

Änderungen im Arbeits- und Sozialrecht ab 1.7.2023

Im Folgenden finden Sie einen Überblick über die wichtigsten Neuerungen ab 1.7.2023.

Arbeitsrecht

Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (Änderungen im MSchG, VKG)

- Verkürzung des Karenzanspruchs bis zum 22. Lebensmonat des Kindes. Bei Alleinerziehenden oder Teilung der Karenz zwischen den Eltern verlängert sich der Gesamtanspruch bis zum 2. Geburtstag. Die Mindestdauer bei geteilter Karenz beträgt 2 Monate.
- Das Papamonat ist davon nicht betroffen, dessen Dauer von 1 Monat bleibt unberührt.
- Erweiterung des Personenkreises bei Pflegefreistellung: „wegen der notwendigen Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Person“.
- Schriftliche Begründung der Ablehnung: AG haben künftig folgende Ablehnungen ohne vorherigen Antrag des AN schriftlich zu begründen:
 - aufgeschobene Karenz,
 - vereinbarte Teilzeitbeschäftigung nach § 15l MSchG,
 - Pflegekarenz, Pflegezeit und
 - Herabsetzung der Normalarbeitszeit gem. § 14 (1) AVRAG.
- Neuer Motivkündigungsschutz: eine Kündigung wegen einer
 1. beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen aufgeschobener Karenz,
 2. beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung nach Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes oder
 3. beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Pflegefreistellungkann gerichtlich angefochten werden.
- Schriftliche Begründung der Kündigung: AN können (nur) in diesen drei genannten Fällen binnen 5 Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung schriftlich eine schriftliche Begründung der Kündigung verlangen. Wird keine schriftliche Begründung abgegeben, bewirkt dies nicht die Unwirksamkeit der Kündigung.
=> **Das Recht darauf, eine Begründung zu verlangen, gilt nur für die drei genannten Fälle und nicht generell für alle Kündigungen.** Das ist in den EB auch ausdrücklich festgehalten.
- Erweiterung des Anwendungsbereiches des GIBG: Wird eine Person iZm Elternkarenz, Elternteilzeit, Freistellung bei dringenden familiären Dienstverhinderungsgründen, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall die unmittelbare Anwesenheit erfordern nach § 8 (3) AngG oder Pflegefreistellung diskriminiert, kommt der 1. Teil des GIBG zur Anwendung, auch wenn der Diskriminierungsgrund „Geschlecht“ nicht vorliegt.
- Sozialausschuss am 28.6.2023. Ausschussbegutachtung bis 2.8.2023. Gesetzwerdung bleibt abzuwarten.

Begleitungsfreistellung bei Kinderrehabilitation (§ 14e AVRAG; § 21c neuer Abs. 3b BPGG)

- Freistellungsanspruch für AN, um deren Kinder zu einem stationären Rehabilitationsaufenthalt zu begleiten.
- Ausmaß höchstens 4 Wochen pro Kalenderjahr.
- Das Kind darf das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.
- Die Begleitung muss notwendig sein. Reha-Aufenthalt muss von der SV bewilligt sein.
- Kein Entgelt, aber Anspruch auf Pflegekarenzgeld.
- Eine gleichzeitige Inanspruchnahme durch beide Elternteile ist nicht zulässig, es sei denn, dies ist medizinisch notwendig.
- Im Fall der gleichzeitigen Inanspruchnahme der Freistellung darf deren Dauer insgesamt höchstens vier Wochen betragen.

- Die Inanspruchnahme einer Freistellung nach § 8 Abs. 3 AngG, § 1154b Abs. 5 ABGB und § 16 UrlG im Zusammenhang mit einer Freistellung wegen Kinderrehabilitation ist für diesen Anlassfall nicht zulässig.
- AN muss der Bewilligung der Reha durch den SV-Träger spätestens 1 Woche nach Zugang dem AG vorlegen.
- Sozialausschuss am 28.6.2023. Geplantes Inkrafttreten 1.11.2023.

Entlastungswoche des Pflegepersonals - Umstellung auf das Urlaubsjahr

Die Entlastungswoche wird sich künftig nicht mehr nach dem Kalenderjahr, sondern nach dem Urlaubsjahr richten. In vielen Fällen fällt das Urlaubsjahr ohnehin mit dem Kalenderjahr zusammen. In den anderen Fällen wird für den Zeitraum zwischen 1. Jänner 2024 und dem Beginn des nächsten Urlaubsjahrs ein aliquoter Teil der Entlastungswoche gebühren.

Art. V des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 473/1992, § 3a Abs. 2.; Sozialausschuss 28.6.2023.

Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/2121 zur Änderung der Richtlinie (EU) 2017/1132 in Bezug auf grenzüberschreitende Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen

Es werden die Vorschriften über die Mitbestimmung der AN im Fall grenzüberschreitender Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen von Kapitalgesellschaften im Arbeitsverfassungsgesetz nachvollzogen werden. Hauptinhalte sind:

- Anpassung des Rechtes auf Mitbestimmung der AN in Gesellschaften, die aus grenzüberschreitenden Verschmelzungen hervorgehen;
- Schaffung eines Rechtes auf Mitbestimmung der AN in Gesellschaften, die aus grenzüberschreitenden Umwandlungen oder Spaltungen hervorgehen;

Die Anpassung der Mitbestimmungsregeln im Fall grenzüberschreitender Verschmelzungen umfasst im Wesentlichen folgende Änderungen:

- Anpassung des Geltungsbereiches des 1. Hauptstückes des VIII. Teiles (siehe im Besonderen Teil die Erläuterungen zu Z 7, § 258 Abs. 1 Z 1 ArbVG);
- Einschränkung des Rechts der zuständigen Leitungs- und Verwaltungsorgane der beteiligten Gesellschaften zu beschließen, keine Verhandlungen über die Mitbestimmung der AN zu führen (siehe im Besonderen Teil die Erläuterungen zu Z 10, § 261 Abs. 1 erster Satz ArbVG);
- Ausweitung der Anwendbarkeit bestehender Mitbestimmungssysteme auf alle Fälle nachfolgender innerstaatlicher oder grenzüberschreitender Verschmelzungen, Umwandlungen oder Spaltungen (siehe im Besonderen Teil die Erläuterungen zu Z 12, § 262 ArbVG).

Das Verfahren zur Schaffung eines Rechts auf Mitbestimmung der AN läuft im Fall von grenzüberschreitenden Umwandlungen oder Spaltungen im Wesentlichen analog zu dem im Fall von grenzüberschreitenden Verschmelzungen einzuhaltenden Verfahren ab.

Inkrafttreten 1.8.2023. BGBl. I Nr. 60/2023.

Arbeitsmarkt

Änderungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes („Rot-Weiß-Rot - Karte“, Ukrainische Vertriebene; bereits in Kraft!)

- Freier Arbeitsmarktzugang für ukrainische Vertriebene (§ 1 Abs. 2 lit. k): Hier wird keine Beschäftigungsbewilligung mehr benötigt, d.h. Ukrainer haben einen unbeschränkten Arbeitsmarktzugang und die Arbeitskräfteüberlassung ist möglich.
- **Ausweitung bei Punktevergabe für Sprachkenntnisse bei Rot-Weiß-Rot-Karte** (Anlagen A bis D): Im Punktesystem der RWR-Karte in der Kategorie Sprachkenntnisse - neben Deutsch und Englisch - werden nun auch Kenntnisse in den Sprachen **Französisch, Spanisch** und/oder **Bosnisch/Serbisch/Kroatisch** berücksichtigt (jeweils auf B1 Sprachniveau; 5 Punkte).
- **Änderung beim erforderlichen Sprachniveau bei Stammmitarbeitern (§ 12 d)**
Für Stammmitarbeiter im Rahmen der Rot-Weiß-Rot - Karte ist nur noch ein Nachweis von Deutschkenntnissen auf A1 Niveau erforderlich (früher A2).

Saisonkontingent-Verordnung

Die Saisonkontingente für 2023 wurden unterjährige um weitere 1000 Plätze aufgestockt. Auf den Tourismus entfallen 898 neue Plätze für Arbeitskräfte aus Nicht-EU-Staaten, auf die Land- und

Forstwirtschaft 102. Die Verordnung ist mit 5.6.2023 in Kraft getreten.

Beschäftigungsbewilligung nach AuslBG

Nach nicht einhelliger Befürwortung im Regionalbeirat, kann künftig der AMS-Regionalleiter auch aus anderen Gründen (bei einer nachweislich qualifizierten Arbeitskraft oder aus gesamtwirtschaftlichen Gründen) positiv entscheiden (§ 4 Abs 3 AuslBG). Zudem können auch Familienangehörige von Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung für Student:innen und Inhaber:innen eines Aufenthaltstitels „Sonderfälle unselbständiger Erwerbstätigkeit“ eine Beschäftigungsbewilligung nach § 4 Abs 3 Z 13 AuslBG erhalten.
Das Inkrafttreten der neuen Regelung ist mit Ende Juli 2023 vorgesehen.

Kurzarbeit ab 1.7.2023 (AMS-Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe, § 37b Abs. 7 AMSG)

Die Kurzarbeitsbeihilfe wird bis 30.9.2023 verlängert. Der Zugang zur Kurzarbeit bleibt weiterhin sehr restriktiv, die Kurzarbeit wird derzeit nur in ganz spezifischen Einzelfällen gewährt. Steigende Energiepreise allein reichen nach wie vor nicht zur Begründung von Kurzarbeit. Das AMS genehmigt im Übrigen Kurzarbeit nicht, wenn angenommen werden kann, dass die freigesetzten Beschäftigten rasch wieder Beschäftigung finden.

Kurzarbeit ab 1.10.2023 (AMS-Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe, § 37b Abs. 3 AMSG)

Mit 1.10.2023 erfolgt der Umstieg auf ein neues Kurzarbeitsmodell. Die Beihilfe orientiert sich dann (wie vor Corona) am anteiligen Arbeitslosengeld für die ausgefallene Arbeitsstunde, weiters werden die AG-Mehrkosten in der Sozialversicherung bereits ab dem 4. Kurzarbeitsmonat (§ 37b Abs. 3 AMSG) ersetzt. Vor Corona erfolgte der Ersatz erst ab dem 5. Kurzarbeitsmonat. Die strenge Arbeitsmarktprüfung wird in den ersten 3 Monaten in Kurzarbeit entfallen. Für ALLE Unternehmen wird die Mindestarbeitszeit zwischen 10% und 90% betragen. Die Bestimmungen (§ 37b Abs. 6 und 7 AMSG) des alten Kurzarbeitsmodells treten außer Kraft.

Altersteilzeit, voraussichtliche Änderungen ab 1.1.2024 (parlamentarische Behandlung abzuwarten, im Herbst 2023 geplant!)

- Schrittweise Abschaffung der geblockten Altersteilzeit: Die Abschaffung der geblockten Altersteilzeit erfolgt über einen Zeitraum von 5 Jahren im Wege einer schrittweisen jährlichen Herabsetzung des Altersteilzeitgeldes, sodass der abzugeltdende Anteil des Aufwandes des AG für den Lohnausgleich bei Blockzeitvereinbarungen ab 2024 42,5%, ab 2025 35%, ab 2026 27,5%, ab 2027 20%, ab 2028 10% beträgt. Ab 2029 gebührt kein Ersatz mehr.

Die Höhe des Kostenersatzes ist davon abhängig, wann der Anspruch auf Altersteilzeitgeld beginnt und gilt dann für die gesamte Laufzeit.

- **Flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit**

Die Möglichkeit zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit wird ausgeweitet. Künftig kann die Arbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 6 Monaten zwischen 20% und 80% der früheren Normalarbeitszeit betragen, wenn die Schwankungen insgesamt über die Laufzeit der Altersteilzeit ausgeglichen werden.

- **Diverse Änderungen/Klarstellungen in der Abrechnung**

- zur Berechnung des Ober- und Unterwertes beim Lohnausgleich: Beide Werte beziehen sich auf den gleichen Bezugszeitraum (Jahr vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit). Diese ab 2024 geltende Berechnung gilt für alle, auch bereits laufende Vereinbarungen.
- zur Tragung der erhöhten Dienstnehmersozialversicherungsbeiträge durch den AG allein: Vereinfachung in der Lohnverrechnung durch explizite Tragungsregelung (Übernahme der erhöhten SV-Beiträge durch AG stellt somit keinen Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar)
- Berücksichtigung von Lohnerhöhungen nur dann, wenn sie auf Kollektivvertrag oder vergleichbaren Regelungen beruhen.

Multilaterale Rahmenvereinbarung bei grenzüberschreitender Telearbeit (VO (EG) 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29.4.2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, ABI L 2004/166,1.)

- Wenn Beschäftigungsort und Wohnort in verschiedenen MS liegen und der AN gewöhnlich Tätigkeiten in beiden MS verrichtet, unterliegt er nach den europäischen SV-Vorschriften grundsätzlich den SV-Vorschriften des Wohn-MS, wenn dort der wesentliche Teil der Tätigkeit ausgeübt wird. Dh es werden am Wohnort entweder mind 25% der Arbeitszeit geleistet und/oder mind 25% des Arbeitsentgelts bezogen. Dies gilt auch für Homeoffice im Ausland.
- Während Covid-19 galt eine pandemiebedingte Sonderlösung, deren Übergangsphase mit 30.6.2023 ausläuft. Bis zum Auslaufen dieser Regelung kommt es bei grenzüberschreitender Telearbeit über der 25%-Grenze zu keiner Änderung der SV-rechtlichen Zuständigkeit.
- Im Laufe der ersten Jahreshälfte 2023 schloss Österreich mit Nachbarstaaten (Deutschland, Tschechien und Slowakei) auf Basis des Art 16 der VO (EG) Nr. 883/2004 bilaterale Rahmenvereinbarungen ab, um Fälle grenzüberschreitender Telearbeit, die dauerhaft über die Übergangsphase der pandemiebedingten Sonderlösung vereinbart werden, zu regeln. Durch die Rahmenvereinbarung ist grenzüberschreitende Telearbeit im Wohnortstaat von max 40% der gesamten Beschäftigung möglich, ohne Änderung der SV-Zuständigkeit. AG und AN können auf Basis der Rahmenvereinbarung einen Antrag auf Ausnahmevereinbarung beim Dachverband der Sozialversicherungen stellen. Die bilateralen Rahmenvereinbarungen gelten nur zwischen Österreich und den jeweiligen Vertragsstaaten. Dh sie kann nur dann angewendet werden, wenn die Betriebsstätte, wo üblicherweise die Tätigkeit ausgeübt wird, in einem der beiden MS liegt und der Wohnort mit Telearbeit im jeweils anderen MS.
- Um auf gesamter europäischer Ebene der Zunahme grenzüberschreitender Telearbeit gerecht zu werden, wurde auf EU-Ebene eine multilaterale Rahmenvereinbarung (nach Artikel 16 Abs 1 VO (EG) 883/04) nach Vorbild der bilateralen Rahmenvereinbarung zwischen Österreich und Deutschland entwickelt.

Wesentliche Eckpunkte der multilateralen Rahmenvereinbarung sind:

- Die Telearbeit muss für denselben DG üblicherweise regelmäßig wiederkehrend und im Wohn-MS unter Einsatz von Informationstechnologie ausgeübt werden.
- Die Ausnahmevereinbarungen können nur im Verhältnis zwischen zwei MS geschlossen werden (Wohnort-MS und Betriebsstätten-MS) und nur wenn beide betroffenen MS die multilaterale Rahmenvereinbarung unterzeichnet haben.
- Bei Telearbeit im Wohnortstaat von weniger als 50% der gesamten Beschäftigung ändert sich die SV-Zuständigkeit nicht.
- Anträge im Verhältnis zu anderen unterzeichneten MS sind - wie bereits bei den bilateralen Rahmenvereinbarungen - von AG und AN direkt beim Dachverband der Sozialversicherungen zu stellen.
- Anträge, die noch auf Basis der bilateralen Rahmenvereinbarungen (siehe oben) gestellt wurden, bleiben auch nach dem 1.7.2023 aufrecht bzw. die von der ÖGK als Nachweis ausgestellten PD A1 bis zum Ablauf des entsprechend angegebenen Zeitraums gültig.
- Inkrafttreten: 1.7.2023 (zwischen den unterzeichneten Staaten).
- Bei MS, die erst zu einem späteren Zeitpunkt unterzeichnen, tritt die Rahmenvereinbarung am 1. Tag des der Unterzeichnung folgenden Monats in Kraft.

COVID-19-Überführungsgesetz

Damit soll die Überführung von COVID-19 vom Pandemie- ins Regelsystem erfolgen. COVID-19 soll damit künftig rechtlich wie alle nicht anzeigepflichtigen Infektionskrankheiten behandelt werden. Die Kosten von Tests werden nur mehr bei Personen mit Symptomen von der Krankenversicherung getragen. Für die Impfsaison 2023/2024 werden zwei Millionen kostenfreie Impfungen ermöglicht. Die Regelungen für COVID-19-Medikamente werden weitgehend beibehalten.