

---

## Vorwort

Das ASoK-Spezial „Arbeitsrecht 2023“ 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 Arbeitgeber“, 21. Auflage, 2022).

Im Jahre 2022 hat die Corona-Krise noch immer eine wichtige Rolle gespielt. Diese war aber im Vergleich zu den Jahren 2020 und 2021 geringer und kam dies ua durch die Abschaffung der Quarantäne zum Ausdruck. Dabei darf nicht übersehen werden, dass die Weltgesundheitsorganisation (WHO) zwar am 14.9.2022 verlautbart hat, dass eine Chance auf ein Ende der Pandemie bestehe, aber diese nach wie vor nicht für beendet erklärt werden könne. Rückschläge seien im Winter möglich, wobei solche insbesondere durch das Nachlassen der Impfanstrengungen begünstigt werden könnten.

Eine umfassende und tiefgreifende sachliche Diskussion über die tatsächlichen Ursachen des Überspringens von Erregern auf Menschen (vermutlich ostasiatische Wildtiermärkte und der damit verbundene Verzehr privat geschlachteter Wildtiere wie zB Fledermäuse, Schlangen und Gürteltiere, das Vordringen von Nutztieren in Regenwälder, der Klimawandel und die daraus folgende Verbreitung von kälteempfindlichen Stechmücken sowie die Massentierhaltung, welche die rasche Ausbreitung von Infektionen begünstigt) findet nach wie vor nicht statt. Vielmehr behaupten Vertreter gewisser autokratischer Staaten in völlig unhaltbarer Weise, dass „Ausländer“ und „importierte Waren“ das Virus verbreitet hätten.

Im auch für das Arbeitsrecht relevanten Bereich kam es zur Ersetzung der Quarantäne für COVID-19-infizierte Personen durch Verkehrsbeschränkungen, die für symptomfreie Personen das Erbringen von Arbeitsleistungen ermöglicht (wobei aber Arbeitsleistungen im betrieblichen Bereich eher vermieden werden sollten). Insbesondere auf Grund der Fürsorgepflicht hat der AG weiterhin einige Vorsichtsmaßnahmen gegen COVID-19-Infektionen vorzunehmen. Der Schutz für die Risikogruppe (§ 735 ASVG) und die Sonderbetreuungszeit (Phase 7, § 18b AVRAG) wurden zuletzt bis 31.12.2022 verlängert. Unter bestimmten Voraussetzungen ist nach wie vor ein COVID-19-Präventionskonzept erforderlich. Die Kurzarbeit nach der RL Kurzarbeit-COVID-19 mit einer einheitlichen Nettoersatzrate von 90 % des letzten Entgelts und einem Abschlag von 15 % wurde bis 30.6.2023 verlängert (§ 37b Abs 7 AMMSG).

Zum HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG) liegt seit etlichen Monaten ein Entwurf vor. Offenbar können sich die Regierungsparteien auf eine dem Nationalrat vorzulegende Version derzeit nicht einigen (wobei grundsätzlich eine Beschränkung auf die Regelungen der EU-RL möglich wäre).

Auf Grund des eklatanten Mangels an Fachkräften am österreichischen Arbeitsmarkt gab es einige Erleichterungen zum kriteriengeleiteten Zuwanderungsmodell, um die Zuwanderung von qualifizierten Personen aus Nicht-EU-Staaten, die am österreichischen Arbeitsmarkt dringend benötigt werden, zu erleichtern. Spezielle Regelungen gibt es nunmehr für Flüchtlinge aus der Ukraine. Weiters wurde zur Unterstützung von Unternehmen und Antragstellern eine eigene Servicestelle eingerichtet.

Der Mangel an Arbeitsmedizinern hat den Gesetzgeber veranlasst, nunmehr zu ermöglichen, dass ein Teil der arbeitnehmerschutzrechtlichen Aufgaben der Arbeitsmediziner durch einen arbeitsmedizinischen Fachdienst übernommen wird.

Im Fall eines ungerechtfertigten vorzeitigen Austritts des AN entfällt die Urlaubersatzleistung auf Grund einer Änderung des § 10 Abs 2 UrlG nicht mehr (die Änderung beruht auf einem sehr kritikwürdigen Urteil des EuGH). Der OGH hat dazu festgehalten,

dass aber die Berechnung der Urlaubersatzleistung diesfalls auf der Basis eines reduzierten Urlaubsanspruchs zulässig ist.

Im 2. und 3. Teil werden wichtige höchstgerichtliche Entscheidungen besprochen, die zB den Entfall des Krankentgelts nach einer Verletzung wegen eines Sturzes mit dem Fahrrad sowie des Zuschusses der AUVA, die Frage des Arbeitsunfalls bei Fortbewegung mit einem „fahrzeugähnlichen Spielzeug“ oder der Fahrt mit einem brennenden Motorrad in der Mittagspause, den Entfall des Überstundenpauschales nach Meldung der Schwangerschaft bzw in der Elternteilzeit, das Scheinarbeitsverhältnis, sexuelle Belästigungen, das Abschlecken anderer AN am Hals, die Ablehnung der FFP-2-Maske als Weltanschauung, den Familienzeitbonus, die Kündigungsanfechtung, den Einblick in das E-Mail-Konto nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses sowie vieles mehr betreffen.

Im 4. Teil finden Sie eine kompakte und übersichtliche Zusammenfassung der wichtigsten im Arbeitsrecht für 2023 relevanten Werte.

Eine systematische Darstellung des aktuellen österreichischen Arbeitsrechts mit zahlreichen Formulierungsvorschlägen und einem ausführlichen Musterteil findet sich im Fachbuch *Rauch*, Arbeitsrecht für Arbeitgeber, welches 2022 mittlerweile in der 21. Auflage im Linde-Verlag erschienen ist.

Detaillierte Erörterungen der in der Praxis relevanten Regelungen des Arbeitsverfassungsrechts (mit zahlreichen Mustern) kann dem Fachbuch *Rauch*, Arbeitgeber 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, § 53b ASVG samt VO zum Zuschuss zum Krankentgelt 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 2022

Dr. Thomas Rauch