

LexisNexis-Webinar

Topaktuelle Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht

o. Univ.-Prof. Dr. Franz Schrank

15. November 2023

A. Betreuungspaket

(Karenzen, Elternteilzeit, Pflegefreistellung,
Begründungspflichten, Familien-
diskriminierungsverbot etc.)

1. Begleitkarenz mit Pflegekarenzgeld bei stationärer Rehabilitation unter 14

(§ 14e AVRAG, § 21c BPGG, BGBl. I 2023/85 und 109)

In Kraft seit 1.11.2023

Bei stationären Reha-Aufenthalten, die von der SV bewilligt und notwendig sind, höchstens bis zu vier Wochen, für einen Elternteil, außer Gleichzeitigkeit beider Eltern ist medizinisch-therapeutisch notwendig, auch hier insgesamt max. 4 Wochen. AN muss SV-Bewilligung spätestens eine Woche nach Zugang vorlegen. Keine EF, aber mit Pflegekarenzgeld und besonderem KS. Für solche Anlassfälle sind Freistellungen nach § 8 Abs. 3 AngG, § 1154b Abs. 5 ABGB und § 16 UrlG nicht zulässig.

2. Novellen MSchG, VKG, AVRAG ...?

BGBl. I Nr. 115/2023 per 1.11.2023: Umsetzung RL (EU) 2019/1158 zur Vereinbarung von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige

a) Überblick Inhalte (1)

Änderungen Elternkarenz für Geburten seit 1.11.2023,
Familienzeitbonus für Geburten seit 1.8.2023 € 47,82,
Elternteilzeiten für Bekanntgaben seit 1.11.2023,
Pflegefreistellung (gemeinsamer Haushalt nur mehr bei
Nicht-Angehörigen) seit 1.11.2023.

Schriftliche Begründungspflicht bei Ablehnungen
(aufgeschobene Karenz, „kleine“ Elternteilzeit,
Pflegekarenz, Pflegezeit und AVRAG-Betreuungsteilzeit).

Überblick Inhalte (2)

Erweiterung Motivkündigungsschutz auf aufgeschobene Karenz, „kleine“ Elternteilzeit nach 4. Lj, Betreuungsteilzeiten sowie Pflegefreistellung. Auf Verlangen schriftliche Begründung in Kündigungsfällen.

Neuer Diskriminierungsschutz nach GIBG bei Karenz, ETZ und familiären Freistellungen.

Hemmung Verjährungs- und Verfallsfristen für Ansprüche, die bei Väterfreistellungen und Betreuungsverhinderungen bestehen und noch nicht verjährt sind.

b) Näheres zu Elternkarenzen (3)

- Grds. Verkürzung der maximalen Karenzdauer vom 24. LM des Kindes auf den Ablauf des 22. LM
- Ausnahmen: Bis zum 24. LM, wenn
 1. kein anderer Elternteil vorhanden ist,
 2. der andere nicht im gemeinsamen Haushalt lebt
(1. und 2. ist von DN schriftlich zu bestätigen) oder
 3. der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz hat und DN den Karenzantritt frühestens nach 2 Monaten nach Ende des Beschäftigungsverbots meldet oder
 4. Karenz mit dem Vater geteilt wird und jeder Teil mind. 2 Monate Karenz nimmt (1 Monat ist wie bisher überlappbar, diesfalls endet Karenz 1 Monat vor Maximaldauer).

Aufgeschobene Karenz endet 3 Monate früher, also mit Ablauf 19. LM, 21. LM bzw. (wenn auch Vater aufgeschobene Karenz nimmt) 18. LM d. Kindes.

Näheres zu Elternkarenzen (4)

- Schriftliche Begründungspflichten des AG
 1. der Ablehnung der Absicht aufgeschobener Karenz binnen 2 Wochen, mit nachfolgender Klagsobliegenheit des AG binnen weiterer 2 Wochen, widrigenfalls Zustimmung als erteilt gilt.
 2. der Ablehnung der späteren zeitlichen Bekanntgabe der aufgeschobenen Karenz binnen 2 Wochen; mit nachfolgender Klagsobliegenheit des AG binnen weiterer 2 Wochen.
 3. binnen 5 KT bei Zugang einer Kündigung wegen beabsichtigter oder in tatsächlich in Anspruch genommener aufgeschobener Karenz, wenn AN dies schriftlich binnen 5 Kal.tagen ab Zugang verlangt; Nichtbegründung ist für Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.
- Hemmung des Ablaufs gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder vertraglicher Verjährungs- und Verfallsfristen für bereits erworbene Ansprüche bis 2 Wochen nach Karenzablauf (§ 15f Abs. 1 MSchG).

Ablaufhemmung Verjährungs- und Verfallsfristen (§ 7d VKG)

- „§ 7d. Der Ablauf von laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallsfristen betreffend Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die der Arbeitnehmer zu Beginn einer Freistellung nach § 1a oder einer Karenz bereits erworben hat, bleibt bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ende der Freistellung nach § 1a oder der Karenz gehemmt.“
- Ist in Kraft seit 1.11.2023 „und ... auf Väter (Adoptiv- oder Pflegeväter) anzuwenden, deren Kinder ab diesem Zeitpunkt geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) werden.“

c) Näheres zu Elternteilzeiten (1)

- 1. „Großer“ Anspruch:
 - a) Verlängerung der Maximaldauer bis zum Ablauf des 8. Lebensjahres des Kindes für ein Höchstausmaß von 7 Jahren. Von diesem Höchstausmaß abzuziehen sind die tatsächliche Dauer des BV nach der Entbindung sowie die Dauer der von beiden Elternteilen für dasselbe Kind in Anspruch genommenen Elternkarenzen. Hinzuzurechnen ist der Zeitraum zwischen der Vollendung des 7. Lj und dem späteren Schuleintritt des Kindes.
 - b) Besonderer KS endet weiterhin mit 4. Lj. plus 4 Wochen.

Elternteilzeiten (2)

2. „Kleiner Anspruch“:

- a) Verlängerung der Vereinbarungsmöglichkeit (durch AN gerichtlich erzwingbar) bis zum Ablauf des 8. Lj.; hier keine Abzüge.
- b) AG muss Ablehnung schriftlich begründen.
Auch ohne Verlangen. Wann ist im Gesetz offen.
- c) Kündigung muss auf schriftliches Verlangen (binnen 5 Kalendertagen ab Zugang) schriftlich begründet werden (binnen 5 KT ab Verlangen). Nichtbegründung ist für Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.
- d) Motivanfechtbarkeit einer Kündigung nach Ablauf des 4. Lj. (§ 105 Abs. 5 ArbVG gilt sinngemäß).
Bes. Kündigungsschutz endet weiterhin mit 4. Lj. plus 4 Wo.

d) Pflegefreistellungen (UrlG)

1. Tatbestandserweiterung: § 16 Abs. 1 Z 1 verlangt gemeinsamen Haushalt nicht mehr bei Angehörigen, sondern nur bei sonstigen Personen. Gilt nach Abs. 4 neu bei den eigenen Kindern (Wahl- oder Pflegekind) auch für die 2. Woche bei erkrankten Kindern.
2. Begründungspflicht bei Kündigungen wegen Pflegefreistellung auf schriftliches AN-Verlangen binnen 5 KT, auszustellen binnen weiterer 5 KT; Nichtübermittlung für RW Beendigung ohne Belang.
3. Motivanfechtbarkeit Kündigungen: § 16 Abs. 5 UrlG, § 105 Abs. 5 ArbVG gilt sinngemäß.
4. Ablaufhemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen bis 2 Wochen nach Ende Pflegefreistellung.

e) Sonstige Dienstverhinderungen?

§ 9a AngG, § 1154b Abs. 7 ABGB:

Ablaufshemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen bis 2 Wochen nach Ende sonstiger Dienstverhinderungen gemäß § 8 Abs. 3 AngG bzw. § 1154b Abs. 5 ABGB,
die wegen Krankheit oder Unfall eines nahen Angehörigen erforderlich waren.

f) Betreuungsteilzeit? Pflegekarenz und -teilzeit, Familienhospizmaßnahmen?

1. Betreuungsteilzeiten nach § 14 Abs. 1 Z 2 AVRAG:

Ablehnungen oder Aufschiebungen gewünschter Umstellungen auf Teilzeit sind nunmehr sachlich und schriftlich zu begründen.

2. Ebenso Anträge auf Pflegeeteilzeiten nach § 14d AVRAG

3. Ebenso Anträge auf Pflegekarenzen nach § 14c AVRAG

4. Bei solchen Maßnahmen ist für Kündigungen auf schriftliches AN-Verlangen (binnen 5 KT) eine schriftliche Begründung auszustellen, Letzteres binnen 5 KT ab Zugang des Verlangens.

5. Die bisherige Motivanfechtbarkeit bleibt.

6. Ablaufhemmung Verjährungs- und Verfallsfristen bis zum Ablauf von 2 Wochen nach Ende der Freistellung nach §§ 14a (Sterbebegleitung), 14b (Begleitung schwerstkranker Kinder, nun unabhängig vom gemeins. Haushalt) und 14c AVRAG (Pflegekarenz).

3. Novelle zum GIBG (BGBl I Nr. 115/2023)

- 1. Erweiterung des Gesetzesziels

„§ 2. Ziel ... ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben von Eltern, Adoptiv- und Pflegeeltern sowie pflegenden Angehörigen.“

2. Zusätzlicher Diskriminierungstatbestand

„§ 5a. Wenn eine Person im Zusammenhang mit

1. Elternkarenz, Elternteilzeit sowie Änderung der Lage der Arbeitszeit nach dem MSchG ... oder dem VKG sowie Vaterschaftsurlaub nach § 1a VKG;

2. Freistellung nach § 8 Abs. 3 des AngG ... oder nach § 1154b Abs. 5 ABGB ... bei dringenden familiären Dienstverhinderungsgründen, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall die unmittelbare Anwesenheit erfordern;

3. Pflegefreistellung i.S.d. § 16 Abs. 1 bis 4 des UrlG ...;

4. den sich aus §§ 14 Abs. 1 Z 2 bis 14d AVRAG ... ergebenden Rechten diskriminiert wird, kommt der I. Teil dieses BG zur Anwendung, auch wenn der Diskriminierungsgrund Geschlecht nicht vorliegt.“

B) Relevante Änderungen
der Altersteilzeit ab 1.1.2024,
auch als Entscheidungshilfe

1. Novellenauszüge BGBl. I Nr. 118/2023 (1)

- In § 27 Abs. 2 lautet der Einleitungssatz: „**Altersteilzeitgeld gebührt für längstens fünf Jahre für Personen, die das Regelpensionsalter nach spätestens fünf Jahren vollenden sowie**“
- § 27 Abs. 2 Z 3 lautet: **3. auf Grund eines KollV, einer Betriebsvereinbarung oder einer vertraglichen Vereinbarung**
 - a) bis zur HBGI gemäß § 45 ASVG einen Lohnausgleich in der Höhe von mindestens 50 vH des Unterschiedsbetrages zwischen dem in den letzten zwölf vollen Kalendermonaten (bei kürzerer Beschäftigungszeit in einem neuen Betrieb während dieser kürzeren, mindestens drei volle Kalendermonate betragenden Zeit) vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit durchschnittlich gebührenden Entgelt (Oberwert) und dem Entgelt, das im gleichen Zeitraum bei entsprechend verringerter Arbeitszeit gebührt hätte (Unterwert), erhalten und
 - b) für die der Arbeitgeber die SV-Beiträge für die Beitragsgrundlage entrichtet, die der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entspricht, wobei die auf den Arbeitnehmer entfallenden SV-Beiträge zwischen dieser erhöhten Beitragsgrundlage und der aktuellen Beitragsgrundlage der Arbeitgeber allein zu tragen hat, und“

Novellenauszüge AIVG BGBl. I Nr. 118/2023 (2)

- § 27 Abs. 3 bis 5 lauten:
- **(3) Zulässige Arbeitszeitvereinbarungen gemäß Abs. 2 Z 2 sind auch Vereinbarungen, bei denen die Arbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von sechs Monaten mindestens 20 vH und höchstens 80 vH der vorherigen Normalarbeitszeit beträgt und die Schwankungen insgesamt ausgeglichen werden. Zeiträume, in denen Wiedereingliederungsgeld oder Kurzarbeitsunterstützung bezogen wurde, sind hinsichtlich der Beurteilung der Voraussetzungen des Abs. 2 Z 2 und 3 so zu behandeln, als ob keine Herabsetzung der Arbeitszeit und keine Verminderung des Entgelts vorgelegen wären.**
- **(4) Für Personen, die eine Leistung aus der gesetzlichen PV aus einem Versicherungsfall des Alters, ein Sonderruhegeld nach dem NSchG, BGBl. Nr. 354/1981, oder einen Ruhegenuss aus einem Dienstverhältnis zu einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft beziehen, gebührt kein Altersteilzeitgeld. Für Personen, die das Regelpensionsalter vollendet haben und die Anspruchsvoraussetzungen für eine derartige Leistung erfüllen, gebührt kein Altersteilzeitgeld.**

Auszüge AIVG BGBl. I Nr. 118/2023 (3)

- (5) Das Altersteilzeitgeld hat dem AG einen Anteil des zusätzlichen Aufwandes abzugelten, der durch einen Lohnausgleich bis zur Höchstbeitragsgrundlage in der Höhe von 50 vH des Unterschiedsbetrages zwischen dem Oberwert und dem Unterwert gemäß Abs. 2 sowie durch die Entrichtung der Beiträge zur Sozialversicherung (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung einschließlich IESG-Zuschlag) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entsteht. Der Aufwand für den Lohnausgleich entspricht dem zusätzlichen Entgelt sowie den entsprechenden Dienstgeberbeiträgen zur Sozialversicherung. Der zusätzliche Aufwand für die Entrichtung der Beiträge zur Sozialversicherung entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen den entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit entrichteten Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträgen (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung einschließlich IESG-Zuschlag) und den dem Entgelt (einschließlich Lohnausgleich) entsprechenden DG- und DN-beiträgen zur Sozialversicherung.
- Die Abgeltung hat in monatlichen Teilbeträgen gleicher Höhe unter anteiliger Berücksichtigung der steuerlich begünstigten Sonderzahlungen zu erfolgen. Jährliche kollektivvertragliche Lohnerhöhungen sind entsprechend dem Tariflohnindex zu berücksichtigen. Sonstige Lohnerhöhungen aufgrund von Kollektivverträgen oder vergleichbaren kollektiven Rechtsvorschriften sind nach entsprechender Mitteilung durch Anpassung der monatlichen Teilbeträge zu berücksichtigen, sofern der Unterschied zwischen dem tatsächlichen Lohn und dem der Altersteilzeitgeldberechnung zu Grunde

Abs. 5 alt ist offensichtlich durch Abs. 5 neu ersetzt.

Auszüge AIVG BGBl. I Nr. 118/2023 (4)

- **gelegten indexierten Lohn mehr als 20 € monatlich beträgt. Der abzugeltende Anteil beträgt 90 vH des zusätzlichen Aufwandes. Der abzugeltende Anteil beträgt 100 vH des zusätzlichen Aufwandes für jene Zeiträume, in denen die Person, die sich in Altersteilzeit befindet, die Anspruchsvoraussetzungen für eine Korridorpension gemäß § 4 Abs. 2, ausgenommen Z 2, APG erfüllt. Wird der Anspruch ... erst nach Beginn der Altersteilzeitbeschäftigung geltend gemacht, so gebührt das Altersteilzeitgeld rückwirkend bis zum Höchstausmaß von drei Monaten.**
- 5. Dem § 79 wird folgender Abs. 181 angefügt:
- (181) **§ 27 Abs. 2 bis 5 und § 82 Abs. 7 in der Fassung des BG BGBl I Nr. 118/2023 treten mit 1. Jänner 2024 in Kraft.**
- 6. Dem § 80 wird folgender Abs. 18 angefügt:
(18) ..., § 27 Abs. 2a und § 27a einschließlich Überschrift treten mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft. ...

Auszüge AIVG BGBl. I Nr. 118/2023 (5)

- Dem § 82 wird folgender Abs. 7 angefügt:

(7) § 27 i.d.F. des BG BGBl. I Nr. 30/ 2018 ist für Personen, die Altersteilzeit auf Basis einer Blockzeitvereinbarung leisten, weiterhin anwendbar, wobei sich abweichend von § 27 Abs. 4 der abzugeltende Anteil der Aufwendungen wie folgt verringert:

- **Bei Blockzeitvereinbarungen, deren Laufzeit 2024 beginnt, auf 42,5 vH, sofern der Antrag nach dem 12. September 2023 bei der zuständigen regionalen Geschäftsstelle eingelangt ist,**
bei Blockzeitvereinbarungen, deren Laufzeit 2025 beginnt, auf 35,0 vH,
bei Blockzeitvereinbarungen, deren Laufzeit 2026 beginnt, auf 27,5 vH,
bei Blockzeitvereinbarungen, deren Laufzeit 2027 beginnt, auf 20,0 vH und
bei Blockzeitvereinbarungen, deren Laufzeit 2028 beginnt, auf 10,0 vH.
- **Für Blockzeitvereinbarungen, deren Laufzeit ab dem 1. Jänner 2029 beginnt, gebührt keine Aufwandsabgeltung. Besteht der Anspruch auf Altersteilzeitgeld erst nach Beginn der Laufzeit der Blockzeitvereinbarung, so richtet sich der Aufwandsersatz nach dem Jahr des Anspruchsbeginns. Die Berechnung des Ober- und Unterwertes für den Lohnausgleich einschließlich Sozialversicherungsbeiträge erfolgt gemäß § 27 Abs. 2 Z 3 und Abs. 5 Satz 1 und 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 118/2023.**

2. Neuerungen beim Lohnausgleich

Die Reform betrifft auch das, was Arbeitgeber Altersteilzeitlern zum AR Teilzeitarbeitsentgelt hinaus zu bezahlen haben.

Dieser Lohnausgleich wird je nach gewähltem Modell dem AG als teilweiser Aufwendersatz in Form des Altersteilzeitgelds über Antrag erstattet (Bruttolohnausgleich plus DG-Beiträge zur SV auf den LA, sowie die SV-Beiträge für die Differenz auf die zu bewahrende [entsprechend der arbeitsrechtlichen Entgeltentwicklung zu valorisierende] frühere Beitragsgrundlage, begrenzt mit der jeweiligen HBGI).

Die Ersatzrate für Neufälle ab 1.1.2024 beträgt 90% bzw. 100% ab Korridor pensionsalter, für über Ende 2023 weiterlaufende Altfälle bei gr. Blockungen nur 50%.

Inhaltlich bewirkt die Reform eine grds dauerhafte Berechnung zu Beginn, deren Ergebnis nur 1 x jährlich nach dem

Lohnausgleich

Tariflohnindex und über Bekanntgabe bei sonstigen KV- oder gleichwertigen Verpflichtungen zu Erhöhungen von mehr als € 20 zu valorisieren ist. Der 50%-Lohnausgleich bis zur HBGI stellt sowohl im Oberwert als auch im Untervert (im Ausmaß der AZ des gewählten Bandbreitenwerts) auf das durchschnittliche Monatsentgelt der letzten 12 vollen Kalendermonate ab.

Er wird als stabile sozialversicherungsrechtliche Leistung durch die AR-Veränderungen des Teilzeitarbeitsentgelts weder berührt noch verändert.

Auch die steuerlich begünstigten LA-Sonderzahlungen gehören entkoppelt im Ausmaß von $1/6 = 2/12$ tel des jeweiligen lfd. LA, vom AG weiterzugeben zu den Terminen der AR-SZ.

Lohnausgleich und SV-Differenzbeiträge

Für die Differenz zwischen der Summe der aktuellen Beitragsgrundlage bis zur früheren (arbeitsrechtlich zu valorisierenden) Beitragsgrundlage bzw. bis zur jeweiligen HBGI hat künftig auch die auf den Arbeitnehmer entfallenden SV-Beiträge der Arbeitgeber allein zu tragen, sodass daraus keine für andere Abgaben relevanten Vorteile aus dem DV entstehen.

Die Vergütung der SV-Beiträge sind auf die PV, KV, UV, AIV und den IESG-Zuschlag beschränkt.

Sonstige AG-Belastungen aus dem Lohnausgleich (Abgaben) sind für Neufälle jedenfalls nicht mehr vergütungspflichtig bzw. vergütungsfähig (AMS-Praxis für sie nun abgesichert).

3. Neuerungen Verteilungsflexibilität?

- Neben vollkontinuierlichen Varianten sind auch alle **AZ-Verteilungen zwischen 20% u. 80%** der früheren NAZ zulässig, bei denen die **vertragl. TZ** (innerhalb der Bandbreite 40-60%) spätestens **nach jeweils 6 Monaten erreicht** wird und die Schwankungen insgesamt ausgeglichen werden (Durchrechnungen, Gleitzeit).
 - Für Neufälle ab 2024 sind daher zwar **keine Blockmodelle (Vollzeit/Freizeit)** zulässig, wohl aber z.B. „**kleinere Nahezu-Blockungen**“:
- Bei 50%-Modell zB 3 Monate 80% Arbeit, 3 Monate 20% Arbeit = durchschnittlich 50%. Oder auch umgekehrt.
 - Auch **Aufeinanderfolge solcher oder geringerer Durchrechnungen** (Nichtausschöpfung der Bandbreite).
 - Neu gehen daher alle AZ-Verteilungen, bei denen **vertragl. TZ zwar erst im Durchschnitt der gesamten ATZ erreicht wird, aber die +-Abweichungen die Bandbreite von 20-80% nie überschritten** wird/wurde.

Neue Verteilungsflexibilität?

- Alle AZ-Verteilungen, bei denen **vertragl. TZ spätestens nach jeweils 6 Monaten erreicht** wird (Durchrechnungen, Gleitzeit), daher sind z.B. „**kleinere Nahezu-Blockungen**“ auch **künftig zulässig**:
 - Bei 50%-Modell zB 3 Monate 80% Arbeit, 3 Monate 20% Arbeit = durchschnittlich 50%. Oder auch umgekehrte Reihenfolge.
 - Auch **Aufeinanderfolge solcher oder geringerer Durchrechnungen** (Nichtausschöpfung der Bandbreite).
- Alle AZ-Verteilungen, bei denen **vertragl. TZ zwar erst im Durchschnitt der gesamten ATZ erreicht wird, aber die +- Abweichungen die Bandbreite von 20-80% nicht oder höchstens jeweils für 6 Monate überschritten** wird/wurde.
 - Alles lässt sich auch im Rahmen eines Gleitmodells machen, wenn obige Zeit- und Bandbreite-Grenzen nicht überschritten werden und mit Ende der Altersteilzeit der vereinbarte Durchschnitt erreicht wird.

Für Altfälle (u. Neufälle) kontinuierliche ATZ?

- Alle AZ-Verteilungen, bei denen **vertragl. TZ spätestens nach jeweils 12 Monaten erreicht** wird (Durchrechnungen, Gleitzeit), daher sind z.B. „**kleinere Blockungen**“ noch kontinuierliche ATZ:
 - Bei 50%-Modell zB 3 Monate Arbeit, 3 Monate Freizeit, 3 Mo Arbeit und 3 Mo Freizeit oder 6 Monate Arbeit, 6 Monate Freizeit oder umgekehrt.
 - Auch **Aufeinanderfolge solcher Durchrechnungen** (wobei innerhalb der neuen 12-Mo-Periode die Abfolgen AZ/FZ gegenüber der Vorperiode auch anders sein können).
- Alle AZ-Verteilungen, bei denen **vertragl. TZ zwar erst im Durchschnitt der gesamten ATZ erreicht wird, aber die +-Abweichungen für jeweils max. 1 Jahr höchstens 20%** der lt. AMS vor der ATZ geltenden NAZ sind, lt. AMS.
 - Sodass lt. AMS z.B. gestaffelte **Abfolge 70% > 50% > 30%** als 50%-Modell (hier 3 J) möglich ist,
 - wohl auch als **Jahresgleitmodell**, wenn (erlaubter) Plussaldo 20% der NAZ zum Ende von 12 Monaten nicht über- oder unterschreitet.

Für Altfälle (u. Neufälle) geblockte ATZ?

- Für Neufälle sind Verteilungen 100%/0% nicht mehr zulässig, weil die Neufassung solche nicht mehr vorsieht und nur mehr „80-20“ NAZ zulässt.
 - Für alle Altfälle sind AZ-Verteilungen, bei denen die vertragl. TZ nicht innerhalb von jeweils 12 Monaten erreicht wird, **grds.** Durchrechnungsvereinbarungen **über 12 Mo.**
 - Dies aber trotz des Wortes „oder“ aber wohl erst dann, **wenn** am Ende der jew. 12 Monate die +- **NAZ-Abweichungen mehr als 20% der früheren Normal-AZ** betragen.
- Auch bei diesen Blockvereinbarungen darf aber die **Freizeitphase** (also wohl die Gesamtsumme aller echten Freizeitphasen [nur solche, die über jene freien Tage hinausgehen, die nach der AZ-Verteilung vergleichbaren Vollzeit-AN zustehen]) **nicht über zweieinhalb Jahre** betragen, welche Modellbandbreite zwischen 40 und 60% auch immer gewählt wurde, widrigenfalls jegliche Förderung entfällt!
 - Wie Überschreitung der 2,5 Jahre vermeiden? Normale Teilzeitphase z.B. vorschalten.

4. Fortlaufende Entgeltzahlung bei alten und neuen ATZ-Flex-Modellen?

- Je nachdem, ob Arbeits- oder Freizeitphasen, ist das Grund-Arbeitsentgelt nach der durchschnittlichen Teilzeit-NAZ zu zahlen (§§ 27 Abs. 5 aF, 82 Abs. 7 nF), sachlich nach AR wohl auch für AZ-flexible Neufälle)
- Gilt sachlich wohl auch für die neue „Bandbreitenflexibilität“ 20%-80%,
 - Zweck: Möglichste Gleichmäßigkeit von lfd. Entgelt und AMS-Lohnausgleich.
 - Flexiblere Kurzfristfälligkeiten werden für variable Zulagen zulässig sein. Also bei Neufällen kein Zwang zur längerfristigen Verteilung auch der Zulagen.

5. Zugangsalter

- Frühester Beginn für Personen, „die das Regelpensionsalter nach spätestens fünf Jahren vollenden“,
- daher für **Männer** ab dem vollendeten **60. Lj.**,
- **für Frauen** iVm BVG Altersgrenzen-Angleichungsschritten (ab 1.1.2024) nun **in Halbjahresschritten: 58. Lj. (1-6 2023), 58,5 (7-12 2023), 59 (1-6 2024), 59,5 (7-12 2024), 60. Lj. ab 2025**

6. Maximaldauer

- Maximaldauer: 5 Jahre und längstens
 - a) bei Neufällen ab 1.1.2024 und kontinuierlichen Altfällen
 - bis Bezug einer SV-AP, eines NSchG-Sonderruhegeldes oder Ruhegenusses DV zu öff. Körperschaft oder
 - bis zur Anwartschaft auf eine Regelalterspension
 - b) bei großer Blockung (Altfälle und Neufälle)
 - bis zur Anwartschaft auf eine SV-AP, NSchG-SRG oder Ruhegenuss DV öff. Körperschaft, ausgenommen bis 12 Monate eine nicht bezogene Korridor-Pension.

7. Zsf. Inkrafttreten und Altrecht?

- § 27 Abs. 2 bis 5 und § 82 Abs. 7 i.d.n.F.) gelten jedenfalls für Neufälle ab 1.1.2024, aber
 - wohl auch für Altfälle vor 2024,
 - samt Weiterhin-§ 27-Anerkennung legaler Arbeitszeitvereinbarungen (explizite Außerkraftsetzung fehlt ja).
 - Die 50%-Ersatzrate für Blockzeitvereinbarungen gebührt bei Neufällen ab 1.1.2024 nur nach der Staffelung des § 82 Abs. 7 nF, wenn der Antrag erst nach dem 12.9.2023 beim AMS eingelangt ist.
 - Für Anträge vor diesem Datum gebühren noch 50%
- Für Blockzeitvereinbarungen (alt und neu) gelten aber die bisherigen Bestimmungen inkl. Ersatzkraftstellungen weiter (§ 82/7), für Neufälle aber nur nach gesenkten Ersatzraten.
 - Stützbar auf den unveränderten § 27 Abs. 2 Z 2 AIVG und das Wort „auch“ in § 27 Abs. 3 nF, kann wohl auch kleines Blocken außerhalb neuer AZ-Flexibilität mit 90/100% Ersatzrate sein.
 - Grds. gilt LA-Reform ab 1.1.2024 auch für Altfälle (Anlässe nur sonstige Erhöhungen über € 20?).

Vielen Dank!

Weitere Informationen finden Sie laufend aktuell
in gedruckter und digitaler Form...



Ausgabe 2023
Mit allen Neuerungen und Anpassungen,
etwa zu Förderungen und Familienleistungen



Digital in Lexis 360® Personalrecht: Modul „Arbeitsrecht Schrank Spezial“

- Damit Sie nichts verpassen: Alles, was die Praxis in **Personalarbeit** und **Personalverrechnung** braucht, auf dem **neuesten Stand**: Aktualisierung auch digital verlässlich zweimal jährlich im August und Dezember
- Zusammenspiel zwischen **Arbeits-** und **Sozialversicherungsrecht**
- Lückenlose Darstellung nach **Themen und Sachzusammenhängen**, nicht nach Paragraphen
- **Top Lexis 360® Features** wie Rechtsnews aus der ARD-Fachredaktion; vorausdenkende Suchtechnologie Lexis SmartSearch mit bis zu 40 Millionen intelligenten Verknüpfungen

Aufbauprodukt beliebig **kombinierbar** mit sämtlichen **Modulen** in Lexis 360®!

Fordern Sie gleich Ihren **kostenlosen Testzugang** an!:

[Lexis 360 Testzugang anfordern](#)

Weitere Werke zum Thema...



Kinderbetreuungsgeldgesetz

Der Kommentar zum KBGG und FamZeitbG

Der Kommentar zur täglichen Arbeitserleichterung bietet eine fundierte und praxisnahe Darstellung der gesamten geltenden nationalen und internationalen Rechtslage zum KBGG und FamZeitbG. Inkl. Praxisbeispiele und Musterformulare!

2., aktualisierte und erweiterte Auflage

Preis: €82,- *

Seitenanzahl 476 Seiten

ISBN 978-3-7007-8007-6

* Bis Jahresende versandkostenfrei und ohne Mindestbestellwert - verlagsübergreifende Fach- & Studienliteratur im LexisNexis Onlineshop!

[Jetzt versandkostenfrei im Webshop bestellen](#)

Weitere Werke zum Thema...



Rechtsratgeber: Ein Kind kommt für Mütter, Väter und Arbeitgeber

Der praxisorientierten und verlässlichen Rechtsratgeber für alle Fragen vom Beginn der Schwangerschaft über Karenz und Elternteilzeit bis hin zu Bildungskarenz und finanziellen Ansprüchen maßgeschneidert für Arbeitgeber, Arbeitnehmer:innen, Personalverantwortliche und Berater:innen. Zahlreiche Praxistipps, Beispiele und Checklisten erleichtern den Umgang mit der Materie und schaffen Klarheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen. Formulare für den Schriftverkehr mit Behörden runden das Praxisangebot ab.

Die Autorin: Mag. Bettina Sabara

6. Auflage

Wien 2023 | ca. 228 Seiten

Preis: ca. € 42,-

BestNr: 98011006 | ISBN 978-3-7007-8748-8

Erscheint Ende Dezember

Weitere Werke zum Thema...



Altersteilzeit in Frage und Antwort

Das Standardwerk speziell für personalverantwortliche Praktiker:innen! Das aktuelle Werk umfasst u.a. die geänderte Berechnung des Lohnausgleichs sowie die geänderte Auswirkung variabler Entgelte während der Altersteilzeit. Inkl. zahlreiche Berechnungsbeispiele, Tabellen, variable Textbausteine und verschiedene Muster.

Preis: ca. EUR 42,-
Erscheint im Jänner 2024

Jetzt vorbestellen

Schrank, Webinar