

ÄNDERUNGEN IM ARBEITS- UND SOZIALRECHT 2024

Das neue Jahr bringt auch zahlreiche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht. Wir informieren über die Neuerungen im kommenden Jahr, sowie über bereits in Kraft getretene Änderungen bezüglich Elternkarenz, Elternteilzeit und Pflegefreistellung.

WAS HAT SICH BEREITS ENDE 2023 GEÄNDERT?

- **Elternkarenz**

Bisher war die Inanspruchnahme der Karenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes möglich.

Seit 1.11.2023 besteht der Anspruch auf Karenz nur mehr bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil. Der Anspruch bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats besteht nur dann, wenn der Elternteil im Zeitpunkt der Meldung alleinerziehend ist. Dies wäre dann gegeben, wenn kein anderer Elternteil vorhanden ist oder der andere Elternteil nicht im gemeinsamen Haushalt lebt. Die Alleinerziehendeneigenschaft ist schriftlich zB durch Vorlage der Meldebestätigung, Fehlende Eintragung in der Geburtsurkunde oder Sterbeurkunde zu bestätigen.

Die Karenz zwischen Mutter und Vater kann weiterhin zweimal geteilt werden, wobei ein Karenzteil mindestens zwei Monate betragen muss. Bei Karenzteilung besteht der Karenzanspruch wie bisher bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes.

Bei der aufgeschobenen Karenz gilt nunmehr ein Motivkündigungsschutz. Das bedeutet, dass eine Kündigung wegen einer geplanten oder in Anspruch genommenen aufgeschobenen Karenz bei Gericht angefochten werden kann. Der Arbeitgeber hat auf schriftliches Verlangen eine schriftliche Begründung für die Kündigung auszustellen. Die Begründung ist binnen 5 Kalendertagen ab dem Verlangen auszustellen.

Die Änderungen im MSchG und VKG traten mit 1.11.2023 in Kraft und sind auf Mütter und Väter (bzw. Pflege- und Adoptiveltern) anzuwenden, deren Kinder ab diesem Tag geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) wurden.

- **Elternteilzeit**

Der Rahmenzeitraum bei Elternteilzeit wird bis zum Ablauf des 8. Lebensjahres des Kindes ausgeweitet (bisher bis zum 7. Lebensjahr des Kindes). Innerhalb des Zeitraumes ist Elternteilzeit bei der Anspruchsvariante allerdings nur im Ausmaß von höchstens 7 Jahren möglich. Ist der Anspruch bis zum Ausmaß von 7 Jahren voll ausgeschöpft, kann für das 8. Lebensjahr Elternteilzeit vereinbart werden.

Eine vereinbarte Elternteilzeit kann nunmehr auch bis zum Ablauf des 8. Lebensjahres des Kindes andauern. Ein Höchstausmaß ist nicht vorgesehen. Bei der vereinbarten Elternteilzeit hat der Arbeitgeber eine Ablehnung der Elternteilzeit schriftlich zu begründen.

Dauert Elternteilzeit länger als bis zum vierten Geburtstag des Kindes oder beginnt Elternteilzeit danach, besteht ein Motivkündigungsschutz. Auf schriftliches Verlangen hat der Arbeitgeber eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Die Begründung ist innerhalb von 5 Kalendertagen ab dem Verlangen zu übermitteln.

Der absoluter Kündigungs- und Entlassungsschutz bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes gilt weiterhin.

Die neue Rechtslage gilt für Bekanntgaben der Elternteilzeit ab dem 1.11.2023.

- **Pflegefreistellung**

Bisher konnte nur Pflegefreistellung für nahe Angehörige in Anspruch genommen werden, die im gemeinsamen Haushalt leben. Das Kriterium des gemeinsamen Haushalts ist nun bei der Freistellung für Pflege naher Angehöriger entfallen. Neu ist auch, dass die Pflegefreistellung für eine kranke Person in Anspruch genommen werden kann, mit der ein Arbeitnehmer nicht verwandt ist, aber im gemeinsamen Haushalt wohnt.

Der Motivkündigungsschutz gilt bei der Pflegefreistellung. Der Arbeitnehmer kann bei einer Arbeitgeberkündigung eine schriftliche Begründung verlangen.

- **Rehabilitationsfreistellung**

Die Möglichkeit, dass Arbeitnehmer Kinder in eine Rehabilitationsanstalt begleiten, war nur eingeschränkt möglich bspw durch die Pflegefreistellung oder als sonstiger Dienstverhinderungsgrund.

Seit 1.11.2023 haben Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts, wenn ihr Kind (Wahl oder Pflegekind) bzw das leibliche Kind des anderen Ehegatten oder eingetragenen Partners oder Lebensgefährten unter 14 Jahren stationär in eine Rehabilitationseinrichtung aufgenommen wird. Der Anspruch auf Freistellung besteht pro Kind bis zu 4 Wochen im Kalenderjahr. Es gilt ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz ab Bekanntgabe und bis zum Ablauf von 4 Wochen nach dem Begleitungsende.

- **Gleichbehandlungsrecht**

Gemäß dem neu geschaffenen §5a findet das Gleichbehandlungsgesetz unter anderem Anwendung bei Diskriminierungen aufgrund von Elternkarenz, Elternteilzeit, Pflegefreistellung, Betreuungsteilzeit, Familienhospizkarenz, Pflegekarenz oder Pflegezeit).

WAS ÄNDERT SICH AB 2024?

- **Altersteilzeit**

Altersteilzeit kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Es bestehen zwei Modelle, die kontinuierliche und die geblockte Altersteilzeit. Bisher erhielt der Arbeitgeber bei der kontinuierlichen Altersteilzeit einen Kostensatz von ca. 90% bzw von ca. 50% bei der Blockvariante, wobei während der Freizeitphase bei der Blockvariante eine Ersatzarbeitskraft eingesetzt werden muss.

Bei der geblockten Altersteilzeit kommt es zu einer jährlichen stufenweisen Verringerung des Kostensatzes, wobei der Beginn der Altersteilzeitvereinbarung entscheidend ist. Für Anträge die bis 12.9.2023 bei der zuständigen regionalen Geschäftsstelle eingelangt sind gebührt noch der Kostensatz von 50%.

Der Kostenersatz wird wie folgt verringert: Bei Laufzeitbeginn ab 2024: 42,5%, ab 2025: 35%, ab 2026: 27,5%, ab 2027: 20%, ab 2028: 10%. Bei Blockzeitvereinbarungen, die mit 2029 beginnen, entfällt der Kostenersatz.

Bei der kontinuierlichen Altersteilzeit (Laufzeitbeginn 2024) wird der Durchrechnungszeitraum von bisher 12 Monaten auf 6 Monate geändert. Die Arbeitszeit muss mindestens 20% und darf höchstens 80% der vorher ausgeübten Normalarbeitszeit betragen. Unverändert bleibt die durchschnittliche Reduktion der Normalarbeitszeit über die gesamte Laufzeit zwischen 40% und 60%.

Bezüglich Lohnausgleichs wurde klargestellt, dass sich Unter- und Oberwert für den Lohnausgleich auf das Jahr vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit beziehen (§ 27 Abs 5 ALVG). Diese neue Berechnung gilt auch für laufende Altersteilzeitvereinbarungen ab 1.1.2024.

Lohnerhöhungen werden nur noch berücksichtigt, wenn sie auf einen Kollektivvertrag oder auf vergleichbaren Rechtsvorschriften (zB Dienstordnung) beruhen. Weiters wird eine explizierte Tragungsregel für DN-Beiträge eingeführt. Erhöhte Dienstnehmer-Sozialversicherungsbeiträge stellen keinen Vorteil aus dem Dienstverhältnis mehr dar.

Die Vereinbarung von Altersteilzeit ist frühestens fünf Jahre vor dem Regelpensionsalter möglich. Da das Regelpensionsalter für Frauen schrittweise angehoben wird, steigt auch das Antrittsalter für die Altersteilzeit.

- **Anhebung Frauenpensionsalters**

Das gesetzliche Pensionsantrittsalter von Frauen (derzeit 60 Jahre) wird ab 1.1.2024 schrittweise bis zum Jahr 2033 auf 65 Jahre erhöht. Es kommt somit zu einer Angleichung des Regelpensionsalters der Frauen an das der Männer.

- **Erhöhung des Pensionsbonus**

Der Anreiz, dass Arbeitnehmer über das Regelpensionsalter hinaus beschäftigt bleiben, wird gestärkt. Wer über das Regelpensionsalter hinaus weiterarbeitet, erhält einen höheren jährlichen Bonus von 5,1%, statt bisher 4,2%. Der Pensionsbonus kann für maximal drei Jahre bezogen werden.

- **Bund übernimmt Teil der Pensionsbeiträge bei Zusatzverdienst**

Für Pensionisten, die neben der Alterspension erwerbstätig sind, entfällt ein Teil der PV-Beiträge des DN. Sie müssen in den nächsten beiden Jahren nur für jenen Teil des Zuverdienstes Pensionsbeiträge leisten, der über der doppelten Geringfügigkeitsgrenze liegt (2024 voraussichtlich € 1.037, -). Den restlichen Teil übernimmt der Bund.

Von der Regelung umfasst sind ASVG-, GSVG- und BSVG-Versicherte.

- **Toleranzgrenze Korridor- bzw. Schwerarbeitspension**

Für Pensionisten, die eine Korridor- oder Schwerarbeitspension beziehen, wird eine Toleranzgrenze eingeführt.

Für den Fall, dass durch Zuverdienst die monatliche Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, führt dies nicht mehr automatisch zum Wegfall der Pensionsleistung, wenn die Überschreitung bloß geringfügig ist (jährlich nicht mehr als 40% der Geringfügigkeitsgrenze pro Monat).

- **Kinderbetreuungsgeld**

Durch die Zuverdienstgrenze während des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld können Anspruchsberechtigte während der Karenz einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Die Zuverdienstgrenze beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld bzw. bei der Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld wird von € 7.800 auf € 8.100 jährlich erhöht

- **Mitarbeiterprämie 2024**

Unverändert ist, dass die Prämie zur Gänze abgaben- und beitragsfrei ist und nicht das Jahressechstel erhöht. Weiters muss es sich um eine zusätzliche Zahlung handeln, die üblicherweise bisher nicht geleistet wurde. Eine bisher gewährte Teuerungsprämie in den Jahren 2022 und 2023 ist unschädlich.

Die Bezeichnung „Teuerungsprämie“ wird in „Mitarbeiterprämie“ geändert.

Zulagen und Bonuszahlungen, die der Arbeitgeber im Kalenderjahr 2024 gewährt, sind bis € 3.000 Euro pro Jahr steuerfrei, wenn die Zahlung aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift gemäß § 68 Abs. 5 Z 5 oder 6 EStG erfolgt.

Im Gegensatz zu den vorherigen Jahren ist neu, dass die Auszahlung einer Mitarbeiterprämie aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift, d.h. aufgrund Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen, die auf Grund besonderer kollektivvertraglicher Ermächtigungen abgeschlossen worden sind, erfolgen muss. Wenn kein Betriebsrat besteht, kann die Zahlung aufgrund einer kollektivvertraglichen Ermächtigung und einer vertraglichen Vereinbarung für alle Arbeitnehmer erfolgen.

- **Neue Informationen für Teilzeitbeschäftigte**

Gemäß §19d Abs 2a AZG hat der Arbeitgeber teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer bei Ausschreibung von im Betrieb freiwerdenden Arbeitsplätzen, die zu einem höheren Arbeitszeitausmaß führen können, zu informieren. Die Information kann auch durch allgemeine Bekanntgabe, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel erfolgen.

Neu eingeführt wird, dass die Informationspflicht des Arbeitgebers auch für neue Arbeitsplätze gilt. Zur bestehenden Verwaltungsstrafe (Geldstrafe von € 20 bis € 436 gem § 28 Abs 1 Z 6 AZG) kommt ein Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers iHv € 100 hinzu.

Stand: Dezember 2023