



STINGL - TOP AUDIT

immobilien + steuern

Info für DIENSTGEBER / DIENSTNEHMER

Wien, Februar 2017

WICHTIGE ARBEITSRECHTLICHE ÄNDERUNGEN[©]

- Im **Dienstzettel**, der seit **1.1.2016 zwingend auszustellen** ist, ist die **Höhe des Grundlohns** bzw des **Grundgehalts auszuweisen**. Ein Verweis auf das kollektivvertraglich oder gesetzliche Entgelt reicht nicht aus. **Jede Änderung** des Grundgehalts bzw des Grundlohns ist dem Arbeitnehmer **unverzüglich schriftlich mitzuteilen**. Eine derartige Meldung kann aber dann unterbleiben, wenn die Änderung eine Folge von dienstzeitabhängigen Vorrückungen in derselben Verwendungsgruppe laut Kollektivvertrag ist.
- Bereits seit 2015 **entfällt die Verpflichtung zur Aufzeichnung der Ruhepausen von Arbeitnehmern, wenn in schriftlichen Einzelvereinbarungen** mit jedem Arbeitnehmer der Beginn und das Ende von Ruhepausen **festgelegt** werden oder wenn es dem Arbeitnehmer überlassen wird, die Ruhepausen innerhalb eines festgelegten Zeitraums zu nehmen.
- Bei sogenannten **All-In-Verträgen ist auch das Grundgehalt im Arbeitsvertrag oder Dienstzettel gesondert auszuweisen**. Fehlt diese Angabe, gilt der angemessene Ist-Grundlohn als vereinbart. Damit soll die Transparenz bei All-In-Verträgen verbessert werden. Der Ist-Grundlohn ist die Grundlage für die Abgeltung zeitbezogener Entgeltbestandteile.
- **Konkurrenzklauseln sind nur mehr bei Arbeitnehmern zulässig**, deren letztes **Monatsentgelt über dem 20-fachen der täglichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage** liegt. Im Jahr **2017** entspricht dies einem Bruttomonatsgehalt iHv **3.320,00** Euro. Sonderzahlungen sind bei der Bemessung des maßgeblichen Entgelts nicht zu berücksichtigen. Eine vereinbarte **Konventionalstrafe** darf **sechs Nettomonatsgehälter** (ohne Sonderzahlungen) **nicht überschreiten**. Konventionalstrafen unterliegen dem richterlichen **Mäßigungsrecht**.
- **Ausbildungskosten** dürfen vom Arbeitgeber nur mehr für einen Zeitraum von **vier Jahren zurückgefordert** werden (bisher fünf Jahre). Der Rückforderungsbetrag ist **monatlich zu aliquotieren**. In besonderen Fällen darf aber nach wie vor eine achtjährige Rückforderungsfrist vereinbart werden. Zu beachten ist jedoch, dass **nur Aus- und Weiterbildungskosten** (diese Aufwendungen führen zu einer höheren Qualifikation des Dienstnehmers), **nicht jedoch Fortbildungskosten** (das sind Aufwendungen, die der Erhaltung der Fähigkeit zur Berufsausübung dienen) rückgefordert werden können.
- Jeder Arbeitnehmer hat einen einklagbaren **Anspruch auf** die Übermittlung einer **schriftlichen**, übersichtlichen, nachvollziehbaren und vollständigen **Abrechnung** für jede Entgeltzahlungsperiode. Des Weiteren hat jeder Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine **Kopie der Anmeldung** bei der Sozialversicherung **auszuhändigen**.
- **Änderungen** gibt es auch **beim Mutterschutz und** bei der **Elternteilzeit**. Der arbeitsrechtliche Mutterschutz gilt jetzt auch für freie Dienstnehmerinnen; bei der Elternteilzeit wurde eine Bandbreitenregelung eingeführt: Anspruch darauf besteht nur mehr, wenn die Arbeitszeit um mindestens zwanzig Prozent reduziert wird, danach aber immer noch mindestens zwölf Wochenstunden gearbeitet werden.

web www.stingl.com
tel +43 (1) 604 01 51 --0
adr Laxenburger Straße 83
A-1100 Wien

© Mag. Johannes Unger StB GmbH, Wien (14.02.2017)
s:\daten_st\info\info für dienstgeber-dienstnehmer\wichtige arbeitsrechtliche änderungen.docx

Seite 1 von 1

Dieser Newsletter ist ein kostenloses Service unserer Kanzlei. Sie erhalten diesen Newsletter weil Sie dem Stingl-Top Audit Newsletterversand zugestimmt haben. Sollten Sie dieses Service nicht mehr in Anspruch nehmen wollen, genügt ein E-Mail an uns. Die Inhalte in diesem Newsletter stellen lediglich eine allgemeine Information dar. Stingl-Top Audit haftet nicht für Schäden, welcher Art auch immer, die aufgrund der hier angebotenen Informationen entstehen. Stingl-Top Audit übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts des Newsletter.