



NEUERUNGEN IM ARBEITSRECHT 2013



AUSTRIA BELGIUM BULGARIA CHINA CZECH REPUBLIC
GERMANY HUNGARY POLAND ROMANIA SLOVAKIA TURKEY

sdzlegal.pl

NOVELLIERUNG DES ARBEITSGESETZBUCHES

Gesetzesentwurf des Ministeriums für Arbeit und Sozialpolitik

Neuerungen in der Arbeitszeit sollen die Beschäftigung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses fördern

Die Neuerungen haben zum Ziel u.a.

Flexible Gestaltung
der Arbeitszeit durch
die Parteien des
Arbeitsverhältnisses

Erweiterung des
sozialen Dialogs auf
betrieblicher und
überbetrieblicher
Ebene

Tarifverträge sollen
mehr an Bedeutung
gewinnen

Anpassung der
Arbeitsprozesse an
die Änderungen auf
dem Markt

Mehr **Work-Life-
Balance**

NOVELLIERUNG DES ARBEITSGESETZBUCHES

Die gesteckten **Ziele sollen** durch teilweise Abschaffung der Regelungen der Arbeitszeit erreichbar sein. Die Schutznormen der EU sollen allerdings beibehalten werden.

NOVELLIERUNG DES ARBEITSGESETZBUCHES

Maßnahmen:

Verlängerung des Ausgleichszeitraums über 4 Monate auf maximal 12 Monate

Unterbrochene Arbeitszeit

Maßnahmen:
Gleitzeit auch auf Antrag des Arbeitnehmers

NOVELLIERUNG DES ARBEITSGESETZBUCHES



Zwei Versionen des Gesetzesentwurfes

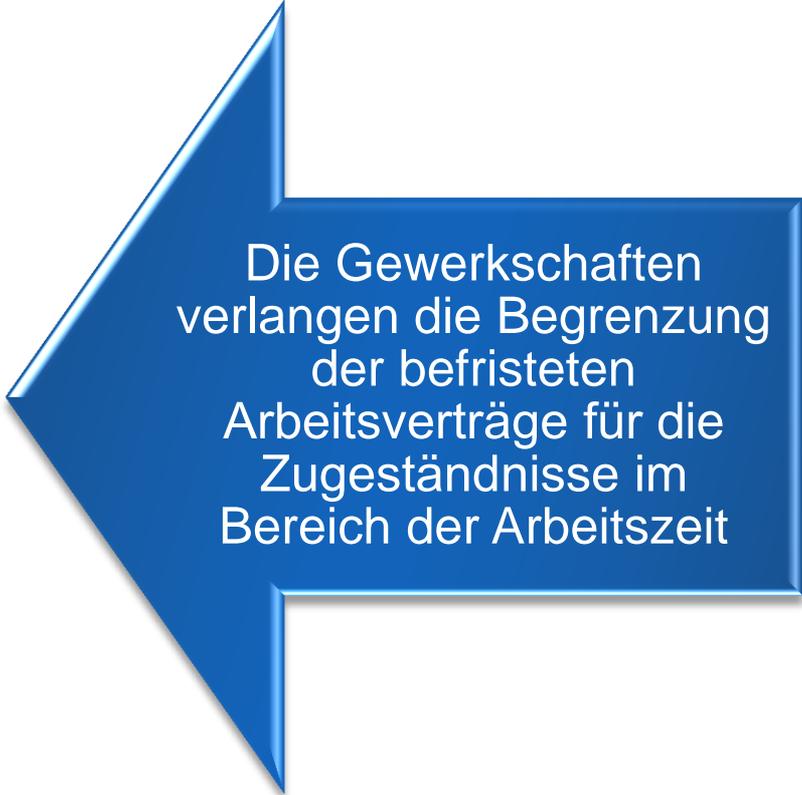
I. Die vollständige Novellierung (der ganze Teil VI. Arbeitszeit ArbG wird neu geregelt);

II. Die Neuregelung der ausgewählten Rechtsinstitute (u.a. Verlängerung der Ausgleichszeiträume, Gleitzeit, Überstunden).

NOVELLIERUNG DES ARBEITSGESETZBUCHES



Mit der ersten Version der Gesetzesvorlage sind die Arbeitgeberverbände nicht einverstanden



Die Gewerkschaften verlangen die Begrenzung der befristeten Arbeitsverträge für die Zugeständnisse im Bereich der Arbeitszeit

Schichtarbeit

Der Entwurf setzt voraus, dass die Schichtarbeit an Sonntagen und Feiertagen nicht erlaubt ist

Überstunden

Der Regierungsentwurf sieht zwei Zuschläge für die Arbeit an Sonntagen und Feiertagen oder an den arbeitsfreien Tagen in einer durchschnittlich fünftägigen Arbeitswoche (für die Überstunden und die an o.g. Tagen geleistete Arbeit) vor.

NOVELLIERUNG DES ARBEITSGESETZBUCHES

Der Arbeitgeber ist zur Zeit verpflichtet nur einen Zuschlag ausuzahlen

Beschluss des Obersten Gerichts vom 15. Februar 2006 r. (II PZP 11/05).

Das Oberste Gericht hat entschieden, dass sofern der Arbeitgeber keinen arbeitsfreien Tag für die Arbeit am Sonntag oder Feiertag im Ausgleichszeitraum dem Arbeitnehmer zuerkannt hat, steht dem Arbeitnehmer für jede Stunde nur ein Zuschlag vorgesehen im Art. 151¹¹ § 2 oder § 3 zu. Der Arbeitnehmer hat allerdings kein Recht auf Zuschlag aufgrund der Überschreitung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit in dem angenommenen Abrechnungszeitraum

NOVELLIERUNG DES ARBEITSGESETZBUCHES

Art. 146 des Entwurfes sieht vor, dass die arbeitsfreie Zeit, die als Ausgleich für die Zeit, die im Zeitrahmen der Überstunden gearbeitet wurde im Verhältnis 1:1,5 dem Arbeitnehmer zusteht.



Hat der Arbeitnehmer die arbeitsfreie Zeit beantragt, steht ihm arbeitsfreie Zeit im Verhältnis 1:1 (Art. 151² § 1 kp) zu

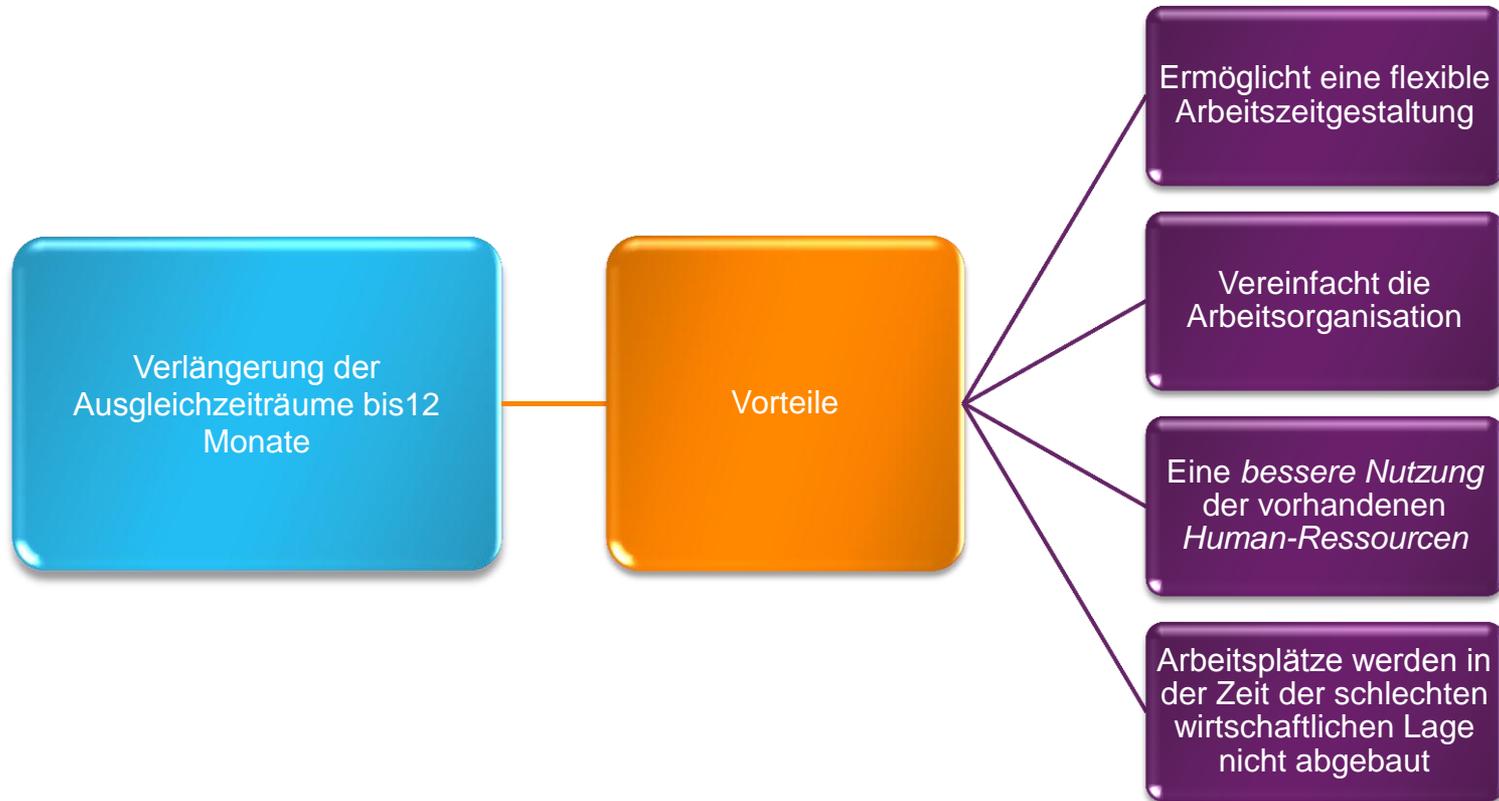
Bereitschaftsdienst

Der Regierungsentwurf sieht vor, dass der Bereitschaftsdienst wie Überstunden betrachtet wird. Er wird bezahlt, obwohl die Arbeit nicht geleistet wurde.

NOVELLIERUNG DES ARBEITSGESETZBUCHES



NOVELLIERUNG DES ARBEITSGESETZBUCHES



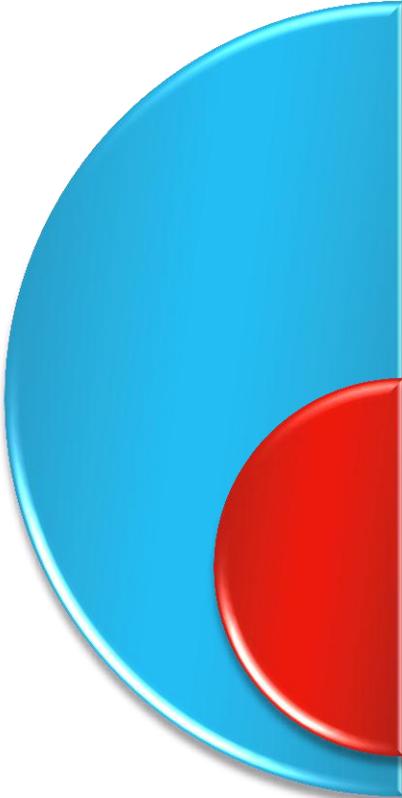
Gleitzeit

Vorteile

Verschiedene Zeiten des Arbeitsbeginns und des Arbeitendes

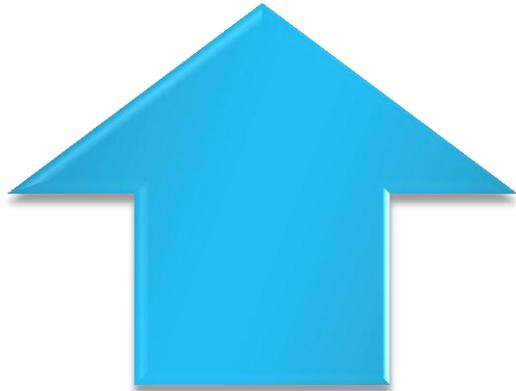
Arbeitnehmer können die Zeiten des Arbeitsbeginns wählen (unter Berücksichtigung der Regeln, die im Betrieb gelten)

Work-Life Balance

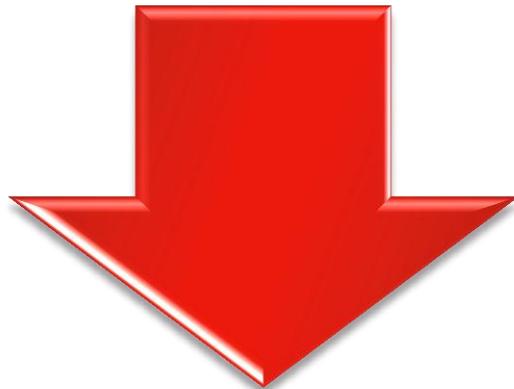


Arbeitszeitverteilungspläne können verschiedene Zeiten für Arbeitsbeginn und Arbeitsende festlegen; in diesem Falle wird die Arbeit am selben Arbeitstag nicht als Überstunden betrachtet

Arbeitsverrichtung in diesem Arbeitszeitverteilungsplan darf nicht **Erholungszeiträume verletzen**.
Arbeitszeitverteilungsplan in der Gleitzeit darf schriftlich vom Arbeitnehmer beantragt werden, unabhängig davon darf der Arbeitszeitverteilungsplan vom Arbeitgeber bestimmt werden



Unterbrochene Arbeitszeit



Wenn die tägliche Arbeitszeit nicht mehr als 8 Stunden dauert, darf eine Pause in der Arbeit in Anspruch genommen werden, die nicht länger als 5 Stunden dauert. Diese Pause wird nicht zur Arbeitszeit gezählt, jedoch steht dem Arbeitnehmer für die Zeit der Pause eine Vergütung in Höhe von einem Viertel der für die Zeit des Stillstandes zustehenden Vergütung zu.

Vorteile der unterbrochenen Arbeitszeit

Flexible Arbeitszeitgestaltung

Vereinfacht die
Arbeitsorganisation

Die unterbrochene Arbeitszeit wird in der Arbeitsordnung oder in der Bekanntmachung festgelegt. Jetzt wird die unterbrochene Arbeitszeit ausschließlich im Tarifvertrag festgelegt.

Für die Überstunden steht dem Arbeitnehmer ein Zuschlag in folgender Höhe zu:

1) 50% der Vergütung- für die Überstunden:

2) 25% der Vergütung für die Überstundenarbeit: an jedem anderen Tag als die vorher genannten Tage.

a) in der Nacht,

b) An Sonn- und Feiertagen, die nach Arbeitszeitverteilungsplan arbeitsfrei für den Arbeitnehmer sind,

c)) an einem arbeitsfreien Tag, der als Ausgleich für die Arbeit an einem Sonn- oder Feiertag gemäß dem für ihn geltenden Arbeitsverteilungsplan gewährt wurde

Der Ausgleich für die Arbeit am sog. freien Samstag



Prinzipiell soll für die Arbeit an einem arbeitsfreiem Tag der ganze freie Tag gewährt werden.

Sofern es tatsächlich nicht möglich ist (z.B. wegen einer Krankheit) den ganzen arbeitsfreien Tag zu gewähren darf der Arbeitgeber die Vergütung mit Überstundenzuschlag auszahlen

NOVELLIERUNG DES ARBEITSGESETZBUCHES



NOVELLIERUNG DES ARBEITSGESETZBUCHES

**Neuer Begriff des
Arbeitstags**

z.Z. die Arbeit am selben
Arbeitstag bedeutet
Überstunden

Sonstige Neuerungen im Arbeitsrecht

Urteil des Verfassungsgerichtshofes vom 2. Oktober
2012

Der Artikel **130 § 2¹ ArbGB** ist verfassungswidrig

Für jeden Feiertag, der auf einen arbeitsfreien Tag
anderen als Sonntag fällt, müssen Arbeitnehmer
einen zusätzlichen arbeitsfreien Tag bekommen

NOVELLIERUNG DES ARBEITSGESETZBUCHES

Mindestlohn 2013

Seit dem 1. Januar 2013 wurde die Höhe des Mindestlohnes neu festgelegt und beträgt jetzt **1600 PLN**

Im ersten Arbeitsjahr darf die Höhe des Mindestlohnes 1280 PLN (80% des Minimallohnes) betragen

Vaterschaftsurlaub

```
graph TD; A[Vaterschaftsurlaub] --> B[z.Z. 2 Wochen]; A --> C[Er darf beansprucht werden, sofern das Kind nicht älter als 12 Monate ist];
```

z.Z. 2 Wochen

Er darf beansprucht werden, sofern das Kind nicht älter als 12 Monate ist

Künftig 8 Wochen

bis das Kind 2 Jahre
vollendet hat

NOVELLIERUNG DES ARBEITSGESETZBUCHES

Mutterschaftsurlaub



Mutterschaftsurlaub 20 Wochen
Zusätzlicher Mutterschaftsurlaub 4
Wochen
Elternurlaub 26 Wochen

NOVELLIERUNG DES ARBEITSGESETZBUCHES

Erziehungsurlaub

Jetzt maximal: 36 Monate, in 4 Teilen

Im Gesetzesentwurf: 36 Monate, in 5 Teilen

Dr Andrzej Drozd

Associate

Kancelaria Prawna Schampera, Dubis, Zając I Wspólnicy sp.k

Plac Solny 16

50-062 Wrocław / POLAND

Tel. +48 71 32651-40

Fax +48 71 32651-41

andrzej.drozd@sdzlegal.pl

AUSTRIA

GRAZ

SCWP SCHINDHELM

Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
graz@scwp.com

LINZ

SCWP SCHINDHELM

Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
linz@scwp.com

WELS

SCWP SCHINDHELM

Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
wels@scwp.com

WIEN

SCWP SCHINDHELM

Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
wien@scwp.com

BELGIUM

BRÜSSEL

SCWP SCHINDHELM

Saxinger, Chalupsky & Partner
Rechtsanwälte GmbH
brussels@scwp.com

BULGARIA

BURGAS

NOBLEX SCHINDHELM

NOBLEX Ltd. - Law & Business Consulting
bourgas@noblexgroup.com

SOFIA

NOBLEX SCHINDHELM

NOBLEX Ltd. - Law & Business Consulting
sofia@noblexgroup.com

CHINA

SHANGHAI

SCHINDHELM

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
shanghai@schindhelm.com

CZECH REPUBLIC

PILSEN

SCWP SCHINDHELM

Saxinger, Chalupsky & Partner v.o.s
advokátní kancelář
plzen@scwp.com

PRAG

SCWP SCHINDHELM

Saxinger, Chalupsky & Partner v.o.s
advokátní kancelář
praha@scwp.com

GERMANY

HANNOVER

SCHINDHELM

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
hannover@schindhelm.com

OSNABRÜCK

SCHINDHELM

Schindhelm Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
osnabrueck@schindhelm.com

HUNGARY

BUDAPEST

SCWP SCHINDHELM

Zimányi & Fakó Rechtsanwälte
budapest@scwp.hu

POLAND

BRESLAU

SDZLEGAL SCHINDHELM

Kancelaria Prawna Schampera, Dubis,
Zajac I Wspólnicy sp.k.
wroclaw@sdzlegal.pl

WARSCHAU

SDZLEGAL SCHINDHELM

Kancelaria Prawna Schampera, Dubis,
Zajac I Wspólnicy sp.k.
warszawa@sdzlegal.pl

ROMANIA

BUKAREST

SCHINDHELM

Schindhelm & Asociatii S.C.A.
bukarest@schindhelm.com

SLOVAKIA

BRATISLAVA

SCWP SCHINDHELM

Saxinger, Chalupsky & Partner s.r.o.
bratislava@schindhelm.com

TURKEY

ISTANBUL

SCHINDHELM

Dr. Dogan & Koyuncu Rechtsanwälte
istanbul@schindhelm.com

18¹¹ LÄNDER
18 STANDORTE
150 JURISTEN
1000
MÖGLICHKEITEN