

ÜBERBLICK GESETZESMATRIX

Jänner - Dezember 2024

Teil 1

Übersicht Gesetzesänderungen im Jänner 2024

Kurztitel	Langtitel	Zuletzt geändert durch	Änderungen	Ausgegeben am	In Kraft ab
KommStG	Kommunalsteuergesetz	BGBl I Nr. 200/2023	Das Kommunalsteuergesetz 1993, BGBl. Nr. 819/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 93/2022, wird wie folgt geändert: 1. In § 5 Abs. 2 wird am Ende der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende lit. f angefügt: „f) der gemäß § 67a Abs. 4 Z 2 des Einkommensteuergesetzes 1988 (Start-Up Mitarbeiterbeteiligung) mit einem festen Satz zu versteuernde geldwerte Vorteil.“ 2. In § 16 wird folgender Abs. 20 angefügt: „(20) Steuerfreie Zulagen und Bonuszahlungen gemäß § 124b Z 447 EStG 1988 (Mitarbeiterprämie) sind von der Kommunalsteuer befreit.“	31.12.2023	31.12.2023
AZG	Arbeitszeitgesetz	BGBl I Nr. 189/2023	Das Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 461/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 58/2022, wird wie folgt geändert: 1. Im § 19d Abs. 2a werden die Worte „frei werdenden“ durch die Wortfolge „freiwerdenden oder neuen“ ersetzt. 2. Nach § 19d Abs. 2a wird folgender Abs. 2b	31.12.2023	01.01.2024

		<p>eingefügt: „(2b) Werden teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht von freiwerdenden oder neuen Arbeitsplätzen im Sinne von Abs. 2a informiert, haben sie Anspruch auf Schadenersatz in der Höhe von 100 Euro. Schadenersatzansprüche nach anderen Rechtsvorschriften bleiben unberührt. Der Kollektivvertrag kann Abweichendes regeln.“</p> <p>3. Dem § 34 wird folgender Abs. 39 angefügt: „(39) § 19d Abs. 2a und 2b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 189/2023 tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.“</p>		
--	--	---	--	--

Teil 2

Übersicht Judikatur im Jänner 2024

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
ABGB §1158, AngG	10.01.2024	OGH am 13.12.2023 8ObA77/23s	Schlüssige Kündigung	Der Kläger erklärte „Diese Scheißfirma, ich kündige“ und verließ die Betriebsstätte der Beklagten. Die Beurteilung, wonach die Erklärung des Klägers im Zusammenhang mit dem Verlassen der Betriebsstätte als Austrittserklärung zu verstehen gewesen sei, ist laut OGH jedenfalls vertretbar.
AngG	12.01.2024	OGH am 18.12.2023 9ObA93/23a	Auslegung Kündigungserklärung	Nach den von der Lehre und der Rechtsprechung entwickelten Auslegungsgrundsätzen zu § 914 ABGB (die der Unklarheitenregel des § 915 ABGB vorgehen, sind empfangsbedürftige Willenserklärungen und insbesondere Kündigungserklärungen so auszulegen, wie sie der Empfänger nach ihrem Wortlaut und Zweck unter Berücksichtigung der gegebenen Umstände bei objektiver Betrachtungsweise sowie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen musste.
AktG	22.01.2024	OGH am 20.12.2023 6Ob47/23i	Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund nach § 75 Abs 4 AktG	Das AktG ist nicht Teil der zur prüfenden Gesetzesstellen und daher nicht im Detail analysiert. Da die Entscheidung aber den Fall Peter Sidlo gegen Casinos Austria AG betrifft wurde die Entscheidung für den geneigten Leser aufgenommen. (Falls gewünscht kann diese aber auch wieder entfernt werden.)

AngG, EFZG	31.01.2024	OGH am 11.01.2024 8ObS6/23z	Auslegung Unglücksfall	Im Ergebnis ist der Begriff „Krankheit (Unglücksfall)“ in Art XIII Punkt 6 des Kollektivvertrags für Arbeiter im Güterbeförderungsgewerbe dahin auszulegen, dass auch Arbeitsunfälle erfasst sind.
AngG ArbVG	10.01.2024	OGH am 13.12.2023 8ObA31/23a	Anfechtung Entlassung Betriebsrat	<p>Das Betriebsratsmandat ist ein neben den Berufspflichten auszuübendes Ehrenamt, für dessen Ausübung grundsätzlich nur Barauslagenersatz aus dem Betriebsratsfonds beansprucht werden darf. Vorteile aus der Betriebsratstätigkeit dürfen auch von dritter Seite nicht angenommen werden. Ein solches Vorgehen kann den Tatbestand der Geschenkkannahme durch Machthaber erfüllen.</p> <p>Die unbekümmerte - auch nach Entdeckung noch von der Klägerin vehement verteidigte - Vorteilsannahme (durch einbehalten von Skonit auf ihrem Privatkonto) rechtfertigte iSd § 27 Z 1 AngG die Befürchtung der Beklagten, dass ihre Belange durch die Klägerin gefährdet sind. Auch wenn letztlich keine strafrechtliche Verfolgung stattgefunden hat, hatte die Klägerin zumindest den äußeren Tatbestand einer strafbaren Handlung erfüllt. Der Umstand, dass sie dabei auch nach der Entdeckung kaum Unrechtsbewusstsein zeigte, konnte die Befürchtung eines künftigen Vertrauensmissbrauchs nicht beseitigen, sondern nur bestärken.</p> <p>In jedem Fall erfüllte der festgestellte Sachverhalt, wie das Erstgericht zutreffend ausgeführt hat, aber einen wichtigen in der Person der Klägerin gelegenen Grund iSd § 105 Abs 2 Z 3 lit a ArbVG für eine Dienstgeberkündigung. Bei einer zu erwartenden Suchdauer von 8 bis zu</p>

				10 Monaten, moderaten Fixkosten und Einkommensaussichten in etwa der bisherigen Höhe kann von einer Sozialwidrigkeit der Kündigung, wenn überhaupt so jedenfalls nur im niedrigsten Bereich der Bandbreite ausgegangen werden. Auch bei einer Abwägung nach § 105 Abs 2 Z 3 lit a ArbVG mit dem gravierenden personenbezogenen Beendigungsgrund kann dem Anfechtungsbegehren daher kein Erfolg beschieden sein.
AngG	17.01.2024	OGH am 28.11.2023 13Ra30/23v	Konkurrenzklausele	Die Frage, ob das tatsächliche Verhalten des Arbeitnehmers einen Verstoß gegen eine zulässige und aufrechte Konkurrenzklausele darstellt, ist immer eine mehrschichtige Wertungsfrage: Nämlich einerseits der Interpretation der gesetzlichen Reglementierungen; zweitens der Auslegung der vereinbarten Konkurrenzklausele (insbesondere welche Erwerbstätigkeiten wollten die Parteien dem Arbeitnehmer untersagen?); drittens der Inhaltskontrolle der Klausele (welche Teile sind zulässig und werden den Interessen der Parteien billig gerecht, insbesondere hat der Arbeitgeber ein ausreichendes geschäftliches Interesse an der Einhaltung der Wettbewerbsabrede?) und viertens und letztens eine Bewertung von Tatsachen, nämlich, ob das faktische Verhalten des Arbeitnehmers qualitativ schon als relevanter Verstoß gegen die zulässigen und billigen Teile der Konkurrenzklausele angesehen - und somit die vorgesehenen Sanktionen ausgelöst - werden können.
ArbVG	10.01.2024	OGH am 13.12.2023 8ObA66/23y	Entsendung Arbeitnehmervrter in ein Aufsichtsorgan	Nach § 21 Abs 12 BStFG 2015 hat der Betriebsrat ein Recht auf Entsendung von Arbeitnehmervrtern in das Aufsichtsorgan, ohne dass es darauf ankommt, ob es sich beim Fonds um einen Tendenzbetrieb im Sinn des § 132

				<p>Abs 1 ArbVG handelt, wobei diese Arbeitnehmervertreter bei Beschlüssen, die politische, koalitionspolitische, konfessionelle, wissenschaftliche, erzieherische oder karitative Zwecke betreffen, nicht stimmberechtigt sind.</p> <p>Der Kläger hatte damit das Recht, die mit Beschluss nominierten Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat zu entsenden. Nach § 9 Abs 1 der Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung vom 17. 6. 1974 über die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat (BGBl 1974/343 idgF) endet die Funktion der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, wenn sie vom Betriebsrat abberufen werden oder der neu konstituierte Betriebsrat Arbeitnehmervertreter entsendet. Für die davon abweichende Rechtsansicht des Beklagten, dass bereits im Entsendungsbeschluss des Betriebsrats die Funktionsperiode der Arbeitnehmervertreter angegeben werden müsse, findet sich im Gesetz kein Anhaltspunkt, sodass auch insofern keine erhebliche Rechtsfrage vorliegt.</p>
AngG, AZG, EFZG, NSchG	12.01.2024	OGH am 18.12.2023 9ObA34/23z	Zeitguthaben aus NSchG trotz unterbleiben der Arbeitsleistung zB wegen Krankheit	<p>Auch wenn es richtig ist, dass der Zweck des Zeitausgleichs nach Art V § 3 NSchG-Nov 1992 der Ausgleich der mit der konkreten Schwerarbeit verbundenen Belastung ist, mit dem Ziel, gesundheitliche Schäden der in der Nacht Arbeitenden gering zu halten, ändert das nichts daran, dass der Arbeitnehmer in Fällen der Entgeltfortzahlung so zu stellen ist, wie wenn er die Arbeit tatsächlich erbracht hat, weshalb sich die Entgeltfortzahlung auch an der Arbeit zu orientieren hat, zu deren Leistung er vorgesehen war. Hätte er aber die Nachtschwerarbeit geleistet, wäre ihm auch zwingend der Zeitausgleich zu gewähren gewesen.</p>

ArbVG	10.1.2024	OGH am 13.12.2023 8ObA76/23v	Zustimmung Betriebsrat zur Versetzung	Die Beurteilung der Vorinstanzen, dass der Betriebsrat der Beklagten, der um Zustimmung zur detailliert beschriebenen Versetzung der Klägerin ersucht wurde, mit seinem darüber nach Abstimmung gefassten Beschluss diese Zustimmung ausgedrückt hat, begegnet keinen Bedenken. Auf das Motiv für die Entscheidung des Betriebsrats (hier: die Meinung der Mitglieder, dass mit der Versetzung ohnehin keine Verschlechterung verbunden war) kommt es nach § 101 ArbVG nicht an.
-------	-----------	---------------------------------	---	--

Teil 1
Übersicht Gesetzesänderungen im Februar 2024

Kurztitel	Langtitel	Zuletzt geändert durch	Änderungen	Ausgegeben am	In Kraft ab
/	/	/	/	/	/

Teil 2

Übersicht Judikatur im Februar 2024

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
AngG	16.02.2024	OGH am 24.01.2024 9ObA4/24i	Entlassungsgrund der Arbeitsunfähigkeit iSd GewO	Der Entlassungsgrund der Arbeitsunfähigkeit iSd § 82 lit b GewO 1859 liegt vor, wenn der Arbeitnehmer „zu der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig befunden wird“. Der Kläger konnte aufgrund einer negativen Zuverlässigkeitsüberprüfung iSd § 134a Abs 7 LFG ab 30.9.2022 von der Beklagten nicht mehr verwendet werden. Auch der Kläger ging davon aus, dass er die Voraussetzungen für eine positive Beurteilung nicht vor dem 20. 2. 2023 erfüllen werde. Wenn die Vorinstanzen vor diesem Hintergrund von einer dauernden Dienstverhinderung ausgingen, hält sich dies laut Ansicht des OGH daher im Rahmen des gesetzlich eingeräumten Ermessensspielraums.
ABGB §1152 AngG	15.02.2024	OGH am 11.1.2024 8ObA83/23y	Verpönte Motivkündigung	Besteht Einigkeit darüber, dass ein Arbeitnehmer eine besondere Aufgabe übernimmt und dafür ein zusätzliches Entgelt erhält, dessen Höhe aber nicht festgelegt wird, so hat er nach Rechtsprechung und Lehre nach § 1152 ABGB Anspruch auf einen angemessenen Betrag hierfür. Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin lag in Hinsicht auf die Ernennung der Klägerin zur Leiterin der Rechtsabteilung wegen der offengelassenen genauen Höhe der als Ausgleich vereinbarten Verwendungszulage kein Dissens vor. Dass die Klägerin auf eine Renumeration

				von 579 EUR respektive 604 EUR bestand, war eine „offenbar nicht unberechtigte Geltendmachung“ iSd § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG. Ihre im Ergebnis deshalb erfolgte Kündigung war im Sinn dieser Gesetzesbestimmung aufzuheben.
ABGB §1157, DHG, ASchG	16.02.2024	OGH am 24.01.2024 9ObA3/24t	Gefahrenschutz und Haftpflicht	Für die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften ist primär der Arbeitgeber verantwortlich. Es liegt daher im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers, seinen Betrieb so zu organisieren, dass es zu keinen Gefahren für die in die Betriebsorganisation des Arbeitgebers eingegliederten Arbeitnehmer kommt. Das Berufungsgericht ist davon ausgegangen, dass der erstbeklagte Arbeitgeber verpflichtet gewesen wäre, die vom an einer Ladestation angeschlossenen Gabelstapler ausgehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen sowie darauf aufbauend Maßnahmen zum „Gefahrenschutz“ festzulegen. Es warf ihm vor, dass er dies trotz der ihm bekannten Explosionsgefahr vollständig unterlassen und die Mitarbeiter, darunter den später verletzten Lehrling, entgegen den Vorgaben der §§ 12 und 14 ASchG nicht einmal auf die Möglichkeit einer Explosion und die dadurch bedingte Notwendigkeit, Zündquellen im Nahbereich des ladenden Staplers zu vermeiden, hingewiesen hat. Die Beurteilung dieses Verhaltens als grob fahrlässig hält sich laut OGH im Rahmen des gesetzlich eingeräumten Ermessensspielraums.
GIBG	13.02.2024	OGH am 24.01.2024 9ObA79/23t		Wird eine Arbeitnehmerin durch den ehemaligen Geschäftsführer, der weiterhin von den Mitarbeitern als "Seniorchef" betrachtet wird und gegenüber der

				<p>betroffenen Arbeitnehmerin weiterhin Vorgesetztenfunktion innehat, sexuell belästigt, haftet neben dem deliktisch haftende Belästigerauch der Arbeitgeber, der aufgrund der Zurechnung der Belästigung seines Repräsentanten für denselben Schaden einzustehen hat, solidarisch. Die Arbeitnehmerin kann ihren Schaden aber nur einmal ersetzt erhalten.</p> <p>Leistet der Arbeitgeber den Schadenersatz unter dem Druck der Exekution, obwohl die Schuld bereits durch die Zahlung des "Seniorchefs" getilgt wurde, kann er seine Leistung von der Arbeitnehmerin mit Bereicherungsklage zurückfordern.</p>
GIBG	31.01.2024	OGH am 11.01.2024 8ObA81/23d	Sozialwidrigkeit	<p>Der Oberste Gerichtshof hat in seiner jüngeren Rechtsprechung bereits mehrfach darauf hingewiesen, dass bei den Einkommenseinbußen Bei Anfechtung von Kündigungen wegen Sozialwidrigkeit nicht auf starre Prozentsätze abgestellt werden darf. Es sind vielmehr alle wirtschaftlichen und sozialen Umstände zueinander in Beziehung zu setzen und nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls zu gewichten.</p> <p>Eine wesentliche Interessenbeeinträchtigung liegt insbesondere dann vor, wenn der Arbeitnehmer zur Deckung seiner wesentlichen Lebenshaltungskosten auf seinen Arbeitsplatz angewiesen ist, wobei aber „Luxusaufwendungen“ außer Betracht bleiben müssen. Ist das verbleibende Einkommen so hoch, dass der kündigungsbedingte Ausfall unter Berücksichtigung der Gesamtsituation keinen erheblichen Einfluss auf die Lebensführung hat, ist nicht von einer Interessenbeeinträchtigung iSd § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG</p>

				<p>auszugehen. Bei hohen Einkommen kann es sein, dass selbst eine Einbuße von 40 % noch keine Sozialwidrigkeit begründet, wenn der Arbeitnehmer weiterhin in der Lage ist, seine individuellen Lebensbedürfnisse zu befriedigen.</p>
MSchG	02.02.2024	OGH am 16.01.2024 10ObS78/23b	Änderung Kinderbetreuungs- geld	<p>Gegenstand des Verfahrens ist die Frage, ob und inwieweit eine nachträgliche Änderung von Zeiträumen, für die bereits pauschales Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde, zulässig ist.</p> <p>Insgesamt bestätigt der OGH, dass ein Änderungsbegehren berechtigt ist, was nach § 5a Abs 2 Satz 5 KBGG zur Neuberechnung des Tagsatzes und – aufgrund der Verkürzung der Anspruchsdauer – einem Nachzahlungsanspruch der Klägerin führt.</p>
EFZG	16.02.2024	OGH am 24.01.2024 9ObA106/23p		<p>Der Kläger war bei der Beklagten von 1. 2. 2019 bis zur einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses vom 7. 9. 2020 zum 8. 9. 2020 beschäftigt. Am 20. 7. 2020 übergab die Beklagte dem Kläger ein von ihm ausgesuchtes und von ihr um 36.000 EUR neu angekauftes Dienstfahrzeug. Im Zuge dessen zahlte der Kläger vereinbarungsgemäß für ausschließlich von ihm gewünschte Sonderausstattungen 11.700 EUR an die Beklagte. Weil die Beklagte in den individuellen Adaptierungen des Fahrzeugs keinen Mehrwert für sie sah, vereinbarten die Parteien, dass der Kläger bei allfälliger Auflösung des Dienstverhältnisses aus seiner Zuzahlung keinen Rückforderungsanspruch gegen die Beklagte hat. Dem Kläger war bewusst, dass er den Zuschuss nicht mehr zurückbekommen wird, ging aber davon aus, dass er das Fahrzeug mehrere Jahre nutzen wird. Tatsächlich konnte der Kläger das Dienstfahrzeug wegen eines von ihm</p>

				<p>verursachten Unfalls und der notwendigen Reparatur nur bis 16. 8. 2020 verwenden.</p> <p>Der OGH bestätigte die Rechtsauffassung des Berufungsgerichts, dass bei Abschluss der Vereinbarung es für die Parteien nicht unvorhersehbar gewesen sei, dass das Dienstverhältnis allenfalls bereits nach kurzer Zeit wieder aufgelöst werde und die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses zumindest teilweise der Sphäre des Klägers zuzurechnen vertretbar sei.</p>
--	--	--	--	--

Teil 1

Übersicht Gesetzesänderungen im März 2024

Kurztitel	Langtitel	Zuletzt geändert durch	Änderungen	Ausgegeben am	In Kraft ab
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz	BGBl. I Nr. 11/2024	1. § 11 Abs. 1 lautet: „(1) Der Überlasser darf eine Arbeitskraft an einen Dritten nur nach Abschluss einer ausdrücklichen Vereinbarung überlassen, die unabhängig von der einzelnen Überlassung insbesondere folgende Bedingungen zwingend festzulegen hat: 1. Namen, Sitz und Anschrift des Überlassers; 2. Namen und Anschrift der Arbeitskraft; 3. Beginn des Vertragsverhältnisses; 4. bei Vertragsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Vertragsverhältnisses und die Gründe für die Befristung; 5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin, Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren; 6. Bundesländer oder Staaten, in denen die überlassene Arbeitskraft beschäftigt werden soll; 7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema; 8. vorgesehene Verwendung, voraussichtliche Art der Arbeitsleistung mit kurzer Beschreibung; 9. Anfangsbezug (Grundgehalt oder -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie z. B.	27.3.2024	28.3.2024

		<p>Sonderzahlungen, Vergütung von Überstunden), Fälligkeit und Art der Auszahlung des Entgelts; 10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes; 11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit, gegebenenfalls Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen; 12. Bezeichnung der auf das Vertragsverhältnis allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen; 13. Namen und Anschrift des Trägers der Sozialversicherung und der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) des Arbeitnehmers oder für Arbeitnehmer, die dem BUAG unterliegen, Anschrift der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse; 14. Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit; 15. gegebenenfalls den Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung.“</p> <p>2. § 11 Abs. 5 und 6 lauten: „(5) Verweigert der Überlasser die Ausstellung des Dienstzettels, ist die Arbeitskraft nicht verpflichtet, der Überlassung Folge zu leisten. Ein Dienstzettel ist dann nicht</p>		
--	--	--	--	--

		<p>auszustellen, wenn eine schriftliche Vereinbarung ausgehändigt wurde, die alle genannten Angaben enthält. Jede Änderung der Angaben ist der Arbeitskraft unverzüglich, spätestens jedoch am Tag ihres Wirksamwerdens schriftlich mitzuteilen, soweit nicht § 12 anzuwenden ist. Der Dienstzettel ist von Stempel- und Rechtsgebühren des Bundes befreit.</p> <p>(6) Hat die Arbeitskraft die Tätigkeit im Ausland zu verrichten, so hat der vor ihrer Abreise auszuhändigende Dienstzettel oder die schriftliche Vereinbarung zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. den Staat, den Ort und die voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit, 2. die Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist, 3. eine allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit einschließlich eines höheren Mindestentgelts nach den lohnrechtlichen Bestimmungen des Staates der Auslandstätigkeit, 4. allfällige Bedingungen für die Rückführung nach Österreich, 5. allfälliger Aufwendersatz nach anwendbaren österreichischen Bestimmungen und nach den 		
--	--	--	--	--

			<p>Bestimmungen des Staates der Auslandstätigkeit, 6. einen Hinweis auf die Website des Staates der Auslandstätigkeit nach Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des BinnenmarktInformationssystems, ABl. Nr. L 159 vom 28.05.2014, S. 11.“</p> <p>3. Dem § 11 Abs. 6 werden folgende Abs. 7 und 8 angefügt:</p> <p>„(7) Die Angaben gemäß Abs. 1 Z 5, 6, 9 (ausgenommen die Angaben zum Grundgehalt oder -lohn), 10, 11, 14, 15 und Abs. 6 Z 2 und 3 können auch durch Verweisung auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen in Gesetzen oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.</p> <p>(8) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 1 und 6 ist dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch am Tag ihres Wirksamwerdens schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung 1. erfolgte durch</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die gemäß Abs. 7 verwiesen wurde oder die den Grundgehalt oder -lohn betreffen oder 2. ergibt sich unmittelbar aus der dienstzeitabhängigen Vorrückung in derselben Verwendungs- oder Berufsgruppe der anzuwendenden Norm der kollektiven Rechtsgestaltung.“</p> <p>4. Dem § 23 wird folgender Abs. 29 angefügt: „(29) § 11 Abs. 1, 5, 6, 7 und 8 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 11/2024 tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft und gilt für ab diesem Zeitpunkt abgeschlossene Arbeitsverträge.“</p>		
ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch	BGBl. I Nr. 11/2024	<p>1. § 1164a samt Überschrift lautet: „Dienstzettel für das freie Dienstverhältnis § 1164a. (1) Liegt ein freies Dienstverhältnis (§ 4 Abs. 4 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, in der jeweils geltenden Fassung) vor, so hat der Dienstgeber dem freien Dienstnehmer unverzüglich nach dessen Beginn eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem freien Dienstvertrag (Dienstzettel) auszuhändigen oder nach Wahl des freien Dienstnehmers in elektronischer Form zu übermitteln. Solche Aufzeichnungen sind</p>	27.3.2024	28.3.2024

			<p>von Stempel und unmittelbaren Gebühren befreit. Der Dienstzettel hat folgende Angaben zu enthalten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Name und Anschrift des Dienstgebers, Sitz des Unternehmens, 2. Name und Anschrift des freien Dienstnehmers, 3. Beginn des freien Dienstverhältnisses, 4. bei freien Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des freien Dienstverhältnisses, 5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin, 6. vorgesehene Tätigkeit und eine kurze Beschreibung dieser Tätigkeit, 7. Entgelt, Fälligkeit und Art der Auszahlung des Entgelts, 8. Name und Anschrift des Trägers der Sozialversicherung und der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) des freien Dienstnehmers. <p>(2) Hat der freie Dienstnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor seiner Abreise auszuhändigende Dienstzettel oder schriftliche freie Dienstvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. der Staat, in dem die Tätigkeit erbracht werden soll und deren voraussichtliche 		
--	--	--	--	--	--

		<p>Dauer, 2. die Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist, 3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich, 4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit, 5. allfälliger Aufwandsersatz und 6. einen Hinweis auf die Website des Staates, in dem die Tätigkeit erbracht wird, nach Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems.</p> <p>(3) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn 1. ein schriftlicher freier Dienstvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 1 und 2 genannten Angaben enthält, oder 2. bei Auslandstätigkeit die in Abs. 2 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.</p> <p>(4) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 1 und 2 ist dem freien Dienstnehmer</p>		
--	--	---	--	--

			<p>unverzüglich, spätestens jedoch am Tag ihres Wirksamwerdens schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung erfolgte durch Änderung von Gesetzen.</p> <p>(5) Hat das freie Dienstverhältnis bereits am 1. Juli 2004 bestanden, so ist dem freien Dienstnehmer auf sein Verlangen binnen zwei Monaten ein Dienstzettel gemäß Abs. 1 auszuhändigen. Eine solche Verpflichtung des Dienstgebers besteht nicht, wenn ein früher ausgestellter Dienstzettel oder ein schriftlicher Vertrag über das freie Dienstverhältnis alle nach diesem Bundesgesetz erforderlichen Angaben enthält.</p> <p>(6) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 5 können durch den freien Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.“</p>		
AngG	Angestelltengesetz	BGBl. I Nr. 11/2024	<p>1. § 7 Abs. 1 lautet: „(1) Unbeschadet des § 2i AVRAG dürfen die im § 1 bezeichneten Angestellten ohne Bewilligung des Dienstgebers weder ein selbständiges kaufmännisches Unternehmen betreiben noch im Geschäftszweig des Dienstgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte machen.“</p> <p>2. Dem Artikel X Abs. 2 Z 20 wird</p>	27.3.2024	28.3.2024

			folgende Z 21 angefügt: „21. § 7 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 11/2024 tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.“		
--	--	--	--	--	--

Teil 2

Übersicht Judikatur im März 2024

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
AZG	06.03.2024	OGH am 15.2.2024 8ObA58/23x	Kein Abwälzen des Risikos geringerer Auslastung von AG auf AN durch Abziehen Minusstunden bei Gleitzeit	Ein Zusteller wurde öfters vorzeitig mit seiner Arbeit fertig und hat bei der Dienstauflösung diese als Minusstunden abgerechnet bekommen. Laut dem OGH sind Gleitzeitmodelle sind zur Förderung der Flexibilität der Arbeitnehmer: Innen da und nicht zur Abwälzung des wirtschaftlichen Risikos einer schwächeren Auftragslage auf den Arbeitnehmer
AZG, ARG, ABGB § 1151, AuslBG	06.03.2024	OGH am 15.2.2024 8ObA86/23i	Dienstreise Beginn/ Ende auch vom Wohnsitz aus möglich	Gemäß dem Kollektivvertrag für Handelsmitarbeiter:Innen liegt eine Dienstreise vor, wenn man die Arbeitsstätte verlässt. Laut OGH liegt ebenfalls eine Dienstreise vor, wenn Arbeitnehmer:Innen zwischen dem eigenen Wohnort und dem Kunden hin und zurückfährt. In beiden Varianten wird der Anspruch auf das Taggeld gewährt.
BEinstG, AngG, §1152 ABGB	06.03.2024	OGH am 14.2.2024 9ObA109/23d	Entlassungsgrund durch Datenabfrage ohne dienstliches Interesse	Die Beklagte fragte mehrmals am Dienstcomputer Steuerdaten von Freunden ab, um diesen bei ihrer Steuererklärung zu helfen, sowie Steuerdaten ihres Ex-Ehemannes und seiner neuen Frau. Die Beurteilung der Vorinstanzen, dass dies eine schwere Dienstpflichtverletzung darstellt, wird auch vom OGH bestätigt.
GewO § 373a Abs 4	14.03.2024	OGH am 11.01.2024 5Ob68/23w	Bestellung einer Verwalterin einer Liegenschaft ohne	Die Gewerbeberechtigung stellt keine Voraussetzung für die Bestellung zum Verwalter nach §19 WEG dar. Selbst wenn dies Voraussetzung wäre, ist die Anfechtung des

			Gewerbeberechtigung	Bestellungsbeschlusses wegen Gesetzeswidrigkeit nicht gerechtfertigt.
GIBG, MSchG, AngG	08.03.2024	OGH am 14.02.2024 9ObA9/24z	Mindestbeschäftigungsfrist zum Zeitpunkt der Erhebung des Anspruchs auf Elternzeit	Der Kündigungsschutz des Arbeitnehmers nach dem Mutterschutzgesetz sowie nach dem VKG beginnt frühestens vier Monate vor dem Antritt der Elternzeit. Unerheblich ist dabei, ob die Voraussetzung der dreijährigen Mindestbeschäftigungsdauer bei Bekanntgabe der zukünftigen Elternzeit schon erfüllt ist, wenn die Voraussetzung zum späterem Antrittszeitpunkt bestehen.
ASchG	11.03.2024	OGH am 15.02.2024 8ObA78/23p	Umfang des §2 Abs 7 ASchG	Die Erstbeklagte bestritt in ihrer Revision, dass sie nach dem ASchG verpflichtet gewesen sei, gegen die in ihrem Betrieb vorhandene Gefahrenquelle der „Stapelung von Platten an der Wand“ vorzugehen und meinte, die Gefahr sei nicht von §2 Abs 7 ASchG umfasst. Dazu führte der OGH aus, dass es nicht dem Willen des Gesetzgebers entspricht, dass gem. §2 Abs 7 die Pflicht des Arbeitgebers zur Gefahrenverhütung <u>ausschließlich</u> arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen betrifft. Es ist vielmehr so zu verstehen, dass die Belastungen zusätzlich vom Gefahrenbegriff des ASchG erfasst sind. Die Gefahr, welche sich verwirklichte, als sich ein Mitarbeiter bei Entnahme der Platten verletzte, ist somit von §2 Abs 7 ASchG umfasst.
AngG	11.03.2024	OGH am 15.02.2024 8ObA5/24d	Mitteilung der Arbeitsverhinderung	Es ist eine objektive Möglichkeit der Kenntnisnahme durch den Arbeitgeber, wenn ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin die Krankenstandsbestätigung zur Rezeption des Unternehmens legt, wenn sich dort noch Mitarbeiter:Innen befinden. Es handelt sich dabei um keinen „ungewöhnlichen Ort“.

AusIBG	07.02.2024	OGH am 11.01.2024 8ObA69/23i	Haftung des Dienstgebers aufgrund unterlassener Meldepflicht	<p>Der Beklagten (Dienstgeber) kann keine Verletzung der Beitragspflicht vorgeworfen werden, weil nicht festgestellt werden kann, dass die Beklagte die auf den Kläger entfallenden Beiträge nicht entrichtet hat.</p> <p>Der Dienstgeber verletzte aber seine Meldepflicht gegenüber der Nebenintervenientin (ÖGKK) durch Nichtanmeldung des Dienstnehmers.</p> <p>Bereits ab diesem Zeitpunkt wurde die Beitragszeit begründet, weswegen der Beklagte für den Pensionsschaden des Dienstnehmers aufkommen muss.</p> <p>Auch begründet das Unterlassen ein Rechtsmittel zu ergreifen keine Verletzung der Rettungspflicht gem. §1304 ABGB, wenn aussichtslose Rechtsmittel vorliegen. Dies ist hier der Fall, weil selbst der Beklagte nicht nachweisen konnte, dass er die Beiträge abgeführt hat.</p>
--------	------------	---------------------------------	--	--

Teil 1

Übersicht Gesetzesänderungen im April 2024

Kurztitel	Langtitel	Zuletzt geändert durch	Änderungen	Ausgegeben am	In Kraft ab
LSD-BG	Lohn- und Sozialdumping Bekämpfungsgesetz	BGBl. I Nr. 45/2024	Siehe Anlage 1	26.04.2024	27.04.2024

Teil 1

Anlagen April 2024

Anlage 1: Lohn- und Sozialdumping Bekämpfungsgesetz

Bis 26.4.2024	Änderungen mit dem BGBl. I Nr. 45/2024 (in Kraft ab 27.4.2024)
<p>1. § 12 Abs. 1 Z 5 lit. a und b lautet:</p> <p>a) die in § 21a Abs. 2 aufgezählten Unterlagen,</p> <p>b) den Arbeitsvertrag oder gleichwertige Unterlagen im Sinne des Art. 3 der Richtlinie 91/533/EWG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, ABl. Nr. L 288 vom 18.10.1991 S. 32, sowie - für den Kalendermonat oder die Kalendermonate der Entsendung - Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung und Arbeitszeitaufzeichnungen.</p> <p>2. § 12 Abs. 1 Z 6 lit. a und b lautet:</p> <p>a) die in § 21a Abs. 2 aufgezählten Unterlagen,</p> <p>b) den Arbeitsvertrag oder ein gleichwertiges Dokument, sowie - für den Kalendermonat oder die Kalendermonate der Entsendung - Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Unterlagen betreffend die Lohneinstufung und Arbeitszeitaufzeichnungen.</p>	<p>1. § 12 Abs. 1 Z 5 lit. a und b lautet:</p> <p>a) die in § 21a Abs. 2 aufgezählten Unterlagen (Fahrtenschreiberaufzeichnungen und Frachtbriefe)</p> <p>b) den Arbeitsvertrag oder gleichwertige Unterlagen im Sinne des Art. 3 der Richtlinie 91/533/EWG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, ABl. Nr. L 288 vom 18.10.1991 S. 32, sowie - für den Kalendermonat oder die Kalendermonate der Entsendung - Lohnzettel (Gehaltsabrechnungen), Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege (Zahlungsnachweis), Unterlagen betreffend die Lohneinstufung und Arbeitszeitaufzeichnungen (Zeiterfassungsbogen).</p> <p>2. § 12 Abs. 1 Z 6 lit. a und b lautet:</p> <p>a) die in § 21a Abs. 2 aufgezählten Unterlagen (Fahrtenschreiberaufzeichnungen und Frachtbriefe)</p> <p>b) den Arbeitsvertrag oder ein gleichwertiges Dokument, sowie - für den Kalendermonat oder die Kalendermonate der Entsendung - Lohnzettel (Gehaltsabrechnungen), Lohnzahlungsnachweise oder</p>

<p>4. §17a Abs. 2</p>	<p>Banküberweisungsbelege (Zahlungsnachweis), Unterlagen betreffend die Lohneinstufung und Arbeitszeitaufzeichnungen (Zeiterfassungsbogen).</p> <p>3. In § 12 werden nach Abs. 1 folgende Abs. 1a und 1b eingefügt:</p> <p>„(1a) Werden entgegen § 21a Abs. 2 Unterlagen nicht bereitgehalten oder nicht in elektronischer Form zugänglich gemacht, darf das Amt für Betrugsbekämpfung vom Verkehrsunternehmer die Übermittlung der nach § 21a Abs. 2 fehlenden Unterlagen abseits der mit dem BinnenmarktInformationssystem (IMI) verbundenen öffentlichen Schnittstelle verlangen. Die Aufforderung zur Übermittlung kann auch nach § 41 Abs. 1a zugestellt werden. Die Unterlagen sind vom Verkehrsunternehmer binnen einer Woche nach dem Tag der Aufforderung in Papierform oder elektronischer Form zu übermitteln. Eine elektronische Form hat mit einem Format zu erfolgen, das für die Übermittlung der mit dem Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) verbundenen öffentlichen Schnittstelle erforderlich wäre. Im Falle einer nach diesem Absatz ergangenen Aufforderung findet für die von der Aufforderung umfassten Unterlagen Abs. 1 Z 5 lit. a und Abs. 1 Z 6 lit. a keine Anwendung. (1b) Wird bei einer Entsendung entgegen § 21a Abs. 1 die Meldung nach § 19a nicht bereitgehalten oder nicht in elektronischer Form zugänglich gemacht, darf - unbeschadet des Abs. 1a - das Amt für Betrugsbekämpfung vom Verkehrsunternehmer die Übermittlung der in Abs. 1 Z 5 lit. b oder Abs. 1 Z 6 lit. b aufgezählten Unterlagen auch abseits der mit dem Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) verbundenen öffentlichen Schnittstelle verlangen. Die Aufforderung zur Übermittlung kann auch nach § 41 Abs. 1a zugestellt werden. Die Unterlagen sind vom Verkehrsunternehmer binnen acht Wochen nach dem Tag der Aufforderung in Papierform oder elektronischer Form zu übermitteln. Eine elektronische Form hat mit einem Format zu erfolgen, das für die Übermittlung der mit dem BinnenmarktInformationssystem (IMI) verbundenen öffentlichen Schnittstelle erforderlich wäre. Abs. 1 Z 5 und 6 bleibt unberührt, jedoch ersetzt eine Aufforderung nach Abs. 1 Z 5 lit. b oder Abs. 1 Z 6 lit. b eine Aufforderung nach diesem Absatz.“</p> <p>4. In § 17a Abs. 2 entfällt die Wortfolge „oder EWR-Staates“.</p>
------------------------------	--

(2) Im Falle eines von einer zuständigen Behörde oder Stelle eines anderen EU-Mitgliedstaates **oder EWR-Staates** an das Amt für Betrugsbekämpfung gerichteten Ersuchens nach Art. 1 Abs. 11 lit. c und Unterabs. 2 der Richtlinie (EU) 2020/1057 hat dieses die angeforderten Unterlagen innerhalb von längstens 25 Arbeitstagen nach dem Zeitpunkt des Ersuchens über das Binnenmarkt-Informationssystem (IMI) bereitzustellen.

5. § 19 Abs. 2 lautet:

(2) Die Entsendung oder Überlassung im Sinne des Abs. 1 ist vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle zu melden. Im Fall von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich (§ 1 Abs. 9) ist die Meldung vor der Einreise in das Bundesgebiet zu erstatten. Die Meldung hat ausschließlich automationsunterstützt über die elektronischen Formulare des Bundesministeriums für Finanzen zu erfolgen. Arbeitgeber haben im Fall einer Entsendung der Ansprechperson nach § 23 oder, sofern nur ein Arbeitnehmer entsandt wird, diesem die Meldung in Abschrift auszuhändigen oder in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen.

6. § 19 Abs. 3 Z 2 und 3 lautet:

2. Name und Anschrift der zur Vertretung nach außen Berufenen des Arbeitgebers, 3. Name und Anschrift der Ansprechperson nach § 23 aus dem Kreis der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer oder der in Österreich niedergelassenen zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugten Personen (§ 21 Abs. 2 Z 4),

7. § 19 Abs. 3 Z 10 lautet:

10. die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,

8. § 19 Abs. 4 Z 2 lautet:

2. Name und Anschrift des zur Vertretung nach außen Berufenen des Überlassers,

5. § 19 Abs. 2 lautet:

(2) Die Entsendung oder Überlassung im Sinne des Abs. 1 ist vor der jeweiligen Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle zu melden. Im Fall von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich (§ 1 Abs. 9) ist die Meldung vor der Einreise in das Bundesgebiet zu erstatten. Die Meldung hat ausschließlich automationsunterstützt über die elektronischen Formulare des Bundesministeriums für Finanzen zu erfolgen.

6. § 19 Abs. 3 Z 2 und 3 lautet:

2. Name und Anschrift der nach den Vorschriften des Sitzstaates des Arbeitgebers zur Vertretung des Arbeitgebers nach außen Berufenen, 3. Name und Anschrift der in Österreich anwesenden Ansprechperson, die Aufgaben nach § 23 bei einer Kontrolle am Arbeits(Einsatz)ort wahrnehmen kann,

7. § 19 Abs. 3 Z 10 lautet:

10. die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers,“

8. § 19 Abs. 4 Z 2 lautet:

2. Name und Anschrift des nach den Vorschriften des Sitzstaates des Überlassers zur Vertretung des Überlassers nach außen Berufenen,

9. § 19 Abs. 4 Z 9 lautet:

9. Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Personen unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,

10. § 19 Abs. 7 Z 2 bis 4 lautet:

2. Name und Anschrift der zur Vertretung nach außen Berufenen des Arbeitgebers, 3. sofern nicht der jeweilige Lenker des Fahrzeuges Ansprechperson ist (§ 23 zweiter Satz), Name und Anschrift der Ansprechperson nach § 23 aus dem Kreis der in Österreich niedergelassenen zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugten Personen (§ 21 Abs. 2 Z 4), hinsichtlich von Ansprechpersonen bei anderen Transportmitteln gilt Abs. 3 Z 3, sofern nicht der jeweilige Lenker des Fahrzeuges Ansprechperson ist (Paragraph 23, zweiter Satz), Name und Anschrift der Ansprechperson nach Paragraph 23, aus dem Kreis der in Österreich niedergelassenen zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugten Personen (Paragraph 21, Absatz 2, Ziffer 4.), hinsichtlich von Ansprechpersonen bei anderen Transportmitteln gilt Absatz 3, Ziffer 3,,
4. die Namen, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und zuständigen Sozialversicherungsträger sowie die Staatsangehörigkeit der nach Österreich innerhalb des Meldezeitraums voraussichtlich in Österreich tätigen Arbeitnehmer,

11. § 19 Abs. 7 Z 7 lautet:

die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages,

12. § 21 Abs. 2 Z 1 entfällt

(2) Absatz 2 Abweichend von Abs. 1 sind, ausgenommen im Fall eines mobilen Arbeitnehmers im Transportbereich, die Unterlagen im Inland bei Abweichend von Absatz eins, sind, ausgenommen im Fall eines mobilen Arbeitnehmers im Transportbereich, die Unterlagen im Inland bei

1. der in der Meldung nach § 19 Abs. 3 Z 3 genannten Ansprechperson, oder

9. § 19 Abs. 4 Z 9 lautet:

9. Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnlichen Personen,

10. § 19 Abs. 7 Z 2 bis 4 lautet:

2. Name und Anschrift der nach den Vorschriften des Sitzstaates des Arbeitgebers zur Vertretung des Arbeitgebers nach außen Berufenen, 3. Name und Anschrift der in Österreich anwesenden Ansprechperson, die Aufgaben nach § 23 bei einer Kontrolle am Arbeits(Einsatz)ort wahrnehmen kann, 4. die Namen, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und zuständigen Sozialversicherungsträger sowie die Staatsangehörigkeit der innerhalb des Meldezeitraums voraussichtlich in Österreich tätigen Arbeitnehmer,

11. § 19 Abs. 7 Z 7 lautet:

die Art der Tätigkeit und Verwendung des Arbeitnehmers,

12. § 21 Abs. 2 Z 1 entfällt

13. In § 21 Abs. 2 werden die Z 2 bis 4 und der Schlussteil durch folgende Z 1 bis 3 und folgenden Schlussteil ersetzt:

1. einer im Inland eingetragenen Zweigniederlassung, an der der ausländische Arbeitgeber seine Tätigkeit nicht nur gelegentlich ausübt, oder 2. einer inländischen selbständigen Tochtergesellschaft oder der inländischen

<p>14. § 23 Abs. 1 lautet:</p> <p>(1) Die in der Meldung nach § 19 Abs. 3 Z 3 genannte Ansprechperson hat nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes Unterlagen bereitzuhalten, Dokumente entgegenzunehmen und Auskünfte zu erteilen. Die Ansprechperson hat dem Kreis der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer anzugehören oder eine in Österreich niedergelassene und zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugte Person (§ 21 Abs. 2 Z 4) zu sein. Bei der Entsendung von mobilen Arbeitnehmern im Transportbereich ist der jeweilige Lenker des Kraftfahrzeuges Ansprechperson, es sei denn, der Arbeitgeber meldet eine zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugte Person (§ 21 Abs. 2 Z 4) als Ansprechperson.</p> <p>15. Die Überschrift zu § 26a lautet:</p> <p>Verstöße im Zusammenhang mit den Melde- und Bereithaltungspflichten bei Entsendung im Straßenverkehr</p> <p>16. Die Überschrift zu § 27a lautet:</p> <p>Vereitelungshandlungen im Zusammenhang mit der Kontrolle bei Entsendung im Straßenverkehr</p>	<p>Muttergesellschaft eines Konzerns im Sinne des § 15 AktG oder § 115 GmbHG oder 3. einem im Inland niedergelassenen berufsmäßigen Parteienvertreter im Sinne des Wirtschaftstreuhandberufsgesetzes 2017 (WTBG), BGBl. I Nr. 137/2017, der Rechtsanwaltsordnung (RAO), RGBl. Nr. 96/1868 und der Notariatsordnung (NO), RGBl. Nr. 75/1871, bereitzuhalten oder unmittelbar an den in den Z 1 bis 3 genannten Orten und im Zeitpunkt der Erhebung in elektronischer Form zugänglich zu machen, sofern dies in der Meldung nach § 19 Abs. 3 Z 9 angeführt ist. Erfolgt die Erhebung des Amtes für Betrugsbekämpfung oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse außerhalb der Geschäftszeiten des berufsmäßigen Parteienvertreters, hat dieser nach Aufforderung durch das Amt für Betrugsbekämpfung oder der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse die Unterlagen bis zum Ablauf des zweitfolgenden Werktages zu übermitteln. Für die Übermittlung gebührt kein Ersatz der Aufwendungen.</p> <p>14. § 23 Abs. 1 lautet:</p> <p>(1) Die in der Meldung nach § 19 Abs. 3 Z 3 genannte Ansprechperson muss ihre Aufgaben bei einer Kontrolle am Arbeit(Einsatz)ort wahrnehmen können, wie nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes Unterlagen zugänglich machen, Dokumente entgegennehmen und Auskünfte erteilen. Die Ansprechperson muss in Österreich anwesend sein. Sie kann insbesondere ein nach Österreich entsandter Arbeitnehmer oder eine in Österreich niedergelassene und zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugte Person (§ 21 Abs. 2 Z 3) sein.</p> <p>15. Die Überschrift zu § 26a lautet:</p> <p>Verstöße im Zusammenhang mit den Melde- und Bereithaltungspflichten im Straßenverkehr</p> <p>16. Die Überschrift zu § 27a lautet:</p> <p>Vereitelungshandlungen im Zusammenhang mit der Kontrolle im Straßenverkehr</p>
---	---

18. § 31 Abs. 1 bis 3 lautet:

(1) Die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde hat dem Arbeitgeber im Sinne der §§ 3 Abs. 2, 8 Abs. 1 oder 19 Abs. 1, bei einer grenzüberschreitenden Überlassung dem Überlasser, die Ausübung der den Gegenstand der Dienstleistung bildenden Tätigkeit für die Dauer von mindestens einem Jahr und höchstens fünf Jahren zu untersagen, wenn der Arbeitgeber gemäß Die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde hat dem Arbeitgeber im Sinne der Paragraphen 3, Absatz 2,, 8 Absatz eins, oder 19 Absatz eins,, bei einer grenzüberschreitenden Überlassung dem Überlasser, die Ausübung der den Gegenstand der Dienstleistung bildenden Tätigkeit für die Dauer von mindestens einem Jahr und höchstens fünf Jahren zu untersagen, wenn der Arbeitgeber gemäß

1. den §§ 26 Abs. 1 Z 1 oder Z 2 oder 27 Abs. 2 oder 3 wiederholt oder den Paragraphen 26, Absatz eins, Ziffer eins, oder Ziffer 2, oder 27 Absatz 2, oder 3 wiederholt oder
2. den §§ 28 oder 29 Abs. 1 in Bezug auf mehr als drei Arbeitnehmer oder im Wiederholungsfall nach den §§ 28 oder 29 Abs. 1 den Paragraphen 28, oder 29 Absatz eins, in Bezug auf mehr als drei Arbeitnehmer oder im Wiederholungsfall nach den Paragraphen 28, oder 29 Absatz eins, rechtskräftig bestraft wurde oder ihm eine solche Bestrafung zuzurechnen ist. Eine Bestrafung ist dem Arbeitgeber dann zuzurechnen, wenn diese Bestrafung gegen den Arbeitgeber selbst oder gegen den zur Vertretung nach außen Berufenen (§ 9 Abs. 1 VStG) oder gegen den verantwortlich Beauftragten (§ 9 Abs. 2 oder 3 VStG) rechtskräftig verhängt wurde. § 19 VStG (ausgenommen § 19 Abs. 2 letzter Satz VStG) ist für die Bemessung des Zeitraums der Untersagung sinngemäß anzuwenden. Der Bescheid über die Untersagung der

17. In § 27a erhält der bisherige Text die Absatzbezeichnung „(1)“; folgender Abs. 2 wird angefügt:

(2) Wer als Verkehrsunternehmer die erforderlichen Unterlagen entgegen § 12 Abs. 1a oder 1b nicht übermittelt, begeht unabhängig von der Anzahl der von der Verwaltungsübertretung betroffenen Arbeitnehmer eine einzige Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 40 000 Euro zu bestrafen.

18. § 31 Abs. 1 bis 3 lautet:

(1) Die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde hat dem Arbeitgeber im Sinne der §§ 3 Abs. 2, 8 Abs. 1, 19 Abs. 1 oder dem Verkehrsunternehmer im Sinne des 19a, bei einer grenzüberschreitenden Überlassung dem Überlasser, die Ausübung der den Gegenstand der Dienstleistung bildenden Tätigkeit für die Dauer von mindestens einem Jahr und höchstens fünf Jahren zu untersagen, wenn der Arbeitgeber oder Verkehrsunternehmer gemäß 1. den §§ 26 Abs. 1 Z 1 oder Z 2, oder 26a Abs. 1, oder 27 Abs. 2 oder 3, oder 27a wiederholt oder 2. den §§ 28 oder 29 Abs. 1 in Bezug auf mehr als drei Arbeitnehmer oder im Wiederholungsfall nach den §§ 28 oder 29 Abs. 1 rechtskräftig bestraft wurde oder ihm eine solche Bestrafung zuzurechnen ist. Eine Bestrafung ist dem Arbeitgeber oder Verkehrsunternehmer dann zuzurechnen, wenn diese Bestrafung gegen den Arbeitgeber oder Verkehrsunternehmer selbst oder gegen den zur Vertretung nach außen Berufenen (§ 9 Abs. 1 VStG) oder gegen den verantwortlich Beauftragten (§ 9 Abs. 2 oder 3 VStG) rechtskräftig verhängt wurde. § 19 VStG (ausgenommen § 19 Abs. 2 letzter Satz VStG) ist für die Bemessung des Zeitraums der Untersagung sinngemäß anzuwenden. Der Bescheid über die Untersagung der Dienstleistung ist dem Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft im Hinblick auf die §§ 373a bis 373e der Gewerbeordnung 1994, BGBl. Nr. 194/1994, sowie der Zentralen Koordinationsstelle elektronisch zu übermitteln. (2) Von einer Untersagung nach Abs. 1 ist abzusehen, wenn der Arbeitgeber, Verkehrsunternehmer oder der Überlasser glaubhaft macht, dass er konkrete technische, organisatorische oder personelle Maßnahmen getroffen hat, die geeignet sind, die nochmalige Begehung der Verwaltungsübertretung zu verhindern und die Einbringung der verhängten Geldstrafe erfolgt ist. Als derartige Maßnahmen gelten etwa 1. die

Dienstleistung ist dem Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft im Hinblick auf die §§ 373a bis 373e der Gewerbeordnung 1994, BGBl. Nr. 194/1994, sowie der Zentralen Koordinationsstelle elektronisch zu übermitteln. rechtskräftig bestraft wurde oder ihm eine solche Bestrafung zuzurechnen ist. Eine Bestrafung ist dem Arbeitgeber dann zuzurechnen, wenn diese Bestrafung gegen den Arbeitgeber selbst oder gegen den zur Vertretung nach außen Berufenen (Paragraph 9, Absatz eins, VStG) oder gegen den verantwortlich Beauftragten (Paragraph 9, Absatz 2, oder 3 VStG) rechtskräftig verhängt wurde. Paragraph 19, VStG (ausgenommen Paragraph 19, Absatz 2, letzter Satz VStG) ist für die Bemessung des Zeitraums der Untersagung sinngemäß anzuwenden. Der Bescheid über die Untersagung der Dienstleistung ist dem Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft im Hinblick auf die Paragraphen 373 a, bis 373e der Gewerbeordnung 1994, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1994,, sowie der Zentralen Koordinationsstelle elektronisch zu übermitteln.

(2) Von einer Untersagung nach Abs. 1 ist abzusehen, wenn der Arbeitgeber oder der Überlasser glaubhaft macht, dass er konkrete technische, organisatorische oder personelle Maßnahmen getroffen hat, die geeignet sind, die nochmalige Begehung der Verwaltungsübertretung zu verhindern und die Einbringung der verhängten Geldstrafe erfolgt ist. Als derartige Maßnahmen gelten etwa Von einer Untersagung nach Absatz eins, ist abzusehen, wenn der Arbeitgeber oder der Überlasser glaubhaft macht, dass er konkrete technische, organisatorische oder personelle Maßnahmen getroffen hat, die geeignet sind, die nochmalige Begehung der Verwaltungsübertretung zu verhindern und die Einbringung der verhängten Geldstrafe erfolgt ist. Als derartige Maßnahmen gelten etwa

1. die Einführung eines qualitativ hochwertigen Berichts- und Kontrollwesens,
2. die Einschaltung eines Organs der inneren Revision zur regelmäßigen Überprüfung der Einhaltung der maßgeblichen Vorschriften,
3. die Einführung von internen Haftungs- und Schadenersatzregelungen zur Einhaltung der maßgeblichen Vorschriften.

Einführung eines qualitativ hochwertigen Berichts- und Kontrollwesens, 2. die Einschaltung eines Organs der inneren Revision zur regelmäßigen Überprüfung der Einhaltung der maßgeblichen Vorschriften, 3. die Einführung von internen Haftungs- und Schadenersatzregelungen zur Einhaltung der maßgeblichen Vorschriften. (3) Die Bezirksverwaltungsbehörde hat bei der Beurteilung nach Abs. 2 das Vorbringen des Arbeitgebers, des Verkehrsunternehmers oder des Überlassers zu prüfen und die von diesem gesetzten Maßnahmen in ein Verhältnis zur Anzahl und zur Schwere der begangenen Verwaltungsübertretungen zu setzen. Bei der Beurteilung der Schwere der Verwaltungsübertretungen ist insbesondere die Zahl der BGBl. I - Ausgegeben am 26. April 2024 - Nr. 45 4 von 5 www.ris.bka.gv.at betroffenen Arbeitnehmer und bei einer Verwaltungsübertretung nach § 29 Abs. 1 das Ausmaß der Unterentlohnung zu berücksichtigen.

(3) Die Bezirksverwaltungsbehörde hat bei der Beurteilung nach Abs. 2 das Vorbringen des Arbeitgebers oder des Überlassers zu prüfen und die von diesem gesetzten Maßnahmen in ein Verhältnis zur Anzahl und zur Schwere der begangenen Verwaltungsübertretungen zu setzen. Bei der Beurteilung der Schwere der Verwaltungsübertretungen ist insbesondere die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer und bei einer Verwaltungsübertretung nach § 29 Abs. 1 das Ausmaß der Unterentlohnung zu berücksichtigen.

19. § 32 Abs. 1 Z 1 lautet:

1. nach den §§ 26, 27 Abs. 1, 2 oder 3, 28 das Amt für Betrugsbekämpfung, in den Fällen des § 29 Abs. 1 in Verbindung mit § 13 das Kompetenzzentrum LSDB,

20. § 39 lautet:

Inländische Verwaltungsbehörden und Gerichte, die gemäß § 36 Z 2 oder 3 mit dem Ersuchen oder Entsprechen von Ersuchen um Zustellung und Vollstreckung von Entscheidungen befasst sind, haben zu diesem Zweck IMI zu verwenden.

21. § 41 Abs. 1 lautet:

(1) Für die Anwendung dieses Bundesgesetzes gilt als Abgabestelle im Sinne des § 2 Z 4 des Zustellgesetzes (ZustG), BGBl. Nr. 200/1982, auch die im Inland gelegene Betriebsstätte, Betriebsräumlichkeit, auswärtige Arbeitsstelle oder Arbeitsstätte, an der der Arbeitnehmer tätig ist. Für eine Zustellung an dieser Abgabestelle kann sowohl die Person, für die das Dokument inhaltlich bestimmt ist (Empfänger im materiellen Sinn) als auch die in § 19 Abs. 3 Z 3 bezeichnete Ansprechperson als Empfänger im Sinne des § 2 Z 1 ZustG bezeichnet werden. An dieser Abgabestelle darf der in § 19 Abs. 3 Z 3 bezeichneten Ansprechperson auch dann zugestellt werden, wenn der Empfänger im materiellen Sinn als Empfänger im Sinne des § 2 Z 1 ZustG bezeichnet wurde oder der Empfänger im materiellen Sinn sich nicht regelmäßig an der

19. § 32 Abs. 1 Z 1 lautet:

1. nach den §§ 26, 26a, 27 Abs. 1, 2 oder 3, 27a, 27b, 27c und 28 das Amt für Betrugsbekämpfung, in den Fällen des § 29 Abs. 1 in Verbindung mit § 13 das Kompetenzzentrum LSDB,

20. § 39 lautet:

§ 39. Inländische Verwaltungsbehörden und Gerichte, die gemäß § 36 Z 2 oder 3 mit der Zustellung oder Vollstreckung von Entscheidungen befasst sind, haben vorrangig IMI zu verwenden. Für die Zustellung einer Entscheidung in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat gilt davon abweichend § 45 zweiter Satz. Die Rechtswirksamkeit behördlicher Handlungen der Zustellung und Vollstreckung bleibt vom Grundsatz der vorrangigen Verwendung des IMI unberührt.

21. § 41 Abs. 1 lautet:

(1) Für die Anwendung dieses Bundesgesetzes gilt als Abgabestelle im Sinne des § 2 Z 4 des Zustellgesetzes (ZustG), BGBl. Nr. 200/1982, auch die im Inland gelegene Betriebsstätte, Betriebsräumlichkeit, auswärtige Arbeitsstelle oder Arbeitsstätte, an der der Arbeitnehmer tätig ist. Für eine Zustellung an dieser Abgabestelle kann sowohl die Person, für die das Dokument inhaltlich bestimmt ist (Empfänger im materiellen Sinn) als auch die in § 19 Abs. 3 Z 3 bezeichnete Ansprechperson als Empfänger im Sinne des § 2 Z 1 ZustG bezeichnet werden. An dieser Abgabestelle darf der in § 19 Abs. 3 Z 3 bezeichneten Ansprechperson auch dann zugestellt werden, wenn der Empfänger im materiellen Sinn als Empfänger im Sinne des § 2 Z 1 ZustG bezeichnet wurde oder der Empfänger im materiellen Sinn sich nicht regelmäßig an der

Abgabestelle aufhält. Wurde entgegen § 19 Abs. 3 Z 3 keine Ansprechperson bezeichnet oder kann der aus dem Kreis der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer bezeichneten Ansprechperson nicht zugestellt werden, darf Arbeitnehmern des ausländischen Arbeitgebers zugestellt werden, wobei es auf den regelmäßigen Aufenthalt des Empfängers im materiellen Sinn oder des Empfängers im Sinne des § 2 Z 1 ZustG nicht ankommt. Die in § 19 Abs. 3 Z 3 bezeichnete Ansprechperson kann auch für Zustellungen außerhalb dieser Abgabestelle als Empfänger im Sinne des § 2 Z 1 ZustG bezeichnet werden.

22. § 45 lautet:

§45 Die inländische Behörde, die eine in § 42 genannte Entscheidung gefällt hat, hat zu veranlassen, dass diese Entscheidung einem Beschuldigten mit Sitz oder Wohnsitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat zugestellt wird. Erscheint die Zustellung im Inland nach § 41 und den Regelungen des Zustellgesetzes im Vorhinein aussichtslos oder erweist sie sich als unmöglich, ist eine Zustellung im Mitgliedstaat, in dem der Beschuldigte seinen Sitz oder Wohnsitz hat, entsprechend § 46 zu veranlassen.

24. § 60 lautet:

Auf das Verfahren der Vollstreckung verwaltungsbehördlicher Entscheidungen anderer EU-Mitgliedstaaten oder EWR-Staaten sind das Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 (VVG), BGBl Nr. 53/1991, und § 6 des EU-Verwaltungsstrafvollstreckungsgesetzes (EU-VStVG), BGBl. I Nr. 3/2008, anzuwenden.

Abgabestelle aufhält. Wurde entgegen § 19 Abs. 3 Z 3 keine Ansprechperson bezeichnet oder kann der Ansprechperson, ausgenommen jener nach § 21 Abs. 2 Z 3, an der Abgabestelle nicht zugestellt werden, darf Arbeitnehmern des ausländischen Arbeitgebers zugestellt werden, wobei es auf den regelmäßigen Aufenthalt des Empfängers im materiellen Sinn oder des Empfängers im Sinne des § 2 Z 1 ZustG nicht ankommt. Die in § 19 Abs. 3 Z 3 bezeichnete Ansprechperson kann auch für Zustellungen außerhalb dieser Abgabestelle als Empfänger im Sinne des § 2 Z 1 ZustG bezeichnet werden.

22. § 45 lautet:

§ 45. Die inländische Behörde, die eine in § 42 genannte Entscheidung gefällt hat, hat zu veranlassen, dass diese Entscheidung einem Beschuldigten mit Sitz oder Wohnsitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder EWR-Staat zugestellt wird. Erscheint die Zustellung im Inland nach § 41 und den Regelungen des ZustG im Vorhinein aussichtslos oder erweist sie sich als unmöglich, ist zunächst entsprechend § 11 ZustG eine Zustellung im Postweg in demjenigen Mitgliedstaat zu versuchen, in dem der Beschuldigte seinen Sitz oder Wohnsitz hat. Erweist sich der Versuch einer Zustellung im Postweg als ergebnislos oder als für das weitere Verfahren nicht zweckentsprechend, hat die inländische Behörde die Zustellung entsprechend § 46 zu veranlassen.

23. In § 46 Abs. 3 erhalten die Z 1 und 2 die Bezeichnungen „2.“ und „3.“; folgende Z 1 wird eingefügt:

1. Informationen und Dokumente, aus denen ein vorangegangener Zustellversuch im Postweg nach § 45 hervorgeht;

24. § 60 lautet:

§ 60. Auf das Verfahren der Vollstreckung verwaltungsbehördlicher Entscheidungen anderer EU-Mitgliedstaaten oder EWR-Staaten sind § 54b VStG, das Verwaltungsvollstreckungsgesetz 1991 (VVG), BGBl Nr. 53/1991, und § 6 des EU-Verwaltungsstrafvollstreckungsgesetzes (EU-VStVG), BGBl. I Nr. 3/2008, anzuwenden.

25. Dem § 72 wird folgender Abs. 13 angefügt:

(13) § 12 Abs. 1a und 1b, § 19 Abs. 2 bis 4 und 7, § 21 Abs. 2, § 23, die Überschrift zu § 27a, § 27a Abs. 2, § 31 und § 41 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 45/2024 treten mit Ablauf des Tages ihrer Kundmachung in Kraft und sind auf Entsendungen, Überlassungen und Einsätze anzuwenden, die nach dem Tag ihrer Kundmachung begonnen haben. § 32 Abs. 1 Z 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 45/2024 tritt mit Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft und ist auch auf Verwaltungsstrafverfahren anzuwenden, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Bestimmung vor der Bezirksverwaltungsbehörde oder dem Landesverwaltungsgericht anhängig sind.

Teil 2

Übersicht Judikatur im April 2024

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
AngG	12.04.2024	9ObA94/23y	Kein Feststellungsinteresse bei der Frage ob Regeln des ORF-G wegen Verfassungswidrigkeit unangewendet zu bleiben haben.	Der Betriebsrat des bekl. AG begehrt die Feststellung das auf die AN in diesem Betrieb die §§ 7a (4), 11 und 50 (10) ORF-G nicht anwendbar sind. Diese würden eine Kürzung der Abfertigungsanwartschaften, Kürzung der Wohnungs-, Familien- und Kinderzulage und eine Offenlegung der Gehälter für ORF Mitarbeitern regeln. Der Betriebsrat gibt an die Regeln seien verfassungswidrig. Der OGH wies den Antrag zurück mit der Begründung, dass die objektive Rechtslage nicht feststellungsfähig ist, besonders nicht die Kontrolle einer Norm auf ihre Verfassungsmäßigkeit, dies weil hier kein Feststellungsinteresse vorliegt.
AngG, AZG	24.04.2024	8ObA9/23s	Kein Anspruch auf rückwirkende Herausgabe von alten Arbeitszeitaufzeichnungen nach Verfall.	Der AN als Kläger war beim AG als Beklagter als Installateur tätig, die Zeitaufzeichnung erfolgte digital und wurde 1x pro Monat ausgedruckt und dem AG überreicht. Diese Ausdrücke wurden den AN auf Verlangen auch zur Verfügung gestellt, der AN hat das in diesem Fall aber nie gefordert. Erst nach Kündigung verlangte er rückwirkend die Aufzeichnungen. § 26 (8) AZG normiert, dass AN 1x monatlich einen Anspruch auf die Übermittlung der Arbeitsaufzeichnung haben, wenn der AN es verlangt. Es gibt aber keine rückwirkende Übermittlungspflicht für Aufzeichnungen früherer Monate. Weiters wird im Kollektivvertrag für eisen- und metallverarbeitende

				Gewerbe in Abschnitt XX. Punkt 1 eine Verfallsfrist angeordnet, wonach alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bei sonstigem Verfall binnen 6 Monaten ab Fälligkeit/ Bekanntwerden schriftlich geltend gemacht werden müssen, ansonsten verfallen sie. Diese Klausel ist auch hier anwendbar. Der Revision wurde daher keine Folge gegeben.
AngG, BEinstG	17.04.2024	8ObA6/24a	Unverzüglichkeit einer Entlassung nach begründendem Vorfall.	Eine Entlassung muss sofort nach Kenntnis des Entlassungsgrundes ausgesprochen werden, wird dies unterlassen verwirkt der Entlassungsgrund. Dieser Unverzüglichkeitsgrundsatz darf aber auch nicht überspannt werden. Es reichen auch bestimmte vorläufige Maßnahmen des AG die dem AN unmissverständlich signalisieren, dass eine Weiterbeschäftigung unzumutbar ist. Die Frage ob die Voraussetzung der Unverzüglichkeit erfüllt ist, ist immer im Einzelfall zu prüfen. Im vorliegenden Fall wurde die Entlassung erst 17 Tage nach dem begründenden Vorfall gesetzt. Nachdem es früher möglich gewesen wäre war die Entlassung zu spät und damit nicht wirksam.
BEinstG, GIBG	25.04.2024	8ObA70/23m	Sexuelle Belästigung rechtfertigt auch die Kündigung eines begünstigten Behinderten, wenn eine Weiterbeschäftigung unzumutbar.	Eine junge Dame absolvierte in einem Betrieb ein Praktikum und wurde dort durch sexistische Witze und anzügliche Bemerkungen eines Mitarbeiters belästigt und meldete dies. Eine Entlassung war nur schwer möglich, da der AN als „begünstigter Behinderter“ eingestellt war. Er kann nur ohne Zustimmung des Behindertenausschusses entlassen werden, wenn ein grobes Fehlverhalten vorliegt. Dies wollte der AG hier geltend machen und sprach dem AN die fristlose Entlassung aus. Entgegen der Vorinstanzen sah der OGH die sexuelle Belästigung als grobe Ehrbeleidigung und „der Mann musste das besser wissen“.

				Die Entlassung blieb somit laut OGH wirksam, weil seine Weiterbeschäftigung somit unzumutbar war.
MSchG	24.04.2024	8ObA3/24k	Keine gleichheitswidrige Diskriminierung durch Stichtagsregelung einer Norm, die dadurch erst später Gültigkeit erlangt.	Die Klägerin beklagte, dass die Regelung des § 40 (29) MSchG diskriminierend und verfassungswidrig sei. Der VfGH lehnte dies ab mit der Begründung, dass es dem Gesetzgeber obliegt ab wann er einer neuen Regelung Gültigkeit verleiht, die Klägerin kann nicht dadurch diskriminiert werden, dass eine begünstigende Regelung erst später, als es für sie günstig wäre, Gültigkeit erlangt. Auch der OGH sieht keine Verletzung des Gleichheitsgebots bei einer zeitlichen Differenzierung durch eine Stichtagsregelung.
AngG, MSchG	22.04.2024	8ObA85/23t	Befristetes Arbeitsverhältnis zur Erprobung zur Umgehung des Mutterschutzes.	Sollte nach dem Probemonat noch ein befristetes Dienstverhältnis zur Erprobung abgeschlossen werden, muss explizit bei Vertragsabschluss darauf hingewiesen werden. In diesem Fall tat der AG dies nicht, nachdem die klagenden AN ihm dann ihre Schwangerschaft mitteilte, erklärte dieser das die Beschäftigung nach dem Ende der Befristung nicht weitergeführt wird. In dem Fall, hat der Beklagte als Arbeitgeber versucht den Mutterschutz der AN durch eine solches befristetes Dienstverhältnis zur Erprobung zu umgehen. Mangels Mitteilung dass ein die vertragliche Befristung zur Erprobung dient, war die Vereinbarung unzulässig.
MSchG	11.04.2024	9ObA91/23g	Eine Weiterbeschäftigung an einem aufgelösten Unternehmens-Standort ist nicht zumutbar.	Während des Mutterschutzes kann ein Gericht einer Kündigung zustimmen, wenn der Dienstgeber nachweisen kann das es unzumutbar ist das Arbeitsverhältnis aufrecht zu erhalten. Im vorliegenden Fall wurde der Betrieb in Graz geschlossen. Allen Mitarbeitern wurde die Weiterbeschäftigung am Standort Wien angeboten, die beklagte AN lehnte dies jedoch ab. Es ist auch

				Großunternehmen nicht zumutbar einen AN an einem aufgelösten Dienstort zu behalten und die damit verbundenen Kosten zu tragen. Die Kündigung war zulässig, trotz der Beschränkung auf wichtige Gründe.
MSchG	17.04.2024	10ObS4/24x	Kein Wochengeldanspruch bei Anspruch gegenüber anderen gesetzlichen Versicherungsträger	Wenn der Versicherungsfall der Mutterschaft bereits vor Beginn der Pflichtversicherung z.B. wegen eines individuellen Beschäftigungsverbots, eintritt, beginnt der Anspruch auf Wochengeld ausnahmsweise schon mit dem Eintritt des Versicherungsfalles. Dies aber nur dann, wenn "keine Anspruchsberechtigung gegenüber einem anderen gesetzlichen Krankenversicherungsträger besteht". Auch ein Anspruch gegenüber einer Landes-Krankenfürsorgeeinrichtung schadet einem solchen „ausnahmsweisen Wochengeldanspruch“

Teil 1
Übersicht Gesetzesänderungen im Mai 2024

Kurztitel	Langtitel	Zuletzt geändert durch	Änderungen	Ausgegeben am	In Kraft ab
/	/	/	/	/	/

Teil 2

Übersicht Judikatur im Mai 2024

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
AngG	29.05.2024	9 ObA 20/24t	Entlassungsanfechtung	<p>Unter den Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit im Sinne des § 27 Z 1 Fall 3 AngG fällt jede Handlung oder Unterlassung eines Angestellten, die mit Rücksicht auf ihre Beschaffenheit und ihre Rückwirkung auf das Arbeitsverhältnis den Angestellten des dienstlichen Vertrauens seines Arbeitgebers unwürdig erscheinen lässt, weil dieser befürchten muss, dass der Angestellte seine Pflichten nicht mehr getreulich erfüllen werde, sodass dadurch die dienstlichen Interessen des Arbeitgebers gefährdet sind. Maßgebend ist, ob das Verhalten des Angestellten das Vertrauen des Arbeitgebers so schwer erschüttert hat, dass diesem die Fortsetzung des Dienstverhältnisses (auch nur bis zum nächsten Kündigungstermin oder bis zum Ablauf der Vertragszeit) nicht mehr zugemutet werden kann.</p> <p>Die übereinstimmende Rechtsauffassung aller Instanzen hat ergeben, dass die vorschriftswidrige Benutzung der Betriebsein- und -abfahrt und der Betriebsumkehren durch den Kläger eine von der beklagten Arbeitgeberin nicht tolerierte Gefahr für den restlichen Verkehr dargestellt habe und der mehrfache Verstoß des Klägers gegen die internen Richtlinien sowie das Widersetzen gegen die Anweisungen seiner Vorgesetzten zu einem</p>

				<p>schwerwiegenden Vertrauensbruch geführt habe, der seine Weiterbeschäftigung unzumutbar erscheinen habe lassen und somit die Beklagte zur Entlassung des Klägers berechnigte.</p> <p>Ob eine Entlassung rechtzeitig oder verspätet vorgenommen wurde, lässt sich ebenfalls nur nach den Umständen des Einzelfalls beurteilen. Nach den Feststellungen war der Geschäftsführerin der Beklagten der die Entlassung begründende Sachverhalt am Freitag, dem 21. 4. 2023, bekannt geworden. Die trotz Verwarnung und Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen uneinsichtige Reaktion des Klägers und die in der Folge der Geschäftsführerin erstmals bekannt gewordenen weiteren Verfehlungen des Klägers ergaben für diese einen Gesamtsachverhalt, den diese über das Wochenende ua mit dem Regionalleiter, dem Vorstand, dem Vorgesetzten des Klägers und dessen Stellvertreter sowie der Rechtsvertreterin der Beklagten abklärte. Nach Beendigung dieser Erhebungen am Montag, den 24. 4. 2023 um circa 12 Uhr, informierte sie den Vorstand von den Ergebnissen, der um 15 Uhr die Zustimmung zur Entlassung erteilte. Mit dem Ausspruch der Entlassung an diesem Tag wurde daher der Unverzüglichkeitsgrundsatz gewahrt.</p> <p>Insgesamt war die Entlassung daher berechnigt und rechtzeitig.</p>
AZG	29.05.2024	9 ObA 86/23x	Nachtschicht-zuschlag ohne Mindestdauer der	Die Beklagte führt gewerbsmäßig Personentransporte mit Autobussen durch und ist Mitglied des Fachverbandes der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtunternehmungen,

			<p>erbrachten Leistung</p>	<p>Berufsgruppe Autobus der Wirtschaftskammer Österreich. Die Klägerin war von 5. 9. 2021 bis zu ihrem Pensionsantritt am 1. 3. 2023 bei der Beklagten als Linienbusfahrerin im Ausmaß von 20 Stunden pro Woche beschäftigt. Auf das Dienstverhältnis ist der Kollektivvertrag für Dienstnehmer in den privaten Autobusbetrieben (KV) anwendbar. Ihr Bruttostundenlohn betrug 13,57 EUR. Von 1. 7. bis zum 31. 12. 2022 arbeitete sie an 122 Tagen und trat dabei ihren Dienst täglich um 4:42 Uhr an.</p> <p>Die Klägerin</p> <p>begehrte 504,26 EUR sA. Sie habe ihren Dienst jeweils um 4:42 Uhr angetreten. Daher stehe ihr gemäß Punkt 2. lit b der Lohnordnung des KV pro Tag für jeweils 18 Minuten ein Nachtzuschlag von 100 % des Bruttostundenlohns zu. Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Während im ersten Teil des KV allgemeine Bestimmungen enthalten seien, regle der als „Lohnordnung“ bezeichnete zweite Teil lohngestaltende Fragen. Eine Mindestdauer für die Nachtarbeit wie in Punkt III. 2. lit k 2. des 1. Teils des KV sei in der Lohnordnung nicht vorgesehen. Offenkundig erfolge in der Lohnordnung gezielt eine eigenständige Definition des Begriffs „Nachtarbeit“, da auch der Zeitraum abweichend auf 5:00 Uhr ausgedehnt werde. Es sei davon auszugehen, dass die beiden Bestimmungen unterschiedliche Regelungsgebiete betreffen.</p> <p>Das Berufungsgericht teilte die Auffassung des Erstgerichts, dass es sich im 1. Teil des KV um die Regelung der Arbeitszeit iSd AZG, und im 2. Teil um Fragen der Entlohnung und Zulagen handle.</p> <p>Dies bestätigte der OGH; Die Bestimmung 2.b. der</p>
--	--	--	----------------------------	---

				Lohnordnung ist daher eigenständig auszulegen. Da sie selbst keine Mindestdauer für eine Zulage vorsieht und es auch sonst keine Anhaltspunkte dafür gibt, dass die Kollektivvertragsparteien eine Mindestdauer vorsehen wollten, stehen die Zuschläge nach Punkt 2.b. für Dienstleistungen im Gelegenheits- und Linienverkehr zwischen 24:00 Uhr und 5:00 Uhr unabhängig von einer Mindestdauer der in dieser Zeit erbrachten Dienstleistung zu.
--	--	--	--	---

Teil 1

Übersicht Gesetzesänderungen im Juni 2024

Kurztitel	Langtitel	Zuletzt geändert durch	Änderungen	Ausgegeben am	In Kraft ab
AschG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz	BGBl. I Nr. 56/2024	<p>1. Im Inhaltsverzeichnis zum 9. Abschnitt wird vor § 102 der Eintrag zu § 101a „§ 101a. Erleichterungen bei Betriebsübergaben“ neu eingefügt.</p> <p>2. Im 9. Abschnitt wird vor § 102 samt Überschrift folgender § 101a samt Überschrift eingefügt: „Erleichterungen bei Betriebsübergaben § 101a. Im Fall einer Betriebsübergabe gilt für die Dauer von zwei Jahren ab Übergabe:</p> <p>1. Werden Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt, so darf die Mitteilung an das Arbeitsinspektorat nach § 10 Abs. 8 innerhalb dieses zweijährigen Zeitraums erfolgen.</p> <p>2. Der Arbeitsschutzausschuss ist abweichend von § 88 Abs. 5 erster Satz nur mindestens einmal</p>	05.06.2024	01.01.2024

			<p>innerhalb der zwei Jahre einzuberufen. Vorsitz, Einladung und Protokoll sind in diesem Zeitraum an keine Formerfordernisse gebunden, § 88 Abs. 4, Abs. 5 letzter Satz und Z 1 bis 3 sowie Abs. 7 und 8 kommen nicht zur Anwendung.“</p> <p>3. Dem § 131 wird folgender Abs. 21 angefügt: „(21) Das Inhaltsverzeichnis zu § 101a und § 101a samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 56/2024 treten mit 1. Jänner 2024 in Kraft.“</p>		
--	--	--	---	--	--

Teil 2

Übersicht Judikatur im Juni 2024

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
AngG, GIBG	17.06.2024	OGH am 22.05.2024 8ObA18/24s	Auflösung befristeter Dienstverträge bei schwangeren Arbeitnehmerinnen	<p>Schwangere Arbeitnehmerin in einem befristeten Dienstverhältnis, Befristung wurde ausdrücklich zur Erprobung vereinbart. Vor Ablauf der Befristung teilte die Arbeitnehmerin ihrem Arbeitgeber mit, dass sie eine notwendige Ausbildung schwangerschaftsbedingt wahrscheinlich nicht antreten könne. Nach dieser Mitteilung ließ der Arbeitgeber das befristete Dienstverhältnis auslaufen. Daraufhin begehrte die Arbeitnehmerin die Feststellung eines unbefristeten Dienstverhältnisses gem § 12 Abs 7 S 2 GIBG. Danach kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden, wenn befristetes Dienstverhältnis wegen des Geschlechtes nicht verlängert wird.</p> <p>Der Arbeitgeber brachte vor, dass er sich für das Auslaufen entschieden habe, weil die Arbeitnehmerin die Ausbildung abgelehnt habe. Dem OGH zu Folge habe die Arbeitnehmerin aber lediglich darauf hingewiesen, dass sie die Ausbildung schwangerschaftsbedingt nicht „termingerecht“ wahrnehmen könnte.</p> <p>OGH: Eine Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses wegen der Schwangerschaft ist eine unmittelbare</p>

				Diskriminierung wegen des Geschlechts.
AngG, EFZG	17.06.2024	OGH am 14.05.2024 10ObS30/24w	Ruhen von Anspruch auf Rehabilitationsgeld bei normaler Fortführung des Arbeitsverhältnisses	Beim Kläger wurde vorübergehende Berufsunfähigkeit festgestellt, er erhielt daher auch Rehabilitationsgeld. Weil der Kläger/ Arbeitnehmer seine Berufstätigkeit weiter voll ausübte und volles Entgelt erhielt wurde der Anspruch auf Rehabilitationsgeld ruhend gestellt. Dagegen erhob der Arbeitnehmer außerordentliche Revision, weil die Voraussetzungen des Ruhens nicht vorlägen. Die untergeordneten Gerichte vertraten zurecht die Ansicht, dass der Fortbezug des Arbeitsentgelts bei aufrechtem Arbeitsverhältnis zum Ruhen des Rehabilitationsgelds führt, denn der Arbeitnehmer soll keine „doppelte Leistung“ beziehen, wenn er normal arbeiten kann.
ARG	12.6.2024	OGH am 16.05.2024 9ObA108/23g	Anspruch auf Zusatz-Urlaub auf COVID-Stationen im Krankenhaus	Der Betriebsrat in einem Krankenhaus forderte vom Betreiber, dass Mitarbeiter auf COVID-Stationen zusätzlichen Urlaub nach dem Kollektivvertrag der Ordensspitäler Österreichs erhalten sollten, ähnlich wie Mitarbeiter in Infektions- und TBC-Abteilungen. Während der Pandemie wurden im Krankenhaus des Beklagten spezielle COVID-Stationen eingerichtet. Der Kläger argumentiert, dass diese COVID-Stationen als Infektionsabteilungen gelten sollten, da die Arbeit dort besonders belastend war, der Beklagte bringt vor, dass kein Zusatzurlaub fällig sei. Die Vorinstanzen gaben dem Kläger recht, der Kollektivvertrag stellt nicht zwingend auf gesetzlich definierte Abteilungen ab, sondern auf die tatsächliche Belastung der Arbeitnehmer. Der OGH bestätigte diese Entscheidungen. Die

				Auslegung des Kollektivvertrags durch den Beklagten sei zu formalistisch, da der Vertrag auf die Belastungen durch die Tätigkeit abziele.
AZG, NSchG	10.06.2024	OGH am 14.05.2024 10ObS145/23f	Zuerkennung von Schwerarbeitszeiten bei Taxifahrern bei Wechsel zwischen Tag- und Nachtdiensten	Der Kläger ist Taxifahrer und war teils morgens, mittags und auch abends und nachts tätig, wobei er regelmäßig nachts auch bis 5 Uhr unterwegs war. Die PVA lehnte die Anerkennung von Schwerarbeitszeiten für mehrere Zeiträume ab, der Kläger begehrt die Feststellung, dass die geleisteten Beitragsmonate als Schwerarbeitsmonate anerkannt werden. Das Berufungsgericht wies das gänzlich ab, weil es keinen Wechsel zwischen Tag- und Nachtdiensten sah, welche für die Anerkennung von Schwerarbeit aber Voraussetzung sind. Der OGH widerspricht dem Berufungsgericht. Die Feststellungen des Erstgerichts sind unklar und unvollständig, näheres muss geklärt werden. Es ist für die Zuerkennung von Schwerarbeit tatsächlich ein Wechsel zwischen Tag- und Nachtdiensten erforderlich; wie das im vorliegenden Fall wirklich ist, geht aus den Erhebungen des Erstgerichts noch nicht hervor. Das Berufungsgericht hat die Voraussetzungen für die Anerkennung von Schwerarbeitszeiten nicht hinreichend geprüft. Die Sache wurde daher zurückverwiesen.
BUAG	28.05.2024	OGH am 25.04.2024 8ObA34/23t	Anwendung des BUAG bei Arbeitskräfteüberlassung in der Bau-Branche	Die Klägerin ist die BUAK, die Beklagte eine österreichische GmbH, die Arbeitnehmer überlässt. Strittig ist, ob das BUAG auch auf entsendete Arbeitnehmer anzuwenden ist. Die Klägerin argumentiert, dass die Tätigkeiten die die Arbeitnehmer der Beklagten ausüben (im Bereich der Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmung) unter das BUAG fallen, weil dies gem § 33 BUAG auch für die Entsendung von

				<p>Arbeitnehmern im Inland gilt. Betriebe die Arbeitskräfte überlassen unterliegen dem BUAG für Arbeitnehmer die für Tätigkeiten überlassen werden, die dem § 2 (1) BUAG entsprechen. Dabei ist für diese Frage ob das BUAG anwendbar ist, die konkrete Tätigkeit maßgeblich die der überlassene Arbeitnehmer in dem Fall konkret ausübt. Der Beklagte argumentiert dagegen, dass die gesamte Tätigkeit des überlassenen Arbeitnehmers betrachtet werden sollte, nicht nur die konkrete Entsendung. Der Oberste Gerichtshof stellte aber klar, dass für die Frage ob eine Tätigkeit dem BUAG unterliegt, nur die in Österreich verrichtete Tätigkeit relevant ist. Es kommt daher nur auf die bei der konkreten Überlassung verrichtete Tätigkeit an und nicht auf alle gesamten Tätigkeiten des überlassenen Arbeitnehmers.</p>
<p>ABGB §1162c</p>	<p>29.05.2024</p>	<p>OGH am 25.04.2024 8ObA13/24f</p>	<p>Nichtanwendung des § 1162c ABGB bei fehlender Kausalität des Verschuldens</p>	<p>Im vorliegenden Fall wurde dem Kläger seine Entlassung am 11. 7. 2022 mündlich mitgeteilt, nachdem er den Arbeitgeber (verspätet) in Kenntnis gesetzt hatte das sein Krankenstand weiter andauerte. Diese objektiv verspätete Krankmeldung war aber nicht kausal für die Entlassung/der Arbeitgeber hätte den Arbeitnehmer auch ohne dies entlassen. Darum kommt hier auch der §1162c nicht zur Anwendung. Die Mitverschuldensregel des § 1162c ABGB kommt nämlich "ausnahmsweise" auch dann zur Anwendung, wenn sich die von einem Teil erklärte vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwar als ungerechtfertigt erweist, der Erklärungsempfänger aber ein schuldhaftes Verhalten an den Tag gelegt hat, das im Zusammenwirken mit einem ebenfalls schuldhaften Verhalten des Erklärenden für die Auflösung ursächlich war. Da hier das schuldhafte</p>

				Verhalten (die verspätete Krankmeldung) aber eben nicht ursächlich war kommt auch § 1162c ABGB nicht zur Anwendung.
--	--	--	--	---

Teil 1

Übersicht Gesetzesänderungen im Juli 2024

Kurztitel	Langtitel	Zuletzt geändert durch	Änderungen	Ausgegeben am	In Kraft ab
AuslBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz	BGBl. I Nr. 67/2024	<p>1. § 20e Abs. 1 lautet: „(1) Vor Erteilung einer „Rot-Weiß-Rot - Karte plus“ (§ 41a Abs. 1, 2, 7 und 7b, § 47 Abs. 4 NAG) hat im Falle der Z 1 und Z 4 die nach dem Wohnsitz des Ausländers oder der Ausländerin, im Falle der Z 2 und 3 die nach dem Betriebssitz des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice der nach dem NAG zuständigen Behörde zu bestätigen, dass der Ausländer oder die Ausländerin</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Voraussetzungen gemäß § 15 erfüllt oder 2. als InhaberIn einer „Rot-Weiß-Rot - Karte“ innerhalb der letzten 24 Monate 21 Monate unter den für die Zulassung maßgeblichen Voraussetzungen beschäftigt war oder 3. als InhaberIn einer „Blauen Karte - EU“ innerhalb der letzten 24 Monate 21 Monate unter den für die 	04.07.2024	01.10.2024

			<p>Zulassung maßgeblichen Voraussetzungen beschäftigt war oder</p> <p>4. als Vertrieber oder Vertriebene, der oder die aufgrund einer Verordnung gemäß § 62 Abs. 1 AsylG 2005 über ein vorübergehendes Aufenthaltsrecht verfügt, innerhalb der letzten 24 Monate mindestens zwölf Monate gemäß § 4 Abs. 1 ASVG vollversichert beschäftigt oder gemäß § 2 des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes - GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, versichert war.</p> <p>Im Falle der Z 1 ist vor der Bestätigung der Regionalbeirat anzuhören.“</p> <p>2. In § 20e Abs. 3 wird das Zitat „gemäß Abs. 1 Z 1, 2 oder 3“ durch das Zitat „gemäß Abs. 1 Z 1, 2, 3 oder 4“ ersetzt.</p> <p>3. Dem § 34 wird folgender Abs. 60 angefügt: „(60) § 20e Abs. 1 und 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 67/2024 treten mit 1. Oktober 2024 in Kraft.“</p>		
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz	BGBl. I Nr. 98/2024	Siehe Anlage 1	18.07.2024	19.07.2024
DHG	Dienstnehmerhaftpflichtgesetz	BGBl. I Nr. 110/2024	1. In § 2 Abs. 4 wird der Ausdruck „im Homeoffice“ durch den Ausdruck „in Telearbeit“ ersetzt.	19.07.2024	01.01.2025

			2. Dem Text des § 8 wird die Absatzbezeichnung „(1)“ vorangestellt und folgender Abs. 2 angefügt: „(2) § 2 Abs. 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 110/2024 tritt mit 1. Jänner 2025 in Kraft.“		
BSchEG	Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz	BGBl. I Nr. 120/2024	<p>1. In § 1 Abs. 1 wird nach dem Wort „Pflastererbetriebe“ folgende Wortfolge eingefügt: „und Spenglerbetriebe mit Ausnahme der Lüftungs- und Galanteriespenglerbetriebe,“</p> <p>2. § 1 Abs. 5 lautet: „(5) Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe fallen bezüglich jener Arbeitnehmer in den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes, die an Betriebe gemäß Abs. 1 überlassen werden.“</p> <p>3. In § 2 lit. c wird der Ausdruck „Landarbeitsgesetz BGBl. Nr. 140/1948,“ durch den Ausdruck „Landarbeitsgesetz 2021, BGBl. I Nr. 78/2021,“ ersetzt.</p> <p>4. Nach § 2 wird folgender § 2a eingefügt: „§ 2a. Bei einer Arbeitskräfteüberlassung nach § 1 Abs. 5 hat der Überlasser die Mitteilung gemäß § 12 Abs. 1 Z 1 bis 9 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG), BGBl. Nr. 196/1988, im Zuge der Meldung nach § 22 des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes, BGBl. Nr. 414/1972,</p>	22.07.2024	01.11.2024

			<p>an die Urlaubs- und Abfertigungskasse zu übermitteln.“</p> <p>5. § 12 Abs. 4 letzter Satz lautet: „Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe haben den Schlechtwetterentschädigungsbeitrag für die gemäß § 1 Abs. 5 einbezogenen Arbeitnehmer zu leisten.“</p> <p>6. Nach § 12 Abs. 5 vierter Satz wird folgender Satz eingefügt: „Der jeweilige Träger der gesetzlichen Krankenversicherung ist berechtigt, Revision wegen Rechtswidrigkeit an den Verwaltungsgerichtshof gemäß Art. 133 Abs. 6 B-VG zu erheben.“</p> <p>7. Dem § 19 wird folgender Abs. 18 angefügt: „(18) § 1 Abs. 1 und 5, § 2 lit. c, § 2a sowie § 12 Abs. 4 und 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 120/2024 treten mit 1. November 2024 in Kraft.“</p>		
BUAG	Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungsgesetz	BGBl. I Nr. 120/2024	Siehe Anlage 2	22.07.2024	Rückwirkend 01.01.2024

Teil 2

Übersicht Judikatur im Juli 2024

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
§1157 ABGB	24.07.2024	OLG Innsbruck am 26.06.2024 13Ra12/24y	Pflicht zur Übermittlung der Lohnabrechnung	Eine Arbeitnehmerin klagte ihren ehemaligen Arbeitgeber auf ausstehenden Lohn und Schadenersatz, da sie durch die verspätete Übermittlung von Lohnabrechnungen durch den Arbeitgeber keine Sozialhilfe erhielt. Das Gericht stellte fest, dass der Arbeitgeber verpflichtet war, die Lohnabrechnungen rechtzeitig zu übermitteln, und sprach der Klägerin den geforderten Schadenersatz zu. Der Arbeitgeber legte Berufung ein und argumentierte, dass die Lohnzettel im Büro zur Abholung bereitlagen. Das alleine ist aber nicht ausreichend. Das Berufungsgericht bestätigte die Entscheidung zugunsten der Klägerin und verwies (zur Verfahrensergänzung) das Verfahren an das Erstgericht zurück.
§1157 ABGB	17.07.2024	OGH am 26.06.2024 8ObA25/24w	Allgemeine Aufklärungspflicht des Arbeitnehmers	Im vorliegenden Fall wird über die Fürsorgepflichten eines Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer entschieden. Es wird betont, dass der Arbeitgeber nicht nur für das Leben und die Gesundheit des Arbeitnehmers verantwortlich ist, sondern auch für dessen immaterielle und materielle Interessen. Diese Schutzpflichten gelten bereits im vorvertraglichen Stadium. Eine allgemeine Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer über (alle) seine Rechte aufzuklären, lässt sich jedoch nicht aus § 1157 ABGB und § 18 AngG ableiten. Ob eine Aufklärungspflicht

				besteht, hängt immer vom Einzelfall ab. Im konkreten Fall ging es darum, dass ein Arzt bei einem Wechsel von einem Sozialversicherungsträger zu einem anderen nach dem anwendbaren Kollektivvertrag im alten Abfertigungssystem verblieben wäre. Das Berufungsgericht hat entschieden, dass keine Aufklärungspflicht seitens des Arbeitgebers bestand, da keine besonderen Umstände vorlagen, wie etwa eine Nachfrage des Arbeitnehmers oder unvollständige Informationen vom Arbeitgeber.
AngG	23.07.2024	OGH am 26.06.2024 8ObA27/24i	Pflicht des Arbeitgebers zur Gestaltung eines ergonomischen Arbeitsplatzes	Der Arbeitgeber muss die Arbeitsbedingungen so gestalten, dass das Leben und die Gesundheit des Arbeitnehmers geschützt sind. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, dem Arbeitgeber gesundheitliche Probleme mitzuteilen, damit dieser Abhilfe schaffen kann. Im gegenständlichen Fall wurde der Austritt der Klägerin (Arbeitnehmer) als unberechtigt eingestuft, da sie ihre psychischen Belastungen dem Arbeitgeber nur unzureichend mitteilte, wodurch dieser keine Möglichkeit hatte, angemessen zu reagieren. Zudem war die Klägerin erst seit etwa zwei Monaten im Krankenstand, was laut Rechtsprechung nicht ausreichend ist, um einen berechtigten Austritt zu begründen.
AZG, §1155 ABGB	22.07.2024	OGH am 26.06.2024 8ObA14/24b	Mehrstunden/ Überstunden- pauschale	Der Kläger war bei der Beklagten als Zusteller und später als Teamleiter beschäftigt. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurden ihm seine bestehenden Minusstunden vom Gehalt abgezogen. Das Gericht entschied, dass die Minusstunden der Beklagten zuzurechnen sind, weil diese durch die Arbeitsorganisation des Unternehmens entstanden sind, und deshalb nicht vom Gehalt abzuziehen sind.

Teil 1 Anlagen Juli 2024

Anlage 1: Behinderteneinstellungsgesetz

Änderungen mit dem BGBl I Nr. 98/2024 (in Kraft ab 19.07.2024)

1. § 6 Abs. 2 lit. d lautet:

„d) zu den Kosten von Maßnahmen beruflicher Assistenz, insbesondere Jugendcoaching, AusbildungsFit, Berufsausbildungsassistenz (§ 8b des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969), Arbeitsassistenz und Jobcoaching sowie anderer Assistenzmaßnahmen, insbesondere Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz, Betriebsservice und sonstige Beratungsleistungen für Unternehmen;“

2. In § 10 Abs. 7 lit. a wird die Wortfolge „Integration Behinderter“ durch die Wortfolge „Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ ersetzt.

3. In § 10 Abs. 7 lit. b wird der Betrag „72 673 Euro“ durch den Betrag „150 000 Euro“ ersetzt.

4. In § 10a Abs. 1 lit. c wird das Wort „Wertschöpfung;“ durch die Wortfolge „wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit;“ ersetzt.

5. In § 11 Abs. 1 erster Satz wird die Wortfolge „begünstigter Behinderter,“ durch die Wortfolge „und Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen,“ und die Wortfolge „Schwere der Behinderung“ durch die Wortfolge „Schwere der Behinderungen“ ersetzt.

6. In § 11 Abs. 1 wird nach dem ersten Satz folgender Satz eingefügt: „Unter Menschen mit Behinderungen, die in den Integrativen Betrieben im Sinne dieses Bundesgesetzes beschäftigt oder qualifiziert werden, sind begünstigt Behinderte sowie Menschen mit Behinderungen gemäß § 10a Abs. 2 lit. a und lit. b zu verstehen.“

7. § 11 Abs. 2 lautet:

„(2) Der Integrative Betrieb muss es Menschen mit Behinderungen insbesondere im Rahmen der Qualifizierung ermöglichen, ihre Vermittlungsfähigkeit mit dem Ziel der Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen. Im Rahmen der

Beschäftigung verpflichtet sich der Integrative Betrieb, die Menschen mit Behinderungen entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen bestmöglich einzusetzen.“

8. § 11 Abs. 3 lautet:

„(3) Der Bundesminister oder die Bundesministerin für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz als Vertreter oder Vertreterin des Ausgleichstaxfonds hat als Grundlage für die Förderung aus den Mitteln des Fonds für Arbeits- und Ausbildungsplätze in Integrativen Betrieben nach Anhörung des Beirates gemäß § 10 Abs. 6 lit. b Richtlinien zu erlassen.“

9. In § 11 Abs. 4 wird das Wort „einer“ durch das Wort „eines“ und das Wort „Werkstätte“ durch die Wortfolge „Integrativen Betriebes“ ersetzt.

10. In § 11 Abs. 4 lit. a wird die Wortfolge „begünstigten Behinderten“ durch die Wortfolge „Menschen mit Behinderungen“ ersetzt.

11. In § 11 Abs. 4 lit. c wird die Wortfolge „beschäftigten Behinderten“ durch die Wortfolge „Menschen mit Behinderungen im Integrativen Betrieb“ ersetzt.

12. In § 11 Abs. 4 lit. g wird das Wort „Mindestwertschöpfung“ durch die Wortfolge „wirtschaftliche Mindestleistungsfähigkeit“ ersetzt.

13. § 11 Abs. 5 lautet:

„(5) Vor Aufnahme in einen Integrativen Betrieb, der Förderungsmittel aus dem Ausgleichstaxfonds erhält oder in Anspruch zu nehmen beabsichtigt, ist ein Team zu befragen, dem als Mitglieder je eine Vertretung des Arbeitsmarktservice, des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen, des Landes (Behindertenhilfe) und die Geschäftsführung jenes Integrativen Betriebes angehören, in den der Mensch mit Behinderungen beschäftigt oder qualifiziert werden soll. Zum Zweck der Beratungen können folgende personenbezogene Daten des Menschen mit Behinderungen verarbeitet werden:

1. Stammdaten des Menschen mit Behinderungen:

- a) Vornamen und Familiennamen,
- b) Sozialversicherungsnummer und Geburtsdatum,
- c) Geschlecht,
- d) Staatsangehörigkeit, Aufenthalts- und Arbeitsberechtigungen,
- e) Adresse des Wohnsitzes oder Aufenthaltsortes,
- f) Telefonnummer,
- g) E-Mailadresse.

2. Personenbezogene Daten betreffend eine Behinderung:

- a) Grad der Behinderung,
- b) Funktionseinschränkungen,

c) Gesundheitseinschränkungen.

3. Personenbezogene Daten über wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen:

a) Ausbildung und Status (erwerbstätig, arbeitslos, Pensionist oder Pensionistin, in Schul- oder Berufsausbildung, selbstversichert) und

b) Art, Inhalt, Dauer und Höhe gewährter Förder- und Unterstützungsmaßnahmen.

Die Mitglieder des Teams gelten als gemeinsame Verantwortliche im Sinne des Art. 26 DSGVO. Das Team tagt am Sitz jenes Integrativen Betriebes, in den der Mensch mit Behinderungen aufgenommen

werden soll, und ist je nach Bedarf von jenem Teammitglied einzuberufen, von dem der Vorschlag für die Aufnahme des Menschen mit Behinderungen in den Integrativen Betrieb ausgeht. Für die Beiziehung von weiteren Sachverständigen gilt § 6 Abs. 5 letzter Satz

sinngemäß. Auf die Aufnahme eines Menschen mit

Behinderungen in den Integrativen Betrieb besteht kein Rechtsanspruch. Die Befassung der Teammitglieder und Sachverständigen kann auch mittels elektronischer Medien erfolgen.“

In § 11 Abs. 6 wird die Wortfolge „Arbeit, Gesundheit und Soziales“ durch die Wortfolge „Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz“ ersetzt.

14a. Dem § 11 wird folgender Abs. 8 angefügt:

„(8) Von Integrativen Betrieben als gemäß §§ 34 ff der Bundesabgabenordnung - BAO, BGBl. 194/1961, in der jeweils geltenden Fassung, begünstigte Rechtsträger unterhaltene wirtschaftliche

Geschäftsbetriebe sind als unentbehrliche Hilfsbetriebe im Sinne des § 45 Abs. 2 BAO zu behandeln, wenn die begünstigten Zwecke im Hinblick auf die Konzeption der Integrativen Betriebe nicht anders als

durch den wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb erreichbar sind.“

15. Dem § 14 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Der Behindertenpass im Sinne des § 40 des Bundesbehindertengesetzes (BBG), BGBl. Nr. 283/1990 gilt nicht als Nachweis über die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten.“

16. § 14 Abs. 7 lautet:

„(7) Vor der Gewährung von Leistungen aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds an die im § 10a Abs. 2, 3 und 3a genannten Menschen mit Behinderungen hat sich das Bundesamt für Soziales und

Behindertenwesen auf Grundlage entsprechender Unterlagen und einer Stellungnahme des ärztlichen Dienstes im Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen über Art und Ausmaß des voraussichtlichen Vorliegens der Behinderung von Amts wegen Kenntnis zu verschaffen.

Bescheide sind hierüber nicht zu erteilen.“

17. In § 16 Abs. 6 entfällt das Wort „nachweislich“ und wird das Wort „haben“ durch das Wort „hat“ sowie die Wortfolge „dem Dienstgeber“ durch die Wortfolge „dem Dienstgeber oder der Dienstgeberin“

ersetzt.

18. § 19b Abs. 3 lautet:

„(3) Die Vertretung der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sind bei Senatsentscheidungen nach Abs. 2 von der Wirtschaftskammer Österreich zu entsenden. Die Vertretung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen werden von der Bundesarbeitskammer entsandt. Der Österreichische Behindertenrat entsendet die Vertretung der Interessenvertretung der Menschen mit Behinderungen. Für jeden Vertreter und jede Vertreterin ist jeweils auch die erforderliche Anzahl von Ersatzmitgliedern zu entsenden.“

19. § 19b Abs. 6 lautet:

„(6) Bei Senatsentscheidungen in Verfahren gemäß § 14 Abs. 2 hat ein Vertreter oder eine Vertreterin der Interessenvertretung der Menschen mit Behinderungen als fachkundiger Laienrichter oder fachkundige Laienrichterin mitzuwirken. Abs. 3 dritter Satz ist anzuwenden. Für den Vertreter oder die Vertreterin ist jeweils auch die erforderliche Anzahl von Ersatzmitgliedern zu entsenden.“

20. Die Einleitung des § 22 Abs. 4 lautet:

„Das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz und das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen sind insoweit zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten betreffend Dienstgeber und Dienstgeberinnen, einschließlich deren Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen, begünstigte Personen (§§ 2 und 5 Abs. 3), Förderungswerber oder Förderwerberinnen (§ 10a), Integrierte Betriebe (§ 11) sowie Ausbildungseinrichtungen (§ 11a)

ermächtigt, als dies zur Erfüllung der ihnen gesetzlich übertragenen Aufgaben (§§ 1, 6, 7k, 7l, 7m, 7n, 8, 8a, 9, 9a, 10, 10a, 11, 11a, 12, 14, 15, 17, 17a, 18 und 26) eine wesentliche Voraussetzung ist.

Personenbezogene Daten betreffend eine Behinderung im Sinne der Z 3 dürfen vom Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz und dem Bundesamt für Soziales und

Behindertenwesen nur für Zwecke der Angelegenheiten der Feststellung des Grades der Behinderung und der Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten (§§ 2 und 14), der Schlichtungsverfahren (§§ 7k, 7l, 7m, 7n), der Zustimmung zur Kündigung (§ 8) sowie der Gewährung von Fördermaßnahmen

und Unterstützungsmaßnahmen einschließlich der in diesem Zusammenhang stehenden statistischen Auswertungen (§§ 6, 10a, 11, 11a und 15) verarbeitet werden. Für Zwecke der Angelegenheiten der Überprüfung der Beschäftigungspflicht (§§ 1, 9, 9a, 16 bis 18) und der Beratung und Sensibilisierung (§§ 6, 10a) dürfen vom Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz und dem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen die personenbezogenen Daten im Sinne der Z 3 betreffend die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten und unternehmensbezogene Daten im Sinne der Z 5 verarbeitet werden. Verpflichtungen, die sich auf Grund anderer Rechtsvorschriften ergeben, bleiben unberührt.“

21. Nach § 22b werden folgende §§ 22c bis 22h samt Überschriften eingefügt:

„Barrierefreiheitsbeauftragte § 22c. (1) Alle Bundesministerien einschließlich ihrer nachgeordneten Dienststellen, der Präsident oder die Präsidentin des Verfassungsgerichtshofes, des Verwaltungsgerichtshofes, des Rechnungshofes, des Nationalrates und des Bundesrates, die Volksanwaltschaft sowie das Bundesverwaltungsgericht und das Bundesfinanzgericht haben in ihrem Zuständigkeitsbereich Barrierefreiheitsbeauftragte sowie die erforderliche Anzahl von Stellvertretungen einzurichten.

Aufgaben

§ 22d. (1) Die Barrierefreiheitsbeauftragten und ihre Stellvertretungen sind berufen, sich innerhalb ihrer Organisation mit Fragen der umfassenden Barrierefreiheit – einschließlich der Vornahme angemessener Vorkehrungen – für Bedienstete sowie externe Personen zu befassen. Insbesondere sollen sie

- a) Missstände aufzeigen und Veränderungsvorschläge einbringen;
- b) den regelmäßigen Austausch mit den jeweiligen Behindertenvertrauenspersonen pflegen;
- c) mit den Personen zusammenarbeiten, die zuständig sind für die Umsetzung der Barrierefreiheit insbesondere
 1. im baulichen Bereich,
 2. im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie,
 3. bei der Ausstattung von Arbeitsplätzen,
 4. bei der Erstellung von Sicherheits-, Krisen- und Notfallplänen sowie beim Management im Sicherheits-, Krisen- und Notfall,
 5. bei der Planung und Organisation von Veranstaltungen,
 6. bei der Öffentlichkeits- und Informationsarbeit sowie
 7. in Vergabeverfahren;
- d) sich ressortübergreifend mit anderen Barrierefreiheitsbeauftragten austauschen sowie
- e) mit Experten oder Expertinnen in den Behindertenorganisationen zusammenarbeiten.

(2) Die in Abs. 1 genannten Stellen haben die Barrierefreiheitsbeauftragten und deren Stellvertretungen in die Planungsprozesse aller Maßnahmen einzubeziehen, die im Zusammenhang mit der umfassenden Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen relevant sind.

Bestellung

§ 22e. (1) Voraussetzung für die Bestellung ist, dass die oder der Bedienstete dem Personalstand der in § 22c aufgezählten Stellen angehört.

(2) Die für die Tätigkeit als Barrierefreiheitsbeauftragte und deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen geeignete Personen sind für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen. Die Bestellung bedarf der Zustimmung der oder des zu bestellenden Bediensteten.

Wiederbestellungen sind

zulässig.

Rechtsstellung

§ 22f. (1) Die Tätigkeit als Barrierefreiheitsbeauftragter oder Barrierefreiheitsbeauftragte (Stellvertretung) ist ehrenamtlich neben den Berufspflichten und möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben. Dabei ist auf die zusätzliche Belastung aus dieser Tätigkeit Rücksicht zu nehmen.

(2) Den Barrierefreiheitsbeauftragten steht unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge die zur Erfüllung ihrer Aufgaben sowie die für die erforderliche Aus-, Weiter- und Fortbildung notwendige freie Zeit zu; die Inanspruchnahme ist der oder dem Dienstvorgesetzten mitzuteilen. Verschwiegenheitspflicht

§ 22g. Die Barrierefreiheitsbeauftragten (Stellvertretungen) haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihres Amtes bekannt gewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 22h. Die §§ 22c bis 22g, mit Ausnahme von § 22d Abs. 1 lit. d, gelten sinngemäß auch für Unternehmen, die mehr als 400 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen.“

Dem § 25 werden folgende Abs. 28 und 29 angefügt:

„(28) § 6 Abs. 2 lit. d, § 10 Abs. 7 lit. a und b, § 10a Abs. 1 lit. c, § 11 Abs. 1 bis 4, § 11 Abs. 4 lit. a, c und g, Abs. 5, Abs. 6 und 8, § 14 Abs. 1, § 16 Abs. 6, § 19b Abs. 3 und 6, die Einleitung des § 22 Abs. 4, § 22c samt Überschrift, § 22d samt Überschrift, § 22e samt Überschrift, § 22f samt Überschrift,

§ 22g samt Überschrift sowie § 25a Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2024 treten mit Ablauf des Tages ihrer Kundmachung in Kraft. § 14 Abs. 7 tritt rückwirkend mit 31. Juli 2016 in Kraft.

(29) § 22h in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2024 tritt mit 1. Jänner 2025 in Kraft.“

23. In § 25a Abs. 2 wird die Wortfolge „Richtlinie 2011/98/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011“ durch die Wortfolge „Richtlinie (EU) 2024/1233 des Europäischen

Parlaments und des Rates vom 24. April 2024“ ersetzt und nach der Wortfolge „rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten,“ die Wortfolge „die Richtlinie 2011/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011 über Normen für die Anerkennung von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Personen mit Anspruch auf internationalen Schutz, für einen einheitlichen Status für Flüchtlinge oder für Personen mit Anrecht auf subsidiären Schutz und für den Inhalt des zu gewährenden

Schutzes, die Richtlinie (EU) 2016/801 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Mai 2016 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zu Forschungs- oder Studienzwecken, zur Absolvierung eines Praktikums, zur Teilnahme an einem Freiwilligendienst, Schüleraustauschprogrammen oder Bildungsvorhaben und zur Ausübung einer Au-pair-Tätigkeit und die Richtlinie (EU) 2021/1883 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Oktober 2021 über die Bedingungen für die Einreise und den

Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung und zur Aufhebung der Richtlinie 2009/50/EG des Rates," eingefügt.

Anlage 2: Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungsgesetz

Änderungen mit dem BGBl I Nr. 120/2024 (Rückwirkend in Kraft ab 01.01.2024)

1. § 2 Abs. 1 lit. c lautet:

„c) Dachdeckerbetriebe, Pflastererbetriebe und Spenglerbetriebe mit Ausnahme der Lüftungs- und Galanteriespenglerbetriebe;“

2. § 2 Abs. 2 lit. c lautet:

„c) Dachdeckerbetriebe, Pflastererbetriebe und Spenglerbetriebe mit Ausnahme der Lüftungs- und Galanteriespenglerbetriebe;“

3. § 3 Abs. 3a entfällt.

4. § 39a samt Überschrift entfällt.

5. In § 40 wird folgender Abs. 49 angefügt:

„(49) § 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 120/2024 tritt rückwirkend mit 1. Jänner 2024 in Kraft. § 43 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 120/2024 tritt mit 1. August 2024 in Kraft. § 3 Abs. 3a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 120/2024 tritt mit Ablauf des 31. Juli 2024 außer Kraft. Für die Einbeziehung in das System der Urlaubs- und Abfertigungskasse von Arbeitnehmern (Lehrlingen), deren Arbeitsverhältnis zu einem Spenglerbetrieb bereits zum In-Kraft-Treten dieses Bundesgesetzes bestanden hat, gilt § 43, sofern diese Arbeitnehmer (Lehrlinge) der Urlaubs- und Abfertigungskasse vom jeweiligen Arbeitgeber bis zum Ablauf des 31. Oktober 2024 auf elektronischem Weg gemeldet werden. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse ist ermächtigt, diese Frist aus besonders berücksichtigungswürdigen Gründen zu erstrecken. Im Fall einer späteren Meldung gilt für die Einbeziehung § 27 Abs. 1 bis 3, 5 und 6.“

6. Folgender § 43 samt Überschrift wird eingefügt:

„Übergangsbestimmung

§ 43. (1) Die Einbeziehung in das System der Urlaubs- und Abfertigungskasse erfolgt nach Maßgabe der Abs. 2 bis 5.

(2) Für den Sachbereich der Urlaubsregelung erfolgt die Einbeziehung der Arbeitnehmer in das System der Urlaubs- und Abfertigungskasse mit Ausnahme der Arbeitnehmer gemäß Abs. 2a mit 1. Jänner 2024, sofern das Arbeitsverhältnis bereits begründet war, sonst mit Beginn des Arbeitsverhältnisses. Ab diesem Zeitpunkt ist § 21a für die Zuschlagsleistung der Urlaubsregelungen sinngemäß anzuwenden. Der Arbeitgeber hat ab 1. November 2024 bis zum Ablauf des 15. Jänner 2025 die für eine Berechnung der Zuschläge zum Lohn gemäß § 21a BUAG erforderlichen Daten und an den Arbeitnehmer tatsächlich geleistetes Urlaubsentgelt sowie Urlaubszuschuss und die Höhe der dafür

entrichteten Dienstgeberabgaben zur Sozialversicherung für den im Zeitraum ab dem 1. Jänner 2024 gebührenden Urlaub durch Vorlage entsprechender Unterlagen der Urlaubs- und Abfertigungskasse auf elektronischem Weg bekannt zu geben. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat die bekannt gegebenen Leistungen nach Prüfung auf die offenen Zuschläge anzurechnen. Bei der Berechnung der anzurechnenden Leistungen und der zu leistenden Zuschläge sind die Zuschläge gemäß § 21a Abs. 2 zweiter Satz und die Nebenleistungen zu berücksichtigen. Die durch die Urlaubs- und Abfertigungskasse aufgrund der Angaben des Arbeitgebers errechneten Zuschläge sind dem Arbeitgeber vorzuschreiben und sofort fällig. Das tatsächlich geleistete Urlaubsentgelt und der Urlaubszuschuss sind auf den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers und dessen Urlaubsanwartschaften anzurechnen. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat den Arbeitnehmer schriftlich über den gegenüber der Urlaubs- und Abfertigungskasse bestehenden Urlaubsanspruch und die Urlaubsanwartschaften zu informieren.

(2a) Abweichend von Abs. 2 erfolgt die Einbeziehung von Arbeitnehmern, die in Betrieben nach § 2 Abs. 1 lit. h beschäftigt sind und zur Überlassung in Spenglerbetriebe mit Ausnahme der Lüftungs- und Galanteriespenglerbetriebe aufgenommen oder tatsächlich überwiegend überlassen werden, mit 1. August 2024.

(3) Für den Sachbereich der Abfertigungsregelung erfolgt die Einbeziehung in das System der Urlaubs- und Abfertigungskasse mit 1. Jänner 2026. Für Arbeitnehmer, die Abschnitt III unterliegen, gilt § 13b Abs. 7. In diesem Fall hat der Arbeitgeber bis zum Ablauf des 15. Jänner 2026 die Anzahl der Beschäftigungswochen, die über den Arbeitgeber abgerechnet werden, bekannt zu geben.

(4) Für den Sachbereich des Überbrückungsgeldes erfolgt die Einbeziehung mit 1. Jänner 2025. Für Arbeitnehmer, die die Anzahl der Beschäftigungswochen nach § 13l Abs. 1 Z 1 oder 2 für die Geltendmachung des Anspruchs auf Überbrückungsgeld durch die Einbeziehung mit 1. Jänner 2025 nicht erreichen, sind zur Erreichung des Anspruchs auf Überbrückungsgeld beim selben Arbeitgeber zurückgelegte Beschäftigungswochen anzurechnen, sofern dies in der Meldung nach Abs. 2 bekannt gegeben wird. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat diesfalls dem Arbeitgeber die zu entrichtenden Zuschläge nach § 13o vorzuschreiben.

(5) Beim selben Arbeitgeber zurückgelegte (Vor)dienstzeiten sind für die Ermittlung der Höhe des Urlaubsanspruchs gemäß § 4 Abs. 1 anzurechnen. Der vom Arbeitgeber für vor dem Einbeziehungszeitpunkt zurückgelegte (Vor)dienstzeiten zu entrichtende Zuschlag ist durch Vorstandsbeschluss festzusetzen. § 4a ist nicht anzuwenden.“

Teil 1
Übersicht Gesetzesänderungen im August 2024

Kurztitel	Langtitel	Zuletzt geändert durch	Änderungen	Ausgegeben am	In Kraft ab
/	/	/	/	/	/

Teil 2

Übersicht Judikatur im August 2024

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
AÜG	09.08.2024	OGH am 23.07.2024 9ObA18/24y	Auszahlung von einmaligen Prämien an überlassene Arbeitskräfte	<p>Der Kläger war als Simulatorpilot bei einem Arbeitskräfteüberlasser beschäftigt und an ein anderes Unternehmen überlassen. Dort erhielten die Stammmitarbeiter eine Corona-Prämie. Der Kläger verlangte eine anteilige Prämie aufgrund seiner Teilzeitanstellung, gestützt auf § 10 AÜG, der eine Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern hinsichtlich des Entgelts regelt.</p> <p>Das Erstgericht wies die Klage ab, da nach der bisherigen Rechtsprechung der Anspruch nur auf regelmäßig fällige Entgelte beschränkt war. Das Berufungsgericht sprach dem Kläger die Prämie zu. Es argumentierte, dass nach der EU-Leiharbeitsrichtlinie das „equal-pay“-Prinzip gelte, wonach auch einmalige Prämien als Entgelt zu werten seien.</p> <p>Der Oberste Gerichtshof bestätigte die Entscheidung der 2. Instanz: Der Kläger hat Anspruch auf die Corona-Prämie, da diese unter den Entgeltbegriff fällt und die Tätigkeit des überlassenen Arbeitnehmers mit der der Stammmitarbeitern vergleichbar ist.</p>
AngG, §1155 ABGB	14.08.2024	OGH am 23.07.2024 9ObA17/24a	Zulässigkeit von Kettenarbeitsverträgen	Der OGH befasst sich mit der Zulässigkeit von Kettenarbeitsverträgen und der Frage, ob im konkreten Fall die wiederholte Befristung von Arbeitsverhältnissen

				<p>gerechtfertigt ist. Grundsätzlich sind Kettenarbeitsverträge nur zulässig, wenn besondere Gründe im Einzelfall vorliegen. Der Arbeitgeber trägt die Beweislast für solche sachlichen Gründe. Im vorliegenden Fall argumentierte der Arbeitgeber, dass wirtschaftliche Unsicherheiten, insbesondere durch die Covid-19-Pandemie, die Befristung rechtfertigen würden. Das Gericht entschied jedoch, dass dies das unternehmerische Risiko darstellt, das der Arbeitgeber selbst tragen muss. Eine bloße Überwälzung dieses Risikos auf den Arbeitnehmer sei unzulässig. Im Ergebnis war der Kettenarbeitsvertrag nicht zulässig und es lag ein unbefristetes Dienstverhältnis vor.</p>
EFZG	02.08.2024	OGH am 26.06.2024 9ObA47/24p	Entgeltfortzahlung wegen Auflösung während Arbeitsverhinderung	<p>Der Kläger war bei der als Hausbetreuer tätigen Beklagten angestellt, das Arbeitsverhältnis wurde einvernehmlich aufgelöst. Nach Beendigung erwirkte der Kläger eine Krankschreibung und verlangte dann eine Entgeltfortzahlung für den Zeitraum nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Er argumentierte, dass das Arbeitsverhältnis während einer Arbeitsverhinderung aufgelöst worden sei. Die Beklagte hingegen bestritt die Arbeitsunfähigkeit des Klägers und wies darauf hin, dass er arbeitsfähig gewesen sei. Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab, das Berufungsgericht ließ die Revision aber zu, um eine Klarstellung zur Frage der Arbeitsunfähigkeit zu ermöglichen, wenn ein Arbeitnehmer nur eingeschränkt, aber noch fähig ist, andere vertraglich geschuldete Tätigkeiten zu verrichten.</p> <p>Der OGH wies die Revision jedoch zurück, da der Kläger bis zur einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Lage war, seine Tätigkeit mit Unterstützung zu verrichten. Es lag somit keine</p>

				Arbeitsunfähigkeit vor.
EFZG	09.08.2024	OGH am 23.07.2024 9ObA54/24t	Recht auf Ausschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruchs auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses	Der Kläger war bei der Beklagten als Arbeiter beschäftigt, folgend endete das Arbeitsverhältnis durch einvernehmliche Auflösung. Diese Auflösung erfolgte während des Krankenstands des Klägers. Für diese Zeit nach Auflösung begehrte der Kläger Entgeltfortzahlung. Die Beklagte argumentierte, dass der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsjahres erlischt. Das Gericht entschied jedoch, dass der Kläger das Recht auf Ausschöpfung des verbleibenden Entgeltfortzahlungsanspruchs aus dem laufenden Arbeitsjahr hat, selbst wenn das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist.

Teil 1

Übersicht Gesetzesänderungen im September 2024

Kurztitel	Langtitel	Zuletzt geändert durch	Änderungen	Ausgegeben am	In Kraft ab
MSchG	Mutterschutzgesetz	BGBl. I Nr. 64/2024	<p>1. Nach § 3 Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt: „(3a) Ist das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Vorlage des Freistellungszeugnisses nach Abs. 3 kareziert, tritt das Beschäftigungsverbot nach Abs. 3 erst nach Ende der Karenz ein.“</p> <p>2. Im § 14 Abs. 3 wird der Ausdruck „Wochengeld oder Krankengeld“ durch den Ausdruck „Wochengeld, Sonderwochengeld oder Krankengeld“ ersetzt.</p> <p>3. Im § 14 Abs. 4 wird nach dem Ausdruck „Wochengeld“ der Ausdruck „oder Sonderwochengeld“ eingefügt.</p> <p>4. Nach § 15f Abs. 4 wird folgender Abs. 4a eingefügt: „(4a) Ein vorzeitiges Ende der Karenz kann nicht vereinbart werden, wenn der Dienstnehmerin bereits ein Freistellungszeugnis nach § 3 Abs. 3 ausgestellt wurde und sie nach dem Ende der Karenz bei Vorlage des Zeugnisses nicht beschäftigt werden dürfte. Die Dienstnehmerin hat in der Vereinbarung schriftlich zu bestätigen, dass ihr kein</p>	04.07.2024	05.07.2024

			Freistellungszeugnis nach § 3 Abs. 3 ausgestellt wurde.” 5. Dem § 40 wird folgender Abs. 34 angefügt: „(34) § 3 Abs. 3a, § 14 Abs. 3 und 4 und § 15f Abs. 4a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 64/2024 treten mit dem auf den Tag der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.”		
--	--	--	--	--	--

Teil 2

Übersicht Judikatur im September 2024

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
GIBG	20.09.2024	OGH am 26.08.2024 8ObA20/24k	Kürzung der Witwenpension wegen großem Altersunterschied: Zulässige Altersdiskriminierung zur Sicherung der Pensionslast	Der verstorbene Ehemann der Klägerin bezog aufgrund einer Vereinbarung eine Betriebspension. Nach dessen Tod erhielt die Klägerin eine Witwenpension von der Beklagten (dem Unternehmen in dem der Gatte angestellt war). Diese war aber um 46% niedriger als die Betriebspension des Mannes, weil der Altersunterschied zwischen den beiden so groß war. Die Klägerin begehrte den vollen Differenzbetrag, weil die Regelung, womit bei einem Altersunterschied von mehr als 15 Jahren (hier 32 Jahre) die Pension anteilig reduziert wird, diskriminierend sei. Die ersten beiden Instanzen bestätigen die Regelung und sahen diese als nicht diskriminierend an - dagegen erhob die Klägerin Revision beim OGH. Auch der OGH sah die Revision als unbegründet an. Die Regelung in dem Kollektivvertrag stelle zwar eine unmittelbare Altersdiskriminierung dar, sie sei aber gerechtfertigt, weil sie einen legitimen Zweck verfolge, nämlich die Kalkulierbarkeit der Pensionslast für den Arbeitgeber der damit auch die Äquivalenz zwischen Arbeitsleistung und Pensionshöhe sicherstellen kann. Es liege also eine notwendige und zulässige Diskriminierung vor.

Teil 1
Übersicht Gesetzesänderungen im Oktober 2024

Kurztitel	Langtitel	Zuletzt geändert durch	Änderungen	Ausgegeben am	In Kraft ab
/	/	/	/	/	/

Teil 2

Übersicht Judikatur im Oktober 2024

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
AngG, AÜG	14.10.2024	OGH am 19.09.2024 9ObA57/24h	Rechtmäßigkeit von Kündigungen im Hotel- und Gastgewerbe: Beweislast und Kollektivvertragsfristen bis 31.10.2024	Die Arbeitnehmer/innen tragen die Beweislast dafür, dass die im Kollektivvertrag für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe vorgesehene 14-tägige Kündigungsfrist (gültig bis 31.10.2024) unwirksam ist. Sie müssten darlegen, dass das Hotel- und Gastgewerbe in Österreich keine vorwiegende Saisonsbranche darstellt, was in der Praxis jedoch schwierig zu beweisen sein dürfte. Daher gelten Kündigungen, die vor dem 01.11.2024 unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Frist von 14 Tagen ausgesprochen wurden, in der Regel als rechtmäßig.
MSchG	09.10.2024	OGH am 19.09.2024 ObA37/24t	Kündigungsschutz und Teilzeitanpruch nach Karenzurlaub im W-BedG	Der Kläger war bei der Beklagten angestellt und nahm ab Dezember 2019 Karenzurlaub zur Betreuung seiner Tochter. Später beantragte er Teilzeitbeschäftigung zur weiteren Betreuung des Kindes, welche jedoch abgelehnt wurde. Ab November 2020 war der Kläger durchgehend im Krankenstand und wurde am 16. April 2021 von der Beklagten zum 30. Juni 2021 gekündigt. Der Kläger erhob Klage, da er der Meinung war, dass die Kündigung wegen seiner Karenzurlaubnahme bzw. der Teilzeitanfrage diskriminierend und ungerechtfertigt sei, insbesondere aufgrund des Kündigungsschutzes nach dem Wiener Bedienstetengesetz (W-BedG). Die Beklagte widersprach und argumentierte, dass die Kündigung aufgrund des

				<p>langen Krankenstands des Klägers und nicht wegen des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeantragung erfolgt sei. Der Oberste Gerichtshof wies die Revision des Klägers ab und bestätigte, dass der Kläger keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung hatte und die Kündigung nicht diskriminierend war. Der Kläger hatte das gesetzlich erforderliche Gestaltungsrecht für Eltern-Karenz nicht ausgeübt, was für die Ausnahme von der dreijährigen Wartefrist für die Teilzeitbeschäftigung entscheidend war. Außerdem war der Anfechtungsgrund, dass eine Diskriminierung vorliege erst nach der vierwöchigen Anfechtungsfrist erfolgt und damit zu spät geltend gemacht worden.</p>
EFZG	23.10.2024	OGH am 26.09.2024 8ObA44/24i	Krankmeldungen mittels Textmitteilungen	<p>Der Kläger war als Koch beim Beklagten angestellt und meldete mehrfach per „iMessage“, dass er krankheitsbedingt arbeitsunfähig sei. Dabei übermittelte er jeweils Fotos von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Der Beklagte reagierte auf keine dieser Nachrichten und vermerkte schließlich in einer Lohnabrechnung das Ende des Arbeitsverhältnisses zum 14. Juni 2023. Der Oberste Gerichtshof entschied, dass eine Anzeige der Arbeitsunfähigkeit per „iMessage“ zulässig ist, wenn diese Form der Kommunikation zwischen den Parteien bereits üblich war. Eine besondere Form ist nicht vorgeschrieben, und es reicht aus, wenn der Arbeitgeber die Möglichkeit hatte, die Mitteilung unter normalen Umständen zur Kenntnis zu nehmen. Dass der Beklagte nicht auf die Nachrichten reagierte, ist dabei unerheblich, da der Kläger davon ausgehen durfte, dass die Mitteilungen angekommen sind. Zudem trifft den Kläger kein Verschulden, da er telefonisch nicht erreichbar war und</p>

				sich auf die bislang übliche Kommunikation verlassen konnte. Selbst wenn die Nachrichten nicht tatsächlich zugegangen wären, hätte dies nicht automatisch zum Verlust des Entgeltanspruchs geführt. Der Arbeitgeber war also zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.
AngG	16.10.2024	OGH am 19.09.2024 9ObA43/24z	Ohne Vertrauens- unwürdigkeit ist keine Entlassung wegen angeblicher Ehrenverletzung zulässig	<p>Die Beurteilung, ob eine Äußerung als erhebliche Ehrverletzung und damit als Entlassungsgrund gemäß § 27 Z 6 3. Fall AngG zu qualifizieren ist, hängt davon ab, ob sie objektiv geeignet war, ehrverletzend zu wirken, und ob sie tatsächlich diese Wirkung hatte. Im vorliegenden Fall fühlte sich der betroffene Vorgesetzte durch die Äußerung des Klägers weder beleidigt noch diskreditiert, weshalb ein Entlassungsgrund zu verneinen war. Die Reaktion der Beklagten, nämlich die Entlassung des Klägers, ist unerheblich, da sie nicht das Tatobjekt der Äußerung war. Für die Frage der Vertrauenswürdigkeit des Angestellten ist ein objektiver Maßstab anzuwenden, wobei das Gesamtverhalten im Einzelfall entscheidend ist. Das Verhalten des Klägers wurde von den Vorinstanzen nicht als derart schwerwiegend angesehen, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gewesen wäre.</p> <p>Die Revision argumentierte, der Kläger habe durch seine Äußerung ein Vorruhestandsmodell erzwingen wollen, auf das er keinen Anspruch hatte, und leitete daraus Vertrauensunwürdigkeit ab. Die behauptete Verfahrensmangelhaftigkeit wurde jedoch verneint, da das Berufungsgericht rechtlich korrekt die Relevanz solcher Motivlagen ablehnte. Die Aussagen des Klägers, einschließlich jener im Zusammenhang mit einer Mobbingklage, enthielten weder eine Drohung noch eine</p>

				Forderung, die die Beklagte belastet hätte. Eine von der Beklagten angeführte Rechtsprechung zu Drohungen mit rechtmäßigen Handlungen fand hier keine Anwendung, da der Kläger lediglich eine gerichtliche Aussage tätigte. Die Revision wurde zurückgewiesen.
--	--	--	--	--

Teil 1

Übersicht Gesetzesänderungen im November 2024

Kurztitel	Langtitel	Zuletzt geändert durch	Änderungen	Ausgegeben am	In Kraft ab
/	/	/	/	/	/

Teil 2

Übersicht Judikatur im November 2024

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
§1158 ABGB	14.11.2024	OGH am 23.10.2024 9ObA69/24y	Zulässigkeit einer befristeten Verlängerung eines Dienstvertrages im öffentlichen Dienst	Der Kläger, ein Vertragsbediensteter einer Stadt, klagte auf die Feststellung, dass die Befristung seines Dienstverhältnisses unwirksam sei. Die Vorinstanzen sowie der Oberste Gerichtshof wiesen die Klage ab. Der OGH begründete, dass die Befristung im Einklang mit der Vertragsbedienstetenordnung (VBO) und der Rechtsprechung stehe, da die Befristung an die Funktionsperiode eines Stadtrats gebunden war. Diese Funktionsperiode ist zeitlich begrenzt und daher rechtlich zulässig. Die außerordentliche Revision des Klägers wurde mangels erheblicher Rechtsfrage abgewiesen.
§ 1159 ABGB, UrIG	20.11.2024	OGH am 24.10.2024 8ObA33/24x	Saisonbetriebe und Kündigungsfristen: Beweislast bei Arbeitnehmer	Dieses OGH Urteil behandelt die Streitfrage zur Kündigungsfrist eines Kellners. Der Kläger forderte eine sechswöchige Frist nach § 1159 Abs. 2 ABGB, die Beklagte berief sich auf den Kollektivvertrag mit einer Frist von 14 Tagen. Der Oberste Gerichtshof entschied, dass der Arbeitnehmer beweisen muss, dass im Bereich des Kollektivvertrags keine Saisonbetriebe überwiegen. Da dieser Beweis nicht erbracht wurde, gilt die verkürzte Frist des Kollektivvertrags als wirksam, und das Klagebegehren wurde abgewiesen.
AngG	21.11.2024	OGH am 24.10.2014 8ObA35/24s	Verbreitung strafbarer Inhalte:	Das Urteil betrifft die Entlassung eines Arbeitnehmers, der kinderpornografisches Material in einer WhatsApp-

			<p>Entlassung und Zurechenbarkeit</p>	<p>Arbeitsgruppe teilte. Der Kläger forderte Entgeltzahlungen und hielt die Entlassung für verspätet und unbegründet. Der OGH entschied, dass das Verhalten des Klägers die Vertrauenswürdigkeit zerstörte (§ 82 lit d GewO 1559). Die Kenntnis eines „bloß unmittelbaren Vorgesetzten“ (wie des Schichtführers) ist dem Arbeitgeber nicht zuzurechnen. Nur leitende Angestellte, die mit Personalagenden betraut sind, fallen darunter. Der Schichtführer erfüllte diese Voraussetzungen nicht. Die Entlassung erfolgte jedoch rechtzeitig, da die Prokuristin am 12. April 2023 davon erfuhr und den Entlassungsgrund somit unverzüglich geltend machte. Die Revision des Klägers wurde zurückgewiesen, da keine erhebliche Rechtsfrage vorlag.</p>
--	--	--	---------------------------------------	---

Teil 1

Übersicht Gesetzesänderungen im Dezember 2024

Kurztitel	Langtitel	Zuletzt geändert durch	Änderungen	Ausgegeben am	In Kraft ab
/	/	/	/	/	/

Teil 2

Übersicht Judikatur im Dezember 2024

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
AngG	30.12.2024	OGH am 05.12.2024 8ObA54/24k	Entlassung eines begünstigten Behinderten wegen Verstoßes gegen Sorgfaltspflichten im Krankenstand	Ein begünstigter behinderter Arbeitnehmer wurde während seines Krankenstands entlassen, weil er trotz ärztlich verordneter Schonung an einer Demonstration teilnahm und ein Fernsehinterview gab. Die Gerichte bestätigten die Entlassung, da der Kläger seine Pflicht zur Förderung der Genesung verletzt habe. Sein Hinweis auf die durch Art. 11 EMRK geschützte Versammlungsfreiheit wurde zurückgewiesen, da diese nicht von vertraglichen Dienstpflichten entbindet. Der Status als begünstigter Behinderter änderte an der Rechtmäßigkeit der Entlassung nichts. Mangels erheblicher Rechtsfrage wurde die außerordentliche Revision abgewiesen.
ABGB § 1162, AngG	18.12.2024	OGH am 21.11.2024 9ObA76/24b	Erlöschen des Entlassungsrechts durch verspäteten Ausspruch	Die Entlassung eines Arbeitnehmers wurde als verspätet beurteilt, da der Arbeitgeber nicht unverzüglich nach Kenntnisnahme des Entlassungsgrunds gehandelt hatte. Im konkreten Fall lagen der Beklagten bereits Wochen vor dem Ausspruch der Entlassung alle relevanten Informationen vor die eine Entlassung gerechtfertigt hätten, darunter Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Vorwürfe gegen den Kläger. Dennoch blieb die Beklagte untätig und ergriff keine Maßnahmen. Diese Verzögerung wurde nicht sachlich gerechtfertigt, weshalb die Entlassung als unwirksam eingestuft wurde.

<p>AngG, EFZG</p>	<p>18.12.2024</p>	<p>OGH am 21.11.2024 9ObA60/24z</p>	<p>Wirksamkeit des Zugangs von Kündigungen</p>	<p>Eine Kündigung gilt als zugegangen, wenn sie in den Machtbereich des Empfängers gelangt, sodass er sie unter normalen Umständen zur Kenntnis nehmen könnte. Für die Beurteilung des Zugangs sind die konkreten Umstände entscheidend. Zustellungen per Post oder Kurier sind wirksam, wenn der Empfänger unter gewöhnlichen Bedingungen von der Kündigung Kenntnis nehmen kann, z. B. beim Einwurf in den Briefkasten am selben Tag, außer bei ungewöhnlichen Zeiten wie nachts. Im vorliegenden Fall wurde ein Kündigungsschreiben am 13. Januar 2023 in den Briefkasten eingeworfen und der Zugang als wirksam an diesem Tag anerkannt, obwohl der Empfänger den Briefkasten erst am 16. Januar leerte.</p>
-----------------------	-------------------	---	--	--

GESETZESMATRIX

Zu prüfende Gesetzesstellen

Kurztitel	Langtitel	Eingrenzungen
Kernvorschriften		
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz	
AuslBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz	
GewO 1994	Gewerbeordnung 1994	§ 135, § 373a Abs 4
KommStG	Kommunalsteuergesetz	§4
LSD-BG	Lohn- und Sozialdumping Bekämpfungsgesetz	
Branchenunabhängige Vorschriften über arbeitsrechtliche Ansprüche und Verpflichtungen		
ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch	§ 1151 - § 1164a
AngG	Angestelltengesetz	
ARG	Arbeitsruhegesetz	
AschG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz	
AZG	Arbeitszeitgesetz	
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz	
DHG	Dienstnehmerhaftpflichtgesetz	
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz	
GIBG	Gleichbehandlungsgesetz	
KJBG	Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz	
MSchG	Mutterschutzgesetz	

NSchG	Nachtschwerarbeitsgesetz	
UrlG	Urlaubsgesetz	
Branchenspezifische Vorschriften über arbeitsrechtliche Ansprüche und Verpflichtungen		
BSchEG	Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz	
BUAG	Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungsgesetz	
GuKG	Gesundheits- und Krankenpflegegesetz	§35, §90
KAKuG	Krankenanstalten- und Kuranstaltengesetz	§11a
MABG	Medizinische Assistenzberufe Gesetz	§18, §26e

© Autor: RA Mag. Nicolaus Mels-Colloredo, Branchenanwalt der Wiener Arbeitskräfteüberlasser
 PHH Rechtsanwält:innen GmbH
 Julius-Raab-Platz 4, 1010 Wien

Trotz sorgfältiger Bearbeitung wird für die Ausführungen keine Gewähr übernommen. Nur für Mitglieder der Berufsgruppe der Arbeitskräfteüberlasser zum internen Gebrauch bestimmt. Jegliche andere Art der Verbreitung und Vervielfältigung nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Fachverbandes der Gewerblichen Dienstleister zulässig (gewerbliche.dienstleister@wko.at; 05 90900 3260).