

TRAINING

Das Magazin für Weiterbildung und HR-Management

Nr. 8 | Dezember 2014

Tatjana Lackner

Trainerin des Jahres 2014
»Sprache muss man beißen!«



In dieser Ausgabe

KOMMUNIKATION: Wir sind authentisch!
AUS DER FORSCHUNG: Führen über Werte
SO NICHT: ein »Lifedesigner« auf der Bühne

COACHING UND MEDIATION: Ausbildungen
SEMINARTRENDS 2015: kürzer und präziser
VERANSTALTUNGSBERICHTE: HR-Tagungen

Arbeits- und Sozialrecht: Neuerungen

Dieser Artikel bietet einen Überblick über gesetzliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht durch das ASRÄG 2014. Das Inkrafttreten ist bereits mit 1. Jänner 2015 geplant.



Gastautorin

Birgit Vogt-Majarek

ist Rechtsanwältin mit Schwerpunkt Arbeits- und Gesellschaftsrecht und Partnerin der Kanzlei Kunz Schima Wallentin Rechtsanwälte OG (KSW).
office@ksw.at
www.ksw.at

DAS JÜNGST BESCHLOSSENE Gesetzespaket sieht die umfassende Erweiterung und Änderung der bestehenden Bestimmungen zum Schutz vor Lohn- und Sozialdumping sowie eine Reduktion der Bürokratie, insbesondere im Bereich der Arbeitszeitaufzeichnungen vor. Durch ein Bündel an Maßnahmen sollen künftig Unterentlohnung und dadurch bedingte Wettbewerbsverzerrungen zwischen Unternehmen noch stärker zurückgedrängt werden. Die Erleichterungen bei den Arbeitszeitaufzeichnungen sollen bei den Unternehmen zu ganz erheblichen Einsparungen von insgesamt über 25 Millionen Euro führen.

Änderungen im Arbeitszeitgesetz Teleheimarbeiter

Die Möglichkeit, bloß Aufzeichnungen über die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit zu führen (sogenannte Saldenaufzeichnungen), war bisher an die Voraussetzung geknüpft, dass Arbeitnehmer sowohl die Lage ihrer Arbeitszeit und ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können, als auch ihre Arbeitszeit überwiegend außerhalb der Arbeitsstätte verbringen. Das Erfordernis der überwiegenden Tätigkeit außerhalb der Arbeitsstätte soll künftig entfallen; ferner soll die bloße Saldenaufzeichnung auch bei jenen Arbeitnehmern möglich sein, die überwiegend in ihrer Wohnung tätig sind (Teleheimarbeiter), auch wenn sie nicht weitgehend selbst ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsort bestimmen können.

Arbeitnehmer mit fixer Arbeitszeiteinteilung

Bei Arbeitnehmern mit fixer Arbeitszeiteinteilung muss die Arbeitszeit künftig nicht mehr laufend aufgezeichnet werden. Vielmehr sieht das ASRÄG 2014 vor, dass die Arbeitgeber künftig bloß die Einhaltung der schriftlich festgehaltenen, fixen Arbeitszeiteinteilung bestätigen müssen. Dies hat zumindest am Ende jeder Entgeltzahlungsperiode (in der Regel das Monat) sowie auf Verlangen des Arbeitsinspektors zu erfolgen. Nur Abweichungen von der

fixen Arbeitszeiteinteilung sind weiterhin laufend aufzuzeichnen. Unter Abweichungen sind z. B. Änderungen der Lage der Arbeitszeit, oder auch Mehr- oder Überstunden zu verstehen. Bei Nichteinhaltung der Aufzeichnungspflichten für Abweichungen sind die Verfallsfristen gehemmt, wenn wegen des Fehlens von Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar ist.

Aufzeichnung von Ruhepausen

Der Entfall der Aufzeichnungspflicht für Ruhepausen wird durch das ASRÄG 2014 ebenfalls ausgedehnt. Dies wird künftig zum einen in Betrieben ohne Betriebsrat auch durch schriftliche Einzelvereinbarung ermöglicht; zum anderen entfällt die bisherige Beschränkung des Entfalls der Aufzeichnungspflicht auf Ruhepausen im gesetzlichen Mindestausmaß.

Arbeitszeitaufzeichnungen

Arbeitnehmer haben künftig bei nachweislichem Verlangen einmal monatlich Anspruch auf die kostenfreie Übermittlung ihrer Arbeitszeitaufzeichnungen. Als rechtliche Konsequenz der Nichterfüllung dieses Anspruchs wird die Hemmung der Verfallsfristen auch in diesem Fall festgelegt, die solange andauert, als die Übermittlung verwehrt wird.

Änderungen im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)

Klarstellung des Entsendebegriffs

Das ASRÄG 2014 enthält eine transparentere Regelung des Entsendebegriffs, als sie § 7a AVRAG bisher vorsah, verbunden mit einer gesetzlichen Klarstellung, in welchen Fällen keine Entsendung von Arbeitnehmern vorliegt.

Ausweitung der Lohnkontrolle

Das beschlossene Gesetzespaket sieht die Befugnis der zuständigen Behörden vor, nicht nur die ordnungsgemäße Bezahlung des Grundlohns (d. h. Stundenlohn plus Überstunden), sondern sämtliche den in Österreich beschäftigten

Arbeitnehmern zustehenden Entgelte bzw. Entgeltbestandteile zu kontrollieren.

Bestellung verantwortlicher Beauftragter

Ergänzt werden im Gesetzespaket auch konkrete Regelungen betreffend die Bestellung verantwortlicher Beauftragter für die Einhaltung der Bestimmungen des AVRAG (betreffend Anti-Lohn- und Sozialdumping). Die Bestellung wird – ähnlich wie nach § 23 ArbIG oder § 28a Abs 3 AuslBG – erst dann wirksam, wenn eine entsprechende schriftliche Mitteilung über die erfolgte Bestellung bei der Zentralen Koordinationsstelle oder beim zuständigen Träger der Krankenversicherung eingelangt ist.

Verjährung im Fall des Lohndumpings

Bislang ist eine Strafverfolgung möglich, solange der Arbeitgeber den vorenthaltenen Grundlohn nicht nachzahlt; auch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses bewirkt keinen Eintritt der Verfolgungsverjährung. Davon abweichend sollen Verfolgungs- und Strafbarkeitsverjährung künftig mit dem Zeitpunkt der Fälligkeit des Entgelts zu laufen beginnen. Bei einer mehrere Lohnzahlungszeiträume umfassenden Unterentlohnung beginnt der Lauf der entsprechenden Verjährungsfristen künftig mit der Fälligkeit des Entgelts der letzten Lohnzahlungsperiode.

Ausweitung der Verwaltungsstrafen

Aktuell sind insbesondere die Nichtmeldung einer Entsendung sowie das Nichtbereithalten der Entsendemeldung in Kopie und der Unterlagen über die Anmeldung der Arbeitnehmer zur Sozialversicherung am Arbeitsort sanktioniert. Die Verwaltungsstrafatbestände werden mit dem ASRÄG 2014 dahin gehend erweitert, dass künftig auch die Nichtübermittlung dieser Unterlagen an die Abgabenbehörde (trotz deren Aufforderung) sanktioniert wird. Neben der Anhebung des Strafrahmens der Verwaltungsstrafen bei Lohndumping wird klar gestellt, dass die Strafe(n) nicht pauschal je Arbeitgeber, sondern für jeden Arbeitnehmer zu verhängen sind, für den die Lohnunterlagen nicht bereitgehalten werden, bzw. für den die Übermittlung der genannten Unterlagen nicht erfolgt.

Änderungen im Arbeitnehmerschutzgesetz (ASchG)

Präventivfachkräfte

Mit dem Gesetzespaket erfolgt die Klarstellung der bereits bisher gängigen Auslegung, dass die Funktionen der Präventivkraft (Sicherheits-

dieBerater
Unternehmen Mensch

Extrabunt.

Online buchen mit
-10% Webbonus!

Kursprogramm
2015 – out now!

Bequem online buchen
shop.dieberater.com

fachkraft und Arbeitsmediziner) und der Sicherheitsvertrauensperson miteinander vereinbar sind. Die Doppelfunktion kann aber nur in Anspruch genommen werden, wenn es sich bei den Präventivfachkräften um Arbeitnehmer des jeweiligen Unternehmens handelt.

Brandschutzgruppen

Die bisher im ASchG vorgesehenen Bestimmungen zur Errichtung einer Brandschutzgruppe (falls die landesrechtlichen Vorschriften keine ausreichenden Maßnahmen zum Brandschutz vorsehen) werden künftig entfallen. Gleichzeitig werden auch die entsprechenden Regelungen in den Durchführungsverordnungen (Arbeitsstättenverordnung bzw. Verordnung über die Sicherheitsvertrauensperson) angepasst.

Änderungen im Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG)

Angesichts der verfassungsrechtlich gebotenen Gleichstellung von Zeiten des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld mit Zeiten eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes sind diese Zeiten künftig (so wie auch Zeiten des Bezugs von Wochen- oder Krankgeld aus einer Krankenversicherung aufgrund eines arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses) für den Anspruch und für die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld zu berücksichtigen. **T**