

Zeitschrift für

ARBEITS-**ZAS** UND SOZIALRECHT

Schriftleitung Theodor Tomandl, Stefan Köck
Redaktion Helwig Aubauer, Susanne Auer-Mayer, Rolf Gleißner,
 Beatrix Karl, Harald Kaszanits, Christoph Kietiaibl,
 Thomas Neumann, Martin Risak

März 2016

02

49 – 96

Schwerpunktbeiträge

Arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Neuerungen

Aktuelle Änderungen im Arbeitszeitrecht mit Schwerpunkt auf Reisezeiten *Rolf Gleißner* ➔ 52

Arbeitsvertragsklauseln 2016 *Martin Risak* ➔ 57

Arbeitsrechtliche Konsequenzen des Bezugs von Rehabilitationsgeld und Umschulungsgeld *Michaela Windisch-Graetz* ➔ 65

Gesetzliche Neuerungen im arbeitsrechtlichen Elternschutz
Julia Enzelsberger ➔ 67

Muster: Vereinbarung zum Rückersatz von Ausbildungs- und Entgeltaufwandkosten *Stefan Köck und Agnieszka Bibro* ➔ 93

Muster: All-in-Klausel „Neu“ *Martin Risak* ➔ 95

Rechtsprechung kommentiert

Zum Maßstab für Kohärenz in Kollektivverträgen *Harun Pacic* ➔ 77

Bekleidungs Vorschriften und die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer *Dominik Stella* ➔ 80

Übermittlung des Fotos eines Kündigungsschreibens per „WhatsApp“ erfüllt Schriftformgebot nicht *Stefan Köck* ➔ 85

Verluste bei Liebhaberei sind bei der Berechnung der Ausgleichszulage nicht zu berücksichtigen *Theodor Tomandl* ➔ 89

All-in-Klausel „Neu“

Muster mit Angabe des Grundlohnes/Grundgehalts

Von Martin Risak

ZAS 2016/18

A. Rechtliche Grundlagen

1. Ausweisung des Grundlohnes/Grundgehalts

Um die Transparenz von All-in-Verträgen zu erhöhen, ist seit dem Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2015¹⁾ der Grundlohn oder der Grundgehalt,²⁾ dh das Entgelt für die Normalarbeitszeit,³⁾ betragsmäßig schriftlich auszuweisen.⁴⁾ Dies hat entweder im Dienstzettel⁵⁾ oder in einem schriftlichen Arbeitsvertrag⁶⁾ zu erfolgen.

Die Ausweisung des Grundlohnes/Grundgehalts hat grds nur für den **Einstiegsbezug** zu erfolgen, nicht aber für spätere Änderungen des Grundgehalts/Grundlohnes. Nach § 2 Abs 6 AVRAG ist nämlich zwar die Änderung grds schriftlich mitzuteilen, doch kann die schriftliche Information unterbleiben, wenn

→ die Änderung durch gesetzliche oder kollektive Lohnvorschriften erfolgt, auf die verwiesen wurde⁷⁾ oder die unmittelbar das

Grundgehalt betreffen.⁸⁾ Da hinsichtlich des Grundgehalts nicht mehr verwiesen werden darf,⁹⁾ dürfte die Zulässigkeit kollv Mindest- und Ist-Lohnerhöhungen meinen. Für AG

1) BGBl I 2015/152; dazu ausf in diesem Heft *Risak, Arbeitsvertragsklauseln* 2016, ZAS 2016, 57.

2) Als Gehalt wird üblicherweise das Entgelt der Angestellten, als Lohn das der ArbeiterInnen bezeichnet (*Löschnigg, Arbeitsrecht*¹² [2015] Rz 6/124).

3) So die Definition der ErläutRV 903 BlgNR 25. GP 1, die als Beispiel 40 Std/Woche angeben.

4) Zu den Ausnahmen nach § 2 Abs 4 (Vertragsdauer höchstens ein Monat) und Abs 8 (AN, auf die § 11 AÜG zur Anwendung kommt) AVRAG s *Risak, ZAS* 2016, 57.

5) § 2 Abs 1 Z 9 AVRAG idF BGBl I 2015/152.

6) § 2 Abs 4 Z 2 AVRAG.

7) § 2 Abs 5 AVRAG.

8) § 2 Abs 6 Z 1 AVRAG.

9) § 2 Abs 5 AVRAG idF BGBl I 2015/152.

empfiehlt es sich daher jedenfalls, auf allgemeine lohngestaltende Vorschriften zu verweisen. Über Änderungen des Grundlohnes/Grundgehalts, etwa durch individuelle Erhöhungen, kann ebenfalls eine schriftliche Information unterbleiben; oder

→ sich die Änderung des Grundgehalts/Grundlohnes unmittelbar aus der dienstzeitabhängigen Vorrückung innerhalb der Verwendung- oder Berufsgruppe, etwa durch Biennalsprünge, ergibt.¹⁰⁾ Dagegen sind Änderungen durch Wechsel der Verwendungs- oder Berufsgruppe auszuweisen.¹¹⁾

Diese neue Ausweis-Verpflichtung gilt nur für nach dem Inkrafttreten (29. 12. 2015) neu auszustellende Dienstzettel¹²⁾ bzw für neu abgeschlossene Pauschalentgeltvereinbarungen.¹³⁾ Änderungen bestehender Vereinbarungen sind einem „Neuabschluss“ gleichzuhalten, wenn sie so grundlegend sind, dass sie nicht als Fortsetzung der bisherigen Vereinbarung angesehen werden können (zB Einbeziehung zusätzlicher Leistungen oder die Veränderung des Grundgehalts, nicht aber eine kollv Ist-Lohnerhöhung).¹⁴⁾

2. Sanktion bei Nichtausweisung

Der ebenfalls neu eingeführte § 2 g AVRAG sieht eine Sanktion für die Nichtausweisung des Grundlohnes/Grundgehalts bei Pauschalentgeltvereinbarungen (All-in-Klauseln) vor: Die betroffenen AN besitzen einen Anspruch auf jenes Grundgehalt (einschließlich

branchen- und ortsüblicher Überzahlung), das am Arbeitsort vergleichbaren AN von vergleichbaren AG gebührt (sogenanntes/r „Ist-Grundgehalt bzw Ist-Grundlohn“). Dieses ist der Berechnung der abzugelenden Entgeltbestandteile zugrunde zu legen, soweit der KollV in Bezug auf die Berechnung von Entgeltbestandteilen nicht zulässigerweise Abweichendes vorsieht. Diese Bestimmung ist mit 1. 1. 2016 in Kraft getreten und gilt für nach diesem Datum neu abgeschlossene Pauschalentgeltvereinbarungen.¹⁵⁾

3. Flankierende Regelung: Abrechnung der Bezüge

AN ist außerdem seit 1. 1. 2016 bei Fälligkeit des Entgelts eine schriftliche, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung von Entgelt und Aufwandsentschädigungen zu übermitteln.¹⁶⁾ Das kann auch auf elektronischem Weg geschehen. Wegen des bloßen Informationscharakters ist mE keine Unterschriftlichkeit erforderlich.¹⁷⁾

10) § 2 Abs 6 Z 2 AVRAG.

11) ErläutRV 903 BlgNR 25. GP 2.

12) § 19 Abs 1 Z 32 AVRAG.

13) § 19 Abs 2 Z 34 AVRAG.

14) Ähnlich *Schrank*, Neue Grundgehalsangabe und All-in-Klauseln – nur bessere Transparenz? RdW 2016, 33f.

15) § 19 Abs 1 Z 34 AVRAG.

16) § 2 f Abs 1 AVRAG.

17) So auch *Schrank*, RdW 2016, 37.

B. Musterklausel¹⁸⁾

[Bei Anwendung eines KollV] Auf das Dienstverhältnis gelangt derzeit der Kollektivvertrag für [...] zur Anwendung. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin wird in die Beschäftigungsgruppe/Verwendungsgruppe [...] im [...] Berufsjahr eingestuft.¹⁹⁾

Der Grundlohn/Das Grundgehalt für die Normalarbeitszeit [ist der Mindestlohn/das Mindestgehalt des anwendbaren Kollektivvertrags und] beträgt aktuell € [...].²⁰⁾

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin erhält im Hinblick auf die vereinbarte Beschäftigung für sämtliche von ihm/ihr erbrachten Arbeitsleistungen ein monatliches Brutto-Entgelt in Höhe von € [...]. Dieses wird 14-mal jährlich ausbezahlt.²¹⁾ Damit sind sämtliche Ansprüche des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, wie insbesondere [Mehr- und Überstunden, die Arbeit an Samstagen, Sonn- und Feiertagen sowie Reisezeiten und Rufbereitschaften, ...] zur Gänze abgegolten.

[Fakultativ: Umstellungsvorbehalt]:²²⁾ Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin behält sich vor, von der vereinbarten pauschalierten Abgeltung der Mehrleistungen einseitig wieder abzugehen und auf eine Einzelverrechnung umzustellen. [Fakultativ] Diesfalls gilt ein Entgelt für die Normalarbeitszeit von € [...] als vereinbart.²³⁾

18) Siehe dazu die Musterklauseln zur Rechtslage vor BGBl I 2015/152 zB bei *Wolf*, Überstundenpauschale und All-In-Klausel, ZAS 2003, 93, oder *Jöst* in ZellHB AV-Klauseln (2010) Rz 26.12.

19) Dieser Absatz ist zu streichen, wenn kein KollV zur Anwendung kommt.

20) Diese Angabe hat auch bei nicht dem AZG unterliegenden AN (insb leitenden Angestellten iSd § 1 Abs 1 Z 8 AZG) zu erfolgen, da die Regelungen des AVRAG nicht an die Geltung des AZG anknüpfen.

21) Sollte beabsichtigt sein, nur den kollv Mindestanspruch auf Sonderzahlungen, die häufig nur an den Grundlohn/das Grundgehalt anknüpfen, zu gewähren, ist die Klausel entsprechend zu adaptieren; dazu *Risak*, ZAS 2016, 57.

22) Siehe dazu zB *Wolf* in *Mazal/Risak*, Das Arbeitsrecht (25. Lfg 2015) Kap XI Rz 125.

23) Sollte das kollv Mindestentgelt als Grundlohn/Grundgehalt vereinbart worden sein, so wird damit ein zu starkes Absinken des Entgeltniveaus vermieden; dazu *Risak*, ZAS 2016, 57.

→ Zum Thema

Über den Autor:

Dr. Martin Risak ist ao. Universitätsprofessor am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien.
Kontaktadresse: Schenkenstraße 8–10, 1010 Wien.
Tel: +43 (0)1 4277 356 04, Fax: +43 (0)1 4277 9356,

E-Mail: martin.risak@univie.ac.at,
Internet: www.univie.ac.at/arbeitsrecht

