

## AKTUALISIERUNG (STAND 15. 5. 2021)

### INHALTSÜBERSICHT

1. VERÄNDERLICHE WERTE 2019 / 2020 / 2021 ..... 1
2. ÄNDERUNGEN UND ERGÄNZUNGEN ..... 2

### 1. VERÄNDERLICHE WERTE 2019 / 2020 / 2021

	2019	2020	2021
<b>Schlüsselkraft:</b> Mindestentlohnung			
§ 12b Z 1: bis 30 Jahre	€ 2.610	€ 2.685	€ 2.775
über 30 Jahre	€ 3.132	€ 3.222	€ 3.330
§ 12b Z 2	€ 2.349	€ 2.416,50	€ 2.497,50
§ 12c - pro Jahr	€ 62.265	€ 63.672	€ 65.579
pro Monat	ca € 4.447	€ 4.548	ca € 4.684
<b>Ausgleichstaxe</b>			
25-99 AN	€ 262	€ 267	€ 271
100-399 AN	€ 368	€ 375	€ 381
ab 400 AN	€ 391	€ 398	€ 404
<b>Zuschuss AUVA, Höchsttagessatz</b>	€ 261 / Tag	€ 268,50 / Tag	€ 277,50 / Tag
<b>Unverfallbarkeitsbetrag</b> iSd BPG – Abfindungsgrenzbetrag	€ 12.600	€ 12.600	€ 12.900
<b>Auflösungsabgabe</b>	€ 131	entfällt	-
<b>Konkurrenzklausele</b> Einkommensgrenze:			
<b>17-fache</b> tägliche Höchstbeitragsgrundlage ASVG,	€ 2.958	€ 3.043	€ 3.145
ab 29. 12. 2015 neu vereinbarte Klauseln: <b>20-fache</b>	€ 3.480	€ 3.580	€ 3.700
<b>ÖGB-Mitglieder</b>	31.12.2017: 1.205.698	31.12.2018: 1.211.465	31.12.2020: 1.198.919
Geringfügigkeitsgrenze <b>monatlich</b>	€ 446,81	€ 460,66	€ 475,86
<b>Selbstversicherung</b> für <b>geringfügig Beschäftigte</b>	€ 63,07 / Mo	€ 65,03 / Mo	€ 67,18 / Mo
<b>Umsatzsteuergrenze</b>	€ 30.000	€ 35.000	€ 35.000
<b>„neue“ Selbständige</b>	€ 5.361,72	€ 5.527,92	€ 5.710,32
<b>Höchstbeitragsgrundlage</b> monatlich	€ 5.220	€ 5.370	€ 5.550
Höchstbeitragsgrundlage täglich	€ 174	€ 179	€ 185
Höchstbeitragsgrundlage (jährlich) für <b>Sonderzahlungen</b> (echte + freie DN)	€ 10.440	€ 10.740	€ 11.100
<b>DG-Abgabe:</b> Grenzwert für Pauschalbetrag	€ 670,22	€ 690,99	€ 713,79
<b>Arbeitslosenversicherungsbeitrag</b> für Personen mit geringem Entgelt			
0%	€ 1.987 / Mo	€ 2.049 / Mo	€ 2.117 / Mo
1%	bis € 1.681	bis € 1.733	bis € 1.790
2% (Sonderbestimmungen für Lehrlinge)	bis € 1.834	bis € 1.891	bis € 1.953
	bis € 1.987	bis € 2.049	bis € 2.117
<b>Höchstbeitragsgrundlage</b> monatlich für <b>freie DN</b> ohne Sonderzahlung (= <b>GSVG</b> Höchstbeitragsgrundlage)	€ 6.090	€ 6.265	€ 6.475
<b>GSVG: Unfallversicherungsbeitrag</b>	€ 9,79	€ 10,09	€ 10,42
<b>e-card-Service-Entgelt</b> (fällig im November des Vorjahres)	fällig Nov 2019 € 11,95	fällig Nov 2020 € 12,30	fällig Nov 2021 € 12,70
<b>Rezeptgebühr</b>	€ 6,10	€ 6,30	€ 6,50
<b>Heilbehelfe Selbstbehalt:</b>			
20% der täglichen Höchstbeitragsgrundlage	€ 34,80	€ 35,80	€ 37
bei Brillen und Kontaktlinsen 60%	€ 104,40	€ 107,40	€ 111

	2019	2020	2021
Kostenbeitrag für <b>Anstaltspflege</b> für mitversicherte Angehörige	€ 12,37 € 22,70	€ 12,49 € 23,50	€ 12,62 € 24,20
<b>Unterstützungsleistung nach § 104a GSVG</b> und <b>Mindesthöhe Krankengeld</b> bei Zusatzversicherung nach § 9 GSVG	€ 30,53	€ 31,08	€ 31,55
<b>Wochengeld</b> selbstversicherte <b>geringfügig</b> Beschäf- tigte	€ 9,30 / Tag	€ 9,47 / Tag	€ 9,61 / Tag
<b>Wochengeld GSVG / BSVG</b>	€ 55,04	€ 56,03	€ 56,87
<b>Schutzbetrag</b> für Anhebung der <b>Hinterbliebenenpen- sion</b>	€ 1.995,25	€ 2.031,16	€ 2.061,63
<b>Grenzbetrag für Bezug von Hinterbliebenenpen- sion</b>	€ 10.440	€ 10.740	€ 11.100
<b>Ausgleichszulagenrichtsatz</b> für <b>Alleinstehende</b> mind 360 Beitragsmonate	€ 933,06 € 1.048,57	€ 966,65 --	€ 1.000,48 --
<b>Ausgleichszulagenbonus:</b> bei 360 Beitragsmonaten	--	Eink bis € 1.080: max € 146,94	€ 1.113,48 € 151,50
bei 480 Beitragsmonaten	--	Eink bis € 1.315: max € 381,94	€ 1.339,99 € 389,20
für im gemeinsamen Haushalt lebende <b>Ehepaare</b>	€ 1.398,97	€ 1.472	€ 1.578,36
<b>Ausgleichszulagenbonus:</b> bei 480 Beitragsmonaten	--	Eink bis € 1.782: max € 383,03	€ 1.808,73 € 388,78
Zuschlag für jedes <b>Kind</b>	€ 143,97	€ 149,15	€ 154,37
<b>Kinderzuschuss</b> Alterspension	€ 29,07	€ 29,07	€ 29,07
<b>Ergänzungsbetrag</b> zum Arbeitslosengeld	€ 31,10	€ 32,22	€ 33,349
<b>Zusatzbetrag</b> zum Arbeitslosengeld	€ 2,04	€ 2,08	€ 2,11
<b>Bildungsteilzeitgeld:</b> pro Arbeitsstunde + Tag, um die die wöchentliche Normalarbeitszeit verringert wird	€ 0,82	€ 0,83	€ 0,84
<b>Pflegegeld</b>			
Stufe 1	€ 157,30	€ 160,10	€ 162,50
Stufe 2	€ 290,00	€ 295,20	€ 299,60
Stufe 3	€ 451,80	€ 459,90	€ 466,80
Stufe 4	€ 677,60	€ 689,80	€ 700,10
Stufe 5	€ 920,30	€ 936,90	€ 951,00
Stufe 6	€ 1.285,20	€ 1.308,30	€ 1.327,90
Stufe 7	€ 1.688,90	€ 1.719,30	€ 1.745,10
<b>Zuverdienstgrenze</b> pauschales Kinderbetreuungsgeld	€ 16.200	€ 16.200	€ 16.200
<b>Zuverdienstgrenze</b> einkommensabhängiges Kinderbe- treuungsgeld + Beihilfe	€ 6.800	€ 7.300	€ 7.300
<b>Beihilfe</b> Kinderbetreuungsgeld	€ 6,06 / Tag	€ 6,06 / Tag	€ 6,06 / Tag
<b>Einkommensgrenze Mehrkindzuschlag</b>	€ 55.000	€ 55.000	€ 55.000

## 2. ÄNDERUNGEN UND ERGÄNZUNGEN

### a) Arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Neuerungen rund um die Corona-Pandemie:

Der Gesetzgeber hat anlässlich der Pandemie zur Abfederung der dadurch bedingten Auswirkungen zahlreiche Corona-Gesetze erlassen, die überwiegend nur zeitlich befristet gelten. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang ua

- die derzeit **bis Ende Juni 2021 befristete Neuregelung** der **COVID-19-Kurzarbeit** (s Seite 397 f), die vor allem einen einfacheren Zugang zur Kurzarbeit vorsieht: Die AN erhalten je nach Einkommenshöhe 80, 85 oder 90 % des bisherigen

Nettolohns; die AG zahlen letztlich nur die Kosten für die tatsächlich geleistete Arbeit, die Kosten für die entfallenen Arbeitsstunden (inkl Lohnnebenkosten) übernimmt das AMS; im Gegenzug besteht eine Behaltspflicht der AG für die in Kurzarbeit tätigen AN nach dem Ende der Kurzarbeit (grundsätzlich 1 Monat); die Arbeitszeit konnte zunächst (= Phase 1 + 2) auf 10 bis 90 % reduziert werden, vom 1. 10. 2020 bis 31. 3. 2021 (= Phase 3) idR nur noch auf 30 bis 80 %; weiters wurde mit 1. 10. 2020 eine Pflicht der AN zur Weiterbildungsbereitschaft in der vom AMS vergüteten Ausfallszeit eingeführt (Details dazu s § 37b AMSG). Für die derzeit geltende Phase 4 (1. 4. bis 30. 6. 2021) ist wieder eine Arbeitszeitreduktion auf 30 % bis 80 % (in Lockdownbranchen auch auf bis zu 0 %) vorgesehen, allerdings mit einem stärkeren Fokus auf Aus- und Weiterbildung; Ziel ist außerdem ein schrittweiser Ausstieg aus der COVID-19-Kurzarbeit nach der Phase 4.

- Gleichzeitig wurde nur für die COVID-19-Kurzarbeit mit § 170 Abs 3 ArbVG die Möglichkeit geschaffen, den **Verbrauch von Alturlaube**n (nicht aber den Urlaub des laufenden Urlaubsjahrs) **durch BV** gem § 97 Abs 1 Z 13 ArbVG **zu regeln**.
- die **Sonderbetreuungszeit** gem § 18b AVRAG für AN bei notwendiger Betreuung von **Kindern unter 14 Jahren**, eines **Menschen mit Behinderung** oder eines zu **pfllegenden Angehörigen**, weil zB Schulen, Kindergärten oder Behindertenhilfeeinrichtungen gänzlich oder teilweise geschlossen wurden oder weil wegen Ausfalls der Betreuungskraft die 24-Stunden-Betreuung bzw die persönliche Assistenz nicht mehr sichergestellt ist. **Bis zur 3. Phase** war **kein Rechtsanspruch des AN** vorgesehen; es bedurfte also immer einer Vereinbarung zwischen AG und AN. In der 4. Phase besteht nun unter bestimmten Voraussetzungen sogar ein Rechtsanspruch des AN. Der **AG** bekommt **den Aufwand vom Bund ersetzt** (zunächst nur ein Drittel, in der 3. Phase die Hälfte und seit November 2020 sogar zur Gänze; allerdings gedeckelt mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG). In der 1. Phase (zwischen 16. 3. und 31. 5. 2020) standen dem AN bis zu 3 Wochen zu, in der 2. Phase (25. 7. bis 30. 9. 2020) bis zu weitere 3 Wochen, in der 3. Phase (1. bis 31. 10. 2020) bis zu weitere 3 Wochen und in der 4. Phase (1. 11. 2020 bis 9. 7. 2021) weitere 4 Wochen.
- die anlässlich der Corona-Pandemie überarbeitete Neuregelung des Entgeltfortzahlungsanspruchs gem **§ 1155 Abs 3 und 4 ABGB** ist Ende 2020 ausgelaufen; sie wurde im Gegensatz zu den zahlreichen anderen Sonderbestimmungen nicht verlängert.
- ein **Entgeltfortzahlungsanspruch** für kranke, krankheitsverdächtige und ansteckungsverdächtige Personen **bei bescheidmässig verhängter Quarantäne** nach dem EpiG (s § 7 iVm § 32), nicht aber bei notwendiger Quarantäne nach Rückkehr aus dem Urlaub aus einem Land mit Reisewarnung (Sicherheitsstufe 5 oder 6).

- ein **bezahlter Freistellungsanspruch** für Personen, die aufgrund einer Vorerkrankung unter die **COVID-19-Risikogruppen** fallen, wenn weder Home-Office möglich ist, noch der Arbeitsplatz durch geeignete Maßnahmen so umgestaltet werden kann, dass eine Ansteckung mit COVID-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist (§ 735 ASVG; derzeit befristet bis 31. 5. 2021, allerdings mit einer Verlängerungsmöglichkeit bis 30. 6. 2021). Gleichzeitig wurde ein **Rückerstattungsanspruch des AG** für das fortgezahlte Entgelt durch den Krankenversicherungsträger (**ÖGK**) vorgesehen.
- seit dem 1. 1. 2021 ist in § 3a MSchG ein **bezahlter Sonderfreistellungsanspruch** für bestimmte werdende Mütter (zB Friseurinnen, Physiotherapeutinnen, Kindergärtnerinnen – gilt für AN und freie DN) **ab der 14. Schwangerschaftswoche** vorgesehen (gedeckt mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG); Voraussetzung ist, dass der AG die Arbeitsbedingungen nicht so ändern kann, dass kein physischer Körperkontakt mehr erfolgt und der Mindestabstand eingehalten wird und die Schwangere auch auf keinem anderen Arbeitsplatz beschäftigt werden kann (diese Regelung ist derzeit befristet bis 30. 6. 2021). Hintergrund ist die Erkenntnis, dass bei fortgeschrittener Schwangerschaft vermehrt die Gefahr eines schwereren Krankheitsverlaufes bei einer Infektion mit COVID-19 besteht. Gleichzeitig wurde ein **Rückerstattungsanspruch des AG** für das fortgezahlte Entgelt durch den Krankenversicherungsträger (**ÖGK**) vorgesehen.
- 2021 wurde nach langen Diskussionen ein **Homeoffice**-Maßnahmenpaket beschlossen, dass zur Novelle diverser arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen geführt hat:  
 In **§ 2h AVRAG** wird ua
  - Homeoffice **definiert**: wenn eine AN regelmäßig Arbeitsleistungen in der Wohnung erbringt (Abs 1),
  - eine **schriftliche Vereinbarung** zwischen AG und AN vorgeschrieben (Abs 2, man spricht in diesem Zusammenhang auch von der Freiwilligkeit der Vereinbarung; die Schriftform dient lediglich zum Beweis; das Fehlen der Schriftform führt daher nicht zur Nichtigkeit der Vereinbarung),
  - der **AG hat** bei regelmäßigen Arbeiten im Homeoffice die erforderlichen **digitalen Arbeitsmittel** (zB Hardware, Datenverbindung) **bereitzustellen**; alternativ kann vereinbart werden, dass der AG die angemessenen und erforderlichen Kosten für die vom AN für die Erbringung der Arbeitsleistung zur Verfügung gestellten digitalen Arbeitsmittel übernimmt, wobei Pauschalvereinbarungen zulässig sind (Abs 3).
  - Die **Vereinbarung** kann von beiden Seiten bei Vorliegen eines **wichtigen Grundes** (zB wesentlichen Veränderungen der betrieblichen Erfordernisse,

Veränderungen der Wohnsituation der AN) unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zum Letzten eines Kalendermonats **vorzeitig gelöst** werden; ferner kann die Vereinbarung eine Befristung sowie Kündigungsregelungen beinhalten (Abs 4).

Ergänzend dazu ist vorgesehen:

- eine zusätzliche **Regelungskompetenz** für eine **BV** zur Festlegung von **Rahmenbedingungen** für Arbeit im Homeoffice (§ 97 Abs 1 Z 27 ArbVG).
- dass die **Haftungsbestimmungen des DHG** auch bei einer Schädigung des AG im Zusammenhang mit Arbeiten im Homeoffice (zB Beschädigung des vom AG zur Verfügung gestellten Laptops) durch im gemeinsamen Haushalt mit dem AN lebende Personen **anzuwenden** sind (§ 2 Abs 4 DHG).
- dass die Organe der **Arbeitsinspektion** zur Durchführung ihrer Aufgaben nicht berechtigt sind, Wohnungen von AN im Homeoffice zu betreten (§ 4 Abs 10 AIG).
- dass der Wert der unentgeltlich für die berufliche Tätigkeit dem DN vom DG überlassen **digitalen Arbeitsmittel** und bis zu einer gewissen Höhe auch eine Homeoffice-Pauschale **nicht als Entgelt** einzustufen sind und daher auch nicht bei der Bemessung der ASVG-Beiträgen zu berücksichtigen sind (§ 49 Abs 3 Z 31 ASVG).
- eine Sonderbestimmung zum Arbeitsunfall bei Homeoffice, wonach **arbeitsbedingte Unfälle während** der Arbeit in der Wohnung (**Homeoffice**) auch als **Arbeitsunfälle** gelten (§ 175 Abs 1a und 1b ASVG),
- Trotz entsprechender Diskussionen wurden bisher **keine arbeitszeitrechtlichen Sonderbestimmungen** erlassen, weshalb die Bestimmungen zu den Arbeits- und Ruhezeiten auch bei Homeoffice zur Anwendung kommen (s hiezu die schon derzeit geltende Bestimmung in § 2 Abs 2 Satz 1 AZG).
- Ergänzend wurden auch **steuerrechtliche Begleitmaßnahmen** beschlossen.
- Novellierungen der Übergangsregelungen zur **Altersteilzeit** (S 395 f; falls es coronabedingt zur Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses oder einer Änderung der Arbeitszeit kommt – s § 82 Abs 5 AIVG: derzeit befristet vom 15. 3. 2020 bis 30. 6. 2021).
- besondere Bestimmungen zum **Arbeitslosengeld** (S 388 ff): ua eine **beitragsfreie Einmalzahlung** („Arbeitslosenbonus“) im **September 2020** in der Höhe von € 450 für Arbeitslose, die in den Monaten Mai bis August 2020 mindestens 60 Tage Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen haben und eine weitere beitragsfreie Einmalzahlung im **Dezember 2020** in der Höhe von € 150, € 300 oder € 450 für Arbeitslose, die in den Monaten September bis November 2020 mindestens

15/30/45 Tage Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen haben; sie dient zur Abdeckung des Sonderbedarfs aufgrund der COVID-19-Krise (§ 66 AIVG).

Darüber hinaus wurde für die Dauer der Teilnahme an Maßnahmen der Nach- und Umschulung im Auftrag des AMS, die im Zeitraum ab 1. 10. 2020 bis spätestens 31. 12. 2021 begonnen haben und mindestens 4 Monate dauern, zusätzlich zum täglichen Arbeitslosengeld ein „**Bildungsbonus**“ in der Höhe von € 4 täglich vorgesehen, vorausgesetzt es gebührt Zusatzbetrag gem Abs 6 (§ 20 Abs 7 AIVG).

- befristete **Erhöhung der Notstandshilfe** auf das Niveau des Arbeitslosengeldes (S 392 f; vom 16. 3. 2020 bis 30. 6. 2021, § 81 Abs 15 + 17 AIVG).
- eine Erhöhung der **Familienbeihilfe** in Form einer Einmalzahlung von € 360 pro Kind im **September 2020** (§ 8 Abs 9 FLAG; „Kinderbonus“).
- **beitragsrechtliche Erleichterungen für den DG aufgrund der Coronavirus-Pandemie:** befristete Beitragsstundung, Aussetzung von Einbringungsmaßnahmen und Säumniszuschlägen, Absenkung der Verzugszinsen und Ratenzahlungen bis längstens 30. 9. 2022 (§ 733 ASVG).
- **Verlängerung der BR-Funktionsperiode**, falls diese im Zeitraum zwischen 16. 3. und 31. 12. 2020 auslaufen (§ 170 Abs 1 iVm § 264 Abs 34 ArbVG).
- **Hemmung der Kündigungsanfechtungsfrist** gem § 105 Abs 4 und § 107 ArbVG sowie § 15 Abs 1a und § 29 Abs 1a GlbG für die Zeit von 16. 3. bis 30. 4. 2020 (§ 170 Abs 1 ArbVG, § 60 Abs 1a GlbG).
- **Fortlaufshemmung der Verjährungs- und Verfallfristen** betreffend Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis von 16. 3. bis 30. 4. 2020 (§ 18b Abs 2 AVRAG).
- **Unterbrechung prozessualer Fristen** bis zum 30. 4. 2020 (§ 1 1. COVID-19-JuBG), **Unterbrechung der Verfahren, Aufschiebung der Exekution** etc.

#### **b) Sozialversicherungsträger 2020 – Abschnitt 1.4, Kapitel 2, „Sozialversicherungsträger“ neu (Seite 15 f):**

Die **neue** – durch das Sozialversicherungs-Organisationsgesetz (SV-OG) geschaffene – **Struktur der Sozialversicherungsträger** (SVTr) wurde mit 1. 1. **2020** wirksam. **Teile** der Neuregelungen **wurden** vom VfGH aber als **verfassungswidrig** aufgehoben. Die heiß **umstrittene** neue **Machtverteilung**, insb in den **Entscheidungsgremien** der ÖGK (es gibt nun auch bei der ÖGK ein paritätisches Gleichgewicht zwischen AG und AN – bisher hatten die AN die Mehrheit), wurde vom VfGH hingegen **nicht** als **verfassungswidrig** angesehen. Ferner wurden zB auch die Bestimmungen im PLABG mit Bezug zur Übertragung der Sozialversicherungsprüfung an die Abgabenbehörden des Bundes aufgehoben. Der Prüfdienst für Lohnabhängige Abgaben und Beiträge (PLAB) wurde daher mit 1. 7. 2020 in den Prüfdienst für Lohnabgaben und Beiträge (PLB) umbenannt und es erfolgte eine Rückübertragung der Prüfungskompetenz an die ÖGK. Neben dem im Auftrag des



zuständigen Finanzamtes tätigen Prüfdienstes kommt daher auch der ÖGK die Kompetenz zur Prüfung von lohnabhängigen Abgaben und Beiträgen (bestehend aus Lohnsteuer-, Sozialversicherungs- und Kommunalsteuerprüfung) zu. Das Organ des Prüfdienstes wird zB bei der Durchführung der Lohnsteuerprüfung als Organ des für die Erhebung der Lohnsteuer zuständigen Finanzamtes und bei der Durchführung der Sozialversicherungsprüfung als Organ der ÖGK bzw der BVAEB tätig.

## **Kapitel 2 neu, „Sozialversicherungsträger“**

Die Aufgaben der Sozialversicherung werden durch die Sozialversicherungsträger (SVTr) durchgeführt (s §§ 23 ff ASVG, § 3 SVSG [Selbständigen-Sozialversicherungsgesetz], § 9 B-KUVG). Die SVTr sind Körperschaften des öffentlichen Rechts. Sie sind **Selbstverwaltungskörper**; sie handeln daher in ihrem Aufgabenbereich weisungsfrei.

Seit 1. 1. 2020 gibt es nur noch **5 SVTr**:

- Die **Österreichische Gesundheitskasse** (ÖGK) mit 9 Landesstellen (statt der bisherigen 9 Gebietskrankenkassen [GKK]; 4 der 5 bisherigen Betriebskrankenkassen [BKK] sind in die ÖGK optiert, die der Wr. Verkehrsbetriebe kam hingegen zur BVAEB),
- die **Pensionsversicherungsanstalt** (PVA),
- die **Allgemeine Unfallversicherungsanstalt** (AUVA),
- die **Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen** (SVS; hervorgegangen aus der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft [SVA] und der Sozialversicherungsanstalt der Bauern [SVB]) und
- die **Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau** (BVAEB; hervorgegangen aus der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter [BVA] und der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau [VAEB]).

Die Versicherungsanstalt des österreichischen **Notariats** (VAN) wurde in eine eigenständige berufsständische Versorgungseinrichtung, die Versorgungsanstalt des österreichischen Notariats übergeführt (§ 3 NVG 2020 – Notarversorgungsgesetz).

Die SVTr sind auch heute noch zum Teil **nach** den **Versicherungszweigen** (primär für Unselbständige: die ÖGK ist zuständig für die Krankenversicherung, die AUVA ist zuständig für die Unfallversicherung, die PVA ist zuständig für die Pensionsversicherung), zum Teil nach den **versicherten Personen** (SVS, BVAEB) **organisiert**.

Mit 1. 1. 2020 hat der **Dachverband der SVTr** den Hauptverband der SVTr abgelöst. Der Dachverband ist nun die gesetzlich eingerichtete Dachorganisation aller österreichischen SVTr. Er ist eine juristische Person des öffentlichen Rechts. Ihm obliegt die Beschlussfassung von Richtlinien zur Förderung der Zweckmäßigkeit und Einheitlichkeit der

Vollzugspraxis der SVTr, die Koordination der Vollziehungstätigkeit der SVTr und die Wahrnehmung trägerübergreifender Verwaltungsaufgaben im Bereich der Sozialversicherung (§§ 30 ff ASVG).

Den SVTr und dem Dachverband kommen **hoheitliche Befugnisse** zu. Im eigenen Wirkungsbereich führen sie die Aufgaben weisungsfrei durch. Sie haben die Möglichkeit zur individuellen (Erlassung von Bescheiden – zum Verfahren in Leistungs- und Verwaltungssachen s Kapitel 1) und generellen Rechtsetzung (Erlassung von Verordnungen, insb Richtlinien, Satzungen und Krankenordnungen, §§ 453 ff ASVG).

Als Selbstverwaltungskörper unterliegen die SVTr und der Dachverband der **Kontrolle des Rechnungshofes** (Art 126c B-VG) und der **staatlichen Aufsicht**, die vom jeweils zuständigen **Bundesminister** auszuüben ist (Art 120b B-VG, §§ 448 ff ASVG; [ ! ] Sozialminister – s Kapitel 3), die zu überwachen haben, dass die SVTr und der Dachverband nicht gegen Rechtsvorschriften verstoßen, sie können aber auch die Zweckmäßigkeit der Gebarung überprüfen (die in der Neuregelung vorgesehene verstärkte Kontrolle durch den zuständigen Bundesminister wurde durch den VfGH wieder aufgehoben).

### **c) Kapitel 3 neu, Bundesministerien (Seite 16 f):**

Auch bei der letzten Regierungsneubildung (Anfang 2020) wurden die Kompetenzen der einzelnen Bundesministerien neu verteilt und die Bundesministerien erhielten neue Namen (s Bundesministeriengesetz – BMG):

#### **Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz ([ ! ] BMSGPK)**

Die Zuständigkeit in Angelegenheiten des Sozialrechts liegt primär beim [ ! ] BMSGPK (auch Sozialministerium genannt). In den Aufgabenbereich des [ ! ] BASGPK fallen insb die der Sozialversicherung (Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung), der Pflegevorsorge, der Behinderten, der Versorgung und der Sozialhilfe.

#### **Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend ([ ! ] BMAFJ), welches mit 1. 2. 2021 in Bundesministerium für Arbeit ([ ! ] BMA) umbenannt wurde.**

Die Zuständigkeit in Angelegenheiten des Arbeitsrechts liegt primär beim [ ! ] BMA. In den Aufgabenbereich des [ ! ] BMA fallen insb das Arbeitsvertragsrecht, das AN-Schutzrecht, das Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht, die kollektive Rechtsgestaltung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, aber auch die Angelegenheiten des Arbeitsmarktes und der Arbeitslosenversicherung.



Die ursprünglich auch umfassten Agenden der Familie und Jugend wurden ins Bundeskanzleramt verschoben.

### **Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport ([ ! ] BMKÖS)**

In den Aufgabenbereich des [ ! ] BMKÖS fallen ua die dienst- und besoldungsrechtlichen Angelegenheiten der öffentlich Bediensteten.

### **Bundeskanzleramt (BKA)**

Beim BKA ist eine eigene Sektion für „Frauen und Gleichstellung“ angesiedelt, die ua auch für die Angelegenheiten der Gleichstellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zuständig ist. Durch Entschließung des Bundespräsidenten wurden diese Angelegenheiten einer eigenen [ ! ] „Bundesministerin für Frauen und Integration“ übertragen. Diese wurde mit 1. 2. 2021 umbenannt in „Bundesministerin für Frauen, Familie, Jugend und Integration“.

Es sind daher im gesamten Buch die entsprechenden alten **Namen der Bundesministerien** durch die neuen zu **ersetzen**:

- in allen **arbeitsrechtlichen Angelegenheiten**, inkl **Arbeitsinspektorate** und **Arbeitslosenversicherung** das „BMASGK“ durch das „**BMA**“,
- in allen **sozialrechtlichen Angelegenheiten**, inkl **Pflegevorsorge**, **Behindertenwesen** und **Sozialhilfe**, aber mit Ausnahme der Angelegenheiten der Arbeitslosenversicherung das „BMASGK“ durch das „**BMSGPK**“,
- in Bezug auf die dienst- und besoldungsrechtlichen Angelegenheiten der **öffentlich Bediensteten** das „BMÖDS“ durch das „**BMKÖS**“.

### **d) Karfreitagsregelung neu/„persönlicher Feiertag“**

Die alte Karfreitagsregelung (§ 7 Abs 3 ARG) wurde gestrichen: Statt eines gesetzlichen Feiertags für Angehörige bestimmter Religionen (der evangelischen Kirchen AB und HB, der Alt-katholischen Kirche und der Methodistenkirche) ist nun im ARG (§ 7a) ein „persönlicher Feiertag“ in Form eines einseitigen Urlaubsantritts vorgesehen.

Es sind daher folgende Änderungen vorzunehmen:

- **Seite 96, Abschnitt 3.2, Kapitel 2, Unterkapitel „Einseitiger Urlaubsantritt“**: Vor dem Kapitel „Rücktritt vom Urlaub“ ist Folgendes **einzu**fügen:

§ 7a ARG normiert folgende Voraussetzungen, damit ein einseitiger Urlaubsantritt zum Zweck eines „persönlichen Feiertags“ zulässig ist: dass

- der AN den gewünschten Zeitpunkt dem AG **schriftlich** bekannt gibt und
- zwar grundsätzlich **3 Monate vor dem** gewünschten Tag (eine Ausnahme galt nur für die ersten 3 Monate des Inkrafttretens der Neuregelung).

Dh der AN kann einmal **pro Urlaubsjahr** für **einen Tag** einseitig auf Urlaub gehen, selbst wenn die sonst geltenden Voraussetzungen nicht erfüllt sind, wohl immer vorausgesetzt, der AN hat noch einen offenen Urlaubsanspruch. **Keine Rolle** spielen dabei grundsätzlich die **betrieblichen Interessen** des AG; dh der AN kann seinen rechtzeitig angemeldeten Urlaubstag auch dann antreten, wenn die betrieblichen Interessen die des AN überwiegen.

Kommt der AN allerdings dem **Ersuchen des AG**, seinen Urlaub nicht anzutreten, nach, dann steht dem AN wie bei einer **Arbeitsleistung** während eines gesetzlichen Feiertags sein **„doppeltes Entgelt“** zu; dh, er bekommt zusätzlich zu seinem normalen Entgelt auch noch das Entgelt für die an diesem Tag geleistete Arbeit. Der deshalb nicht konsumierte Urlaubstag bleibt zwar erhalten (dh, er wird nicht vom Urlaubskontingent abgezogen), dem AN steht in der Folge aber kein weiterer „persönlicher Feiertag“ zu, dh, er kann keinen weiteren Tag einseitig gem § 7a ARG auf Urlaub gehen.

Gleichzeitig hat der Gesetzgeber auch alle Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (dh KollIV, BV) für **unwirksam** erklärt, die nur für AN, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche angehören, Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen (das betrifft den **General-KollIV über den Karfreitag**, aber auch diverse Branchen-KollIV). Ob dieser Eingriff in die KollIV-Autonomie der Sozialpartner vor den Gerichten bestehen wird, ist abzuwarten.

Der als Ergänzung zum **General-KollIV** für den Karfreitag vorgesehene Freistellungsanspruch für den Versöhnungstag (**Jom Kippur**) für AN, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft angehören, wurde hingegen **nicht angetastet**. Ob diese Besserstellung jüdischer AN den Anforderungen des Unionsrechts entspricht und nicht als Diskriminierung aufgrund der Religion einzustufen ist, bleibt ebenfalls abzuwarten.

- **Seite 148, Abschnitt 4.2, Kapitel 2, Unterkapitel „Feiertagsruhe“:** Im 1. Absatz ist Folgendes zu **streichen**: „für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag – der EUGH hat die Unionsrechtskonformität dieser Regelung im Jänner 2019 verneint; bis zu einer Neuregelung [die für Ende Februar 2019 angekündigt wurde] hat der AG daher auch seinen sonstigen AN, die eine entsprechende Forderung stellen, den Tag frei zu geben oder ein Zusatzentgelt für die an diesem Tag erbrachte Arbeitsleistung zu gewähren“. Am Ende des 1. Absatzes ist Folgendes **einzufragen**: „(zur Frage, ob Sonderbestimmungen für Angehörige bestimmter Religionen zulässig sind, s ua § 33a Abs 28 ARG, aber auch die Ausführungen auf Seite 96 neu)“.

### **e) Schutz von NichtraucherInnen:**

**Seite 135, Abschnitt 4.1, Kapitel „Gefahrenschutz“:** Im Unterpunkt zum „Schutz von Nichtrauchern“ ist am Ende des Klammerausdrucks Folgendes zu **ergänzen:** „( ...; mit 31. 10. 2019 tritt § 13a TNRSG außer Kraft, weshalb ab 1. 11. 2019 keine Ausnahmen in der Gastronomie mehr bestehen“).

**Seite 342, Abschnitt 10.2, Kapitel 5 „Versicherungsfall der Mutterschaft“:** Durch die Streichung des § 13a TNRSG ist aber auch der letzte Satz im 2. Absatz „Der Versicherungsfall der Mutterschaft gilt aber auch dann als eingetreten, wenn ein Beschäftigungsverbot gem § 13a TNRSG (werdende Mütter dürfen in Räumen, in denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt sind, nicht arbeiten) greift (§ 120 Z 3 ASVG).“ überholt und daher zu **streichen**.

### **f) Lehrlingseinkommen statt Lehrlingsentschädigung**

Der veraltete Begriff der „Lehrlingsentschädigung“ wurde im BAG und im ArbVG durch den zeitgemäßerem Begriff „Lehrlingseinkommen“ ersetzt. Es sind daher auf folgenden Seiten die Begriffe „Lehrlingsentschädigung“ durch „Lehrlingseinkommen“ zu **ersetzen:**

**Seite** 19 (2x), 151 (1x), 243 (1x), 244 (4x), 245 (3x), 246 (2x), 247 (1x), 450 (1x).

### **g) Angleichung der Kündigungsfristen und -termine**

Die **Übergangsfrist** zur Angleichung der Kündigungsfristen und -termine für Arbeiter an die der Angestellten wurde **um ein halbes Jahr verlängert**. Da damit aber die Geltungsdauer des gesamten § 77 GewO verlängert wurde, wurde gleichzeitig auch das **Außerkräftreten** der dispositiven Fälligkeitsbestimmung des **§ 77 GewO** um ein halbes Jahr **hinausgeschoben**.

Es ist daher auf den Seiten 10 f, 20, 37, 80, 183 – 185, 194, 207 und 212 zu **ersetzen:**

- „1. 1. 2021“ durch „1. 7. 2021“ (6x),
- „31. 12. 2020“ durch „30. 6. 2021“ (5x),
- „ab 2021“ durch „ab 1. 7. 2021“ (1x) und
- „Ende 2020“ durch „30. 6. 2021“ (5x).

### **h) Sozialhilferecht / „bedarfsorientierte Mindestsicherung“**

Am 1. 6. 2019 ist das neue **Sozialhilfe-Grundsatzgesetz** in Kraft getreten, das eine Vereinheitlichung der Mindestsicherung bringen soll und die in Zukunft wieder Sozialhilfe heißen wird. Die Bundesländer haben nun 7 Monate Zeit, ihre Ausführungsgesetze zu erlassen und

in Kraft zu setzen. Die Übergangsbestimmungen der Ausführungsgesetze haben eine Überführung sämtlicher Ansprüche bis spätestens 1. 6. 2020 zu gewährleisten.

Es sind daher folgende Änderungen vorzunehmen:

- **Seite 6, Abschnitt 1.2, Unterkapitel „Sozialrecht“:** Am Ende des 3. Absatzes ist die Passage „die Regierung hat aber Ende 2018 einen Entwurf eines Sozialhilfe-Grundsatzgesetzes in Begutachtung geschickt, das eine Vereinheitlichung der Mindestsicherung (diese soll in Zukunft wieder Sozialhilfe heißen) bringen soll – Gesetzwerdung bleibt abzuwarten“ zu **ersetzen** durch „zu dem am 1. 6. 2019 in Kraft getretenen Sozialhilfe-Grundsatzgesetz, das eine Vereinheitlichung der Mindestsicherung (diese soll in Zukunft wieder Sozialhilfe heißen) anstrebt, haben die Bundesländer bis Ende 2019 ihre Ausführungsgesetze zu erlassen und in Kraft zu setzen“.

- **Seite 8, Abschnitt 1.3, Kapitel 1, Unterkapitel „Verfassungsrecht“:**

Im 2. Absatz („Ausnahmen bestehen) sind in der 2. Zeile die Ausführungen in der Klammer „(der Bund hat ... B-VG)“ zu **ersetzen** durch „(der Bund hat hier nur die Kompetenz zur Gesetzgebung; die Vollziehung fällt in die Kompetenz der Länder – Art 11 Abs 1 Z 9 B-VG)“.

Im letzten Absatz (Sozialhilferecht) ist die Passage „ein Grundsatzgesetz gibt es derzeit (1. 1. 2019) nicht; ... – Gesetzwerdung bleibt abzuwarten“ zu **ersetzen** durch „am 1. 6. 2019 ist das neue Sozialhilfe-Grundsatzgesetz in Kraft getreten, das eine Vereinheitlichung der Mindestsicherung, die in Zukunft wieder Sozialhilfe heißen wird, bringen soll. Die Bundesländer haben nun 7 Monate Zeit, ihre Ausführungsgesetze zu erlassen und in Kraft zu setzen. Die Übergangsbestimmungen der Ausführungsgesetze haben eine Überführung sämtlicher Ansprüche bis spätestens 1. 6. 2020 zu gewährleisten“.

- **Seite 411, Abschnitt 10.6, Kapitel 5 „bedarfsorientierte Mindestsicherung“:** Der letzte Absatz auf Seite 411 ist zu **ersetzen** durch:

Am 1. 6. 2019 ist ein neues **Sozialhilfe-Grundsatzgesetz** in Kraft getreten, das eine Vereinheitlichung der Mindestsicherung, die nun wieder **Sozialhilfe** heißt, bringen sollte. Die Bundesländer sollten binnen 7 Monaten ihre Ausführungsgesetze erlassen (was bisher aber nicht in allen Bundesländern der Fall ist). Das Grundsatzgesetz sah ursprünglich eine österreichweite **Beschränkung der Mindestsicherung** (Maximalwerte: für Ehepaare maximal 140 % des Ausgleichszulagenrichtsatzes und stark degressiv gestaffelte Zuschläge für weitere in der Hausgemeinschaft lebende Personen; weiters gilt für alle volljährigen Bezugsberechtigten eine Deckelung auf 175 % des Ausgleichszulagenrichtsatzes pro Haushalt; Grundsatz der Sach- statt Geldleistungen – insb für Wohnkosten) sowie **Zuschläge für Personen mit Behinderung** als Vorgabe für die Länder vor, eine fünfjährige Wartefrist für Nicht-Österreicher sowie massive **Leistungskürzungen bei**

**geringer Qualifikation und für nichtintegrierte Ausländer** (dh volle Leistung nur bei ausreichenden Deutsch- oder Englischkenntnissen, Unterzeichnung der Integrationsvereinbarung und abgeschlossenem Werte- und Orientierungskurs oder beruflicher Qualifizierung) sowie eine gänzliche Streichung für Personen ohne tatsächlichen Aufenthalt in Österreich, Asylwerber, für ausreisepflichtige Ausländer und für Straftäter während der Verbüßung ihrer Haft (gilt auch für Österreicher). **Teile** dieses Gesetz wurden dann aber im Dezember 2019 vom **VfGH** als **verfassungswidrig** aufgehoben: Dies betrifft vor allem die § 5 Abs 2 Z 3 (dh die **degressiv gestaffelten Zuschläge** für weitere in der Hausgemeinschaft lebende minderjährige Personen) und § 5 Abs 6 bis 9 Sozialhilfe-Grundgesetz (die **Leistungskürzungen** insb **bei geringer Qualifikation** und für **nichtintegrierte Ausländer**).

**i) Absenkung des Zuschlags zum Arbeitslosenversicherungsbeitrag gem § 12 Abs 1 Z 4 IESG:**

Der IESG-Zuschlag wurde mit 1. 1. 2020 auf **0,2%** abgesenkt: Daher sind diese Werte im Beispiel auf Seite 60 f und in der Tabelle auf Seite 315 entsprechend anzupassen.

**j) sonstige Änderungen:**

**Seite 48, Abschnitt 2.4, Kapitel 1, Unterkapitel „Ausländer“:** Unter dem 1. Punkt in der 2. Zeile ist

- aufgrund des **Austritts Großbritanniens** aus der EU ist „Großbritannien (Stand 1. 1. 2019, Austritt mit 29. 3. 2019 geplant)“ zu **streichen** und am Ende des Absatzes Folgendes zu **ergänzen**: „Großbritannien ist mit Ablauf des 31. 1. 2020 aus der EU ausgetreten; aufgrund der Übergangsbestimmungen dürfen BritInnen, die bereits vor 2021 in Ö lebten, weiterhin in Ö arbeiten; sie müssen aber bis 31. 12. 2021 einen Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels „Artikel 50 EUV“ einbringen (s Brexit-DurchführungsVO); alle ab dem 1. 1. 2021 neu zuziehenden BritInnen sind hingegen nicht mehr begünstigt – für sie gelten die Zugangsregeln für Drittstaatsangehörige, insb das AuslBG“.
- aufgrund des **Auslaufens der Übergangsbestimmungen für Kroatien** (§ 32a AuslBG) sind folgende Passagen zu **streichen**
  - auf Seite 48, ab Zeile 5 „; für Kroatien gelten Übergangsbestimmungen (§ 32a AuslBG: maximal für 7 Jahre – dh maximal bis 30. 6. 2020), weshalb den Kroaten derzeit nur ein eingeschränkter Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt zusteht; sie sind grundsätzlich wie Drittstaatsangehörige zu behandeln; ein freier Arbeitsmarktzugang gebührt ihnen, wenn sie die Voraussetzungen des § 32a Abs 2 AuslBG erfüllen, zB wenn sie bereits 12 Monate ununterbrochen zum österreichischen Arbeitsmarkt zugelassen waren“.

- auf Seite 48, 4. Zeile von unten „- zB ein neuer EU-Bürger aus Kroatien“
- auf Seite 55 beim Schlagwort Bewilligungspflicht nach AuslBG „[Übergangsbestimmungen: Kroatien]“.
- auf Seite 424 beim Schlagwort Geltungsbereich „; beachte aber die Übergangsbestimmungen für kroatische Staatsbürger [§ 32a AuslBG], weshalb diese voraussichtlich bis zum 30. 6. 2020 wie Drittstaatsangehörige zu behandeln sind“.
- auf Seite 424 das 2. Beispiel ganz unten auf der Seite „Ein kroatischer AN fällt hingegen bis 30. 6. 2020 ... § 32a Abs 2 Z 1 iVm Abs 11 AuslBG“.
- auf Seite 425 beim Schlagwort Entsendebestätigung, 4. Zeile „(bis voraussichtlich 30. 6. 2020 sind davon auch kroatische AN erfasst)“.
- gleichzeitig ist auf Seite 48, Punkt 1, Zeile 3 vor Lettland „**Kroatien**,“ einzufügen.

**Seite 74, Abschnitt 3.1, Kapitel 4, Unterkapitel „Sozial- und Weiterbildungsfonds“:**

Im 1. Absatz ist der 2. Satz „Die Beitragshöhe beträgt seit dem Jahr 2016 **0,8%** der allgemeinen monatlichen **Beitragsgrundlage** nach dem ASVG (maximal monatliche Höchstbeitragsgrundlage; § 22d Abs 1 AÜG; seit 1. 4. 2017 gilt befristet für 4 Jahre eine Senkung auf 0,35 [bis 31. 3. 2019] bzw 0,5% [bis 31. 3. 2021])“ zu **ersetzen** durch „Die Beitragshöhe beträgt derzeit **0,35%** der allgemeinen monatlichen **Beitragsgrundlage** nach dem ASVG (maximal monatliche Höchstbeitragsgrundlage; § 22d Abs 1 AÜG)“.

**Seite 81, Abschnitt 3.2, Kapitel 1 „Entgeltfortzahlung“:** In der Punktation ist nach dem 2. Punkt („bei **anderen wichtigen**, die Person des AN betreffende **Dienstverhinderungsgründen**“ folgender Punkt zu **ergänzen**: „**Katastropheneinsätze** (s S 91),“.

**Seite 87, Abschnitt 3.2, Kapitel 1 „Entgeltfortzahlung“:** Vor dem Schlagwort „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ ist folgender Absatz **einzufügen**:

**Schädigung durch Dritte:**

Wurde die Dienstverhinderung (durch Krankheit, Unfall, Berufskrankheit oder Arbeitsunfall) durch Dritte verursacht, steht dem AG nach hM ein **Regressanspruch** zu: Der Schädiger eines (zB durch einen Verkehrsunfall) verletzten AN, der dadurch an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, hat dem AG des geschädigten AN den „**Lohnfortzahlungsschaden**“ (Bruttolohn und AG-Beiträge zur SV) zu ersetzen. Es handelt sich dabei um einen vom geschädigten AN abgeleiteten Ersatzanspruch gegen den Schädiger: Der Schadenersatzanspruch des Geschädigten geht mit der Entgeltfortzahlung auf den AG über (= **Legalzession**) und kann vom AG gegen den Schädiger geltend gemacht werden (zur Arbeitskollegenhaftung s Abschnitt 5.2).



**Seite 91, Abschnitt 3.2, Kapitel 1, Unterkapitel „andere wichtige, die Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe“:** Am Endes des Kapitels ist folgendes Unterkapitel zu ergänzen:

#### **Katastropheneinsätze**

Zum Schutz der **freiwilligen** (ehrenamtlichen) **Mitglieder** von **Katastrophenhilfsorganisationen**, eines Rettungsdienstes oder einer freiwilligen Feuerwehr bei einem **Großschadensereignis** (= Zeitraum von mindestens acht Stunden durchgehend + mindestens 100 Einsatzkräfte notwendig) **oder** eines Mitglieds eines **Bergrettungsdienstes** traten zusätzlich zu den sonstigen Entgeltfortzahlungsbestimmungen (diese werden dadurch also nicht geschmälert) mit 1. 9. 2019 § 8 Abs 3a AngG bzw § 1154b Abs 6 ABGB in Kraft. Diese sehen einen **Entgeltfortzahlungsanspruch** für den Fall des Einsatzes vor, allerdings nur, **falls Ausmaß und Lage der Dienstfreistellung mit dem AG vereinbart** wurden. Als Ausgleich erhalten die **AG** für die von ihnen geleitete Entgeltfortzahlung eine „**Einsatzprämie**“, wofür den Ländern Fondsmittel im Ausmaß von € 200 pro im Einsatz befindlichem AN und Tag zur Verfügung gestellt werden, falls der AN zumindest acht Stunden durchgehend eingesetzt war (§ 3 Z 3 lit b Katastrophenfondsgesetz).

**Seite 100, Abschnitt 3.2, Kapitel 3, Unterkapitel „Herabsetzung der Normalarbeitszeit (§ 14 AVRAG)“:** In der letzten Zeile ist unter Punkt 1 „58“ durch „60“ und „53“ durch „55“ zu **ersetzen**.

**Seite 103, Abschnitt 3.2, Kapitel 3, Unterkapitel „Pflegekarenz und Pflegezeit“:** Am Ende des **1. Satzes** ist in Klammer Folgendes zu **ergänzen**: „(in Betrieben mit **mehr als 5 AN** besteht ab 1. 1. 2020 ein **Rechtsanspruch** auf Pflegekarenz und Pflegezeit für maximal 2 Wochen – verlängerbar um maximal weitere 2 Wochen; § 14c und 14d Abs 4a)“.

**Seite 110, Abschnitt 3.2, Kapitel 6, Unterkapitel „Abfertigung“ Schlagwort „Auszahlung“:** Der Begriff „Werktagen“ ist durch „Bankarbeitstagen“ zu **ersetzen**. Damit wird klar gestellt, dass der als Werktag geltende Samstag in die Auszahlungsfrist von 5 Tagen nicht einzurechnen ist.

**Seite 153, Abschnitt 4.3, Kapitel 2, Unterkapitel „Karenz“:** Im 1. Absatz ist am Ende des Klammersausdrucks nach „**unbezahlte** Karenz“ Folgendes zu **ergänzen**: „( ...; gleichzeitig wurde mit 1. 8. 2019 für Eltern, deren Kinder ab dem 1. 8. 2019 geboren, adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen werden, eine volle gesetzliche Anrechnung der Elternkarenzzeiten nach dem MSchG bzw VKG auf dienstzeitabhängige Ansprüche [zB

Entgeltfortzahlungsanspruch bei Krankheit, 6. Urlaubswoche, Kündigungsfristen] eingeführt – für früher geborene Kinder gilt aber nach wie vor nur eine zeitlich beschränkte Anrechnung)“.

**Seite 154, Abschnitt 4.3, Kapitel 2, Unterkapitel „Papamonat/Familienzeit“:**

Im 1. Absatz ist „4-wöchige“ durch „31-tägige“ zu **ersetzen**.

Am Ende des Kapitels ist außerdem folgender Absatz **einzufügen**: „Für Geburten mit einem errechneten Geburtstermin ab dem 1. 9. 2019 besteht nun bei Erfüllung der in § 1a VKG genannten Voraussetzungen (Vorankündigungspflicht, rechtzeitige Meldung, gemeinsamer Haushalt mit dem Kind) für alle Väter während des Beschäftigungsverbots der Mutter nach der Geburt des Kindes ein gesetzlicher **Anspruch auf ein Papamonat** (= Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes, Dauer 1 Monat + nur während des Beschäftigungsverbots der Mutter + besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz).“

**Seite 167, Abschnitt 5.1, Kapitel 2 „Haftung des Arbeitgebers für Vermögensschäden“:** Nach dem Beispiel ist folgender Absatz **einzufügen**:

Diese verschuldensunabhängige Haftung des AG kommt nach Ansicht des OGH auch dann zur Anwendung, wenn der AN einen Dritten schädigt und durch die daraus resultierende Haftung einen Vermögensschaden erleidet. Wird nämlich der AN vom Dritten in Anspruch genommen, kann er sich bei Erfüllung der für die analoge Anwendung des § 1014 ABGB genannten Voraussetzungen beim AG regressieren.

**Seite 169, Abschnitt 5.2 „Schadenshaftung im Sozialrecht“:** Vor Kap 1 ist folgender Absatz **einzufügen**:

Ergänzend ist bei Personenschäden des **AN** zu bedenken, dass dem an der Arbeitsleistung durch Krankheit oder Unfall (inkl Berufskrankheit und Arbeitsunfall) verhinderten AN ein zeitlich beschränkter **Entgeltfortzahlungsanspruch** gegenüber seinem AG zusteht (s Abschnitt 3.2, Kap 1). Wie auf Seite 87 dargelegt, hat aber der **Schädiger** eines (zB durch einen Verkehrsunfall) verletzten AN dem AG den **„Lohnfortzahlungsschaden“ zu ersetzen** (= Legalzession; wobei allerdings umstritten ist, was in Fällen einer Arbeitskollegenhaftung bei leichter Fahrlässigkeit des Arbeitskollegen gilt).

**Seite 261, Abschnitt 8.1, Schlagwort „Leiharbeitskräfte“:** „Der OGH subsumiert auch auf längere Zeit an einen Betrieb überlassene AN (als Richtwert werden idR 6 Monate herangezogen), die in die Betriebsorganisation eingebunden sind, unter den AN-Begriff des ArbVG ...“ ist zu **ersetzen** durch „Der OGH stuft nach seiner neueren Rsp überlassene AN unabhängig von der Dauer der Überlassung als AN des Beschäftigerbetriebes ein ...“.

Ferner ist im Beispiel in der vorletzten Zeile „die beiden auf Dauer“ zu **ersetzen** durch „sämtliche“.

**Seite 266, Abschnitt 8.2, Kapitel 2, Unterkapitel „Betriebsversammlung“:** Beim Schlagwort „Stimmberechtigung“ ist „Stimmberechtigt sind alle zugehörigen AN, die am Tag der Versammlung volljährig sind (dh Vollendung des 18. Lebensjahres;“ zu **ersetzen** durch „Stimmberechtigt sind alle zugehörigen AN ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und am Tag der Versammlung im Betrieb beschäftigt sind (“ zu **ersetzen**.

**Seite 272, Abschnitt 8.2, Kapitel 3, Unterkapitel „Aktives Wahlrecht“:** Beim 2. Punkt ist „18“ durch „16“ zu **ersetzen**.

**Seite 272, Abschnitt 8.2, Kapitel 3, Unterkapitel „Aktives Wahlrecht“:** Beim 2. Beispiel ist „Im Betrieb Z sind auch 2 von einer Personalbereitstellungsfirma überlassene Arbeitskräfte (B und C) tätig ...; aufgrund der Dauer der Überlassung zählen sie“ durch „Im Betrieb Z sind auch 2 von einer Personalbereitstellungsfirma überlassene Arbeitskräfte (B und C) tätig; diese zählen nach der neueren Rsp des OGH unabhängig von der Dauer der Überlassung ...“ zu **ersetzen**.

**Seite 314, Abschnitt 9.3, Unterkapitel „Das Beitragsrecht des ASVG und AIVG“:** Unter dem Schlagwort „Beitragssätze“ ist am Ende des Absatzes Folgendes zu **ergänzen**: „AN mit geringem Einkommen (die so wenig verdienen, dass sie keine Lohnsteuer zahlen) steht im Rahmen der AN-Veranlagung eine Gutschrift in der Höhe von 50% der SV-Beiträge (Negativsteuer) zu, maximal aber idR € 400 (= **SV-Rückerstattung**); ab dem Veranlagungsjahr 2020 ist eine bis zu € 300 höhere SV-Rückerstattung möglich (§ 33 Abs 8 Z 2 EstG).“

**Seite 317, Abschnitt 9.3, Tabelle „Beitragssätze für Selbständige“:** Die **Krankenversicherungsbeiträge** der Selbständigen nach GSVG und BSVG wird **auf Kosten des Bundes gesenkt**:

**Beitragssätze für Selbständige ([ ! ] 2021)**

<b>Selbständige</b>	<b>GSVG</b>	<b>BSVG</b>
Krankenversicherung	7,65%	7,65%
Versicherter	6,80%	6,80%
Bund	0,85%	0,85%

**Seite 321, Abschnitt 9.5, Unterkapitel „Verletzung der Meldepflichten“:** Im letzten Unterpunkt ist nach „Je nachdem, welche Meldepflicht verletzt wird, ... fällig“ Folgendes zu

**ergänzen:** „(Aufgrund einer im September 2019 beschlossenen Novelle des ASVG sind für die meisten Meldeverstöße bis inkl 31. 3. 2020 keine Säumniszuschläge vorzuschreiben)“.

**Seite 380, Abschnitt 10.4, Kapitel 4, Unterkapitel „Pensionshöhe“, Schlagwort „Pensionsanpassung“:** Der 2. Satz „Die erstmalige Pensionsanpassung wird aber erst am 1. Jänner des zweiten Kalenderjahres, das dem Pensionsanfall folgt, vorgenommen.“ ist zu **ersetzen** durch „Die erstmalige Pensionsanpassung erfolgt künftig für alle, die bis inkl Oktober ihre Pension antreten, ab dem 1. Jänner des folgenden Kalenderjahres, im 1. Jahr allerdings nur aliquot, abhängig davon, in welchem Monat die Pension angetreten wurde. Bei einem Pensionsantritt im November oder Dezember erfolgt die erstmalige Pensionsanpassung erst ab 1. Jänner des 2. Kalenderjahres, das dem Pensionsanfall folgt (§ 108h Abs 1a ASVG: gilt für Stichtage nach dem 31. 12. 2020)“.

**Seite 380, Abschnitt 10.4, Kapitel 4, Unterkapitel „Pensionshöhe“ „, Schlagwort „Abschläge“:**

Am Ende des Absatzes ist Folgendes zu **ergänzen:** „Seit dem 1. 1. 2020 ist nun wieder ein **abschlagsfreier vorzeitiger Pensionsantritt** (zB „Hacklerpension“/Langzeitversichertenpension ab 62 Jahren, **Korridorpension** ab 62 Jahren, Schwerarbeitspension ab 60 Jahren, Invaliditäts- bzw Berufsunfähigkeitspension) für Langzeitversicherte **mit 45 Beitragsjahren** (= 540 Beitragsmonate) möglich (§ 236 Abs 4b ASVG). Aufgrund des derzeit noch geltenden regulären Pensionsantrittsalters von 60 Jahren für Frauen (stufenweise Erhöhung ab 2024 in Halbjahresschritten) profitieren von dieser Neuregelung derzeit idR nur Männer.“

Ergänzend sind daher auch folgende Anpassungen vorzunehmen:

- **Seite 368 f, Abschnitt 10.4, Kapitel 1, Unterkapitel „Hacklerpension/Langzeitversicherungspension“:**

Der Absatz „Für die Hacklerpension gelten (im Unterschied zur ebenfalls mit 62 antretbaren Korridorpension, s unten) Begünstigungen bei den Abschlägen.“ ist zu **ersetzen** durch „Seit dem 1. 1. 2020 ist wieder ein abschlagsfreier vorzeitiger Pensionsantritt möglich, allerdings gilt für Männer und Frauen die Voraussetzung von 540 Beitragsmonaten (= 45 Beitragsjahren).“

- **Seite 369, Abschnitt 10.4, Kapitel 1, Unterkapitel „Korridorpension“:**

Der letzte Absatz „Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass der Antritt einer Korridorpension zu Pensionsabschlägen führt (§ 5 Abs 2 und 3 APG; s Kapitel 4).“ ist zu **ersetzen** durch „Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass der Antritt einer Korridorpension zu Pensionsabschlägen führt. Eine Ausnahme gilt seit dem 1. 1. 2020 ab 540 Beitragsmonaten (= 45 Beitragsjahren; § 5 Abs 2 und 3 APG iVm § 236 Abs 4b ASVG; s Kapitel 4).“

- **Seite 370, Abschnitt 10.4, Kapitel 1, Unterkapitel „Schwerarbeitspension“:**

Der letzte Absatz „Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass der Antritt einer Schwerarbeitspension zu geringeren Pensionsabschlägen führt (§ 5 Abs 2 und 3 APG; s Kapitel 4).“ ist zu **ersetzen** durch „Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass der Antritt einer Schwerarbeitspension zu geringeren Pensionsabschlägen führt; seit dem 1. 1. 2020 ist ein abschlagsfreier vorzeitiger Pensionsantritt möglich (§ 5 Abs 2 und 3 APG iVm § 236 Abs 4b ASVG; s Kapitel 4).“

- **Seite 380, Abschnitt 10.4, Kapitel 4, Schlagwort „Abschläge“:**

Am Ende ist Absatzes ist folgender Satz zu **ergänzen**: „Seit dem 1. 1. 2020 ist wieder ein abschlagsfreier vorzeitiger Pensionsantritt für Langzeitversicherte (dh nach 45 Beitragsjahren = 540 Beitragsmonaten) möglich.“

- **Seite 383 f, Abschnitt 10.4, Wissen, Schlagwort „Hacklerpension“ und „Pensionsabschläge“:**

Am Ende ist jeweils folgender Satz zu **ergänzen**: „Seit dem 1. 1. 2020 ist wieder ein abschlagsfreier vorzeitiger Pensionsantritt für Langzeitversicherte (dh nach 45 Beitragsjahren = 540 Beitragsmonaten) möglich.“

Im SVÄG 2020 wurde nun vorgesehen, dass die **abschlagsfreie Hacklerregelung** (§ 236 Abs 4b ASVG tritt mit Ende 2021 außer Kraft, allerdings mit einer Übergangsregelung für Personen, die die Anspruchsvoraussetzungen bereits 2021 erfüllen) ab **2022** durch einen **„Frühstarterbonus“** (§§ 262a, 286a ASVG, § 144a GSVG, § 135a BSVG: gilt für Stichtage nach dem 31. 12. 2021) **ersetzt** wird: Dh, ab 2022 wird es nicht mehr möglich sein, mit 62 Jahren ohne Abschläge in Pension zu gehen. Dafür gebührt für jeden Monat, den jemand vor dem 20. Geburtstag gearbeitet hat, € 1 auf die Pension (aus den Versicherungsfällen des Alters oder Invaliditäts- bzw Erwerbsunfähigkeitspension) dazu, maximal aber € 60 (x 14 = 840 im Jahr). Voraussetzung ist, dass man insg mindestens 300 Beitragsmonate (= 25 Jahre) aufgrund einer Erwerbstätigkeit, davon mindestens 12 Beitragsmonate vor dem 20. Geburtstag erworben hat.

- **Seite 380, Abschnitt 10.4, Kapitel 4, Unterkapitel „Ausgleichszulage“:**

Im Unterpunkt für **Alleinstehende** ist die Passage „wobei sich dieser Wert auf € 1.048,57 erhöht, wenn mindestens 360 Beitragsmonate (= 30 Beitragsjahre) der Pflichtversicherung“ zu **ersetzen** durch „... ; für **Langzeitversicherte**, deren Gesamteinkommen pro Monat **[!]** € 1.113,48 (ab 360 Beitragsmonaten der Pflichtversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit) bzw **[!]** € 1.339,99 (ab 480 Beitragsmonaten) nicht übersteigt, gebührt ein **„Ausgleichszulagenbonus“**/Pensionsbonus in der Höhe des Differenzbetrages, maximal aber **[!]** € 151,50 bzw € 389,20 monatlich (§ 299a ASVG);“.

Der Unterpunkt für **Ehepaare** bzw **eingetragene Partner** ist wie folgt zu **ergänzen**: „ ... ; für **Langzeitversicherte** (ab 480 Beitragsmonaten), deren monatliches Gesamteinkommen samt Nettoeinkommen des im gemeinsamen Haushalt lebenden Partners **[!]** € 1.808,73 nicht übersteigt, gebührt ein „**Ausgleichszulagenbonus**“/Pensionsbonus in der Höhe des Differenzbetrages, maximal aber **[!]** € 388,78 pro Monat (wobei nur dem ersten, die Pension in Anspruch nehmenden Ehepartner bzw eingetragenen Partner ein entsprechender Bonus gebührt);“.

**Seite 408, Abschnitt 10.6, Kapitel 4, Unterkapitel „Kinderbetreuungsgeld“**: Am Ende des Absatzes „Während des Bezuges von **einkommensabhängigem Kinderbetreuungsgeld** beträgt die Zuverdienstgrenze **€ 6.800** (§ 24 Abs 1 Z 3 KBGG).“ ist Folgendes zu **ergänzen**: „Ab 1. 1. **2020** wird die Zuverdienstgrenze auf **€ 7.300** angehoben. Gleichzeitig darf der fragliche Elternteil während des Bezugs des Kinderbetreuungsgeldes keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erhalten.“