



Möglichkeiten der Arbeitsunterbrechung bei aufrechterm Beschäftigungsverhältnis

Gliederung

- » Bildungskarenz und Bildungsteilzeit
- » Freistellung gegen Entfall des Entgelts
- » Familienhospizkarenz
- » Pflegekarenz und Pflegezeit
- » Unbezahlter Urlaub
- » Familienzeitbonus

1a) Bildungskarenz – Allgemeines

» Wer kann in Bildungskarenz gehen?

- Arbeitnehmer
- Freie Dienstnehmer
- Vertragsbedienstete
 - sofern sie nach bundes- oder landesgesetzlichen Regelungen, die mit dem AVRAG vergleichbar sind, beschäftigt sind
 - zB Vertragsbedienstete ausgegliederter Krankenanstalten
- Beamte

1a) Bildungskarenz – Allgemeines

» Voraussetzungen

- » mindestens sechs Monate ununterbrochene Beschäftigung bei dem gleichen AG (alternativ: mindestens vier Jahre seit der letzten Bildungskarenz)
- » Zeitraum zwischen zwei Monaten und einem Jahr (alternativ: in Teilen, Mindestdauer von zwei Monaten pro Karenzierung, Rahmenfrist vier Jahre)
- » Vereinbarung zwischen AG und AN
- » kein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot, Karenzurlaub wegen Elternschaft, Präsenz-, Ausbildungs- bzw Zivildienst
- » Sonderregelungen für Saisonbetriebe

1a) Bildungskarenz – Allgemeines

- » Auch bei Erfüllung der Voraussetzungen kein Rechtsanspruch auf Bildungskarenz!
- » Es bedarf einer Karenzierungsvereinbarung zwischen AG und AN
 - » Bedachtnahme auf die Interessen des AN und Erfordernisse des Betriebs
 - » Zweckwidmung der Arbeitsfreistellung
 - » Zeitpunkt und Dauer der Bildungskarenz
 - » Schriftform ?

1a) Bildungskarenz – Allgemeines

- » Was passiert, wenn der AG nicht zustimmt?
 - » BR kann auf Verlangen des AN den Verhandlungen beigezogen werden
 - » uU schikanöse Weigerung des AG → Kontrahierungsanspruch nach § 1295 Abs 2 ABGB → verweigerte Einwilligung des AG wird vom Gericht ersetzt
 - » diskriminierende Weigerung des AG → Anspruch auf Herstellung des diskriminierungsfreien Zustands nach §§ 12 Abs 4, 26 Abs 4 GIBG bzw § 7g Abs 3 BEinstG
 - » „Selbsthilfe“, dh einseitiger Antritt der Bildungskarenz durch den AN nicht zulässig

1a) Bildungskarenz – Allgemeines

- » Welche Art von Weiterbildung?
 - » Weiterbildungen im ausgeübten oder in einem verwandten Beruf, Höherqualifizierungen und berufliche Umschulungen
 - » Hebung des allgemeinen Bildungsniveaus
 - » Erlernung und Verbesserung von Fremdsprachen
 - » Unterrichtung über volkscundliche Eigenheiten und „Nationalismen“ von Ländern, in denen Geschäftskontakte gepflegt werden

- Praktische Ausbildung darf nicht beim karenzierten AG stattfinden, wenn diese auch anderswo erfolgen kann (§ 26 Abs 1 Z 1 letzter Satz AIVG)

1a) Bildungskarenz – Rechtsfolgen Arbeitsrecht

- » Arbeitsverhältnis wird karenziert
 - » Vertragssuspension bezüglich der Hauptpflichten (Arbeits- und Entgeltspflicht)
 - » Nebenpflichten (Fürsorge- und Treuepflicht) bleiben aufrecht
- » Nichtanrechenbarkeit bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen
 - » zB Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub, Einhaltung von Kündigungsfristen, Abfertigung
 - » Gesonderte Vereinbarung über Einrechnung ist möglich
- » Aliquotierung der „sonstigen Bezüge“ und des Urlaubsanspruchs
 - » 13- und 14. Monatsbezug, Provisionen, Prämien, Gratifikationen etc
 - » Wenn ein SpezialG, KollV oder BV eine günstigere Regelung vorsehen, geht diese vor
- » Anspruch auf Wiederbeschäftigung nach Karenzende
 - » bisheriger Arbeitsplatz oder zumindest im vereinbarten vertraglichen Tätigkeitsbereich

1a) Bildungskarenz – Rechtsfolgen Sozialrecht

- » Weiterbildungsgeld (§ 26 AIVG)
 - » Voraussetzungen des § 11 AVRAG erfüllt
 - » Anwartschaft auf AIG erfüllt
 - » AN muss vor Inanspruchnahme der Bildungskarenz mindestens sechs Monate ununterbrochen arbeitslosenversicherungspflichtig gewesen sein
 - » Nachweis der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme
 - » Arbeitsfähigkeit iSd § 9 AIVG gegeben
 - » Während der Dauer der Bildungskarenz keine unselbständige Beschäftigung oder selbständige Erwerbstätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze

1a) Bildungskarenz – Rechtsfolgen Sozialrecht

- » Weiterbildungsgeld (§ 26 AIVG)
 - » Voraussetzungen des § 11 AVRAG erfüllt
 - » Anwartschaft auf AIG erfüllt
 - » AN muss vor Inanspruchnahme der Bildungskarenz mindestens sechs Monate ununterbrochen arbeitslosenversicherungspflichtig gewesen sein
 - » Nachweis der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme
 - » Arbeitsfähigkeit iSd § 9 AIVG gegeben
 - » Während der Dauer der Bildungskarenz keine unselbständige Beschäftigung oder selbständige Erwerbstätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze

1a) Bildungskarenz – Rechtsfolgen Sozialrecht

- » Nachweis der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme
 - » Kursanmeldung, Kursbesuchs- oder Inskriptionsbestätigung
 - » Ausmaß: mindestens 20 Wochenstunden (inkl Selbstlernzeiten)
 - » Personen mit Betreuungspflichten für Kinder bis zum 7. Lebensjahr, für die keine geeignete Betreuungsmöglichkeit besteht: 16 Wochenstunden
 - » (Nur) bei Studium: nach einem Semester bzw nach sechs Monaten: Ablegung von Prüfungen im Gesamtumfang von vier Semesterwochenstunden / acht ECTS-Punkten

1a) Bildungskarenz – Rechtsfolgen Sozialrecht

- » Weiterbildungsgeld
 - » Höhe
 - » Fiktives Arbeitslosengeld, mindestens jedoch in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes
 - » Mindest-Tagsatz: € 14,53, Durchschnittliche Höhe: € 32,80 pro Tag (2015)
 - » Bei „förderungswürdiger“ Bildungsmaßnahme: Aufstockung des Weiterbildungsgelds mittels einer „Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalt“
- » Kranken- und Unfallversicherungsschutz
- » Anerkennung als Ersatzzeit in der Pensionsversicherung

1a) Bildungskarenz – Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- » Motivkündigungsschutz (§ 15 Abs 1 AVRAG)
 - » Wird der AN wegen der Geltendmachung oder des Antritts der Bildungskarenz gekündigt, kann diese Beendigungserklärung angefochten werden

- » Mit dem rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses endet auch die Bildungskarenz
 - » (Nur) Bei AG-Kündigung: Bildungskarenz läuft für die vereinbarte Dauer weiter (§ 26 Abs 4 AIVG)
 - » OGH 25.2.2016, 9 ObA 9/16p: Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum Ende einer Bildungskarenz ist zulässig

1a) Bildungskarenz – Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- » Bemessung der beendigungsabhängigen Ansprüche
 - » Abfertigung alt, Urlaubersatzleistung
 - » Arbeitsentgelt, das für den letzten Monat vor Antritt der Bildungsfreistellung bezogen wurde
 - » Keine jahresdurchschnittliche Bemessungsgrundlage / sonstiges Mischentgelt
 - » Abfertigung nach BUAG
 - » 20% erhöhter kollektivvertraglicher Stundenlohn der letzten 52 Wochen vor jenem Monat, in dem die Bildungskarenz angetreten wird
 - » Abfertigung neu
 - » monatliche Beitragsleistungen werden vom Staat entrichtet
 - » Berechnungsgrundlage Weiterbildungsgeld gem § 26 AIVG
 - » Bildungskarenz + geringfügiges Entgelt: Kumulation des aus diesem Arbeitsentgelt errechneten Beitrags

1b) Bildungsteilzeit – Allgemeines

- » Voraussetzungen
 - » mindestens sechs Monate ununterbrochene Beschäftigung bei dem gleichen AG (alternativ: mindestens vier Jahre seit der letzten Bildungsteilzeit)
 - » Arbeitszeitreduktion für einen Zeitraum von mindestens vier Monaten bis maximal zwei Jahren (bzw in Teilen mit einer Mindestdauer von vier Monaten, Rahmenfrist vier Jahre)
 - » schriftliche Vereinbarung zwischen AG und AN
 - » Bedachtnahme auf die Interessen des AN und Erfordernisse des Betriebs
 - » kein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot, Karenzurlaub wegen Elternschaft, Präsenz-, Ausbildungs- bzw Zivildienst
- » Sonderregelungen für Saisonbetriebe

1b) Bildungsteilzeit – Allgemeines

- » Arbeitszeitreduktion
 - » Ausmaß der Reduktion knüpft an die bisherige (individuelle) wöchentliche Normalarbeitszeit an
 - » Herabsetzung um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte der wöchentlichen Normalarbeitszeit
 - » wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Wochenstunden nicht unterschreiten
- » Vereinbarung über die Bildungsteilzeit
 - » Schriftform
 - » Notwendiger Inhalt: Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung, Zweckwidmung
 - » Bedachtnahme auf betriebliche Interessen und Interessen des AN
 - » Auf Verlangen des AN Beziehung des BR möglich

1b) Bildungsteilzeit – Rechtsfolgen Arbeitsrecht

- » Berücksichtigung dienstzeitabhängiger Ansprüche
 - » Vollumfänglich zu berücksichtigen
- » Aliquotierung der „sonstige Bezüge“ und des Urlaubsanspruchs
 - » Gebühren in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß
- » Weiterbeschäftigung nach Ende der Bildungsteilzeit im ursprünglichen Arbeitsausmaß

1b) Bildungsteilzeit – Rechtsfolgen Sozialrecht

- » Bildungsteilzeitgeld (§ 26a AIVG)
 - » Voraussetzungen des § 11a AVRAG erfüllt
 - » Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erfüllt
 - » Vorherige Normalarbeitszeit muss mindestens sechs Monate lang ununterbrochen gleich hoch und über der Geringfügigkeitsgrenze gewesen sein
 - » Nachweis der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme
 - » Mindestens zehn Wochenstunden inkl Lern- und Übungszeiten
 - » Studium mindestens zwei Wochenstunden / 4 ECTS pro Semester
 - » AN ist arbeitsfähig iSd § 8 AIVG
 - » Während der Dauer der Bildungsteilzeit keine weitere selbständige oder unselbständige Tätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze

1b) Bildungsteilzeit – Rechtsfolgen Sozialrecht

- » Bildungsteilzeitgeld
 - » Höhe
 - » pro Arbeitsstunde weniger zahlt das AMS € 0,79 pro Tag (Stand: 2017),
 - » Durchschnitt € 10,70 pro Tag (2015)
- » AN bleiben aufgrund des über der Geringfügigkeitsgrenze liegenden Entgeltanspruchs beim AG sozialversichert (= unfall-, kranken- und pensionsversichert)

1b) Bildungsteilzeit und Kindergeldbezug

- » Ausgangssachverhalt
 - » § 24 Abs 1 Z 2 KBGG normiert als Voraussetzungen für den Anspruch von Kindergeldbezug, dass der Elternteil in den letzten sechs Monaten vor der Geburt des Kindes keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erhalten hat
 - » Klägerin hat eine Weiterbildungskurs besucht und vom AMS pauschalierte Kursnebenkosten erhalten
- » OGH 13.9.2017, 10 Obs 89/17m
 - » Bildungsteilzeitgeld ist keine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung im Sinne dieser Norm, sondern als „arbeitsmarktpolitische Leistungen während einer aufrechten Beschäftigung“
 - » Nicht mit Arbeitslosengeld vergleichbar
 - » Hindert den Bezug von einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld daher nicht
 - » Anders: Bildungskarenz gem § 11 AVRAG – Bezug von Weiterbildungsgeld nicht mit der gleichzeitigen Ausübung einer Erwerbstätigkeit verträglich, daher vergleichbar mit Arbeitslosengeld

1b) Bildungsteilzeit – Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- » Motivkündigungsschutz
- » Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld endet mit dem rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses
 - » (Nur) bei Lösung durch den AG
 - » Möglichkeit der Umwandlung des nicht verbrauchten Bildungsteilzeitanpruchs in Bildungskarenz im Verhältnis 2:1
 - » AN hat Anspruch auf Weiterbildungsgeld gem § 26 AIVG

1b) Bildungsteilzeit – Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- » Berechnung der beendigungsabhängigen Ansprüche
 - » Abfertigung alt, Urlaubersatzleistung
 - » Arbeitsentgelt, das für den letzten Monat vor Antritt der Bildungsteilzeit bezogen wurde
 - » Abfertigung nach BUAG
 - » 20% erhöhter kollektivvertraglicher Stundenlohn der letzten 52 Wochen vor jenem Monat, in dem die Bildungsteilzeit angetreten wurde
 - » Abfertigung neu
 - » Beiträge werden auf Basis des vor der Arbeitszeitreduktion zustehenden Entgelts weiter an die BV-Kasse abgeführt

1) Wechsel Bildungskarenz – Bildungsteilzeit

- » Wechsel aus einer Bildungskarenz
 - » § 11 Abs 3a AVRAG: einmaliger Wechsel möglich, wenn die Maximaldauer (1 Jahr) noch nicht ausgeschöpft wurde
 - » Bildungsteilzeit muss dann mindestens vier Monate betragen
 - » Umrechnungsschlüssel 1:2
- » Wechsel in eine Bildungskarenz
 - » § 11a Abs 3a AVRAG: einmaliger Wechsel möglich für die noch offene Dauer einer Bildungsteilzeit
 - » Umrechnungsschlüssel 2:1 (Bildungskarenz nur im halben Ausmaß des nicht ausgeschöpften Teils der Bildungsteilzeit möglich)
 - » Dh mindestens vier Monate Bildungsteilzeit dürfen noch nicht ausgeschöpft sein

2a) Pflegekarenz (§ 14c AVRAG) – Allgemeines

- » Voraussetzungen
 - » mindestens drei Monate ununterbrochene Beschäftigung bei dem gleichen AG
 - » Karenzierung für einen Zeitraum von mindestens einem Monat bis maximal drei Monate
 - » Karenzierung erfolgt
 - » für die Pflege oder Betreuung eines nahen Angehörigen, dem Pflegegeld ab der Stufe 3 gebührt bzw
 - » für Pflege und Betreuung von demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen, denen Pflegegeld ab der Stufe 1 zusteht
 - » Vereinbarung zwischen AN und AG
 - » Kein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot, Karenzurlaub wegen Elternschaft, Präsenz-, Ausbildungs- bzw Zivildienst
- » Sonderregelungen für Saisonbetriebe

2a) Pflegekarenz (§ 14c AVRAG) – Allgemeines

- » Inanspruchnahme der Pflegekarenz einmal pro zu betreuendem nahen Angehörigen möglich
- » Einmalige neuerliche Vereinbarung zulässig, wenn es zu einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs kommt (mindestens um eine Pflegegeldstufe)

2a) Pflegekarenz – Rechtsfolgen Arbeitsrecht

- » Arbeitsverhältnis wird karenziert
- » Nichtanrechenbarkeit bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen
- » Aliquotierung der „sonstigen Bezüge“ und des Urlaubsanspruchs
- » Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Ende der Pflegekarenz
- » Anspruch auf vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit
 - » Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen
 - » Übernahme der Pflege durch eine andere Betreuungsperson
 - » Tod des nahen Angehörigen

2a) Pflegekarenz – Rechtsfolgen Sozialrecht

- » Pflegekarenzgeld (§ 21c – 21f BPGG)
 - » Voraussetzungen des § 14c AVRAG erfüllt
 - » AN muss vor Antritt der Pflegekarenz mindestens 3 Monate ununterbrochen ASVG-vollversichert gewesen sein
 - » Nachweis über die schriftliche Vereinbarung zwischen AN und AG
 - » Erklärung, dass der AN die Betreuung/Pflege für die Dauer der Pflegekarenz überwiegend selbst erbringt

2a) Pflegekarenz – Rechtsfolgen Sozialrecht

- » Pflegekarenzgeld
 - » Höhe: Grundbetrag des Arbeitslosengelds, mindestens in der Höhe der Geringfügigkeitsgrenze (2017: € 425,70)
 - » Maximale Bezugsdauer sechs Monate (einmalige Verlängerung möglich) pro zu betreuender Person
- » Kranken- und Pensionsversicherung
 - » Beiträge werden vom Bund getragen

2a) Pflegekarenz – Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- » Motivkündigungsschutz

- » Mit dem rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses endet auch die Pflegekarenz
 - » (Nur) Bei AG-Kündigung: Pflegekarenzgeld gebührt bis zum Ende der vereinbarten Freistellung

2a) Pflegekarenz – Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- » Berechnung der beendigungsabhängigen Ansprüche
 - » Abfertigung alt, Urlaubersatzleistung
 - » Entgeltbetrag, der für den letzten Monat vor Inanspruchnahme der Pflegekarenz gebührt
 - » Abfertigung neu
 - » monatliche Beitragsleistungen werden aus den Mitteln des Bundes bestritten
 - » Berechnungsgrundlage Kinderbetreuungsgeld gem § 5b Abs 1 KBGG

2b) Pflgeteilzeit (§ 14d AVRAG) – Allgemeines

- » Voraussetzungen
 - » mindestens drei Monate ununterbrochene Beschäftigung bei dem gleichen AG
 - » Arbeitszeitreduktion für einen Zeitraum von mindestens einem Monat bis maximal drei Monate
 - » Arbeitszeitreduktion erfolgt
 - » für die Pflege oder Betreuung eines nahen Angehörigen, dem Pflegegeld ab der Stufe 3 gebührt bzw
 - » für Pflege und Betreuung von demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen, denen Pflegegeld ab der Stufe 1 zusteht
 - » Schriftliche Vereinbarung zwischen AN und AG
 - » Kein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot, Karenzurlaub wegen Elternschaft, Präsenz-, Ausbildungs- bzw Zivildienst
- » Sonderregelungen für Saisonbetriebe

2b) Pflgeteilzeit – Rechtsfolgen Arbeitsrecht

- » Anrechenbarkeit bei dienstzeitabhängigen Ansprüche
- » Aliquotierung der „sonstige Bezüge“ und des Urlaubsanspruchs
 - » Gebühren in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß
- » Weiterbeschäftigung nach Ende der Pflgeteilzeit
- » Anspruch auf vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit
 - » Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen
 - » Übernahme der Pflege durch eine andere Betreuungsperson
 - » Tod des nahen Angehörigen

2b) Pfltegeteilzeit– Rechtsfolgen Sozialrecht

- » (Aliquotes) Pflegekarengeld (§ 21c – 21f BPGG)
 - » Voraussetzungen des § 14d AVRAG erfüllt
 - » AN muss vor Antritt der Pfltegeteilzeit mindestens 3 Monate ununterbrochen ASVG-vollversichert gewesen sein
 - » Nachweis über die schriftliche Vereinbarung zwischen AN und AG
 - » Erklärung, dass der AN die Betreuung/Pflege für die Dauer der Pfltegeteilzeit überwiegend selbst erbringt

2b) Pfltegeteilzeit – Rechtsfolgen Sozialrecht

- » (Aliquotes) Pflegekarengeld
 - » Höhe: Differenz der monatlichen Bruttoeinkommen als Bemessungsgrundlage, mindestens in der Höhe der Geringfügigkeitsgrenze (2017: € 425,70)
 - » Mindestens Höhe des aliquoten Teils der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze im Ausmaß der Herabsetzung der Arbeitszeit
 - » Maximale Bezugsdauer sechs Monate (einmalige Verlängerung möglich) pro zu betreuender Person
- » Kranken- und Pensionsversicherung
 - » AN bleiben aufgrund des über der Geringfügigkeitsgrenze liegenden Entgeltanspruchs beim AG sozialversichert (= unfall-, kranken- und pensionsversichert)
 - » (zusätzliche) Teilversicherung in der Pensionsversicherung
 - » Sinkt das Teilzeitarbeitsentgelt unter die Geringfügigkeitsgrenze: Sachleistungsschutz in der KV

2b) Pflgeteilzeit – Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- » Motivkündigungsschutz

- » Mit dem rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses endet auch die Pflgeteilzeit
 - » (Nur) Bei AG-Kündigung: Aliquotes Pflegekarenzgeld gebührt bis zum Ende der vereinbarten Freistellung

2b) Pflgeteilzeit – Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- » Berechnung der beendigungsabhängigen Ansprüche
 - » Abfertigung alt, Urlaubersatzleistung
 - » Entgeltbetrag, der für den letzten Monat vor Inanspruchnahme der Pflgeteilzeit gebührt
 - » Abfertigung neu
 - » AG hat die Beiträge auf Basis des vor der Arbeitszeitreduktion zustehenden Entgelts abzuführen

3a) Sterbebegleitung (§ 14a AVRAG) – Allgemeines

- » Voraussetzungen
 - » Lebensbedrohlichkeit des Gesundheitszustands des Betroffenen
 - » Grund des lebensbedrohlichen Zustands ist nicht relevant
 - » Möglichkeit der positiven Beeinflussung des Gesundheitszustands nicht relevant
 - » „nahe Angehörige“
 - » Ehegatte, eingetragener Partner, Lebensgefährte, Verwandte in gerader Linie, Wahl- und Pflegekinder, im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder des anderen Ehegatten oder des eingetragenen Partners oder des Lebensgefährten
 - » Gleichgestellt: Geschwister, Schwiegereltern, Schwiegerkinder sowie Wahl- und Pflegeeltern

3a) Sterbebegleitung – Allgemeines

- » Wie geltend gemacht?
 - » Einseitige Willenserklärung des AN (!)
 - » Schriftform
 - » Beginn und Dauer der Maßnahme
 - » Grund für die Maßnahme ist vom AN glaubhaft zu machen
 - » Auf Verlangen des AG: schriftliche Bescheinigung über das Verwandtschaftsverhältnis
 - » AG kann dagegen binnen fünf Arbeitstagen ab Zugang Klage beim ASG erheben
 - » ASG hat Interessen des AN und betriebliche Erfordernisse abzuwägen

3a) Sterbebegleitung – Allgemeines

- » Maßnahmen
 - » Lage der Arbeitszeit
 - » Herabsetzung der Normalarbeitszeit
 - » Arbeitsfreistellung gegen Entfall des Entgelts
 - » Auch Kombinationen möglich
- » Wirksamwerden
 - » Frühestens fünf Arbeitstage (zehn Tage bei Verlängerungsantrag) nach Zugang der Bekanntgabe der vorgesehenen Maßnahme
 - » Bei Bekämpfung der Maßnahme durch den AG: Maßnahme kann bis zur Entscheidung vorgenommen werden; AG kann aber eine einstweilige Verfügung erwirken

3a) Sterbebegleitung – Allgemeines

- » Maximal drei Monate, vom AN bekanntzugeben
 - » Verlängerung auf insgesamt sechs Monate möglich
 - » Pro Anlassfall
 - » Befristete Arbeitsverhältnisse: keine Ablaufhemmung iSd § 10a MSchG
- » Wegfall der Sterbebegleitung
 - » Zeitablauf
 - » Erkrankung des AN
 - » Vorzeitiger Wegfall bei Tod oder Genesung des erkrankten Angehörigen
 - » Vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit

3a) Sterbebegleitung – Rechtsfolgen Arbeitsrecht

- » Rechtsfolgen abhängig von der vom AN gewählten Maßnahme
 - » Bei Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts
 - » Karenzierung des Arbeitsverhältnisses, Hauptleistungspflichten werden ausgesetzt
 - » Nichtanrechenbarkeit bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen
 - » Aliquotierung der „sonstigen Bezüge“ und des Urlaubsanspruchs
 - » Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Ende der Freistellung
 - » Herabsetzung der Arbeitszeit
 - » Anrechenbarkeit bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen
 - » Berücksichtigung der „sonstigen Bezüge“ und des Urlaubsanspruchs im jeweiligen Ausmaß
 - » Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Ende der Freistellung

3a) Sterbebegleitung – Rechtsfolgen Arbeitsrecht

- » Anspruch auf vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit bei Wegfall der Sterbebegleitung
 - » Welche Konstellationen?
 - » Tod oder
 - » Genesung des Nahen Angehörigen
 - » AN möchte die Sterbebegleitung von sich aus beenden
 - » Wegfall ist unverzüglich vom AN bekanntzugeben
 - » Rückkehr zwei Wochen nach Wegfall der Sterbebegleitung möglich
 - » Kann auch vom AG verlangt werden

3a) Sterbebegleitung – Rechtsfolgen Sozialrecht

- » Pflegekarenzgeld (§§ 21 c – 21 f BPGG)
 - » Voraussetzungen des §§ 14a, 14b AVRAG (§ 23 Abs 1 AIVG) erfüllt
 - » Nachweis über die Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz
 - » Arbeitslose Personen: Bestätigung über die Abmeldung von der Arbeitslosenversicherung und Antritt der Hospizmaßnahme
 - » Höhe
 - » Bei Freistellung gegen Entfall des Entgelts gebührt der Grundbetrag des Arbeitslosengelds gem § 21 AIVG,
 - » Bei Herabsetzung der Normalarbeitszeit: Pflegegeld gebührt im aliquoten Ausmaß
 - » In Härtefällen: Möglichkeit von Zuwendungen gem § 38j FLAG (Geldzuwendung zu Lasten des FLAF)
- » Pflegegeld
 - » § 18a Abs 1 BPGG: direkte Auszahlung des Pflegegelds an die betreuende Person

3a) Sterbebegleitung – Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- » Kündigungs- und Entlassungsschutz
 - » Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz gem § 15a AVRAG
 - » Ab Bekanntgabe einer vorgesehenen Maßnahme bis zum Ablauf von vier Wochen nach deren Ende
 - » Rechtswirksame Kündigung oder Entlassung nur mit Zustimmung des ASG
- » Beendigungsabhängige Ansprüche
 - » Abfertigung alt, Urlaubersatzleistung: jene Arbeitszeit, die vor Inanspruchnahme der Begleitmaßnahme geleistet wurde
 - » Abfertigung neu
 - » monatliche Beitragsleistungen sind weiter zu entrichten,
 - » fiktive Bemessungsgrundlage iHd Kinderbetreuungsgeld,
 - » Beitragspflicht geht zu Lasten des Bundes
 - » bei teilweiser Freistellung: Kumulationsprinzip

3b) Begleitung von schwersterkrankten Kindern (§ 14b AVRAG)

- » Verweist inhaltlich auf § 14a AVRAG
- » Abweichungen
 - » Schwersterkrankung
 - » Nicht näher definiert
 - » zB Leukämie, Krebs, unfallbedingte schwerste Verletzungen
 - » länger währender Leidenszustand
 - » Gewöhnliche Kinderkrankheit reicht jedenfalls nicht aus
 - » Dauer
 - » Zeitraum von bis zu fünf Monaten,
 - » Verlängerung auf insgesamt neun Monate möglich
 - » Ab 1.7.2017: zusätzlich höchstens zweimalige Verlängerung in der Dauer von höchstens neun Monaten anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwersterkrankte Kind

4) Freistellung gegen des Entfall des Entgelts – Allgemeines

- » Voraussetzungen
 - » Vereinbarung zwischen AG und AN
 - » Keine Pflicht des AG zum Abschluss
 - » Kein Beiziehen des BR möglich
 - » Keine Interessenabwägung nötig
 - » Zeitraum zwischen sechs Monaten und einem Jahr
 - » Einstellung einer nicht nur geringfügig beschäftigten Ersatzarbeitskraft, die zuvor Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen hat
 - » Kein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot, Karenzurlaub wegen Elternship, Präsenz-, Ausbildungs- bzw Zivildienst

4) Freistellung gegen Entfall des Entgelts – Allgemeines

- » Einstellung einer Ersatzkraft
 - » Nachweispflicht
 - » Beweislast trifft den AN, der Weiterbildungsgeld beantragt
 - » AG wird aus dem Interessenwahrungsgebot zur Mitteilung der wesentlichen Punkte, Weiterleitung des Arbeitsvertrags etc verpflichtet sein
 - » Tauglichkeit der Ersatzkraft
 - » Kann sowohl eine höhere als auch eine niedrigere Qualifikation aufweisen
 - » Einstellung mehrere Ersatzkräfte hintereinander zulässig
 - » Rückersatzpflicht des AG bei
 - » Schuldhafter vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Ersatzkraft
 - » Nichtanzeige des Wegfalls des Arbeitsverhältnisses mit der Ersatzkraft
 - » Grundlose Einstellungsablehnung der vom AMS zugewiesenen Ersatzkraft

4) Freistellung gegen Entfall des Entgelts – Folgen Arbeitsrecht

- » Karenzierung des Arbeitsverhältnisses
- » Nichtanrechenbarkeit bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen
- » Aliquotierung der „sonstigen Bezüge“ und des Urlaubsanspruchs
- » Anspruch auf Wiederbeschäftigung nach Karenzende

4) Freistellung gegen Entfall des Entgelts – Folgen Sozialrecht

- » Weiterbildungsgeld (§ 26 AIVG)
 - » Voraussetzungen des § 12 AVRAG erfüllt
 - » Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erfüllt
 - » Einstellung einer nicht nur geringfügig beschäftigten Ersatzarbeitskraft, die nicht nur geringfügig beschäftigten Ersatzarbeitskraft
 - » Arbeitsfähigkeit iSd § 9 AIVG
 - » Während der Dauer der Freistellung keine unselbständige oder selbständige Erwerbstätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze
- » Höhe
 - » Fiktives Arbeitslosengeld, Mindest-Tagsatz: € 14,53

4) Freistellung gegen Entfall des Entgelts – Beendigung des AV

- » Motivkündigungsschutz
- » Mit dem rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses endet auch der Anspruch auf Weiterbildungsgeld
 - » (Nur) bei AG-Kündigung: Weiterbildungsgeld gebührt für die vereinbarte Dauer

5) „Unbezahlter Urlaub“ – Karenzierung des Arbeitsverhältnisses

- » Voraussetzungen
 - » Vereinbarung zwischen AG und AN
 - » Inhaltlich keine Vorgaben
- » Rechtsfolgen – Arbeitsrecht
 - » Arbeitsverhältnis wird karenziert
 - » Suspendierung der Hauptpflichten, (Gewisse) Nebenpflichten bleiben aufrecht
 - » Anrechenbarkeit von dienstzeitabhängigen Ansprüchen
 - » Möglich: Ausschluss des Erwerbs von Anwartschaftszeiten abdingbarer Ansprüche (zB Betriebspension)
 - » Aliquotierung der „sonstigen“ Bezüge und des Urlaubsanspruchs

5) „Unbezahlter Urlaub“ – Rechtsfolgen Sozialrecht

- » Karenzierung bis maximal einen Monat
 - » Pflichtversicherung besteht für die Zeit einer Arbeitsunterbrechung infolge Urlaubs ohne Entgeltzahlung, sofern dieser die Dauer eines Monats nicht überschreitet (§ 11 Abs 3 lit a ASVG)
 - » uU problematisch: Dienstnehmer hat die Beiträge zur Gänze zu entrichten (§ 53 Abs 3 lit c ASVG)
 - » Möglich: Geringfügige Beschäftigung und Selbstversicherung gem § 19a ASVG (2017: € 60,09 pro Monat)
 - » Anspruch auf sämtliche Geld- und Sachleistungen aus der Kranken- und Pensionsversicherung

5) „Unbezahlter Urlaub“ – Rechtsfolgen Sozialrecht

- » Länger als einmonatige Karenzierung
 - » Pflichtversicherung endet ab dem Tag der Rechtswirksamkeit der Karenzierung
 - » Krankenversicherung
 - » Schutzfrist von sechs Wochen nach dem Ende der Pflichtversicherung (§ 122 Abs 2 Z 2 ASVG)
 - » Innerhalb der letzten zwölf Monate mindestens 26 Wochen versichert oder unmittelbar vor dem Ausscheiden aus der Pflichtversicherung mindestens sechs Wochen versichert
 - » Erwerbslosigkeit nach dem Ausscheiden aus der Pflichtversicherung
 - » Selbstversicherung
 - » Beschränkt auf Sachleistungen aus der KV
 - » Wartezeit von drei Monaten (entfällt bei vorherigen Versicherungszeiten)

5) „Unbezahlter Urlaub“ – Rechtsfolgen Sozialrecht

- » Pensionsversicherung
 - » Weiterversicherung (§ 17 ASVG)
 - » 12 Versicherungsmonate innerhalb der letzten 24 Monate vor Ausscheiden, jährlich mindestens drei Versicherungsmonate innerhalb der letzten fünf Jahre
 - » Entfällt bei Personen, die 60 Versicherungsmonate erworben haben
 - » Antrag binnen sechs Monaten nach Ausscheiden aus der Pflichtversicherung
 - » Beginnt mit dem Zeitpunkt, den der Versicherte wählt, rückwirkende Versicherung möglich

6) Familienzeitbonus

- » Voraussetzungen
 - » Bezug der Familienbeihilfe
 - » Lebensmittelpunkt der Familie in Österreich
 - » Gemeinsamer Haushalt der Familie
 - » in den letzten 182 Tagen vor Bezugsbeginn erwerbstätig
 - » Nicht österreichisches Staatsbürger: rechtmäßiger Aufenthalt (zB NAG-Aufenthaltstitel, Asyl, subsidiär Schutzberechtigte)
 - » Antrag

- » Rechtsanspruch

6) Familienzeitbonus

- » Anspruchsdauer
 - » 28 – 31 Tage
 - » Beginn frühestens ab der Geburt des Kindes, Ende ist spätestens der 91 Tag ab dem Tag der Geburt des Kindes
- » Höhe
 - » 22,60 Euro täglich

- » Geregelt im Familienzeitbonusgesetz (in Kraft: 1. März 2017)
- » Anwendbar auf Geburten nach dem 28. Februar 2017

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

