuen Jahr neu ist.

GASTKOMMENTAR: *Christoph Wolf, Daniela Krömer*

Wien – Ende Oktober hat die Bundesregierung einen Arbeitsmarkt- und Konjunkturgipfel veranstaltet. Dieser führte nun dazu, dass zumindest einige jener Maßnahmen umgesetzt werden, die schon im Regierungsprogramm vereinbart waren.

So wurde beispielsweise die **Anhebung der Höchstarbeitszeit** bei Reisezeiten beschlossen: Nunmehr ist eine Arbeitszeit bis zu zwölf Stunden möglich, wenn im Rahmen einer Dienstreise ein Pkw zu lenken ist (und das Lenken des Pkws nicht zur eigentlichen Tätigkeit des Arbeitnehmers zählt).

Auch kommt es zu **Einschränkungen bei der Vereinbarung von Konkurrenzklauseln und der Rückzahlung von Ausbildungskosten**: Konkurrenzklauseln sind jetzt nur mehr ab einer Entgeltgrenze in Höhe des 20-Fachen der täglichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2016: 3240 Euro monatlich) zulässig, die vereinbarte Konventionalstrafe darf sechs Nettomonatsentgelte ohne Sonderzahlungen nicht übersteigen. Bei Ausbildungskosten beträgt die Rückforderungsfrist jetzt maximal vier Jahre, der Rückforderungsbetrag ist zwingend nach Monaten zu aliquotieren.

Transparenz schaffen

Mehr Transparenz bei der Vertragsgestaltung will der Gesetzgeber bei den in der Praxis weitverbreiteten All-in-Verträgen erreichen. **All-in-Verträge** legen pauschal für die gesamte Arbeitszeit ein einheitliches Entgelt fest, ohne zwischen Normalarbeitszeit und Überstundenarbeit zu differenzieren. Der Arbeitnehmer kann so nicht klar nachvollziehen, ob sein All-in-Bezug zumindest das kollektivvertragliche Mindestentgelt inklusive der gesetzlich vorgegebenen Überstundenvergütung erreicht. Denn um das mindestens zustehende Über-

stundenentgelt richtig berechnen zu können, ist es erforderlich zu wissen, wie hoch die Basis, nämlich das Entgelt für die Normalarbeitszeit(stunde), ist.

Die Rechtsprechung hat sich bisher damit geholfen, dass das kollektivvertragliche Mindestentgelt als Grundlohn herangezogen wurde. In der Vertragsgestaltung konnte daher bisher auf die kollektivvertragliche Einstufung verwiesen werden. So war klar, dass die darüber hinausgehenden Zahlungen im Rahmen des All-in der Abgeltung der Überstunden dienen.

Damit ist nun Schluss, denn ab 1. Jänner 2016 muss das monatlich zustehende Grundgehalt betragsmäßig im Dienstzettel/Arbeitsvertrag ausgewiesen werden (§ 2 Abs 2 Z 9 AVRAG). Durch diese Regelung erspart der Gesetzgeber dem Arbeitnehmer zu Beginn des Dienstverhältnisses die Mühe, sein Grundgehalt im Kollektivvertrag recherchieren zu müssen. Eine auf Kollektivvertrag beruhende Anhebung des Grundgehalts (in den Folgejahren) muss allerdings nicht mitgeteilt werden (§ 2 Abs 6 Z 2 AVRAG).

Wird das Grundgehalt betragsmäßig nicht ausgewiesen, hat der Arbeitnehmer zwingend Anspruch auf das Grundgehalt einschließlich der branchen- und ortsüblichen Überzahlungen, der am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt.

Basis für die Berechnung der Überstunden wäre dann auch eine branchenübliche Überzahlung. Nach Erläuterungen in der Regierungsvorlage ist dies jener Lohn, den ein Arbeitnehmer üblicherweise entsprechend der Ausbildung und Berufserfahrung in einer bestimmten Branche in einer bestimmten Region verdient.

Dieser neue, weitgehend unbestimmte Gesetzesbegriff bedeutet in der Praxis, dass es im Streitfall

zu langwierigen gerichtlichen Auseinandersetzungen darüber kommen wird, welche Überzahlungen nun zugrunde zu legen sind. Der über dieses Grundgehalt hinausgehende Rest des All-in-Bezugs verbleibt wie bisher zur Abgeltung der Überstunden.

Für jene Arbeitgeber, die sich bereits jetzt an die Vorgaben der Rechtsprechung gehalten und auf den kollektivvertraglichen Bezug verwiesen haben, ändert sich kaum etwas. Sie müssen den Dienstzettel/Arbeitsvertrag neben der Einstufung in den Kollektivvertrag lediglich um den dort geregelten Betrag ergänzen. Für deren Arbeitnehmer wird so ersichtlich, dass sie für ihre Arbeitsleistungen in der Normalarbeitszeit keine Überzahlung über den Kollektivvertrag erhalten, wie dies teilweise suggeriert wurde. Dies wollte der Gesetzgeber, wirft man einen Blick in die Gesetzesmaterialien, auch erreichen.

Klarheit ...

Fraglich ist, wie mit den jährlichen Kollektivvertragserhöhungen umzugehen ist. Bedarf es bei einem All-in-Bezug jedes Jahr der Ausstellung eines Dienstzettels? Der Gesetzestext des § 2g AVRAG ist hier nicht klar. Er verweist nämlich nicht auf den oben genannten § 2 Abs 6 Z 2 AVRAG, der die Ausnahme von der Pflicht zur Mitteilung von Änderungen regelt. Allerdings besteht auch ein zivilrechtlicher Anspruch der Arbeitnehmer auf Übermittlung einer schriftlichen Darstellung der monatlich zustehenden Bezüge, aus der das aktuelle monatliche Entgelt für die Normalarbeitszeit ersichtlich sein muss.

... schaffen dann die Gerichte

Dies spricht gegen eine Pflicht zur jährlichen Ausstellung eines Dienstzettels. Eine klare Antwort auf diese Frage hat der Gesetzgeber aber nicht gegeben, die Lösung dieser Frage wird wieder einmal den Gerichten überlassen.

CHRISTOPH WOLF ist Partner bei CMS in Wien.

DANIELA KRÖMER ist Associate bei CMS Wien. www.cms-rrh.com.



Dauernd neue Dienstzettel bei den ungeliebten All-in-Verträgen? Für Arbeitsrechtler bleiben einige Fragen offen.