



Änderungen im Arbeitsrecht ab 1.1.2008

Neue Chancen für Unternehmen

Servicezentrum Arbeits- und Sozialrecht
Wirtschaftskammer Kärnten

Gehi's der Wirtschaft gut, geht's uns allen gut.

Neuerungen ab 1. 1. 2008

- **Arbeitszeitpaket Neu**
 - flexiblere Arbeitszeitgestaltung
 - Sonderüberstunden
 - Mehrarbeitszuschlag bei Teilzeitbeschäftigung
 - Arbeitszeitaufzeichnungen /Strengere Verwaltungsstrafen
- **Krankenversicherung - Neue Beiträge**
- **BMSVG - Abfertigung Neu für Unternehmer**
- **Änderungen in der Arbeitslosenversicherung**
- **Valorisierung Kinderbetreuungsgeld**

Flexiblere Arbeitszeit - tgl. NAZ 10 Stunden

- der Kollektivvertrag darf stets 10 Std. NAZ vorsehen
- bei Gleitzeit: 10 Stunden Normalarbeitszeit/Tag möglich
 - zwingende schriftliche Vereinbarung
 - keine Ermächtigung durch KV notwendig
 - Vorsicht! einschränkende Regelung in KV oder BV beachten
 - Adaptieren von Einzelverträgen/ Betriebsvereinbarungen
- Teilzeitarbeit: Gleitende Arbeitszeit als einfaches und flexibles Instrument den Mehrarbeitszuschlag nicht entstehen zu lassen (Übertragungssalden am Ende der Gleitzeitperiode sollten nicht überschritten werden!)

Flexiblere Arbeitszeit - 4 - Tage Woche (1)

- gilt nur bei **regelmäßiger** Verteilung der Wochenarbeitszeit auf 4 Tage
- Wegfall des Zusammenhangs (Mo, Di, Do, Fr)
- **10 Std. NAZ/Tag** ohne KV - Ermächtigung
 - Vorsicht: einschränkende Regelung im KV ist zu beachten
- Formerfordernis **Schriftlichkeit**
 - Betriebsvereinbarung (Betrieb mit BR)
 - Einzelvereinbarung (Betrieb ohne BR)
 - arbeitsmedizinische Unbedenklichkeitsbescheinigung
- Keine 4 - Tagewoche im Bau (BUAG)

Flexiblere Arbeitszeit - 4 - Tage Woche (2)

- **Überstunden an Arbeitstagen der 4-Tage-Woche:**
 - Maximal 12 Stunden pro Tag / 50 Stunden pro Woche
 - Zulassung durch BV
 - Wo kein Betriebsrat: **Schriftliche Einzelvereinbarung im Einzelfall** notwendig sowie arbeitsmedizinische **Unbedenklichkeitsfeststellung**
 - Recht zur Ablehnung solcher Überstunden durch den AN
- **Überstunden an Nichtarbeitstagen:**
 - zulässig bis zu den normalen Grenzen (10 Std. tgl. und 50 Std. wöchentlich)
 - **Regelmäßigkeit der 4-Tage-Woche darf nicht verloren gehen!**

Arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit

- Arbeitsmediziner (zB Betriebsarzt) stellt die Unbedenklichkeit für die jeweilige Tätigkeit fest
- Binnen 5 Tagen nach Mitteilung des Ergebnisses kann Betriebsrat bzw. Mehrheit der betroffenen AN weiteren, einvernehmlich bestellten Arbeitsmediziner verlangen
- In dem Fall ist Unbedenklichkeit nur gegeben, wenn von beiden Arbeitsmedizinern bestätigt

Flexiblere Arbeitszeit - Feiertagsregelung

- Bis zu **10 Std. NAZ** beim Einarbeiten von Feiertagen
 - keine KV - Ermächtigung erforderlich
 - Formerfordernis: Schriftlichkeit von EV oder BV

- Einarbeitungszeiträume generell bis 13 Wochen
(d.h. 50 Stunden wöchentliche und 10 Stunden tägliche NAZ möglich)

- Einarbeitungszeiträume länger als 13 Wochen durch KV möglich; wobei KV die tägliche Normalarbeitszeit festsetzt (9 oder 10 Stunden NAZ)

Flexiblere Arbeitszeit - Schichtarbeit

- KV kann bei Schichtarbeit **12 Stunden NAZ** vorsehen; wenn eine arbeitsmedizinische Unbedenklichkeitsbescheinigung vorliegt
- Auch bei teilkontinuierlichem Werktagsschichtbetrieb - kann die Wochenendruhe am Samstag um 24.00 Uhr beginnen
- Die 36 Stunden Wochenendruhe bleibt dadurch unberührt

Höchststarbeitszeit - Sonderüberstunden (1)

- Voraussetzungen wie bisher:
- Bei vorübergehendem **besonderen Arbeitsbedarf** und zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen **wirtschaftlichen Nachteils**
- **Unzumutbarkeit** anderer Maßnahmen (als Überstunden)

- Rahmenöffnung aber weiter:
- 24 Wochen pro Jahr darf die Höchststarbeitszeit auf **60 Std./Woche bzw. 12 Std./Tag** ausgeweitet werden
- Nach ununterbrochenen 8 Wochen Sonderüberstunden - 2 Wochen Unterbrechungspflicht (mit max. 50 Std./Woche)
- EU- Vorgabe: Schnitt von 48 Std/Wo innerhalb von 17 Wo.

Höchststarbeitszeit - Sonderüberstunden (2)

- Formerfordernis (keine KV-Ermächtigung erforderlich)
 - Schriftliche BV (Betrieb mit BR)
 - Schriftliche EV (Betrieb ohne BR) **und** arbeitsmedizinische Unbedenklichkeitsbescheinigung
 - Blanko-Vorausvereinbarung im Dienstvertrag reicht nicht!
 - „Vereinbarung im Einzelfall“: auch ausreichend bestimmte oder bestimmbare zukünftige Anlassfälle könnten erfasst werden
 - Arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit: Feststellung zu Tätigkeiten samt Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld
 - Schriftlich mit klarem Ergebnis
 - Feststellung muss spätestens bei Beginn der tatsächlichen Sonderüberstunden vorliegen
 - Ablehnungsrecht des einzelnen DN mit Benachteiligungsschutz

Zusammenfassung : flexiblere Arbeitszeiten

- Tägliche Normalarbeitszeit 10 Stunden mit KV
- Tägliche Normalarbeitszeit 10 Stunden bei Einarbeiten iVm Feiertagen
- Viertagewoche - 10 Stunden Normalarbeitszeit, 12 Stunden Höchstarbeitszeit
- Tägliche Normalarbeitszeit 12 Stunden bei Schichtarbeit mit KV
- Rahmenöffnung für Sonderüberstunden

Mehrarbeit - Allgemeines

- Ausmaß und Lage der Teilzeitarbeit sind zu vereinbaren!
- Grenzen der NAZ und Gesamtarbeitszeit von Vollzeit-DN gelten auch für Teilzeit-DN!
- Mehrarbeit= Arbeitsleistung, die über die vereinbarte NAZ hinausgeht, aber noch nicht Überstundenarbeit ist
- Mehrarbeitsleistung nur bei vertraglicher Grundverpflichtung!

Mehrarbeitszuschlag - wann gebührt er nicht?

- Ab 1.1.2008 gebührt pro Mehrarbeitsstunde eines Teilzeitbeschäftigten ein **Zuschlag von 25%** auf den Normallohn
- **Kein Zuschlag gebührt, wenn**
 - Mehrarbeit innerhalb eines Kalendervierteljahres bzw. eines anderen festgelegten Zeitraums von 3 Monaten ausgeglichen wird (Abweichung durch KV möglich)
 - bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird
 - Der KV Abweichendes enthält (kurzfristig wohl eher nicht)
 - Bereits höherer Zuschlag für die Arbeitsleistung vorgesehen ist (keine Zuschlagskumulation)
 - Mehrarbeit bereits für Vollzeit-DN zuschlagsfrei ist (sogenannte Differenzstunden: Bsp. 38,5 auf 40 Std.)

Mehrarbeitszuschlag - Tipps (1)

- **Vorsicht:** der KV kann alles (Zuschlag, Dreimonatszeitraum) in beide Richtungen ändern
- Gestaltungstipps:
 - Anpassung des Ausmaßes der vertraglichen Arbeitszeit an den tatsächlichen Arbeitsanfall, sodass Mehrarbeit gar nicht anfällt
 - Arbeitszeiten sichten und Dienstverträge anpassen
- **Schriftliche Vereinbarung**, dass im vorhinein Arbeitszeit ungleichmäßig verteilt wird; diese Stunden werden dann nicht schon automatisch zu Mehrstunden; allerdings wäre Zeitausgleich im Einvernehmen zu vereinbaren (jedenfalls dort, wo Stundeneinteilung kürzer als 14 Tage davor einseitig vom DG vorgenommen wurde).

Mehrarbeitszuschlag - Tipps (2)

- Bei Bedarf an Mehrarbeit: Teilzeitausmaß für die Zukunft ändern (auch befristet möglich)! Veränderungen der Arbeitszeit haben jedenfalls **schriftlich** zu erfolgen!
- wenn Mehrarbeit angefallen ist, 1:1 Zeitausgleich innerhalb Kalendervierteljahr des Anfalls oder vereinbarten 3 Monatszeitraum;
 - gilt nicht bei Gleitzeit
- Mehrstunden aus Zeit vor Schlagendwerden dieser Neuregelungen, somit vor 1.1.2008, verbrauchen oder auszahlen

Maßnahmen gegen Verletzungen von Arbeitszeit und Arbeitsruhe

- Strafraumen bei **leichten** Verstößen: € 20 - 436,--
 - z.B. Verletzung von Melde - u. Auskunftspflichten
- bei **schweren** Verstößen: € 72 - 1.815,--
 - z.B. Ruhepausen missachtet; HöchstAZ überschritten
- für best. **Wiederholungsfälle** € 218 - 3600,-- je Delikt und AN
- bei **fehlender Arbeitszeitaufzeichnung**
 - wenn unmöglich oder unzumutbar tats. geleistete AZ festzustellen, **kein Verfall** der Arbeitnehmeransprüche
 - es gilt 3 jährige Verjährungsfrist!
 - KV Verfallsfristen gelten nicht!
 - Der Strafraumen gilt für Verstoß je **Arbeitnehmer**

Was sollte beachtet werden?

- BV, Dienstverträge, Arbeitszeiteinteilung, Arbeitszeitaufzeichnungen überprüfen und bei Bedarf anpassen
- KV-Änderungen verfolgen
- BR, Belegschaft bei Änderungen einbinden
- Informationen, Mustervereinbarungen unter www.wko.at/arbeitszeit

Änderungen in der Krankenversicherung

- geplant ab 1.1.2008 (Veröffentlichung im BGBL bleibt abzuwarten)
- KV Beitragssenkung für Selbständige
- von 9,1 % auf 7,65 %

- Erhöhung der KV-Beiträge bei unselbständig Beschäftigten um 0,15 Prozentpunkte:
 - Arbeiter: DG-Anteil + 0,15 % Punkte
 - Angestellte: DG-Anteil: + 0,075% Punkte
DN Anteil: + 0,075% Punkte

BMSVG - Abfertigung Neu für Unternehmer

- Einführung der Abfertigung Neu durch verpflichtenden Beitragssatz von 1,53% auf Basis der KV-Beitragsgrundlage; SVA hebt Beiträge ein
- Für den Betrieb bereits vorhandene MV-Kasse gilt
- Wenn noch keine Kasse vorhanden: MVK ist auszuwählen
- **Auszahlungsanspruch:** nach 3 Einzahlungsjahren bzw. nach 2 Jahren Ruhen der Gewerbeausübung bzw. Beendigung der betriebliche Tätigkeit, spätestens bei Pensionsantritt
- Beiträge gelten steuerlich als Betriebsausgabe, Veranlagung ist steuerfrei, Einmalauszahlung mit 6% steuerbegünstigt, Rentenzahlung steuerfrei

Änderungen Arbeitslosenversicherung

- **freie Dienstnehmer** werden ab **1.1.2008** in die Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentgeltsicherung einbezogen
- ab **1.1.2009** geplant: Arbeitslosenversicherung für **Selbständige**
 - **Opting-Out Modell**
 - Selbständige werden von der AIVersicherung umfasst, können aber binnen 6 Mo hinaus-optieren
 - nach 8 Jahren Wiedereintritts- bzw. Austrittsmöglichkeit
 - BGI = Hälfte der HöchstBGI nach GSVG (derzeit € 2.240,--)
 - Beitragshöhe 3%, ansteigend auf 6 %
 - unbefristete Rahmenfristerstreckung bleibt, wenn zuvor 5 Jahre arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung

Valorisierung Kinderbetreuungsgeld

- Eltern - **Wahlmöglichkeit** bei Leistungsbezugsdauer
 - gilt für Bezugszeiträume ab dem 1.1.2008
 - Variante 1: €14,53 tgl. / € 435 mtl. bis max. 30./36. LM
 - Variante 2: € 20,8 tgl. / € 624 mtl. - „ - 20./24. LM
 - Variante 3: € 26,6 tgl. / € 798 mtl. - „ - 15./18. LM
 - Umstiegsmöglichkeit (ohne Bezugsverlängerung) für Eltern, deren Kinder vor dem 1.1.2008 geboren wurden
- Anhebung der Zuverdienstgrenzen ab 1.1.2008
 - für das KBG: € 16.200,--
 - für den KBG-Zuschuss: € 16.200,--
- Einschleifregelung bei Überschreiten der Zuverdienstgrenze für Zeiträume ab dem 1.1.2008

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.