

## Verschärfung vs. Flexibilisierung: Zum neuen Arbeitsrecht ab 1. Jänner 2016

Vom Arbeitsmarktgipfel der Bundesregierung im Oktober 2015 wurden Impulse für den Arbeitsmarkt erhofft. Die präsentierten Änderungen im Arbeitsrecht werden dazu aber nichts beitragen: Dort gibt es (fast) ausschließlich Verschärfungen.

### ■ **All-In-Klauseln: Verpflichtende Nennung des Grundlohns**

All-In-Klauseln in Dienstverträgen sehen vor, dass das vereinbarte Gesamtentgelt alle Entgeltansprüche von ArbeitnehmerInnen mit einschließt. Überstunden sind grundsätzlich separat auszubezahlen, sobald sie im Jahresschnitt nicht mehr durch das All-In-Entgelt abgedeckt sind. Zur Feststellung der Überstundendeckung ist der kollektivvertragliche Grundlohn heranzuziehen.

Künftig werden ArbeitgeberInnen zur Nennung des Grundlohns im Arbeitsvertrag oder Dienstzettel verpflichtet. Bei einem Verstoß sollen ArbeitnehmerInnen Anspruch auf jenen Grundlohn (samt branchen- und ortsüblicher Überzahlung) haben, der am Arbeitsort vergleichbaren DienstnehmerInnen von vergleichbaren DienstgeberInnen gebührt (den sog. Ist-Grundlohn).

### ■ **Konkurrenzverbote: Beschränkung auf gehobene Positionen**

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote sind künftig erst ab dem 20-fachen der täglichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage zulässig (derzeit ca. Bruttomonatsgehalt von EUR 3.200,-). Konventionalstrafen bei Verstößen werden auf sechs Nettomonatsgehälter begrenzt.

### ■ **Ausbildungskosten: Rückforderung auf 4 Jahre begrenzt**

Die gesetzliche Rückforderung von Ausbildungskosten wird von fünf auf vier Jahre verkürzt. Der Betrag ist dabei stets monatlich zu aliquotieren.

### ■ **Kopien aushändigen: SVA-Anmeldung und Lohnunterlagen**

Gesetzlich wurde nun auch festgelegt, dass DienstnehmerInnen Anspruch auf Kopien ihrer Sozialversicherungsanmeldung und ihrer monatlichen Lohnunterlagen haben. Diese Vorgehensweise soll vereinzelt Missbrauch eindämmen.

### ■ **Arbeitszeit: Verlängerung von 10 auf 12 Stunden bei Reisetätigkeit**

Mehr Flexibilität bringt die Verlängerung der Arbeitszeit bei ArbeitnehmerInnen mit aktiver Reisetätigkeit (z. B. bei Montagetätigkeiten), wobei die zusätzlichen zwei Stunden als Reisezeit zu deklarieren ist. Bei Lehrlingen, die das 16. Lebensjahr abgeschlossen haben, verlängert sich ihre max. Arbeitszeit dabei auf 10 Tagesstunden.

