



Januar 2007

Infoservis – Das neue Arbeitsgesetzbuch wirksam ab 1. Januar 2007

Mit 1.1.2007 ist das neue Arbeitsgesetzbuch (weiter nur **ArbGB**) in Kraft getreten. In dieser Ausgabe des Infoservice informieren wir Sie über die wichtigsten Änderungen:

DIE WICHTIGSTEN ÄNDERUNGEN IM NEUEN ArbGB

Umfassende Rechtsregelung

Seit 1.1.2007 stellt das ArbGB **ein umfassendes Regelwerk arbeitsrechtlicher Vorschriften** dar. Neu sind die Bestimmungen betreffend die Gesetze über Gehalt und Lohn, Reisekosten, ferner übernommene Regelungen mancher Vorschriften über bestimmte Arbeitshindernisse, zum Urlaub, zur materiellen Absicherung während des Studiums oder bei der Ausübung der Arbeit, über die Freistellung zur Ausübung einer Funktion in der Gewerkschaft usw.

Entstehung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis entsteht im Unternehmen grundsätzlich aufgrund eines Arbeitsvertrages. Die bisherigen durch Ernennung begründeten Arbeitsverhältnisse leitender Angestellter gelten mit Wirksamkeit des neuen ArbGB als mit Arbeitsvertrag geschlossene Arbeitsverhältnisse. Im Grunde heißt das, dass es seit dem 1.1.2007 nicht mehr möglich ist, einen leitenden Angestellten ohne weiteres aus seiner Funktion abuberufen, so wie das bisher der Fall war. Es sei denn, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nützen die neue Regelung des § 73 Absatz 2 ArbGB. Diese Bestimmung ermöglicht es, mit einem leitenden Angestellten ein Abkommen über die Möglichkeit seiner Abberufung von der Position abzuschließen, wenn gleichzeitig vereinbart wird, dass der leitende Angestellte auch selbst von dieser Position zurücktreten kann. Weiterhin gilt jedoch, dass damit nicht auch das Arbeitsverhältnis endet, sondern nur die Ausübung der Funktion eines leitenden Angestellten.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

A) Die Arbeitsdisziplin: als Kündigungsgrund gemäß § 52 g) ist an Stelle der Wortverbindung „die Verletzung der Arbeitsdisziplin“ der Ausdruck **„die Verletzung der**

sich aus rechtlichen Vorschriften ergebenden Pflichten bezüglich der geleisteten Arbeit
“ getreten.

B) Die Kündigungsfrist: wurde für Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf **2 Monate** festgelegt. Es liegt aber im Ermessen beider Seiten, eine andere Kündigungsfrist zu vereinbaren.

C) Angebotspflicht: die so genannte Angebotspflicht des Arbeitgebers im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber wurde **abgeschafft**. Bisher konnte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nur dann kündigen (soweit es sich nicht um eine fristlose Entlassung oder eine Verletzung der Arbeitsdisziplin handelte), wenn der Arbeitgeber nicht mehr in der Lage war, den Arbeitnehmer an dem Ort, der als Dienstort vereinbart wurde, oder am Ort seines Wohnsitzes zu beschäftigen, oder wenn der Arbeitnehmer das Angebot zu einer anderen geeigneten Arbeit abgelehnt hat.

Abfindung

Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis **aus organisatorischen Gründen** aufgelöst wurde, hat Anspruch auf eine **Abfindung in der Höhe von mindestens dem 3-fachen durchschnittlichen Monatsverdienst** (das ist die Mindesthöhe, es kann eine höhere Abfindung vereinbart werden). Eine **Abfindung in der Höhe von mindestens dem 12-fachen des durchschnittlichen Monatsverdienstes** gebührt jenem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis **aus Gesundheitsgründen**, wegen einer während der Arbeit erlittenen Verletzung, einer Berufskrankheit, oder der Gefährdung von Berufskrankheiten aufgelöst wurde.

Nebenbeschäftigung

Die Unterscheidung zwischen Haupt- und Nebenarbeitsverhältnissen wurde aufgehoben. Die Arbeitsverhältnisse sind ohne Rücksicht darauf, ob sie für eine wöchentliche Arbeitszeit vereinbart künftig gleich zu beurteilen wurden oder nicht. Bei den bisherigen Nebenarbeitsverhältnissen wurde somit der Schutz erweitert, vor allem im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bis jetzt war es so, dass das Nebenarbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen mit 15-tägiger Kündigungsfrist aufgelöst werden konnte.

Arbeitszeitkonto

Das ArbGB regelt eine neue Institution - das Arbeitszeitkonto. Es soll **dem Arbeitgeber helfen, auf den wechselnden Bedarf der Arbeit in Bezug auf den Absatz der Produktion flexibel zu reagieren**. Das Arbeitszeitkonto könnte zum Beispiel in der Bau-/Landwirtschaft etc genutzt werden. Der Arbeitgeber regelt mit dem Arbeitnehmer die Arbeitszeit nach individuellem Bedarf (Zug um Zug). Das hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer manches Mal mehr Zeit abarbeitet und dafür ein anderes Mal frei hat. Letztlich muss nur die Zahl der abzuarbeitenden Stunden eingehalten werden. Dazu ist es notwendig, eine fortlaufende Evidenz zu führen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vor Schluss der Ausgleichsperiode) muss der Lohn ausgeglichen werden. Der Arbeitnehmer ist geschützt, indem ihm **der Arbeitgeber während der gesamten Zeitdauer, auch wenn er nur wenig „genutzt“ wird, minimal 80 % seines durchschnittlichen Verdienstes auszahlen muss**.

Überstundenregelung

Das ArbGB beseitigt die Möglichkeit der Festsetzung des Lohnes unter Bezugnahme auf Überstunden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, jede abzuarbeitende Überstunde zu bezahlen. **Das ArbGB lässt im Unterschied zur früheren Regelung keine Vereinbarung des Lohnes unter Bezugnahme auf Überstundenarbeit zu**. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer bis zu 150 Überstunden anordnen. Es ist möglich, dieses Limit im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer später auf bis zu 208 (bzw 416 bei einem Arbeitgeber, und zwar der der Gewerkschaft angehört) Stunden pro Jahr zu erhöhen. Der Gesamtumfang darf jedoch durchschnittlich 8 Stunden pro Woche für die Zeit von höchstens 26 (bzw 52) Wochen nicht überschreiten. Eine Überstundenarbeit von Jugendlichen unter 18 Jahren ist laut ArbGB verboten.

Lohnersatz

Mit dem neuen ArbGB wurde die Möglichkeit des Gerichtes zur Minderung des Lohnersatzes bei zu Unrecht erfolgter Auflösung des Arbeitsverhältnisses abgeschafft. **Weiters ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei unwirksamer Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer Lohnersatz für die gesamte Zeitdauer des Arbeitsverhältnisses zu leisten** (inklusive der Zeit, in der der Arbeitnehmer faktisch nicht arbeiten wird und das Gerichtsverfahren über die Gültigkeit der Auslösung des Arbeitsverhältnisses läuft). Bisher hatte der Arbeitgeber die Pflicht, den Lohnersatz nur für die Dauer von 6 Monaten zu leisten. Anschließend konnte er bei Gericht eine angemessene Minderung dieses Ersatzes bzw die Nichtanerkennung dieses Ersatzes beantragen. Laut dem

ArbGB ist das Gericht nun nicht mehr berechtigt, den Lohnersatz zu mindern oder nicht anzuerkennen.

Arbeitsbereitschaft

Bisher konnte der Arbeitnehmer pro Jahr 400 Stunden Arbeitsbereitschaft über den Rahmen der Arbeitszeit hinaus leisten. Nunmehr sind unter Arbeitsbereitschaft nur jene Fälle zu verstehen, in denen der **Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung an einer anderen vereinbarten Stelle, außerhalb des Arbeitsplatzes bereit ist** (zB ein „am Telefon“ wartender Arzt). Für diese Arbeitsbereitschaft steht dem Arbeitnehmer 1/10 des durchschnittlichen Verdienstes zu.

Vereinbarungen über außerhalb eines Arbeitsverhältnisses zu leistende Arbeiten

Nach der bisherigen Rechtslage konnte eine so genannte Vereinbarung über Arbeitsleistung oder eine Vereinbarung über Arbeitstätigkeit nur dann abgeschlossen werden, wenn eine regelmäßige Beschäftigung innerhalb der vereinbarten Arbeitszeit entweder unmöglich oder für den Arbeitgeber unzweckmäßig oder unwirtschaftlich war. **Diese Beschränkungen hat das ArbGB nicht übernommen.**

Eine andere bedeutende Änderung bei Vereinbarungen über die Durchführung von Arbeiten ist die Erhöhung der Begrenzung für diese Arbeit von ursprünglich 100 auf künftig **150 Stunden im Kalenderjahr.**

Bei der Vereinbarung über die Arbeitstätigkeit bleibt zwar die Bedingung gültig, dass die Arbeitszeit die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten darf. Neu ist aber die Abschaffung der Möglichkeit einer Vereinbarung, mit der die Arbeit bis zum Ausmaß der festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb von 3 Monaten ausgeübt werden konnte, zB bei Mehrbedarf an Arbeit seitens des Arbeitsgebers. Die Regierungsverordnung Nr. 108/1994 Slg, die diese Ausnahme geregelt hat, wurde mit dem neuen ArbGB abgeschafft.

Haftung des Arbeitsgebers für Sachen des Arbeitnehmers

Für abgelegte Sachen (Wertgegenstände) des Arbeitnehmers, die in die Arbeit nicht gewöhnlich mitzubringen sind (Wertsachen usw), haftet neu der Arbeitgeber **bis zu einer Höhe von CZK 10.000,00** – bisher waren es nur CZK 5.000,00. Für Sachen (Gegenstände),

die gewöhnlich in die Arbeit mitzubringen sind (wie Schuhe und Bekleidung), haftet der Arbeitgeber, wie bisher, ohne Beschränkung.

Jugendliche

Jugendliche unter 18 Jahren dürfen [neu] nur 30 Stunden pro Woche arbeiten.

Erholungsurlaub

Das ArbGB kennt nur mehr drei Arten des Erholungsurlaubes. Der so genannte „weitere Urlaub“ wurde abgeschafft.

Neu ist, dass der Arbeitgeber (Unternehmer) das Standardausmaß von 4 Wochen beliebig **erhöhen** darf. Das kann auch unterschiedlich für Gruppen von Arbeitnehmern geschehen, wenn diese die festgelegten Bedingungen erfüllen. Der Arbeitgeber ist aber verpflichtet, den Grundsatz der Gleichbehandlung zu respektieren. Eine bestimmte Anzahl freier Tage in jedem Kalenderjahr muss der Arbeitnehmer jedoch aufbrauchen. Das neue ArbGB ermöglicht die Auszahlung eines nicht verbrauchten Urlaubes nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. In allen anderen Fällen muss der Arbeitnehmer den Urlaub in Anspruch nehmen, und zwar spätestens bis 31.10. des folgenden Kalenderjahres.

Materielle Haftung des Arbeitnehmers

Hierbei handelt es sich mehr um eine kosmetische Änderung, die das neue ArbGB gebracht hat. Die bisherige „Vereinbarung über materielle Haftung“ heißt nunmehr „**Vereinbarung über die Haftung**“. Es handelt sich hierbei um die Haftung des Arbeitnehmers für anvertraute Werte.

Unter Berücksichtigung der oben beschriebenen Übersicht der wichtigsten Änderungen bei arbeitsrechtlichen Verhältnissen empfehlen wir Ihnen, eine Überprüfung der bestehenden arbeitsrechtlichen Vereinbarungen vorzunehmen.