

GARGER | SPALLINGER | HUGER
RECHTSANWÄLTE GMBH



Was gibt es Neues im Arbeitsrecht?

Update
Rechtsprechung
Gesetze



Übersicht

Neues im Arbeitsrecht

Teil 1: Rechtsprechung

Teil 2: Gesetzgebung

Dieser Vortrag und diese Folien sollen einen Überblick geben, erheben aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit und können die Rechtsberatung für den konkreten Einzelfall daher nicht ersetzen. Jegliche Haftung ist daher ausgeschlossen.

Außendienst – Ist Fahrzeit Wohnung – erster/letzter Kunde als Arbeitszeit zu vergüten?

OLG Wien 25.10.2017, 10 Ra 54/17k

Sachverhalt

- Kundendiensttechniker ohne festen Arbeitsort mit Firmenfahrzeug
- Fahrten von Wohnort zu Kunden und zurück

Rechtsfrage

- Ist Anfahrt zum ersten Kunden vom Wohnort und Rückfahrt vom letzten Kunden zum Wohnort Arbeitszeit gemäß AZG und zu vergüten?

Außendienst – Ist Fahrzeit Wohnung – erster/letzter Kunde als Arbeitszeit zu vergüten?

OLG Wien 25.10.2017, 10 Ra 54/17k

Ergebnis

- Fahrzeiten vom Wohnort zum Kunden und vom Kunden zum Wohnort sind Arbeitszeit iSv § 2 AZG (entspricht EuGH 10.09.2015, C-266/14)
- Reisezeit ist Arbeitszeit im engeren Sinn
- Für aktive Reisezeiten wäre für Überstundenabgeltung geringere Entlohnung zulässig, wenn Lenken des PkW geringerwertige Tätigkeit als Haupttätigkeit (OGH 22.09.1993, 9 ObA 182/93)
- Reisetätigkeit ist zu vergüten

Entlassung Betriebsrat wegen Hassposting

OLG Wien 25.10.2017, 10 Ra 58/17y

Sachverhalt

- Betriebsratsmitglied kommentiert Facebook-Posting zur Wiener Gemeinderatswahl: *„Ihr linkslinken Dummschwätzer habt wohl mächtig Angst vor Sonntag!! Besser wäre es für euch Parasiten, ihr sucht euch eine Arbeit! Linkes Dreckspack!!!“*
- hat in Folge Kommentar gelöscht, auf Facebook-Profil war aber Arbeitgeber angegeben
- AN wurde entlassen – AG klagte auf nachträgliche Zustimmung zur Entlassung

Rechtsfrage

- Entlassungsgrund: mit Vorsatz begangene strafbare Handlung mit mehr als 1-jähriger Freiheitsstrafe bedroht oder mit Bereicherungsvorsatz begangene strafbare Handlung (§122 Abs 1 Z 2 ArbVG) oder erhebliche Ehrverletzung gegen Betriebsinhaber oder andere AN (§ 122 Abs 1 Z 5 ArbVG)
- Verhetzung (§ 283 Abs 2 StGB): öffentlich in Absicht, die Menschenwürde anderer zu verletzen, Gruppe wegen Weltanschauung beschimpft, die geeignet ist, diese Gruppe in der öffentlichen Meinung verächtlich zu machen oder herabzusetzen

Entlassung Betriebsrat wegen Hassposting

OLG Wien 25.10.2017, 10 Ra 58/17y

Ergebnis

- Äußerungen sind nach Wortlaut und Wortsinn ein Beschimpfen
- aber keine qualifizierte Ehrverletzung iSd § 283 StGB (Verhetzung), weil sie nicht die Menschenwürde verletzen
- keine strafbare Handlung iSd § 122 Abs 1 Z 2 ArbVG
- Facebook-Kommentar richtet sich nicht gegen Arbeitskollegen – keine Ehrverletzung
- auch keine Untreue, weil kein vorsätzlicher und pflichtwidriger Verstoß gegen dienstliche Interessen
- aus Posting ergibt sich nicht, dass es sich um Meinung des AG handelt
- kein Entlassungsgrund

Umdeutung Werkvertrag in Dienstvertrag

OGH 28.11.2017, 9 ObA 36/17k

Sachverhalt

- Beklagte war von 2000 bis 2013 als Ärztin auf Werkvertragsbasis beschäftigt
- GPLA Prüfung – Einstufung als unselbständige Tätigkeit
- Gesellschaft wurden Sozialversicherungsbeiträge (Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge) in Höhe von rund EUR 38.000,-- vorgeschrieben
- GSVG-Beiträge in Höhe von EUR 6.265,39 wurden der Ärztin zurückgezahlt

Rechtsfrage

- Kann die Arbeitgeberin Regress bezüglich der rückerstattenden GSVG-Beiträge verlangen, weil die Ärztin sonst diesbezüglich bereichert wäre?

Umdeutung Werkvertrag in Dienstvertrag

OGH 28.11.2017, 9 ObA 36/17k

Ergebnis

- § 58 Abs 2 ASVG: DG schuldet die DN- und DG-Beiträge zur Sozialversicherung
- § 60 Abs 1 ASVG: DG ist berechtigt DN-Beiträge bei sonstigem Verlust des Abzugsrechts spätestens bei der auf die Fälligkeit des Beitrags folgenden Entgeltzahlung vom Entgelt abzuziehen; außer nachträgliche Entrichtung ist nicht vom DG verschuldet, wobei bei nachträglicher Entrichtung nicht mehr Beiträge als für 2 Lohnzahlungszeiträume abgezogen werden dürfen
- § 60 ASVG ist eine abschließende Regel
- Keine Verpflichtung des DN zum Ersatz von DN-Beiträgen
- gilt auch trotz Sozialversicherungszuordnungsgesetz (geltend ab 01.07.2017) weiterhin, allerdings Risiko reduziert, weil nach § 41 Abs 3 GSVG Beiträge an SVA an GKK zu überweisen sind und auf die DN- und DG-Beiträge anzurechnen sind

Videoüberwachung im Betrieb

VwGH 23.10.2017, Ro 2016/04/0051

Sachverhalt

- AG plante Einrichtung einer Videoüberwachung in Unternehmenszentrale (Überwachung von Ein- und Ausgängen), keine Überwachung von Arbeitsplätzen, Auswertung der Videodaten nur im Anlassfall
- AG meldete Videoüberwachung der Datenschutzbehörde
- Datenschutzbehörde erteilte Verbesserungsauftrag (Vorlage einer Betriebsvereinbarung)
- AG legte BV nicht vor => Registrierung der Datenanwendung wurde abgelehnt

Rechtsfrage

- Darf Datenschutzbehörde als Vorfrage Erfordernis einer Betriebsvereinbarung beurteilen?
- Ist eine Betriebsvereinbarung nach § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG (Einführung eines Personaldatensystems) erforderlich?

Videüberwachung im Betrieb

VwGH 23.10.2017, Ro 2016/04/0051

Ergebnis

- Meldepflicht und Registrierungsverfahren für Videoüberwachungen ist in § 50c DSG geregelt (danach sind BV's vorzulegen, soweit solche abzuschließen sind)
- Verpflichtung zum Abschluss von BV ist daher Vorfrage, die von der Datenschutzbehörde zu beurteilen ist
- Bilddaten sind personenbezogene Daten; § 96a Abs 1 Z 1 ArbVG erfasst „Systeme zur automationsunterstützten Ermittlung von personenbezogenen Daten“
- für Videoüberwachung kann daher BV erforderlich sein
- Im Anlassfall aber Aufhebung der Entscheidung, weil nicht ausreichend begründet, dass Datenanwendung über die Ermittlung allgemeiner Angaben zur Person hinausgehe
- ab 25.05.2018 DSGVO: Videoüberwachung in §§ 12, 13 DSG neu; § 11 DSG neu: ArbVG ist Vorschrift iSv Art 88 DSGVO, soweit es um personenbezogene Daten geht

Widersprüchliche Angaben in Arbeitszeitaufzeichnungen

VwGH 23.11.2017, Ra 2017/11/0243

Sachverhalt

- bei Kontrolle durch Arbeitsinspektorat wurden Arbeitszeitaufzeichnungen vorgelegt
- Arbeitszeitaufzeichnungen: linke Seite wies „gestempelte Arbeitszeiten“ und Unterbrechungen für jeweiligen Arbeitstag aus (zB 8:51 bis 13:32 samt zugehöriger Teilsumme 3h 41 min, und von 14:04 bis 18:10 samt zugehöriger Teilsumme 4 h 6 min); rechte Seite wurde in Rubrik „Ist Std“ eine Gesamtarbeitszeit für den jeweiligen Arbeitstag ausgewiesen, die mit Teilsummen auf linker Seite nicht übereinstimmte (zB für Beispieltag lediglich 7 h 39 min)
- AG erklärte Abweichung damit, dass nicht alle gestempelten Zeiten als Arbeitszeit anerkannt wurden, sondern nur jene innerhalb des vorgegeben Dienstplans
- Geschäftsführer wurde zu Verwaltungsstrafe verurteilt

Rechtsfrage

- Können die widersprüchlichen Aufzeichnungen ausreichend nach § 26 AZG sein?

Widersprüchliche Angaben in Arbeitszeitaufzeichnungen

VwGH 23.11.2017, Ra 2017/11/0243

Ergebnis

- § 26 AZG: AG hat zur Überwachung der Einhaltung der Höchstarbeitszeit und der gesetzlichen Ruhepausen Aufzeichnungen über die Arbeitsstunden zu führen
- § 28 Abs 1 Z 3 AZG: bei mangelhaften Aufzeichnungen droht Verwaltungsstrafe von EUR 20 bis EUR 436
- nach Rspr müssen Aufzeichnungen so beschaffen sein, dass Überwachung der Einhaltung des AZG möglich ist
- im gegenständlichen Fall keine mangelhaften Aufzeichnungen, weil nicht von Bedeutung, ob AG die Arbeitszeit anerkennt; durch Stechuhrsystem wird tatsächliche Arbeitszeit gemessen; für Kontrolle AZG kommt es zunächst ausschließlich auf die gestempelten Zeitpunkte an

Bereitschaftszeit als Arbeitszeit

EuGH 21.02.2018, C-518/15, Matzak

Sachverhalt

- Feuerwehrmann in Belgien
- Streitigkeit über Arbeitsentgelt für Arbeitsleistungen, insbesondere für zu Hause verbrachte Bereitschaftsdienstzeiten
- Vorabentscheidungsersuchen an EuGH betreffend Auslegung der RL 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

Rechtsfrage

- Art 2 RL 2003/88/EG regelt Begriff der Arbeitszeit („jede Zeitspanne, während der ein AN gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem AG zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt“)
- Ist Art 2 so auszulegen, dass für Bereitschaftszeiten zu Hause Arbeitsentgelt festzulegen ist?
- Ist Art 2 so auszulegen, dass Bereitschaftszeit zu Hause als Arbeitszeit anzusehen ist, wenn Verpflichtung besteht binnen 8 Minuten Ruf des AG zum Einsatz Folge zu leisten?

Bereitschaftszeit als Arbeitszeit

EuGH 21.02.2018, C-518/15, Matzak

Ergebnis

- Frage des Arbeitsentgelts liegt nicht in Zuständigkeit der EU; Mitgliedstaaten können Arbeitsentgelt entsprechend den Definitionen der RL festlegen, sind aber nicht dazu verpflichtet
- im vorliegenden Fall ist Bereitschaftszeit als Arbeitszeit anzusehen, weil sich AN ausschließlich am Wohnsitz aufhalten durfte und binnen 8 Minuten Einsatzbefehl Folge leisten musste; dadurch Möglichkeit des AN eingeschränkt sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen; dadurch Unterschied zu Bereitschaftsdienst, wo nur erreichbar
- Auswirkungen auf Österreich: § 20a AZG Rufbereitschaft – kann uU als Arbeitszeit gelten!

Änderungen bei Angestellten - Entgeltfortzahlung

- ab 01.07.2018 – für Dienstverhinderungen, die in Arbeitsjahren eingetreten sind, die nach dem 30.06.2018 beginnen bzw auf einvernehmliche Beendigung mit Wirksamkeit nach 30.06.2018
- ab 01.07.2018 erhöhter Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von 8 Wochen bereits nach einjähriger Dauer des Dienstverhältnisses (bisher erst nach fünfjähriger Dauer) – § 8 Abs 1 AngG
- bei wiederholter Dienstverhinderung innerhalb eines Arbeitsjahres besteht Entgeltfortzahlungsanspruch nur insoweit als dieser noch nicht ausgeschöpft ist (Zusammenrechnung der Anspruchszeiten bei wiederholten Krankenständen innerhalb eines Arbeitsjahres) – § 8 Abs 2 AngG
- Eigenständiger Anspruch bei Arbeitsunfällen (Berufskrankheiten) pro Anlassfall ohne Rücksicht auf andere Zeiten der Arbeitsverhinderung – § 8 Abs 2a AngG
- Umstellung Arbeitsjahr/Kalenderjahr für Entgeltfortzahlung durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung mit Aliquotierungsmöglichkeiten – § 8 Abs 9 AngG
- Anspruch auf Entgeltfortzahlung über Ende des DV auch, wenn DV während Krankenstand einvernehmlich aufgelöst wird – § 9 Abs 1 AngG

Änderungen bei Angestellten – Kündigungsfristen

- mit 01.01.2018 ist die in § 20 Abs 1 AngG vorgesehene Mindestbeschäftigung (1/5 des 4,3-fachen der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen NAZ) entfallen
- Kündigungsbestimmungen des AngG finden auf alle Angestellten unabhängig vom Ausmaß der Beschäftigung Anwendung

Änderungen bei Arbeitern – Entgeltfortzahlung

ab 01.07.2018

- erhöhter Anspruch bereits nach einem Jahr wie bei Angestellten – § 2 Abs 1 EFZG
- Entgeltfortzahlung über DV hinaus, wenn einvernehmliche Beendigung während Krankenstand – § 5 EFZG
- Dienstverhinderungen aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen – § 1154b Abs 6 ABGB, wonach der Kollektivvertrag Abweichungen vorsehen konnte, entfällt

Änderungen bei Arbeitern – Kündigungsfristen

ab 01.01.2021 – § 1159 ABGB

➤ Kündigungsfristen für Arbeiter wie bei Angestellten

6 Wochen bis 2 Dienstjahre

2 Monate ab 2. Dienstjahr

3 Monate ab 5. Dienstjahr

4 Monate ab 15. Dienstjahr

5 Monate ab 25. Dienstjahr

➤ Kündigungstermin – Quartal; Vereinbarung 15./letzter Tag eines Monats möglich

➤ Kündigungstermin schon jetzt in Vereinbarungen berücksichtigen bzw. rechtzeitig Vereinbarungen mit Arbeitern abschließen!

➤ auch freie Dienstnehmer erfasst (Judikatur des OGH stellt für freie DN auf ABGB Kündigungsfristen ab – z.B. 9 ObA 17/08b)

Änderungen bei Lehrlingen

Entgeltfortzahlung

- ab 01.07.2018 haben Lehrlinge im Krankheitsfall Entgeltfortzahlungsanspruch auf bis zu 8 Wochen (statt bisher 4 Wochen) und weitere 4 Wochen (statt bisher 2 Wochen) einen Teilfortzahlungsanspruch (Unterschiedsbetrag zwischen Lehrlingsentschädigung und gesetzlichem Krankengeld) – § 17a Abs 1 BAG

Internatskosten

- ab 01.01.2018 haben Lehrlinge gegen Lehrberechtigten Anspruch auf Ersatz der gesamten Internatskosten - § 9 Abs 5 BAG => Rückerstattung auf Antrag durch Lehrlingsstelle bei Wirtschaftskammer möglich – § 13e Abs 5 IESG

Arbeitnehmerschutz

Mutterschutz

- ab 01.01.2018 dürfen auch Fachärzte schwangere Arbeitnehmerinnen vorzeitig freistellen („vorzeitiger Mutterschutz“) – bisher nur Arbeitsinspektionsarzt oder Amtsarzt - § 3 Abs 3 MSchG

Nichtraucherschutz

- Festlegung eines allgemeinen Rauchverbots (auch e-Zigaretten und Wasserpfeifen) in Arbeitsstätten in Gebäuden ab 01.05.2018, wobei Möglichkeit besteht Raucherräume (darf kein Arbeitsraum, Aufenthalts-, Bereitschafts-, Sanitäts- oder Umkleideraum sein) einzurichten – § 30 ASchG

Datenschutz

- ab 25.05.2018 gilt die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)
 - Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten
 - Informationspflichten
 - Abschluss von Betriebsvereinbarungen
 - Datenschutz-Folgeabschätzung
 - Abschluss von Verträgen mit Auftragsverarbeitern

Geschlechterquote im Aufsichtsrat

für Entsendungen ab 01.01.2018 – § 86 Abs 7 bis 9 AktG, § 30 GmbHG, § 110 Abs 2a ArbVG

- Verpflichtung, dass in Aufsichtsräten börsennotierter Gesellschaften sowie Unternehmen ab 1.000 Mitarbeitern (AG, GmbH, Genossenschaften und SE) beide Geschlechter zumindest im Ausmaß von 30% im Aufsichtsrat vertreten sein müssen, sofern Aufsichtsrat aus mindestens 6 Kapitalvertretern und mindestens 3 Arbeitnehmervertreter besteht und jedem Geschlecht mindestens 20% der Belegschaft zuzuordnen sind
- 30% Quote gilt für AR insgesamt; im Falle eines Widerspruchs der Kapitalvertreter oder Arbeitnehmervertreter gegenüber dem AR-Vorsitzenden gilt die 30% Quote für Kapitalvertreter und Arbeitnehmervertreter jeweils separat
- bestehende Mandate unberührt, Mindestquote ist aber beim Nachrücken von Ersatzmitgliedern zu beachten

Bauwirtschaft - BUAG

ab 01.01.2018

- Meldepflichten bei Teilzeitbeschäftigung (spätestens bei Tätigkeitsaufnahme mit Ausmaß und Lage der Arbeitszeit, sowie Einsatzort), bei Verstoß gegen Meldeverpflichtung wird Vollzeitbeschäftigung vermutet – § 22 Abs 2a BUAG

KV Handelsangestellte – neues Gehaltssystem

- Betriebe können ab 01.12.2017 zu jedem Monatsersten, spätestens aber am 01.12.2021 die ArbeitnehmerInnen in die Gehaltsordnung neu überführen.
- Übertrittsstichtag ist durch BV zu vereinbaren. Betriebe ohne BR haben AN spätestens 3 Monate vor dem geplanten Stichtag schriftlich zu informieren.

Ausblick – Regierungsprogramm

- Angleichung von Arbeitern und Angestellten – Schaffung eines modernen einheitlichen Arbeitnehmerbegriffs
- Wiedereingliederungsteilzeit – Klarstellung, dass nicht unmittelbar nach mindestens 6-wöchigem Krankenstand WTZ beginnen muss
- Elektronische Hinterlegung und Kundmachung von Kollektivverträgen
- Gesetzliche Verankerung von Urlaubs- und Weihnachtzuschuss, wenn kein KV
- Einführung eines transparenten Lohn- und Gehaltszettels
- Veränderung der Dauer des arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzes (bei Karenz/Elternteilzeit) sowie des versicherungsrechtlichen Schutzes in Richtung der längstmöglichen Bezugsvariante des Kinderbetreuungsgeldes für alle Kinderbetreuungsgeldbezieher
- Anhebung der Höchstgrenze der Arbeitszeit (12 h/Tag und 60 h/Woche) – aber Durchschnitt 48 h/Woche
- Schaffung eines Zeitwertkonto-Modells („Arbeitszeit-Sparbuch“)

Ausblick – Regierungsprogramm

- Bürokratieabbau für Unternehmen
- Reform des Verwaltungsstrafrechts (Verhinderung von Strafexzessen)
- Lohn- und Sozialdumping – Fokussierung auf echte Fälle von Lohndumping, Bürokratielast für Unternehmen reduzieren
- Reduktion der Sozialversicherungsträger auf max. 5 Träger
- Förderung des Ausbaus der betrieblichen Altersvorsorge

GARGER | SPALLINGER | HUGER
RECHTSANWÄLTE GMBH



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Mag. Dr. Martin Huger, LL.M.
mhuger@gsplegal.at

