

Arbeits- und Sozialrecht: aktuelle Änderungen bzw. Änderungen mit 1.7.2017

Viele Änderungen sollen zwar mit 1.7.2017 oder kurz danach in Kraft treten, sind aber noch nicht im Bundesgesetzblatt. Bei diesen Punkten ist auch der Stand angegeben.

Sozialversicherung

Rechtssicherheit für Selbständige (SV-ZG)

Stand: Beschluss im Nationalrat, noch nicht BGBl, Inkrafttreten 1.7.2017

Mehrere Neuerungen schaffen mit 1. Juli 2017 mehr Rechtssicherheit für Selbständige:

- Die SVA ist künftig in das Zuordnungsverfahren eingebunden: Im Verfahren zur Klärung der Versicherungszuordnung bestehen wechselseitige Verständigungspflichten zwischen GKK und SVA. Das Verfahren wird in 3 Fällen eingeleitet, nämlich im Rahmen einer GPLA-Prüfung, aufgrund der Vorabprüfung und der freiwilligen Überprüfung auf Antrag des Versicherten oder seines Auftraggebers.
- Bei der Neuanmeldung von Neuen Selbständigen und bestimmten freien Gewerben, die zwischen GKK und SVA einvernehmlich bestimmt werden, wird anhand eines Fragebogens geprüft, ob eine selbständige oder unselbständige Tätigkeit vorliegt (Vorabprüfung).
- Wird im Rahmen einer GPLA ein Sachverhalt festgestellt, der zu einer rückwirkenden Umqualifizierung eines Selbständigen führen könnte, so muss die SVA ohne Aufschub verständigt werden. Weitere Ermittlungen sind von der GKK und SVA durchzuführen.
- Weiters kann der Selbständige oder sein Auftraggeber die Überprüfung der Versicherungszuordnung beantragen. Die Entscheidung ist für spätere Prüfungen bindend, solange sich der maßgebliche Sachverhalt nicht ändert und keine falschen Angaben gemacht wurden.
- Im Falle einer Umwandlung sind die an die SVA bereits gezahlten Beiträge an die GKK zu überweisen und auf die geschuldeten Beiträge des Dienstgebers anzurechnen. Die Beitragsschuld des neuen DG verringert sich dadurch.

Wiedereingliederungsteilzeit

Ab 1.7.2017 haben Arbeitnehmer (AN) nach einem mindestens 6-wöchigen Krankenstand die Möglichkeit, freiwillig mit ihrem Arbeitgeber (AG) eine befristete Teilzeit abzuschließen und schrittweise wieder in den Beruf zurückzukehren. Die bisherige Normalarbeitszeit wird um mindestens 25 Prozent und höchstens 50 Prozent für die Dauer von grundsätzlich sechs Monaten (einmalige Verlängerungsmöglichkeit um bis zu drei Monate) reduziert.

In einer Wiedereingliederungsvereinbarung vereinbaren AN und AG die konkrete Ausgestaltung dieser Teilzeit. Der AN erhält vom AG das aliquote Entgelt und aliquote Lohnnebenkosten und zusätzlich von der Krankenversicherung ein Wiedereingliederungsgeld. Das Modell schafft eine win-win Situation, da es AN schrittweise wieder zur vollen Leistungsfähigkeit heranzuführt, für AG wichtige Fachkräfte sichert und die Sozialsysteme entlastet.

Die Wiedereingliederungsteilzeit wird sozialrechtlich v.a. im ASVG, arbeitsrechtlich im AVRAG (§ 13a) umgesetzt.

Frühinterventionsmaßnahmen, Grundsatz Rehabilitation vor Pension

Mit dem Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2016 und dem Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2017 hat die Bundesregierung Vorschläge der Sozialpartner umgesetzt, damit der Grundsatz „Rehabilitation und Reintegration in den Arbeitsmarkt vor Pension“, der in der Praxis kaum funktioniert, endlich wirksam wird:

- Einführung von „Early Intervention“: Krankenkassen laden Versicherte, die mindestens 28 Tage im Krankenstand sind, zu einem Informationsgespräch über Unterstützungsleistungen ein.
- bessere Verknüpfung von medizinischen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen;
- Schaffung einer neuen „medizinisch-beruflich orientierten Rehabilitation“ (MBOR): Medizinische Rehabilitationsmaßnahmen sollen sich an der Arbeitswelt orientieren. Die Rehabilitation soll nach den individuellen Bedürfnissen, v.a. der beruflichen Tätigkeit des Versicherten ausgerichtet sein.
- Präventive Rehabilitation: Auch Versicherte ohne Berufsschutz, die jedoch einmal eine Qualifikation erworben haben, haben bei (drohender) Invalidität einen Rechtsanspruch auf berufliche Rehabilitationsmaßnahmen.

Die Maßnahmen traten (zT rückwirkend) mit 1.1.2017 in Kraft.

Nicht umgesetzt und beschlossen wurden:

- **die Ausweitung des Zuschusses der Entgeltfortzahlung:** Die AUVA erstattet KMU 50 Prozent des fortgezahlten Entgelts. Hier lag ein Entwurf vor, der für Unternehmen mit bis zu zehn AN den Zuschuss von 50 Prozent auf 75 Prozent erhöht hätte.
- **Krankengeld für Selbständige:** Selbständige, die weniger als 25 AN beschäftigen, haben ab dem 43. Tag ihrer Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld. Ein Entwurf sah eine rückwirkende Gewährung dieser Unterstützungsleistung schon am dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit vor.

Arbeitsrecht/Gleichbehandlung

Auflage von Arbeitnehmerschutzbestimmungen (aushangpflichtige Gesetze) entfällt

Unternehmen mussten bisher bestimmte Gesetze und Verordnungen (z.B. ASchG, AZG, ARG, MSchG, KJBG) in allen Betriebsstätten aushängen oder elektronisch zugänglich machen. Diese Pflicht ist mit 1.7.2017 entfallen.

Deregulierung Arbeitnehmerschutzgesetz / Arbeitszeitgesetz / Arbeitsruhegesetz / Mutterschutzgesetz

Stand: Beschluss im Nationalrat, noch nicht im BGBl, Geplantes Inkrafttreten mit 1.8.2017

Die Novelle bringt eine Reihe technischer und bürokratischer Erleichterungen, aber keine materiellen Änderungen:

- **Entfall der Aufzeichnungspflicht für Beinahe-Unfälle,**
- **Regelung, dass auch die Arbeitsplatzsterbeurteilungen in die Präventionszeit einrechenbar sind** (diese werden in der Regel von der AUVA vorgenommen),
- **Verlängerung des Begehungsintervalls** von zwei auf drei Jahre für Arbeitsstätten mit 1 bis 10 AN, sofern nur Büroarbeitsplätze oder damit vergleichbare Arbeitsplätze eingerichtet sind,
- **Allgemeines Rauchverbot für Arbeitsstätten;** Möglichkeit für AG (keine Pflicht!), Raucher-Räume einzurichten (§ 30 ASchG),

- Entfall der Meldepflichten bei zulässiger Wochenend- und Feiertagsarbeit bei Bauarbeiten im öffentlichen Interesse und bei Messen (§§ 12 Abs 3 und 17 Abs 7 ARG)
- Wegfall der erweiterten Ruhepausen (§ 11 Abs 6 AZG)
- vorzeitiger Mutterschutz: Facharztbestätigung genügt (bisher war zusätzlich ein Zeugnis eines Arbeitsinspektionsarztes oder eines Amtsarztes notwendig, § 3 Abs 3 MSchG; (Inkrafttreten mit 1.1.2018)
- Schwangere Künstlerinnen iSd § 1 Abs 1 TAG dürfen bis 24 Uhr auf Bühnen tätig sein (bisher bis 22 Uhr, § 6 Abs 2 MSchG)
- Entfall der Antrags- und Bescheidpflicht für Beschäftigung von Schwangeren, die ausschließlich am Wochenende arbeiten (§ 7 Abs 2 Z. 4 MSchG)

Gewerbeordnung - Anwendung von KV

Stand: Beschluss im Nationalrat, noch nicht im BGBl, Inkrafttreten nach Veröffentlichung

Die Anwendung des KV richtet sich nach der Zugehörigkeit zum Fachverband und diese wiederum nach der Gewerbeberechtigung. Gehört ein Betrieb nur einem Fachverband an, muss er grundsätzlich auch nur dessen KV anwenden. Unter bestimmten (seltenen) Voraussetzungen ist in Zukunft der KV eines anderen Fachverbands anzuwenden:

- Eine Tätigkeit wird aufgrund eines sonstigen Rechts gemäß § 32 Abs 1a GewO ausgeübt.
- Die Tätigkeit wird in einem eigenen Betrieb oder einer organisatorisch und fachlich abgegrenzten Betriebsabteilung (§ 9 Abs 2 ArbVG) ausgeübt. UND:
- Ohne die Anwendung eines weiteren KV wäre auf diese Tätigkeit kein KV anwendbar.

Beispiel: Ein Fitnessstudio (= Freizeitbetrieb, KV-frei) betreibt im Rahmen des Nebenrechts in einem eigenen Betrieb ein freies Gastgewerbe. Für den dortigen AN gilt nun der KV Gastgewerbe.

Kündigungsschutz Älterer

Ältere AN haben einen erhöhten Kündigungsschutz. Bisher konnten sich AN, die ab 50 Jahren eingestellt wurden, in den ersten 2 Dienstjahren nicht auf diesen erhöhten Kündigungsschutz berufen. Diese Frist wird nun gestrichen, sodass für **Neueinstellungen** unbefristet nicht der erhöhte Kündigungsschutz für Ältere gilt, sondern nur mehr der normale Kündigungsschutz. Die Neuerung gilt für **Dienstverhältnisse, die ab 1.7.2017** begründet werden. Das ist ein Anreiz, ältere Mitarbeiter einzustellen.

Frauen(Männer-)quote

Stand: Beschluss im Nationalrat, noch nicht im BGBl, Inkrafttreten mit 1.1.2018

In nach dem 1.1.2018 gewählten Aufsichtsräten müssen unter bestimmten Voraussetzungen mind. 30 Prozent Frauen und 30 Prozent Männer vertreten sein. Die Voraussetzungen:

- Der Aufsichtsrat umfasst mindestens 6 Kapitalvertreter.
- Das Unternehmen ist börsennotiert oder beschäftigt mehr als 1000 AN.
- Der Frauen- bzw. Männeranteil in der Belegschaft liegt über 20%.

Sowohl Kapital-, als auch AN-Vertreter müssen die Quote getrennt erfüllen (AN aber erst, wenn sie mit 3 Mitgliedern im Aufsichtsrat vertreten sind). Es ist zu runden, d.h. von 6 Kapitalvertretern müssen mind. 2 Frauen bzw. Männer sein. Als Sanktion für die Nichterfüllung der Quote bleibt das Aufsichtsratsmandat unbesetzt (sog „freier Stuhl“ wie in Deutschland).

Arbeitsmarkt

Beschäftigungsbonus für zusätzliche Arbeitsverhältnisse

Zusätzliche Dienstverhältnisse werden ab 1.7.2017 massiv gefördert. Die Fördervoraussetzungen sind allerdings komplex:

- Der Antrag auf Förderung ist bei der austria wirtschaftsservice (aws) zu stellen und neben dem Betriebsinhaber auch vom Wirtschaftsprüfer/Steuerberater zu unterfertigen.
- Es werden bis zu 50 Prozent der vom DG zu tragenden Lohnnebenkosten für maximal 3 Jahre gefördert.
- Zusätzlich ist ein Arbeitsplatz dann, wenn der Beschäftigtenstand im Jahresvergleich (5 Stichtage, der höchste Wert zählt) erhöht wird. Verschiebungen von Beschäftigten im Konzern oder Aus- und Umgründungen von Unternehmen, um in den Genuss der Förderung zu kommen, sollen weitgehend eingeschränkt werden. Der AN darf in den letzten 6 Monaten nicht im Konzernverbund in einem Arbeitsverhältnis oder als Leih-AN tätig gewesen sein. Der Wirtschaftsprüfer/Steuerberater muss diesbezügliche Bestätigungen ausstellen.
- Der zusätzlich beschäftigte AN muss:
 - in den letzten 3 Monaten zumindest einmal beim AMS arbeitslos gemeldet gewesen sein und entweder ö Staatsbürger, EWR-Bürger im Besitz einer EU-Anmeldebescheinigung oder Drittstaatsangehöriger mit geeigneten Aufenthaltstitel (etwa Rot-Weiß-Rot-Karte plus) sein oder
 - in den letzten 12 Monaten zumindest 4 Monate an einer Ausbildung einer ö Bildungseinrichtung teilgenommen haben („Bildungsabgänger“) oder
 - in den letzten 12 Monaten in Ö mindestens 4 Monate (voll- oder teilversichert, Geringfügigkeit reicht) erwerbstätig („Jobwechsler“) gewesen sein.
- Das zusätzlich geschaffene förderfähige Arbeitsverhältnis muss mindestens 38,5 Wochenstunden umfassen und mindestens 4 Monate dauern.
- Gefördert werden jene Lohnnebenkosten, die nach der Antragstellung über die Dauer von 3 Jahren nachweislich gezahlt werden. Obergrenze ist die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage.
- Abrechnungsstichtag und Auszahlung: Innerhalb von 3 Monate nach Ende des ersten Abrechnungszeitraums (1 Jahr nach Beginn des ersten förderbaren Dienstverhältnisses) ist ein Sachbericht und ein zahlenmäßiger Nachweis der gezahlten Dienstgeberbeiträge vorzulegen. Die Förderung wird nach einer Überprüfung der Fördervoraussetzungen binnen 3 Monaten ausgezahlt. Diese Vorgangsweise wiederholt sich in den beiden Folgejahren.
- Ausschluss von Doppelförderungen: Eine Kombination mehrerer Förderungen (etwa AMS-Eingliederungsbeihilfe und Beschäftigungsbonus für dieselbe Person) ist ausgeschlossen.

Die Fördervoraussetzungen sind komplex. FAQ unter <https://www.beschaefigungsbonus.at/>

Die Förderabteilungen der Wirtschaftskammern sind für Auskünfte zuständig. Die aws, die die Förderung abwickelt, wird ein eigenes Beratungsteam für Anfragen stellen, das auch für Veranstaltungen und Workshops zur Verfügung steht.

Weiterentwicklung der Rot-Weiß-Rot-Karte

Stand: Beschluss im Nationalrat, noch nicht im BGBl, Inkrafttreten 1.10.2017

- Es werden nun auch Bachelor- und Doktorats(PhD-)absolventen in die RWR-Karte für Studienabsolventen miteinbezogen.
- Die Frist für die Arbeitssuche von Studienabsolventen wird von 6 Monaten auf 12 Monate ausgeweitet, sie erhalten künftig einen regulären Aufenthaltstitel (bisher Aufenthaltsrecht sui generis).
- Es wird eine eigene RWR-Karten-Schiene inklusive Punktesystem für Start-Up-Gründer eingeführt. Nach zwei Jahren ist ein Umstieg auf eine RWR-Karte plus möglich.
- Das Kriterium „Alter“ ist künftig durch eine Adaptierung der Punktezuteilung in der Schiene „Fachkräfte in Mangelberufen“ kein Knock-out-Kriterium mehr. Damit ist es künftig auch für über 40jährige qualifizierte Fachkräfte möglich, eine RWR-Karte zu erhalten.
- Das maximale Beschäftigungsausmaß für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung ohne Arbeitsmarktprüfung beträgt künftig für Bachelor-, Master-, und Doktorats(PhD-)studenten generell 20 Stunden pro Woche (bisher 10 Wochenstunden für Bachelorabsolventen) und umfasst auch Studienabsolventen in der Jobsuchzeit.
- Die Geltungsdauer der RWR-Karte beträgt künftig zwei Jahre, danach kann eine RWR-Karte plus mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang ausgestellt werden.

Umsetzung der Saisonier-Richtlinie

Stand: Beschluss im Nationalrat, noch nicht im BGBl, Inkrafttreten 1.10.2017

- Die maximale Zulassungsdauer für Saisoniers beträgt in Umsetzung der Saisonier-RL künftig 9 Monate innerhalb von 12 Monaten (bisher 12 innerhalb von 14 Monaten).
- Bevorzugte Zulassung von bewährten Saisoniers bei Folgeanträgen.
- Der AG hat im Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung verpflichtend zu bestätigen, dass eine ortsübliche Unterkunft zur Verfügung steht und die Miete nicht automatisch vom Lohn abgezogen wird.
- Einführung einer Visapflicht für visafreie Saisoniers. Es besteht jedoch die Möglichkeit, das Visum C (= Visum bis zu 90 Tagen) für eine fünfjährige Rahmengültigkeit auszustellen. Sollte der Saisonier länger als 90 Tage in Österreich bleiben, ist ein Umstieg auf ein nationales Visum D im Inland (bei der Landespolizeidirektion) möglich.
- Visa D können künftig für bis zu 9 bzw. 12 Monate ausgestellt werden (bisher max. 6 Monate).

Umsetzung der ICT-Richtlinie (unternehmensinterne Transfers)

Stand: Beschluss im Nationalrat, noch nicht im BGBl, Inkrafttreten 1.10.2017

- Diese Richtlinie regelt den unternehmensinternen Transfer von drittstaatsangehörigen Managern, Spezialisten und Trainees aus Niederlassungen in Drittstaaten in deren EU-Niederlassungen.
- Die bisherigen Regelungen für Rotationsarbeitskräfte werden mit den Vorgaben der ICT-Richtlinie zusammengeführt. Die Sonderregeln für qualifizierten Führungskräftenachwuchs und Vertreter repräsentativer ausländischer Interessenvertretungen stehen nun in § 18 Abs. 3 und § 18 Abs. 3a AuslBG.
- Für den unternehmensinternen Transfer von einem Drittstaat nach Ö ist die Beantragung einer neu geschaffenen *Aufenthaltbewilligung als unternehmensintern transferierter AN („ICT“)* erforderlich. Das Zulassungsverfahren ist dem der RWR-Karte nachgebildet. Diese Aufenthaltbewilligung „ICT“ berechtigt sowohl zum Aufenthalt als auch zur Beschäftigung in Ö.
- erleichterte kurzfristige Mobilität: Wird ein Inhaber eines Aufenthaltstitels „ICT“ eines anderen Mitgliedstaates bis zu 90 Tage nach Ö transferiert, wird kein eigener Aufenthaltstitel benötigt.

Es werden im Zuge eines Vorabmeldeverfahrens (analog zum EU-Entsendebestätigungsverfahren) die Voraussetzungen geprüft.

- neuer Aufenthaltstitel „*mobile ICT*“ bei langfristiger Mobilität: Wird der Inhaber eines Aufenthaltstitels „ICT“ eines anderen Mitgliedstaates länger als 90 Tage in eine Niederlassung in Ö transferiert, ist ein dem RWR-Karten-Verfahren nachgebildetes Antragsverfahren vorgesehen. Darauf basierend wird eine neu geschaffene Aufenthaltsbewilligung als mobiler unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer („mobile ICT“) ausgestellt.
- Mitglieder der Kernfamilie von ICTs erhalten sofortigen Zugang zum Arbeitsmarkt, allerdings ist eine Arbeitsmarktprüfung für Familienangehörige vorgesehen.
- Abseits der ICT-Richtlinie gibt es auch Änderungen bei der grenzüberschreitenden Überlassung von Drittstaatsangehörigen aus anderen EU-Mitgliedstaaten (§ 18 Abs. 12).