



NEUES AUS DEM ARBEITSRECHT

Abteilung Wirtschaft

Kollektives Arbeitsrecht

Jänner 2012

Aus der Rechtsprechung (Arbeitsrecht)

Falsche Stimmenauszählung bei BR-Wahl - kein Nichtigkeitsgrund

Werden bei einer Betriebsratswahl einheitliche Stimmzettel mit nur einem Wahlvorschlag aufgelegt, ist eine abgegebene Stimme als ungültig zu werten, wenn der Wahlvorschlag nicht angekreuzt wird. Werden diese Stimmen vom Wahlvorstand dennoch als gültig und als Zustimmung für die wahlwerbende Gruppe gewertet, liegt ein Wahlanfechtungsgrund vor, der aber nur den Arbeitnehmern selbst bzw. anderen wahlwerbenden Gruppen offensteht, nicht jedoch dem Betriebsinhaber. Einen Nichtigkeitsgrund - der auch vom Arbeitgeber geltend gemacht werden könnte - stellt die fehlerhafte Auszählung des Wahlergebnisses nicht dar (OGH 25. 10. 2011, 9 ObA 40/11i = Rechtsnews 2012, 12328 vom 10.01.2012).

Arbeitskräfteüberlassung: Kontrahierungsgebot in Betriebsvereinbarung

Neben der Festlegung einer Höchstquote überlassener Arbeitskräfte im Verhältnis zur Stammebelegschaft gehört ua auch die Verpflichtung des Beschäftigers, den bisherigen Leiharbeitnehmern unter bestimmten Voraussetzungen die Übernahme in ein Dienstverhältnis anzubieten, zum zulässigen Inhalt einer Grundsatz-Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs 1 Z 1a ArbVG. Derartigen Regelungen kommt aber nur obligatorische Wirkung zu, sodass sie nicht individuell einklagbar sind (OGH 30. 8. 2011, 8 ObA 54/11s = ARD 6198/12/2012).

Ausstellungsdatum eines Dienstzeugnisses

Entsprechend dem allgemeinen Grundsatz der Zeugniswahrheit ist bei Ausstellung eines Dienstzeugnis das Datum des tatsächlichen Ausstellungstages im Zeugnis anzuführen, Vor- und Rückdatierungen sind grundsätzlich unzulässig (OGH 25. 11. 2011, 9 ObA 127/11h = ARD 6200/5/2012:

Anfechtung einer Kündigung durch BR wegen Rechtsunwirksamkeit und Sozialwidrigkeit

Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung behauptet (hier: wegen Nichteinhaltung der als Betriebsvereinbarung geltenden betrieblichen Disziplinarordnung), ist ein Begehren auf Feststellung des aufrechten Bestands des Arbeitsverhältnisses zu erheben. Dazu ist der BR jedoch nur im Rahmen seines Klagerechts nach § 54 Abs 1 ASGG legitimiert, jedoch nicht, wenn es nur um einen einzigen Arbeitnehmer geht. Die vom BR ebenso behauptete Sozialwidrigkeit der Kündigung liegt nicht vor, wenn durch das grob unverträgliche Verhalten des Arbeitnehmers gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern das Betriebsklima gestört und die betriebliche Ordnung in gravierender Weise nachteilig beeinflusst wird. In diesem Fall überwiegen die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers jene des gekündigten Arbeitnehmers an der Aufrechterhaltung des Arbeitsplatzes (OGH 29. 6. 2011, 8 ObA 45/11t = ARD 6201/1/2012).

Legitimation eines Prokuristen zur Entlassungsanfechtung

Leitende Angestellte iSd § 36 Abs 2 Z 3 ArbVG sind nicht zur Anfechtung einer Entlassung nach § 106 ArbVG legitimiert. Als leitende Angestellte sind Personen anzusehen, denen maßgebender Einfluss auf die Führung des Betriebs zusteht; dh vor allem Arbeitnehmer, die durch ihre Position an der Seite des Arbeitgebers und durch Ausübung von Arbeitgeberfunktionen in einen Interessengegensatz zu anderen Arbeitnehmern geraten können. Bei den Arbeitgeberfunktionen, die die Unterstellung unter den Begriff des leitenden Angestellten rechtfertigen können, steht der Einfluss auf die Eingehung und Auflösung von Arbeitsverhältnissen im Vordergrund. Maßgeblich ist aber auch die Ingerenz in Gehaltsfragen, bei Vorrückungen, bei der Urlaubseinteilung, bei der Anordnung von Überstunden, bei der Ausübung des Direktionsrechts und bei der Aufrechterhaltung der Disziplin im Betrieb. Völlige Weisungsfreiheit ist hingegen nicht erforderlich und kann mit Rücksicht auf die aus der Sicht des Arbeitsvertragsrechts gegebene Arbeitnehmereigenschaft auch des leitenden Angestellten nicht verlangt werden. Ob die vorhandenen Kriterien ausreichen, um von einem leitenden Angestellten iSd ArbVG sprechen zu können, hängt letztlich immer von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls ab. Im vorliegenden Fall war der Kläger gewerberechtl. Geschäftsführer der Arbeitgeber-Gesellschaft und - gemeinsam mit einem weiteren Prokuristen - kollektiv vertretungsbefugter Prokurist. Er übte die Funktion eines „Financial Directors“ für Österreich und die Schweiz aus, ihm unterlag das gesamte externe und interne Rechnungswesen des Unternehmens. Entscheidungen über die Begründung oder Beendigung von Arbeitsverhältnissen von Mitarbeitern seines Fachbereichs traf der Kläger sehr wohl eigenständig. Dazu war formal nur die Unterschrift des zweiten Prokuristen erforderlich; nach den Feststellungen war der handelsrechtliche Geschäftsführer nicht eingebunden. Auch über das von ihm geleitete Finanzwesen hinaus entschied der Kläger für den gesamten Personalbereich des Unternehmens in Österreich, ob das Budget für die Aufnahme eines weiteren Mitarbeiters ausreichend war. Der Kläger war derart sogar in der Lage, die Aufnahme eines vom handelsrechtlichen Geschäftsführer präsentierten Sales Operation Managers zu verhindern. Sein Mitwirkungsrecht in Personalfragen war daher keinesfalls nur auf ein die eigene Abteilung betreffendes Vorschlagsrecht eingeschränkt.

Dass die Entscheidungen des Klägers von maßgebendem Einfluss auf die Führung des Betriebs der Beklagten waren, ergibt sich auch daraus, dass er das Personalkostenbudget für ganz Österreich vorgab. Sein maßgeblicher Einfluss in Gehaltsfragen drückte sich etwa darin aus, dass er sämtliche außerkollektivvertragliche Gehaltsvorrückungen genehmigen musste. Die Bejahung der Eigenschaft des Klägers als leitender Angestellter iSd § 36 Abs 2 Z 3 ArbVG durch die Vorinstanzen stellt daher keine aus Gründen der Rechtssicherheit aufzugreifende Fehlbeurteilung dar (OGH 29. 8. 2011, 9 ObA 99/11s = ARD 6201/2/2012)

BEinstG: Zulässiger Verzicht auf Begünstigteneigenschaft

Ein Arbeitnehmer, dessen Zugehörigkeit zum Personenkreis der begünstigten Behinderten über seinen Antrag mit Bescheid des Bundessozialamtes festgestellt wurde, kann auf seine Begünstigung nach dem BEinstG auch wieder verzichten. Das Recht, dem Kreis der begünstigten Behinderten anzugehören, ist ein subjektiv-öffentliches Recht des Behinderten, sodass es dem Zweck des Gesetzes widerspräche, dem Behinderten die Möglichkeit des freiwilligen Verzichts auf seine Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten zu verweigern. Ein Behinderter hat daher einen Anspruch auf bescheidmäßige Feststellung, dass er „nicht zum Kreis der begünstigten Behinderten zählt“ (VwGH 30. 9. 2011, 2009/11/0009 = ARD 6202/3/2012)

Aus der Rechtsprechung (Sozialversicherung)

Krankengeldbezug während geringfügiger Beschäftigung - Rückforderung unzulässig

Ungeachtet der rechtlichen Frage, inwieweit eine geringfügige Beschäftigung den Bezug von Krankengeld überhaupt ausschließt, kann ohne besondere Belehrung von einem juristischen Laien nicht erwartet werden, dass er die - allenfalls bestehende - Ungebührlichkeit eines Krankengeldbezugs bei gleichzeitiger Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung erkennt, zumal auch die entsprechenden Bestimmungen des ASVG keinen diesbezüglichen Ausschluss- oder Ruhenstatbestand vorsehen. Wird dem Versicherten daher trotz weiter ausgeübter geringfügiger Beschäftigung Krankengeld ausbezahlt, ist er nicht zur Rückzahlung verpflichtet (OGH 8. 11. 2011, 10 ObS 90/11z = ARD 6201/5/2012)

Vorzeitiger Mutterschutz während einer Karenz - Wochengeldanspruch

§ 162 ASVG, § 3 MSchG - Auch eine Dienstnehmerin, die sich nach der Geburt ihres Kindes in Karenz befindet und Kinderbetreuungsgeld bezieht, hat im Fall einer neuerlichen Schwangerschaft und eines vom Amtsarzt ausgesprochenen vorzeitigen (individuellen) Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs 3 MSchG Anspruch auf vorgezogenes Wochengeld (OGH 30. 8. 2011, 10 ObS 77/11p = ARD 6202/6/2012).

Neue Vorschriften

Änderung des BAG (BGBl I 2011/148), ausgegeben am 29. 12. 2011

Mit der nun kundgemachten BAG-Novelle soll auf die hohe Drop-out-Quote bei Lehrlingen sowie auf die Probleme lernschwacher Schüler in Lehrberufen reagiert werden.

Konkret sind folgende Maßnahmen vorgesehen, die mit 1. 1. 2012 in Kraft treten:

- Förderung von Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsleistungen zur Erhöhung der Chancen auf eine erfolgreiche Berufsausbildung und auch zur Anhebung der Ausbildungsbeteiligung insb in Bereichen mit wenigen Ausbildungsbetrieben oder Lehrlingen;
- Anpassungen bei der „Lehrabschlussprüfung im zweiten Bildungsweg“.

Neue Beratungs- und Unterstützungsleistungen

Neben der bisherigen Basisförderung für Lehrbetriebe und den bestehenden qualitätsorientierten Beihilfen (zB Unterstützungsmaßnahmen für lernschwache Jugendliche) wird für die Lehrlingsförderung nun in § 19c Abs 1 Z 8 BAG ein neues Förderziel festgelegt, nämlich die „Förderung von Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsleistungen zur Erhöhung der Chancen auf eine erfolgreiche Berufsausbildung“. Damit kann der BMWFJ im Einvernehmen mit dem BMASK entsprechende Maßnahmen zur Unterstützung von Lehrberechtigten und Lehrlingen sowie zur weiteren Verbesserung der Lehrlingsausbildung treffen, die aus Mitteln des Insolvenz-Entgelt-Fonds gemäß § 13e IESG finanziert werden. Die näheren Bestimmungen über Art, Höhe, Dauer, Gewährung und Rückforderbarkeit dieser Beihilfen werden durch Richtlinien des BMWFJ im Einvernehmen mit dem BMASK geregelt (§ 19c Abs 2, § 31b Abs 1 sowie § 31c BAG). Die Durchführung der Maßnahmen erfolgt grundsätzlich im Rahmen der bewährten Struktur der Lehrlingsstellen, die in erfolgreicher Weise auch die Beihilfen gemäß § 19c Abs 1 bis Abs 7 BAG abwickeln. Eine Neuerung besteht darin, dass die Richtlinien auch die unmittelbare Vergabe von Mitteln an geeignete Einrichtungen vorsehen können, soweit dies zur Zielerreichung zweckmäßiger ist (§ 19c Abs 1 Einleitungssatz und § 31c BAG).

Lehrabschlussprüfung im zweiten Bildungsweg

Fertigkeiten und Kenntnisse, die auf informelle oder non-formale Weise im Rahmen von beruflicher Praxis, Kursen etc erworben wurden, werden schon derzeit gemäß § 23 Abs 5 und Abs 6 BAG im Wege der sogenannten Lehrabschlussprüfung im zweiten Bildungsweg anerkannt und können damit zum Erwerb eines Lehrabschlussprüfungszeugnisses in einem bestimmten Lehrberuf führen. Weiters kann gemäß § 23 Abs 10 BAG auf Antrag die theoretische Prüfung teilweise oder zur Gänze entfallen. Im Wirkungsbereich verschiedener Lehrlingsstellen bestehen Initiativen zur Nachqualifizierung bzw Höherqualifizierung von Personen in Richtung einer Fachkräftequalifikation, bei denen im Rahmen eines qualitätsgesicherten Prozesses eine Evaluierung des jeweiligen Standes der bisher erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse und darauf aufbauend eine Vermittlung der noch fehlenden Qualifikationen auf dem Niveau eines Lehrabschlusses stattfindet. Bei Nachweis der gesamten Qualifikation stellt die Lehrlingsstelle ein Lehrabschlussprüfungszeugnis aus. Zur Stärkung des lebensbegleitenden Lernens und zur Verbesserung der Anerkennung informell und non-formal erworbener Fertigkeiten und Kenntnisse wird nun eine eindeutige Rechtsgrundlage für diese Formen der Qualifizierung und Zertifizierung geschaffen, indem im BAG die Möglichkeit verankert wird, dass im Rahmen solcher Maßnahmen oder Projekte bei der „Lehrabschlussprüfung im zweiten Bildungsweg“ gemäß § 23 Abs 5 BAG die praktische Prüfung flexibler gestaltet und in 2 Teilen durchgeführt werden kann. In

diesem Fall besteht der erste Teil aus einer Feststellung der erworbenen Qualifikationen durch die Lehrlingsstelle, im zweiten Teil hat der Prüfungskandidat vor der Prüfungskommission die noch fehlenden Qualifikationen nachzuweisen. Insgesamt sind alle Teile der praktischen Prüfung abzudecken. Für den Antritt zur praktischen Prüfung in dieser Form ist die Vollendung des 22. Lebensjahres des Prüfungskandidaten Voraussetzung. (§ 23 Abs 11 BAG). Quelle: ARD 6197/3/2012

Änderung bei Lehrberufen (BGBl II 2011/457, ausgegeben am 28. 12. 2011)

Mit der vom BMWFJ erlassenen Ausbildungsversuchs-Überleitungsverordnung 2011 werden durch Änderungen in den entsprechenden Ausbildungsordnungen die bislang als Ausbildungsversuch eingerichteten Lehrberufe

- Finanzdienstleistungskaufmann/Finanzdienstleistungskauffrau und
- Sportadministration

ab 29. 12. 2011 in die Regelausbildung überführt. Quelle: ARD 6197/4/2012

Änderung von AVRAG und LAG (BGBl I 2011/152, ausgegeben am 30. 12. 2011)

Mit dem Arbeitsmarktpaket 2009, BGBl I 2009/90, waren bei der Bildungskarenz Verbesserungen eingeführt worden, die ursprünglich bis Ende 2011 befristet waren:

- Verkürzung der Mindestbeschäftigungsdauer für die Vereinbarung von Bildungskarenz auf 6 Monate (zuvor 1 Jahr);
- Möglichkeit für Saisonarbeitskräfte, deren Arbeitsverhältnis 3 Monate gedauert hat, eine Bildungskarenz zu vereinbaren, sofern befristete Arbeitsverhältnisse zu diesem Arbeitgeber im Ausmaß von mindestens 6 Monaten innerhalb eines Zeitraums von 4 Jahren vor Antritt der Bildungskarenz vorliegen;
- Herabsetzung der Mindestdauer der Bildungskarenz auf 2 Monate (zuvor 3 Monate).

Diese im Zuge der Wirtschaftskrise 2009 normierten Erleichterungen für den Zugang zur Bildungskarenz wurden in der Praxis positiv aufgenommen. Die bisher befristeten Regelungen werden daher mit der gegenständlichen Gesetzesänderung nun (unbefristet) in das Dauerrecht übernommen. Quelle: ARD 6197/5/2012).

Kinderbetreuung und Bildung - neue MLT ab 1. 1. 2012

Im Bundesgesetzblatt wurden folgende neue Mindestlohtarife kundgemacht, die österreichweit gelten und mit 1. 1. 2012 in Kraft treten:

- MLT für Helfer (Assistenten) und Kinderbetreuer in Privatkindergärten, -krippen und -horten (Privatkindertagesheimen). Bundeseinigungsamt beim BMASK 13. 12. 2011; BGBl II 2011/425, ausgegeben am 16. 12. 2011.
- MLT für Arbeitnehmer in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen. Bundeseinigungsamt beim BMASK 13. 12. 2011; BGBl II 2011/426, ausgegeben am 16. 12. 2011.

Der Mindestlohtarif gilt für Angestellte von Privatkindergärten, -kinderkrippen und -horten (Privatkindertagesheimen), für Tagesmütter (Tagesväter), die von Vereinen oder Privatkindergärten beschäftigt werden und im eigenen Haushalt Kinder betreuen, sowie für Kinderbetreuer in selbst organisierten bzw elternverwalteten Kindergruppen.

- MLT für Au-pair-Kräfte. Bundeseinigungsamt beim BMASK 13. 12. 2011; BGBl II 2011/427, ausgegeben am 16. 12. 2011.

Dieser neue MLT gilt nur für Beschäftigungsverhältnisse von Au-pair-Kräften iSd § 49 Abs 8 ASVG, die nach dem 31. 12. 2011 abgeschlossen werden.

- MLT für in privaten Bildungseinrichtungen beschäftigte Arbeitnehmer. Bundeseinigungsamt beim BMASK 16. 12. 2011; BGBl II 2011/428, ausgegeben am 19. 12. 2011 (Quelle: ARD 6197/8/2012).

Bundesgesetz, mit dem das KBGG und die EO geändert werden

BGBl I 2011/139, ausgegeben am 28. 12. 2011

Die nun kundgemachte KBGG-Novelle verfolgt ua das Ziel, die Aufrechterhaltung einer Tätigkeit in geringem Ausmaß während des Bezuges von einkommensabhängigem Kinderbetreuungsgeld zu erleichtern sowie Missbrauch hintanzuhalten. Weiters gibt es Änderungen bei der Berechnung des Zuverdienstes bei selbstständigen und bei der Zuverdienstgrenze bei unselbstständig Erwerbstätigen.

Konkret sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

1. Einkommensabhängiges KBG

1.1. Anhebung der Zuverdienstgrenze

Die jährliche Anhebung der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze erfordert eine minimale Anhebung der Zuverdienstgrenze des einkommensabhängigen KBG und der Beihilfe von derzeit € 5.800,- auf € 6.100,-, um Rückforderungen zu vermeiden. Von der Erhöhung sollen auch Eltern profitieren, die andere Einkünfte erzielen. (§ 9 Abs 3, § 24 Abs 1 Z 3 KBGG)

1.2. Kein Anspruch für Arbeitslose

Eltern, die vor der Geburt arbeitslos sind, gehören nicht zur Zielgruppe des einkommensabhängigen KBG und haben daher auch keinen Anspruch darauf. Die Ausübung einer geringen Erwerbstätigkeit neben dem Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung ändert nichts am Status der Arbeitslosigkeit; solche Personen sind dennoch (weil überwiegend) der Gruppe der arbeitslosen Personen zuzuordnen. (§ 24 Abs 1 Z 2 KBGG)

1.3. Höhe des KBG

Bei Unselbstständigen soll die Höhe des einkommensabhängigen KBG primär vom (fiktiven) Wochengeld abhängen, weil dieses das (zu ersetzende) Letzteinkommen vor der Geburt dieses Kindes repräsentiert (vgl § 24a Abs 1 Z 1 bis 4 KBGG).

Die Vergleichsrechnung des § 24a Abs 1 Z 5 iVm Abs 3 KBGG (Berechnung des fiktiven Wochengeldes) wurde für Eltern geschaffen, die - wie Selbstständige oder Landwirte - kein entsprechendes Wochengeld erhalten, das ihre Einkünfte vor der Geburt des Kindes repräsentiert; diese Vergleichsrechnung hat jedoch nicht den Sinn, dass Eltern, die nicht der Zielgruppe angehören (zB weil sie seit Jahren nicht mehr arbeiten), aus rein finanziellen Überlegungen im Hinblick auf die Vergleichsrechnung die einkommensabhängige Variante wählen. Es erfolgt daher eine adäquate zeitliche Beschränkung der für die Vergleichsrechnung heranzuziehenden Einkünfte (Einkommensteuerbescheid betr die Einkünfte für höchstens das drittvorangegangene Jahr vor der Geburt; zB Geburt eines weiteren Kindes im Jahr 2013 und KBG-Bezüge in den Jahren 2009 bis 2013 - Heranziehung der Einkünfte aus dem Steuerbescheid 2010, obwohl in dem Jahr 2010 KBG bezogen wurde).

Die Berechnung des Tagesbetrages wird anhand der bisherigen Vollzugserfahrungen adaptiert, die Umformulierung bringt keine Schlechterstellung mit sich. (§ 24a Abs 1 und Abs 3 KBGG)

2. Änderungen iZm Zuverdienst

2.1. Bei nichtselbstständig Erwerbstätigen

- Anspruchszeitraum für Zuverdienstgrenze:

Aus verwaltungsökonomischen Gründen zählte bisher bei der Berechnung des Zuverdienstes bei Einkünften aus nichtselbstständiger Tätigkeit ein Kalendermonat nur dann zum Anspruchszeitraum, sofern in diesem Monat das KBG (und/oder die Beihilfe) für mehr als die Hälfte des Monats bezogen wurde (16-Tage-Regel). Mit einer Anpassung an den Durchschnittsfall der Einkommensersatzvariante kommt es künftig durch Umstellung auf eine 24-Tage-Regel zu einer kostenneutralen Verwaltungsvereinfachung (va für die Eltern). (§ 8 Abs 1 Z 1 KBGG)

- Individuelle Zuverdienstgrenze:

Die individuelle Zuverdienstgrenze soll den Eltern während des Bezuges einer Pauschalvariante einen Zuverdienst von etwa 60 % ihrer Letzteinkünfte (€ 16.200,-) ermöglichen. Es ist jedoch nicht Sinn und Zweck, dass Eltern 60 % von Einkünften, die viele Jahre zurückliegen, dazuverdienen können. Es erfolgt daher eine adäquate zeitliche Beschränkung der für die individuelle Zuverdienstgrenze heranzuziehenden Einkünfte.

Maßgeblich sind künftig Einkünfte, die im Einkommensteuerbescheid für das letzte Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes, in dem kein KBG bezogen wurde, ausgewiesen sind, maximal jedoch für das der Geburt drittvorangegangene Kalenderjahr (zB Geburt eines weiteren Kindes im Jahr 2013 und KBG-Bezüge in den Jahren 2009 bis 2013 - Heranziehung der Einkünfte aus dem Steuerbescheid 2010, obwohl in dem Jahr 2010 KBG bezogen wurde). (§ 8b Abs 1 Z 1 KBGG)

2.2. Bei selbstständig Erwerbstätigen

- Pauschalzuschlag für SV-Beiträge:

Die Vorschreibung der SV-Beiträge bei Selbstständigen erfolgt auf Grundlage früherer Einkünfte und ist daher bei hohen früheren Einkünfte - auch bei nur geringen laufenden Einkünften - entsprechend hoch. Darauf wird nun bei der Zuverdienst-Berechnungsformel Rücksicht genommen und die Aufrechterhaltung der Tätigkeit/des Betriebs durch einen pauschalen Zuschlag erleichtert:

Nach Berücksichtigung des (typischen) Gewinnfreibetrages (§ 10 EStG) und der durchschnittlichen SV-Beiträge (dies unter Bedachtnahme auf die Ermittlung des Pauschalzuschlages bei den unselbstständigen Einkünften) ergibt sich für den Durchschnittsfall ein methodischer Mittelwert von 30 %. Daher wird ein Pauschalzuschlag von 30 % in die Berechnungsmethode des Zuverdienstes und - aus Gründen der Verwaltungsökonomie und Gleichbehandlungsüberlegungen - in die der individuellen Zuverdienstgrenze aufgenommen. (§ 8 Abs 1 Z 2, § 8b Abs 1 Z 2 KBGG)

- Abgrenzung der Einkünfte - Nachweis:

Für den Nachweis der abgegrenzten Einkünfte (Anm: = Einkünfte vor Beginn oder nach Ende des Anspruchszeitraums) gilt eine (großzügige) Frist von 2 Jahren ab Ende des betreffenden Kalenderjahres (= Bezugsjahres).

Wer diese Frist versäumt, kann in einem Gerichtsverfahren nicht mehr erfolgreich die entsprechenden Nachweise erbringen, sondern hier wird der Zuverdienst anhand der gesamten Jahreseinkünfte (mittels der von der Finanzbehörde übermittelten Daten) berechnet.

Die Krankenversicherungsträger sollen als Serviceleistung selbstständig tätige Eltern rechtzeitig vor Ablauf der Frist auf die Möglichkeit der Abgrenzung der Einkünfte aufmerksam machen. (§ 8 Abs 1 Z 2 KBGG)

3. Einführung von Sanktionen

Mangels Sanktionsmöglichkeiten wurde bisher den gesetzlich vorgesehenen Mitwirkungs- und Mitteilungspflichten - trotz mehrfacher Information und konkreter Aufforderungen - immer weniger nachgekommen. Eltern legen zB die erforderlichen Unterlagen zur Anspruchsüberprüfung nicht vor oder melden ihren Umzug ins Ausland oder wichtige andere anspruchsrelevante Fakten nicht, Arbeitgeber übermitteln die nötigen Einkunftsdaten nicht etc. Gerichtsverfahren werden zunehmend mutwillig und oft nur deshalb geführt, um die Aufrechnung mit laufenden Leistungen zu verhindern. Dieser zusätzliche Verwaltungsaufwand wird nun durch die Einführung von Sanktionen (etwa Verwaltungsstrafe und Kostenersatz) verhindert. (§ 31 Abs 4, § 32 Abs 1 und Abs 3, § 45 KBGG)

4. Inkrafttreten

Die neuen Regelungen treten mit 1. 1. 2012 in Kraft.

Die Anpassung der Zielgruppe des einkommensabhängigen KBG hinsichtlich arbeitsloser und geringfügig tätiger Eltern und hinsichtlich der Vergleichsrechnung ist für Geburten ab 1. 1. 2012 anzuwenden.

Die geänderten Zuverdienst-Bestimmungen gelten für alle Bezugszeiträume ab 1. 1. 2012. Im Hinblick auf die Abschaffung des Zuschusses zum KBG für Geburten ab 1. 1. 2010 treten die entsprechenden Bestimmungen mit Ablauf des 31. 12. 2011 außer Kraft, sind jedoch für Geburten bis 31. 12. 2009 weiterhin anzuwenden (Quelle: ARD 6197/10/2012).

Aus der Rechtsprechung (Arbeitsrecht).....	1
Falsche Stimmenaushaltung bei BR-Wahl - kein Nichtigkeitsgrund.....	1
Arbeitskräfteüberlassung: Kontrahierungsgebot in Betriebsvereinbarung	1
Ausstellungsdatum eines Dienstzeugnisses	2
Anfechtung einer Kündigung durch BR wegen Rechtsunwirksamkeit und Sozialwidrigkeit	2
Legitimation eines Prokuristen zur Entlassungsanfechtung.....	2
BEinstG: Zulässiger Verzicht auf Begünstigteneigenschaft	3
Aus der Rechtsprechung (Sozialversicherung).....	3
Krankengeldbezug während geringfügiger Beschäftigung - Rückforderung unzulässig.....	3
Vorzeitiger Mutterschutz während einer Karenz - Wochengeldanspruch	3
Neue Vorschriften	4
Änderung des BAG (BGBl I 2011/148), ausgegeben am 29. 12. 2011	4
Neue Beratungs- und Unterstützungsleistungen	4
Lehrabschlussprüfung im zweiten Bildungsweg.....	4
Änderung bei Lehrberufen (BGBl II 2011/457, ausgegeben am 28. 12. 2011).....	5
Änderung von AVRAG und LAG (BGBl I 2011/152, ausgegeben am 30. 12. 2011)	5
Kinderbetreuung und Bildung - neue MLT ab 1. 1. 2012.....	5
Bundesgesetz, mit dem das KBGG und die EO geändert werden	6
1. Einkommensabhängiges KBG	6
2. Änderungen iZm Zuverdienst	7
3. Einführung von Sanktionen.....	8
4. Inkrafttreten	8