

AUSTRIA

POPULATION 8,205,533
 ADMINISTRATIVE DIVISIONS BURGENLAND, CEARINTHIA, FORARLBERG, LOWER AUSTRIA, SALZBURG AND TYROL, STYRIA, VIENNA, UPPER AUSTRIA
 AGRICULTURE PRODUCTS SUGAR POTATOES, GRAINS BEETS, WINE, FRUIT, DAIRY PRODUCTS, CATTLE PIGS, POULTRY, LUMBER
 INDUSTRIES CONSTRUCTION, MACHINERY, METALS, VEHICLES & PARTS, CHEMICALS, FOOD, PAPER & PAPERBOARD, TOURISM, LUMBER & WOOD, CHEMICALS, EQUIPMENT
 COASTLINE 3,683 KM
 RAILWAYS 8.25 MILLION
 AIRPORTS 8
 LANGUAGES GERMAN, SLOVENIAN, CROATIAN
 GEOGRAPHIC COORDINATES 47 20 N 13 20 E

CZECH REPUBLIC

POPULATION 10.2 MILLION
 ADMINISTRATIVE DIVISIONS
 AGRICULTURE PRODUCTS WHEAT, POTATOES, SUGAR BEETS, RAW MATERIALS, FUELS, CHEMICALS
 INDUSTRIES METALLURGY, MOTOR VEHICLES, 20.255 ASSEMBLIES, TIMBER, GLASS
 COASTLINE 3,047 KM
 RAILWAYS 19,428 KM
 AIRPORTS 21
 EXPORTS 312,685 MILLION USD
 IMPORTS \$217.95 BILLION
 GDP PER CAPITA €12,800
 GDP 128,000 MILLION USD
 ROADWAYS 42,993 KM
 COASTLINE 3,662 KM
 RAILWAYS 3,662 KM
 GEOGRAPHIC COORDINATES 50 00 N 15 00 E

HUNGARY

POPULATION 10,036,000
 INDUSTRIES MINING, METALLURGY, CONSTRUCTION, MATERIALS, TEXTILES
 AGRICULTURE PRODUCTS GRAINS, POTATOES, SUGAR BEETS, HOPS, POULTRY, FRUIT
 COASTLINE 885.73 KM
 RAILWAYS 19,428 KM
 AIRPORTS 12
 EXPORTS 128,000 MILLION USD
 IMPORTS 128,000 MILLION USD
 GDP PER CAPITA €12,800
 GDP 128,000 MILLION USD
 ROADWAYS 42,993 KM
 COASTLINE 885.73 KM
 RAILWAYS 19,428 KM
 GEOGRAPHIC COORDINATES 47 00 N 20 00 E

POLAND

POPULATION 38.5 MILLION
 INDUSTRIES AGRICULTURE PRODUCTS, POTATOES, FRUITS, VEGETABLES, BEVERAGES, TEXTILES, GLASS
 COASTLINE 440 KM
 RAILWAYS 19,428 KM
 AIRPORTS 129
 EXPORTS 128,000 MILLION USD
 IMPORTS 128,000 MILLION USD
 GDP PER CAPITA €12,800
 GDP 128,000 MILLION USD
 ROADWAYS 42,993 KM
 COASTLINE 440 KM
 RAILWAYS 19,428 KM
 GEOGRAPHIC COORDINATES 52 00 N 20 00 E

SLOVAKIA

POPULATION 5,455,407
 INDUSTRIES AGRICULTURE PRODUCTS, GRAINS, POTATOES, SUGAR BEETS, HOPS, POULTRY, FRUIT
 COASTLINE 1,135 KM
 RAILWAYS 1,135 KM
 AIRPORTS 1
 EXPORTS 128,000 MILLION USD
 IMPORTS 128,000 MILLION USD
 GDP PER CAPITA €12,800
 GDP 128,000 MILLION USD
 ROADWAYS 42,993 KM
 COASTLINE 1,135 KM
 RAILWAYS 1,135 KM
 GEOGRAPHIC COORDINATES 48 00 N 20 00 E

BOSNIA

POPULATION 2,171,000
 INDUSTRIES AGRICULTURE PRODUCTS, WOODEN FURNITURE, VEHICLE ASSEMBLY
 COASTLINE 200 KM
 RAILWAYS 200 KM
 AIRPORTS 1
 EXPORTS 128,000 MILLION USD
 IMPORTS 128,000 MILLION USD
 GDP PER CAPITA €12,800
 GDP 128,000 MILLION USD
 ROADWAYS 42,993 KM
 COASTLINE 200 KM
 RAILWAYS 200 KM
 GEOGRAPHIC COORDINATES 44 00 N 18 00 E

WOLF THEISS

Arbeitsrecht auf höchstem Niveau in 13 Ländern

UKRAINE

POPULATION 46,179,226
 INDUSTRIES AGRICULTURE PRODUCTS, GRAIN, SUGAR BEETS, SUNFLOWER SEEDS, VEGETABLES, BEEF MILK
 COASTLINE 2,782 KM
 RAILWAYS 22,473 KM
 AIRPORTS 31
 EXPORTS 128,000 MILLION USD
 IMPORTS 128,000 MILLION USD
 GDP PER CAPITA €12,800
 GDP 128,000 MILLION USD
 ROADWAYS 42,993 KM
 COASTLINE 2,782 KM
 RAILWAYS 22,473 KM
 GEOGRAPHIC COORDINATES 49 00 N 25 00 E

SLOVENIA

POPULATION 2,007,711
 INDUSTRIES AGRICULTURE PRODUCTS, WOOD, METALS, MACHINERY
 COASTLINE 46.6 KM
 RAILWAYS 46.6 KM
 AIRPORTS 1
 EXPORTS 128,000 MILLION USD
 IMPORTS 128,000 MILLION USD
 GDP PER CAPITA €12,800
 GDP 128,000 MILLION USD
 ROADWAYS 42,993 KM
 COASTLINE 46.6 KM
 RAILWAYS 46.6 KM
 GEOGRAPHIC COORDINATES 46 07 N 14 49 E

CROATIA

POPULATION 4,100,000
 INDUSTRIES AGRICULTURE PRODUCTS, WINE, TOURISM, METALS, MACHINERY
 COASTLINE 5,835 KM
 RAILWAYS 5,835 KM
 AIRPORTS 11
 EXPORTS 128,000 MILLION USD
 IMPORTS 128,000 MILLION USD
 GDP PER CAPITA €12,800
 GDP 128,000 MILLION USD
 ROADWAYS 42,993 KM
 COASTLINE 5,835 KM
 RAILWAYS 5,835 KM
 GEOGRAPHIC COORDINATES 45 00 N 15 00 E

BULGARIA

POPULATION 7,260,000
 INDUSTRIES AGRICULTURE PRODUCTS, METALS, MACHINERY, TOURISM
 COASTLINE 353 KM
 RAILWAYS 353 KM
 AIRPORTS 5
 EXPORTS 128,000 MILLION USD
 IMPORTS 128,000 MILLION USD
 GDP PER CAPITA €12,800
 GDP 128,000 MILLION USD
 ROADWAYS 42,993 KM
 COASTLINE 353 KM
 RAILWAYS 353 KM
 GEOGRAPHIC COORDINATES 43 00 N 25 00 E

ALBANIA

POPULATION 2,800,000
 INDUSTRIES AGRICULTURE PRODUCTS, METALS, MACHINERY, TOURISM
 COASTLINE 480 KM
 RAILWAYS 480 KM
 AIRPORTS 11
 EXPORTS 128,000 MILLION USD
 IMPORTS 128,000 MILLION USD
 GDP PER CAPITA €12,800
 GDP 128,000 MILLION USD
 ROADWAYS 42,993 KM
 COASTLINE 480 KM
 RAILWAYS 480 KM
 GEOGRAPHIC COORDINATES 41 00 N 20 00 E

ROMANIA

POPULATION 21,000,000
 INDUSTRIES AGRICULTURE PRODUCTS, METALS, MACHINERY, TOURISM
 COASTLINE 223 KM
 RAILWAYS 223 KM
 AIRPORTS 22
 EXPORTS 128,000 MILLION USD
 IMPORTS 128,000 MILLION USD
 GDP PER CAPITA €12,800
 GDP 128,000 MILLION USD
 ROADWAYS 42,993 KM
 COASTLINE 223 KM
 RAILWAYS 223 KM
 GEOGRAPHIC COORDINATES 45 00 N 25 00 E

SERBIA

POPULATION 7,100,000
 INDUSTRIES AGRICULTURE PRODUCTS, METALS, MACHINERY, TOURISM
 COASTLINE 203 KM
 RAILWAYS 203 KM
 AIRPORTS 2
 EXPORTS 128,000 MILLION USD
 IMPORTS 128,000 MILLION USD
 GDP PER CAPITA €12,800
 GDP 128,000 MILLION USD
 ROADWAYS 42,993 KM
 COASTLINE 203 KM
 RAILWAYS 203 KM
 GEOGRAPHIC COORDINATES 44 00 N 18 00 E

XX. EMPLOYMENT ROUND-UP

Die Neuerungen des ASRÄG

Ralf Peschek / Matthias Unterrieder / Walter Pöschl

Kernbestimmung - Entgelt bei Pauschalentgeltvereinbarungen

§ 2g. Enthält der Arbeitsvertrag oder der Dienstzettel das Entgelt als Gesamtsumme, die Grundgehalt oder –lohn und andere Entgeltbestandteile einschließt, ohne den Grundgehalt oder –lohn im Sinne des § 2 Abs. 2 Z 9 betragsmäßig anzuführen, hat dieser/diese Arbeitnehmer/in zwingend Anspruch auf den Grundgehalt oder -lohn einschließlich der branchen- und ortsüblichen Überzahlungen, der am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmer/innen von vergleichbaren Arbeitgeber/innen gebührt (Ist-Grundgehalt, Ist-Grundlohn). Der Ist-Grundgehalt oder Ist-Grundlohn ist der Berechnung der abzugelenden Entgeltbestandteile zugrunde zu legen, soweit der Kollektivvertrag in Bezug auf die Berechnung von Entgeltbestandteilen nicht Abweichendes vorsieht, das zwingenden gesetzlichen Bestimmungen nicht entgegenstehen darf.

WAS BEDEUTET DIE NEUE ENTGELTTRANSPARENZ?

- Zweck der Regel: Erhöhung der Transparenz, Überraschungs- und Gesundheitsschutz bei „Entgelt als Gesamtsumme“
- „Grundgehalt betragsmäßig anführen“ (schriftlich) – was sind die Konsequenzen der Verletzung:
 - Zwingender Ist-Grundgehalt/Ist-Grundlohn: branchen- und ortsüblichen Überzahlungen, der am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmer/innen von vergleichbaren Arbeitgeber/innen gebührt
 - Ist das klar und transparent?
 - Was ist, wenn das mehr ist als Ist-Gehalt/Ist-Lohn?
 - Wird All-In damit gesetzwidrig?
 - Auswirkungen auf echte Überstundenpauschalen, in denen mit dem „Entgelt“ eine bestimmte Anzahl von Überstunden abgegolten wird?

WAS BEDEUTET DIE NEUE ENTGELTTRANSPARENZ?

- Wird All-In damit gesetzwidrig? Auswirkungen auf echte Überstundenpauschalen, in denen mit dem „Entgelt“ eine bestimmte Anzahl von Überstunden abgegolten wird?
- Ändert sich die „Deckungsprüfung“ bei All-In?
 - Nein, nur der Maßstab ist entweder der gesetzliche „Ist-Grundgehalt“ oder der vereinbarte Grundgehalt
- Was kann man als Grundgehalt im Vertrag oder Dienstzettel nennen?
 - gs. frei vereinbar
 - Welche Normalarbeitszeit kann man als Bezugspunkt festlegen?
 - Untergrenze „Mindestgehalts“ aus dem Kollektivvertrag
- Kann man außer Überzahlung zum Grundgehalt auch andere Entgeltbestandteile für die Deckungsprüfung verwenden?

WAS BEDEUTET DIE NEUE ENTGELTTRANSPARENZ?

- „Lohndumping“ inklusive Strafdrohung, wenn die Deckungsprüfung nicht eingehalten wird?
 - Wohl ja, arg „gesetzliche“ Entgelt
 - 10% Schwelle sollte die meisten Probleme vermeiden, wenn nicht bei Überstunden „Ausreisser“ eintreten (etwa systembedingt durch Gleitzeitregeln)
- § 2f neu: Pflicht zu schriftlicher, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung.
- Geltung nur für Vereinbarungen, die nach (derzeit) 1.1.2016 abgeschlossen werden. Damit in Zukunft im Betrieb zwei Modelle denkbar, je nach Abschluss der Vereinbarung.

WEITERE ÄNDERUNGEN IS ENTGELTTRANSPARENZ

- „Betragsmäßiges“ Ausweisen bedeutet, dass bloßer Verweis auf Kollektivvertrag nicht reicht.
 - Nachreichen der betragsmäßigen Information durch Dienstzettel? Rechtzeitig wäre wann?
- Änderungen des Grundgehalts sind dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats mitzuteilen, außer sie ergeben sich unmittelbar aus
 - KV-Erhöhungen oder
 - rein dienstzeitabhängigen KV-Vorrückungen (keine Beförderungen)
 - und wenn der jeweilige KV genannt wurde.

ÄNDERUNGEN IM ARBEITSZEITRECHT

ÄNDERUNGEN BEI LENKZEITEN

§ 20b Abs 6 AZG Verlässt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer über Auftrag der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers ihren/seinen Arbeitsort, um an anderen Orten ihre/seine Arbeitsleistung zu erbringen, wird aber während der Reisebewegung durch das angeordnete Lenken eines Fahrzeugs eine Arbeitsleistung erbracht, die nicht eine Haupttätigkeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers darstellt, darf die tägliche Arbeitszeit durch die Reisebewegung auf bis zu zwölf Stunden ausgedehnt werden.

=> Erleichterung NUR für Dienstreisen, NICHT in Bezug zB auf typische Außendiensttätigkeit oder angestellte Gebietsvertreter

Zusätzlich: Änderung im KJBG ermöglicht Verlängerung der Arbeitszeit für jugendliche Lehrlinge > 16 durch passive Reisezeiten, damit man sie „vor Ort mitnehmen“ kann.

INFORMATIONSPRECHT FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE

§ 19d Abs 2a AZG

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bei Ausschreibung von im Betrieb frei werdenden Arbeitsplätzen, die zu einem höheren Arbeitszeitausmaß führen können, zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für die Teilzeitbeschäftigten leicht zugänglichen Stelle im Betrieb erfolgen.

- Verwaltungsstrafen von 20 Euro bis 436 Euro (§ 28 Abs 1 Z 6 AZG)

INKRAFTTRETEN DER GEPLANTEN ÄNDERUNGEN ZUM AZG:
Voraussichtlich 1.1.2016.

KONKURRENZKLAUSEL AUSBILDUNGSKOSTEN

„MOBILITÄTSFÖRDERUNG“

Geplant sind weitere Einschränkungen für Konkurrenzklauseln, also vereinbarte Wettbewerbsverbote für die Zeit nach Ende des Dienstverhältnisses, sowie Vereinbarungen über den Rückersatz von Ausbildungskosten

ZIELE:

„Durch diese Maßnahmen wird [...] bewirkt, dass doch erst die Gruppe der überdurchschnittlich verdienenden Arbeitnehmer/innen in ihrer beruflichen Mobilität durch eine Konkurrenzklausele zulässigerweise beschränkt werden können.“ Ähnlich wird auch Ausbildungskostenrückersatz als „mobilitätshemmend“ angesehen und weiter eingeschränkt.

KONKURRENZKLAUSELN

NEU Eine Konkurrenzklausele ist unwirksam, wenn sie im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses getroffen wird, bei dem das für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührende Entgelt das Zwanzigfache der Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht übersteigt. Allfällige Sonderzahlungen sind bei der Ermittlung des Entgelts im Sinne des ersten Satzes außer Acht zu lassen. (§ 2c Abs 2 AVRAG; § 36 Abs 2 AngG)

- Entgeltgrenze bisher das 17fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage – 2015 mindestens EUR 2.635 pro Monat; durch Einbeziehung der Sonderzahlungen waren aber schon EUR 2.258,57 ausreichend.
- NUNMEHR durch Steigerung auf das 20fache und Außerachtlassen der Sonderzahlungen massive Erhöhung auf EUR 3.240 pro Monat für 2016
- WEITERHIN aber Einbeziehung jedenfalls von laufenden Provisionen, Prämien usw – was ist mit Sonderzahlungen gemeint? § 49 Abs 2 ASVG?

KONKURRENZKLAUSELN

NEU: „Eine für den Fall des Zuwiderhandelns gegen die Konkurrenzklause vereinbarte Konventionalstrafe ist nur insoweit wirksam, als diese das Sechsfache des für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührenden Nettomonatsentgelts nicht übersteigt. Allfällige Sonderzahlungen sind bei der Berechnung des Nettoentgelts im Sinne des ersten Satzes außer Acht zu lassen. Hat der/die Arbeitnehmer/in für den Fall des Zuwiderhandelns gegen die Konkurrenzklause eine Konventionalstrafe versprochen, so kann der/die Arbeitgeber/in nur die verwirkte Konventionalstrafe verlangen. Der Anspruch auf Erfüllung oder auf Ersatz eines weiteren Schadens ist ausgeschlossen.“ (§ 2c Abs 5 AVRAG; § 37 Abs 3 AngG)

- Neuer eigenartiger „Entgeltbegriff“ – Alles außer Sonderzahlungen.
- Wie wird Entgelt berechnet?
- Was ist das Nettoentgelt? Wie sind zB Sachbezüge zu berücksichtigen?

KONKURRENZKLAUSELN

Neuregelungen gelten weitgehend nur für nach dem Inkrafttreten neu abgeschlossene Vereinbarungen (aber auch innerhalb bestehender Arbeitsverhältnisse). Damit kommt es zB für die Beurteilung der Durchsetzbarkeit einer Konkurrenzklausel und Höhe einer Vertragsstrafe ganz wesentlich auf den Abschlusszeitpunkt an!
Stichtage in 2006 und voraussichtlich 2015.

AUSBILDUNGSKOSTENERSATZ

§ 2d Abs 3 AVRAG regelt, wann ein Ausbildungskostenrückerersatz mit einem Mitarbeiter nicht gültig vereinbart werden kann:

Eine Verpflichtung zur Rückerstattung von Ausbildungskosten besteht insbesondere dann nicht, wenn:

[...]

2. das Arbeitsverhältnis nach mehr als BISHER fünf NEU vier Jahren, in besonderen Fällen nach mehr als acht Jahren nach dem Ende der Ausbildung nach Abs. 1 oder vorher durch Fristablauf (Befristung) geendet hat, und

3. die Höhe der Rückerstattungsverpflichtung nicht aliquot, berechnet NEU für jedes zurückgelegte Monat vom Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung bis zum Ende der zulässigen Bindungsdauer, vereinbart wird.

BISHER war nach der Rechtsprechung auch eine jahreweise Aliquotierung zulässig.

WEITERHIN: Spezielle Vereinbarung über Ausbildungskostenersatz nötig!

- Alle arbeitsrechtlichen Konventionalstrafen sollen nun dem richterlichen Mäßigungsrecht unterliegen – aber wohl nicht der neu eingeführten Begrenzung von Vertragsstrafen auf das sechsfache Nettoentgelt – zB Vertragsstrafen bei Geheimnisverrat oder unberechtigtem Austritt
- Neuregelung zur Lohnabrechnung (wieder im AVRAG)

Abrechnung der Bezüge

§ 2f. (1) Dem/Der Arbeitnehmer/in ist bei Fälligkeit des Entgelts eine schriftliche, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung zu übermitteln.

(2) Der/die Arbeitgeber/in hat dem/der Arbeitnehmer/in eine Kopie der Anmeldung zur Sozialversicherung gemäß § 33 ASVG unverzüglich auszuhändigen.

ELTERNSCHUTZ

DIE WEITREICHENDEN VORSCHLÄGE DES MINISTERIALENTWURFS

Ministerialentwurf einer „ELTERNSCHUTZNOVELLE“ 2015 – Ziel aus Regierungsprogramm Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern und den Bedürfnissen der betrieblichen Praxis entgegenkommen.

- Geplant sind wichtige Änderungen insbesondere bei der Elternteilzeit, insbesondere eine Arbeitszeitbandbreite – Reduktion um mindestens 20vH, Mindestarbeitszeit 12h, außerhalb der Bandbreite kein durchsetzbares Recht mehr
- Beschäftigungsverbote und Motivkündigungsschutz für (bestimmte) freie Dienstnehmerinnen
- Änderungen bei „geteilter“ Karenz, für Pflegeeltern, im Fall von Fehlgeburten
- Neuregelung der „Wochengeldlücke“

DIE MINIÄNDERUNGEN GEMÄß REGIERUNGSVORLAGEN ARÄG UND SRÄG 2015

- Künftig sollen auch Frauen, deren eingetragene Partnerin oder Lebensgefährtin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung ein Kind bekommt, Elternkarenz nach dem Väter-Karenzgesetz in Anspruch nehmen.
- Ein neuer Antrag auf Teilzeitarbeit kann eingebracht werden, wenn der ursprüngliche Antrag, etwa wegen geringer Erfolgschancen, zurückgezogen wurde.
- Sozialrechts-Änderungsgesetz 2015: Anspruch auf Karenz und Elternteilzeit auch für Pflegeeltern ohne Adoptionsabsicht.

DIE GEPLANTEN WESENTLICHEN ÄNDERUNGEN LAUT MINISTERIALENTWURF

„Bandbreite“ bei Elternteilzeit:

- **Einführung einer Ober- und Untergrenze:**
 - die wöchentliche Normalarbeitszeit muss um mindestens 20 vH reduziert werden (Obergrenze der ETZ) und
 - darf zwölf Stunden nicht unterschreiten (Untergrenze der ETZ).
- Damit ist keine bloße Minimalreduktion oder bloße Verschiebung der Arbeitszeit mehr möglich
- Soll sowohl bei Anspruch auf ETZ gem § 15h als auch vereinbarter ETZ gem § 15i MSchG gelten
- Achtung: Kommt es zu einer Vereinbarung über ein Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite, liegt nach den Plänen dennoch eine ETZ im Sinne des § 15h oder § 15i vor – damit ua. Kündigungsschutz

DIE GEPLANTEN WESENTLICHEN ÄNDERUNGEN LAUT MINISTERIALENTWURF

Mutterschutz für freie Dienstnehmerinnen gem § 4 Abs 4 ASVG

- Absolutes Beschäftigungsverbot (Schutzfrist) für freie Dienstnehmerinnen, grundsätzlich wie bei echten Dienstnehmerinnen
 - Meldepflicht beim AI
 - Entgeltfortzahlungspflicht bei notwendigen schwangerschaftsbedingten Vorsorgeuntersuchungen
- Aber kein Verbot einzelner belastender Tätigkeiten während Schwangerschaft (z.B. schwere körperliche Arbeiten)
- Wohl aber für bestimmte Tätigkeiten während der ersten 12 Wochen nach der Geburt

DIE GEPLANTEN WESENTLICHEN ÄNDERUNGEN LAUT MINISTERIALENTWURF

Was ist sonst noch geplant?

- Motivkündigungsschutz für freie MA gem § 4 Abs 4 ASVG bis 4 Monate nach Geburt
 - freie MA kann Kündigung anfechten oder alternativ Kündigungsschädigung fordern; uU zusätzlich Ansprüche nach GIBG
- Absoluter Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Fehlgeburten (bis 4 Wochen nach der Fehlgeburt)
- Möglichkeit der späteren Inanspruchnahme einer Karenz, wenn der Partner/Partnerin keinen Anspruch auf Karenz hat
- Möglichkeit der Karenz für Pflegeeltern (bisher: nur wenn Kind wegen Absicht der Adoption in Pflege genommen wurde)

WEITERE (MÖGLICHE) ÄNDERUNGEN

- VKG gilt auch für Frauen – und zwar bei medizinisch unterstützter Fortpflanzung bei eingetragenen Partnerschaften und Lebensgemeinschaften für Partnerin der Mutter. Für Mutter gilt weiter MSchG
- Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 8 Abs 4 AngG bzw § 14 MSchG gilt idR dann nicht, wenn ein Anspruch auf Wochengeld, Krankengeld oder Kinderbetreuungsgeld besteht (daher keine Entgeltfortzahlung mehr in „Wochengeldlücke“, weil für jedes Kind grundsätzlich Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld);
- Inkrafttreten: Geplant ab 1.1.2016; neue ETZ Bestimmungen, wenn Kind am 1.1.2016 oder später geboren wird

Wir danken für Ihre Aufmerksamkeit!

KONTAKT



Ralf Peschek

Tel: +43 1 51510 5230

ralf.peschek@wolftheiss.com



Matthias Unterrieder

Tel: +43 1 51510 5290

matthias.unterrieder@wolftheiss.com



Walter Pöschl

Tel: +43 1 51510 5890

walter.poeschl@wolftheiss.com