
Vorwort

Das ASoK-Spezial „Arbeitsrecht 2024“ soll einen Überblick über die letzten Gesetzesänderungen, die neueste Judikatur und damit die aktuellen in der Praxis diskutierten Themen vermitteln. Es handelt sich also nicht um eine systematische Darstellung des österreichischen Arbeitsrechts (wie etwa das Fachbuch „Arbeitsrecht für AG“, 22. Auflage, 2023).

Im Jahre 2023 wurden die Corona-Maßnahmen (einschließlich der Anzeigepflicht) aufgehoben. Die Ursachen der Pandemie wurden bis heute nicht geklärt.

Ukrainische Vertriebene wurden vom AusIBG ausgenommen. Die Erlangung der Rot-Weiß-Rot-Karte wurde deutlich erleichtert. Die Bundesliste der Mangelberufe enthält nunmehr 110 Berufe (die deutlich höchste Zahl seit der Existenz dieser jährlichen Liste).

Bei von SV-Trägern bewilligten Rehabilitationsaufenthalten von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr kann nunmehr eine Begleitung durch Erziehungsberechtigte für maximal 4 Wochen bei Entfall des Entgelts erfolgen.

Zur Evaluierung des HSchG gibt es erste Berichte und sind Mitspracherechte der Belegschaft bei Erweiterungen (im Verhältnis zum Gesetz) zu beachten.

Wesentliche Änderungen insbesondere zum MSchG und VKG sind seit 1.11.2023 zu beachten. Dies betrifft ua die Verkürzung der Karenz in bestimmten Konstellationen auf 22 statt 24 Monate, die Verlängerung der Elternteilzeit bis zum vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes, wobei aber bei der verpflichtenden Elternteilzeit maximal 7 Jahre möglich sind und bestimmte Zeiten nach der Geburt abgezogen werden (Wochen-schutz und Karenz); dies erfordert eine exakte Berechnung (die vermutlich zu etlichen Fehlern und Unstimmigkeiten führen wird). Änderungen gibt es auch zu den Freistellungs- und Teilzeitmöglichkeiten nach den §§ 14 und 14a bis d AVRAG. Ablehnungen von verschiedenen Freistellungs- und Arbeitszeitreduktionswünschen des AN sind vom AG zu begründen. Nunmehr müssen auch Kündigungen begründet werden (außerhalb von gerichtlichen Anfechtungsverfahren), wenn der AN dies verlangt und ein Zusammenhang zu einer aufgeschobenen Karenz, einer Elternteilzeit nach dem 4. Geburtstag des Kindes oder zu einer Pflegefreistellung besteht. Der Anwendungsbereich der Pflegefreistellung und des GIBG wurde erweitert. Eine Diskriminierung wegen der verschiedenen Freistellungsformen insbesondere nach dem MSchG, VKG und AVRAG kann jetzt nach dem GIBG bekämpft werden (Schadenersatz, Anfechtung von Auflösungserklärungen etc).

AG, die ihren AN ein Dienstfahrrad zur Verfügung stellen wollen (um das Klima zu entlasten, das Firmenimage zu pflegen und die Gesundheit der AN zu fördern), können vereinbarungsgemäß einen Bruttoabzug vom Arbeitsentgelt vornehmen, wodurch die Beiträge sinken, weil das privat nutzbare Dienstfahrrad von Sachbezügen befreit ist.

Bei Homeoffice im Ausland kann es zu einem unerwünschten Wechsel der SV-Zuständigkeit kommen. Durch ein neues multilaterales Übereinkommen wird mit bestimmten Staaten vereinbart, dass eine Änderung der SV-Zuständigkeit erst ab 50 % der Gesamttätigkeit (nicht 25 %) zu erfolgen hat.

Die Förderung des Blockzeitmodells der Arbeitszeit wird sukzessive bis null reduziert (neben anderen Neuerungen bei der Altersteilzeit).

Die Anhebung des Pensionsalters von Frauen wurde präzisiert und der Arbeitslosenversicherungsbeitrag um 0,1 % (insgesamt) gesenkt (dafür aber die DG-Abgabe um 3 % erhöht).

Im 2. und 3. Teil werden wichtige höchstgerichtliche Entscheidungen besprochen, die zB die Verlängerung der Wochenendruhe, den Entfall des Überstundenpauschales bei

Elternteilzeit, den Kündigungsschutz bei Elternteilzeit, die Aufklärungspflicht beim Urlaubsverfall, die neue Stellung des Behindertenpasses beim Kündigungsschutz Behinderter, ein elektronisches Zutrittssystem, die Einsicht in das E-Mail-Konto, das nicht bewilligte Abhören von Gesprächen von Vorgesetzten, falsche Angaben zur Lage der Arbeitszeit im Homeoffice, Mobbing und Belästigung, die Kündigungsanfechtung, den Aufwändersatz im Homeoffice, die Weltanschauung des AN sowie vieles mehr betreffen.

Der 4. Teil enthält eine Darstellung zur Zulässigkeit von Bekleidungsangaben des AG sowie zum vom AG ausgesprochenen Verbot bestimmter Symbole und Abzeichen (insbesondere von terroristischen Gruppierungen) zu tragen bzw zur Schau zu stellen. Weiters wird ein aktuelles Urteil des EuGH zum Kopftuchverbot im Rahmen eines Neutralitätsgebots erörtert.

Im 5. Teil finden Sie eine kompakte und übersichtliche Zusammenfassung der wichtigsten im Arbeitsrecht für 2024 relevante Werte.

Eine systematische Darstellung des aktuellen österreichischen Arbeitsrechts mit zahlreichen Formulierungsvorschlägen und einem ausführlichen Musterteil findet sich im Fachbuch *Rauch*, Arbeitsrecht für AG, welches 2023 mittlerweile in der 22. Auflage im Linde-Verlag erschienen ist.

Detaillierte Erörterungen der in der Praxis relevanten Regelungen des Arbeitsverfassungsrechts (mit zahlreichen Mustern) kann dem Fachbuch *Rauch*, AG und Betriebsrat im betrieblichen Alltag, welches erstmals im Mai 2020 veröffentlicht wurde (ebenfalls Linde-Verlag), entnommen werden.

Einen ausführlichen und praxisorientierten Kommentar zu den wichtigsten Krankenstandsregelungen des österreichischen privaten Arbeitsrechts (EFZG, AngG, BAG, § 53 b ASVG samt VO zum Zuschuss zum Krankenentgelt und § 13a AVRAG zur Wiedereingliederungsteilzeit) finden Sie im Fachbuch *Rauch*, EFZG und die wichtigsten Krankenstandsregelungen des privaten Arbeitsrechts, welches im Mai 2021 in der 2. Auflage im Linde-Verlag veröffentlicht wurde.

Besuchen Sie auch meinen Podcast: <https://soundcloud.com/user-368761111>

Wien, im Dezember 2023

Dr. Thomas Rauch