

Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht ab 1.1.2023

Im Folgenden finden Sie einen Überblick über die wichtigsten Neuerungen ab 1.1.2023.

Arbeitsrecht, Arbeitsmarkt

HinweisgeberInnenschutzgesetz - Umsetzung der Whistleblowing-RL

Am 15.12.2022 wurde im Nationalrat ein Initiativantrag eingebracht. Die Gesetzwerdung bleibt abzuwarten. Der Gesetzesentwurf sieht den Schutz von Personen vor, die aus ihrem beruflichen Umfeld Informationen über mögliche Rechtsverletzungen erlangen und weitergeben (Whistleblower bzw. Hinweisgeber). Er gilt für Unternehmen und öffentliche Stellen ab 50 Arbeitnehmer. Diese müssen u.a. interne Hinweisgebersysteme einrichten. Inkrafttreten nach Kundmachung (voraussichtlich nicht vor April 2023).

[3087/A \(XXVII. GP\) - HinweisgeberInnenschutzgesetz - HSchG, Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, Vertragsbedienstetengesetz 1948 u.a. | Parlament Österreich](#)

Sonderbetreuungszeit - Verlängerung bis 7.7.2023 (§ 18b AVRAG)

Der Anspruch für Eltern wird bis 7.7.2023 verlängert. Er kann insbesondere dann geltend gemacht werden, wenn für ein Kind, für das Betreuungspflicht besteht, auf Grund eines positiven COVID-19-Testergebnisses das Betreten von Lehranstalten oder Kinderbetreuungseinrichtungen untersagt ist. Insgesamt ist für den Zeitraum 5.9.2022 bis 7.7.2023 ein Höchstanspruch von insgesamt 3 Wochen je Arbeitnehmer vorgesehen.

[1822 d.B. \(XXVII. GP\) - Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz | Parlament Österreich](#)

Risikofreistellung - Verlängerung bis 30.6.2023

Der Anspruch für Personen, die einer Risikogruppe angehören, wird bis 30.6.2023 verlängert ([§ 735 \(2a\) und \(3b\) ASVG](#)). Voraussetzung für den Freistellungsanspruch ist, dass die COVID-19-Impfung nicht zumutbar oder wirkungslos ist.

Pflegereform: Entlastungswoche für Pflegepersonal

Im NR wurde am 14.12.2022 für die in § 1 GuKG angeführten Berufe (der gehobene Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, die Pflegefachassistenz die Pflegeassistenz) Folgendes beschlossen:

Arbeitnehmern soll ab Vollendung des 43. Lebensjahres unabhängig von der Beschäftigungsdauer in allen Krankenanstalten gem. § 2 KAKuG eine zusätzliche Entlastungswoche im Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 40 Stunden gebühren ([neuer § 3a im Gesetz über Schutzmaßnahmen für das Krankenpersonal, Art. V BGBl. 473/1992](#)).

Die Entlastungswoche ist auf Gesetze, Verordnungen, Arbeits(Dienst)ordnungen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhende Urlaubsansprüche anzurechnen. Nicht anrechenbar ist die Entlastungswoche auf jene Arbeitnehmer, die Nachtschwerarbeit gem. § 10a verrichten.

Für Ansprüche, die spätestens im Kalenderjahr 2026 angefallen sind, kann die Entlastungswoche in Geld abgegolten werden, sofern die unterbliebene Inanspruchnahme dem Arbeitnehmer nicht vorwerfbar ist.

Kurzarbeit ab 1.1.2023 (AMS-Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe, § 37b Abs. 7 AMSG)

Die Kurzarbeitsbeihilfe wird weitgehend unverändert bis 30.6.2023 verlängert. Der Zugang zur Kurzarbeit bleibt weiterhin sehr restriktiv, die Kurzarbeit wird derzeit nur in ganz spezifischen Einzelfällen gewährt. Steigende Energiepreise allein reichen nicht zur Begründung von Kurzarbeit. Vor Begehrenstellung ist ein Beratungsverfahren zu durchlaufen, in dem das Unternehmen plausibel darlegen muss, ob vorübergehende, nicht saisonbedingten wirtschaftlichen Schwierigkeiten vorliegen und die Kurzarbeit nicht durch andere geeignete Maßnahmen (Abbau von Alturlaube/Zeitguthaben, etc.) abgewendet

werden kann. Das AMS genehmigt im Übrigen Kurzarbeit nicht, wenn angenommen werden kann, dass die freigesetzten Beschäftigten rasch wieder Beschäftigung finden.

Folgende Änderungen ab 1.1.2023:

- Lehrlinge werden in der Kurzarbeitsrichtlinie aus dem förderbaren Personenkreis gestrichen.
- Die verpflichtende Urlaubsverbrauchs während Kurzarbeit (1 Woche pro angefangener 2 Kurzarbeitsmonate) entfällt. ACHTUNG: Im Beratungsverfahren wird der Abbau von Urlaub und Zeitguthaben weiterhin thematisiert.
- Die Bestätigung der wirtschaftlichen Begründung durch einen Steuerberater/Wirtschaftstreuhandler/Bilanzbuchhalter ist nicht mehr erforderlich.

Altersteilzeit: Antrittsalter für Frauen steigt auf 57 Jahre und 6 Monate

Die Anhebung des Pensionsantrittsalters führt dazu, dass Frauen, die am 02.12.1965 oder danach geboren sind, frühestens mit 57 Jahren und 6 Monaten mit einer Altersteilzeit beginnen können - also nicht vor dem 02.06.2023. Frauen, die vorher geboren sind, können derzeit mit 57 Jahren eine Altersteilzeit beginnen.

Nachtschwerarbeitsbeitrag: Sistierung für 2023

Im NR wurde am 14.12.2022 ebenfalls beschlossen, dass im Jahr 2023 die Höhe des Nachtschwerarbeits-Beitrages unverändert bleibt. Er beträgt damit weiterhin 3,8 % der allgemeinen ASVG-Beitragsgrundlage ([Art XIII \(12\) NSchG](#)).

Fachkräfteverordnung

Der Entwurf zur Fachkräfteverordnung sieht 100 bundesweit geltende Mangelberufe (bisher 68 bundesweit) und darüber hinaus zahlreiche regionale Mangelberufe für alle neun Bundesländer (bisher 8) vor. Derzeit läuft das Begutachtungsverfahren, ein Inkrafttreten ist mit 1.1.2023 zu erwarten.

Saisonkontingentverordnung

Der Entwurf für eine Kontingentverordnung sieht folgende Kontingentplätze vor: 2.989 im Bereich Tourismus, 3.060 Kontingentplätze im Bereich Land- & Forstwirtschaft und 119 für Erntehelfer. Weiters sind zu Saisonspitzen zeitlich begrenzte Überschreitungen von bis zu 50% im Tourismus und um 30% in der Land- & Forstwirtschaft zulässig. Derzeit läuft das Begutachtungsverfahren, ein Inkrafttreten ist mit 1.1.2023 zu erwarten.

Sozialversicherungsrecht

UV-Beitragssenkung

Der Beitrag wird von 1,2% auf 1,1% gesenkt. (§ 51 Abs. 1 Z 2 ASVG).
Inkrafttreten: 1.1.2023 ([BGBl I 93/2022](#)).

Fachliche Eignung von Versicherungsvertretern (§ 423 Abs 1 Z 6 ASVG, § 20 Abs 1 Z 6 SVSG, § 135 Abs 1 Z 6 B-KUVG)

Der Nachweis über den Besuch der Informationsveranstaltung muss künftig innerhalb von zwölf Monaten nach der Entsendung erbracht werden. Personen, die vor dem 1.1.2023 als Versicherungsvertreter in einen Verwaltungskörper entsendet werden, haben den Nachweis bis spätestens 31.12.2023 zu erbringen. Inkrafttreten mit 1.1.2023

[1682 d.B. \(XXVII. GP\) - Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz u.a. | Parlament Österreich](#)

Valorisierung von Sozial- und Versicherungsleistungen

Das Teuerungs-Entlastungspaket III sieht die Valorisierung von Sozial- und Versicherungsleistungen vor.

- **Rehabilitations- und Wiedereingliederungsgeld:** Jährliche Anpassung (ab 1.1.2023).
- **Krankengeld:** Die Anpassung erfolgt durch Satzung der ÖGK ab 1.1.2023 vorläufig befristet bis 31.12.2023.
- **Umschulungsgeld:** Jährliche Anpassung des laufenden Bezuges bei Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation über einen längeren Zeitraum. Dabei wird der individuell bemessene erhöhte Grundbetrag mit dem Anpassungsfaktor vervielfacht (ab 1.1.2023).
- Studienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld, Familienzeitbonus, Familienbeihilfe, Mehrkindzuschlag, Kinderabsetzbetrag werden mit dem Anpassungsfaktor des § 108f ASVG vervielfacht.

[1678 d.B. \(XXVII. GP\) - Teuerungs-Entlastungspaket III | Parlament Österreich](#)

Fakten zur Pensionserhöhung 2023:

- Gesetzlich vorgesehene Pensionserhöhung von 5,8 % (Ausnahme Spitzenpensionen)
- Zusätzlich Erhöhung der Ausgleichszulage um einen monatlichen Pauschalbetrag iHv 20 Euro
- Ausgleichszulagen-Richtsatz, Sozialhilfe und Mindestsicherung erhöhen sich um 7,8 %
- Zusätzlich Auszahlung einer einmaligen steuer- und abgabenfreien Direktzahlung von 30 % der Pensionsleistung, max. 500 Euro. Pensionen bis 1.700 Euro erhalten die Direktzahlung in voller Höhe, danach erfolgt die Auszahlung bis zu einer Pension von 2.360 Euro degressiv.
- Spitzenpensionen ab 5.670 Euro erhalten einen festen Pauschalbetrag iHv 328,86 Euro

[1721 d.B. \(XXVII. GP\) - Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz, u.a. | Parlament Österreich](#)

[1722 d.B. \(XXVII. GP\) - Allgemeines Sozialversicherungsgesetz | Parlament Österreich](#)

Grenzüberschreitende Telearbeit

(VO (EG) 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29.4.2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit)

- Pandemiebedingt führte vorübergehende Telework im Ausland, selbst bei Überschreitung der 25 %-Grenze, nicht zu einer Änderung der SV-rechtlichen Zuständigkeit.
- Die Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit hat in ihrem Leitfaden zur Telearbeit festgelegt, dass die pandemiebedingte Ausnahmeregelung nicht mehr auf „höhere Gewalt“ gestützt werden kann.
- Um ein abruptes Ende der pandemiebedingten Ausnahmeregelung zu vermeiden und Arbeitgebern, Arbeitnehmern und anderen betroffenen Institutionen ausreichend Zeit zur Rückkehr zum Dauerrecht zu geben, wurde bis 31.12.2022 eine Übergangsfrist beschlossen. Diese Frist wurde nun um weitere 6 Monate, bis zum 30.06.2023, verlängert.
- Wird Telearbeit im Ausland über diesen Zeitraum hinaus vereinbart, kann es aufgrund der für Telearbeit geltenden Rechtsvorschriften zu einer Änderung des bisher SV-rechtlich zuständigen Mitgliedsstaats kommen.

Familien

Senkung des FLAF-Beitrages (§ 41 Abs 5 FLAG)

- Senkung von 3,9 % auf 3,7 % ab 1.1.2025

Bereits für 2023 und 2024 kann man als AG die Absenkung auf 3,7 % in Anspruch nehmen, wenn diese Absenkung in einer lohngestaltenden Vorschrift geregelt ist ODER wenn die Absenkung innerbetrieblich für alle AN oder bestimmte Gruppen von AN festgelegt

wird.

Eine solche Festlegung durch den AG kann nach den Gesetzesmaterialien einseitig und formlos erfolgen und bei der Entrichtung des Beitrags vorgenommen werden.

§ 41 Abs 5a FLAG nennt als lohngestaltende Vorschriften:

- bundesgesetzliche Vorschriften,
- Dienstordnungen der Gebietskörperschaften,
- aufsichtsbehördlich genehmigte Dienst(Besoldungs)ordnungen der Körperschaften des öffentlichen Rechts,
- vom ÖGB für seine Bediensteten festgelegten Arbeitsordnung,
- Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen, die auf Grund besonderer kollektivvertraglicher Ermächtigungen abgeschlossen worden sind,
- Betriebsvereinbarungen, die wegen Fehlens eines kollektivvertragsfähigen Vertragsteiles auf der AG-Seite zwischen einem einzelnen AG und dem kollektivvertragsfähigen Vertragsteil auf der AN-Seite abgeschlossen wurden,

1702 d.B. (XXVII. GP) - Teuerungs-Entlastungspaket Teil II | Parlament Österreich

Familienzeitbonus: Anrechnung auf KBG entfällt

Die Anrechnung des Familienzeitbonus auf einen späteren Kinderbetreuungsgeldbezug entfällt. Damit soll die partnerschaftliche Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung erhöht werden.

https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/ME/ME_00217/index.shtml

Kinderbetreuungsgeld: Erhöhung der Zuverdienstgrenze

Diese liegt künftig bei € 7.800 (einkommensabhängige Variante) bzw. € 18.000 (pauschale Variante) brutto pro Jahr.

1851 d.B. (XXVII. GP) - Kinderbetreuungsgeldgesetz | Parlament Österreich

Schulstartgeld

Das Schulstartgeld soll ab dem Jahr 2023 gemeinsam mit der Familienbeihilfe einen Monat früher, also bereits im August, ausbezahlt werden.

1663 d.B. (XXVII. GP) - Teuerungs-Entlastungspaket III | Parlament Österreich

COVID-19

Aufgrund des Fortdauerns der Pandemie wurde die Geltungsdauer zahlreicher Bestimmungen in verschiedenen Gesundheitsgesetzen bis Ende Juni 2023 verlängert. Davon umfasst sind unter anderem die Berechtigung für Ärzte zur Durchführung von Impfungen gegen SARS-CoV-2 und von Tests auch bei symptomlosen Personen, die Abgabe von kostenlosen Antigentests durch Apotheken, die Möglichkeit zur Freistellung aufgrund eines COVID-19-Attests, diverse Regelungen bezüglich der Abgeltung von Leistungen sowie die Geltendmachung von Zweckzuschüssen durch Länder und Gemeinden (z.B. Ausgaben Impfstellen).

3020/A (XXVII. GP) - Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz, Bauern-Sozialversicherungsgesetz, Allgemeines Pensionsgesetz, u.a. | Parlament Österreich