

## AKTUALISIERUNG (STAND 1. 3. 2023)

### INHALTSÜBERSICHT

<b>1.</b>	<b>VERÄNDERLICHE WERTE 2021 / 2022 / 2023</b> .....	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>ÄNDERUNGEN UND ERGÄNZUNGEN</b> .....	<b>2</b>

### 1. VERÄNDERLICHE WERTE 2021 / 2022 / 2023

	2021	2022	2023
<b>Schlüsselkraft:</b> Mindestentlohnung			
§ 12b Z 1: bis 30 Jahre	€ 2.775	€ 2.835	€ 2.925
über 30 Jahre (Diff 1. 10. 22 gestrichen)	€ 3.330	€ 3.402	€ 2.925
§ 12b Z 2	€ 2.497,50	€ 2.551,50	gestrichen
§ 12c – pro Jahr	€ 65.579	€ 66.593	€ 45.595
pro Monat (x 14)	ca € 4.684	ca € 4.756	ca € 3.257
<b>Ausgleichstaxe</b>			
25-99 AN	€ 271	€ 276	€ 292
100-399 AN	€ 381	€ 388	€ 411
ab 400 AN	€ 404	€ 411	€ 435
<b>Zuschuss AUVA, Höchsttagessatz</b>	€ 277,50 / Tag	€ 283,50 / Tag	€ 292,50
<b>Unverfallbarkeitsbetrag</b> iSd BPG – Abfindungs- grenzbetrag	€ 12.900	€ 13.200	€ 14.400
<b>Konkurrenzklausele</b> Einkommensgrenze: <b>17-fache</b> tägliche Höchstbeitragsgrundlage ASVG, ab 29. 12. 2015 neu vereinbarte Klauseln: <b>20-fa-</b> <b>che</b>	€ 3.145 € 3.700	€ 3.213 € 3.780	€ 3.315 € 3.900
<b>ÖGB-Mitglieder</b>	31. 12. 2020: 1.198.919	31. 12. 2021: 1.196.703	31. 12. 2022: 1.199.865
Geringfügigkeitsgrenze <b>monatlich</b>	€ 475,86	€ 485,85	€ 500,91
<b>Selbstversicherung</b> für <b>geringfügig Beschäftigte</b>	€ 67,18 / Mo	€ 68,59 / Mo	€ 70,72 / Mo
<b>Umsatzsteuergrenze</b>	€ 35.000	€ 35.000	€ 35.000
<b>„neue“ Selbständige</b>	€ 5.710,32	€ 5.830,20	€ 6.010,92
<b>Höchstbeitragsgrundlage</b> monatlich	€ 5.550	€ 5.670	€ 5.850
Höchstbeitragsgrundlage (HBGI) täglich	€ 185	€ 189	€ 195
HBGI (jährlich) für <b>Sonderzahlungen</b> (echte + freie DN)	€ 11.100	€ 11.340	€ 11.700
<b>DG-Abgabe:</b> Grenzwert für Pauschalbetrag	€ 713,79	€ 728,78	€ 751,37
<b>Arbeitslosenversicherungsbeitrag</b> für Personen mit geringem Entgelt			
0%	€ 2.117 / Mo bis € 1.790	€ 2.161 / Mo bis € 1.828	€ 2.228 / Mo bis € 1.885
1%	bis € 1.953	bis € 1.994	bis € 2.056
2% (Sonderbestimmungen für Lehrlinge)	bis € 2.117	bis € 2.161	bis € 2.228
<b>HBGI</b> monatl für <b>freie DN</b> ohne Sonderzahlung (= <b>GSVG</b> HBGI)	€ 6.475	€ 6.615	€ 6.825
<b>GSVG: Unfallversicherungsbeitrag</b>	€ 10,42	€ 10,64	€ 10,97
<b>e-card-Service-Entgelt</b> (fällig im November des Vorjahres)	fällig Nov 2021 € 12,70	fällig Nov 2022 € 12,95	fällig Nov 2023 € 13,35
<b>Rezeptgebühr</b>	€ 6,50	€ 6,65	€ 6,85
<b>Heilbehelfe Selbstbehalt:</b>			
20% der täglichen Höchstbeitragsgrundlage	€ 37	€ 37,80	€ 39
bei Brillen und Kontaktlinsen 60%	€ 111	€ 113,40	€ 117

	2021	2022	2023
Kostenbeitrag für <b>Anstaltspflege</b> für mitversicherte Angehörige	€ 12,62 € 24,20	€ 13,00 € 24,70	€ 14,20 € 27,20
<b>Unterstützungsleistung nach § 104a GSVG</b> und <b>Mindesthöhe Krankengeld</b> bei Zusatzversicherung nach § 9 GSVG	€ 31,55	€ 32,12	€ 33,98
<b>Wochengeld</b> selbstversicherte <b>geringfügig</b> Beschäftigte	€ 9,61 / Tag	€ 9,78 / Tag	€ 10,35 / Tag
<b>Wochengeld GSVG / BSVG</b>	€ 56,87	€ 57,89	€ 61,25
<b>Schutzbetrag</b> für Anhebung der <b>Hinterbliebenenpension</b>	€ 2.061,63	€ 2.098,74	€ 2.220,47
<b>Grenzbetrag für Bezug von Hinterbliebenenpension</b>	€ 11.100	€ 11.340	€ 11.700
<b>Frühstarterbonus</b>		€ 1 max € 60 / Mo	€ 1,03 max € 61,80/Mo
<b>Ausgleichszulagenrichtsatz Alleinstehende</b> <b>Ausgleichszulagenbonus:</b> 360 Beitragsmonate  480 Beitragsmonate	€ 1.000,48 bis € 1.113,48 max € 151,50 € 1.339,99 max € 389,20	€ 1.030,49 bis € 1.141,83 max € 155,36 € 1.364,11 max € 396,21	€ 1.110,26 bis € 1.208,06 max € 164,37 € 1.443,23 max € 419,19
für im gemeinsamen Haushalt lebende <b>Ehepaare</b> <b>Ausgleichszulagenbonus:</b> 480 Beitragsmonate	€ 1.578,36 bis € 1.808,73 max € 388,78	€ 1.625,71 bis € 1.841,29 max € 395,78	€ 1.751,56 bis € 1.948,08 max 418,74 €
Zuschlag für jedes <b>Kind</b>	€ 154,37	€ 159,00	€ 171,31
<b>Kinderzuschuss</b> Alterspension	€ 29,07	€ 29,07	€ 29,07
<b>Ergänzungsbetrag zum Arbeitslosengeld</b>	€ 33,35	€ 34,35	€ 37,01
<b>Zusatzbetrag</b> zum Arbeitslosengeld	€ 2,11	€ 2,15	€ 2,27
<b>Bildungsteilzeitgeld:</b> pro Arbeitsstunde + Tag, um die wöchentliche Normalarbeitszeit verringert	€ 0,84	€ 0,86	€ 0,91
<b>Pflegegeld</b>			
Stufe 1	€ 162,50	€ 165,40	€ 175,00
Stufe 2	€ 299,60	€ 305,00	€ 322,70
Stufe 3	€ 466,80	€ 475,20	€ 502,80
Stufe 4	€ 700,10	€ 712,70	€ 754,00
Stufe 5	€ 951,00	€ 968,10	€ 1.024,20
Stufe 6	€ 1.327,90	€ 1.351,80	€ 1.430,20
Stufe 7	€ 1.745,10	€ 1.776,50	€ 1.879,50
<b>Familienzeitbonus</b>	€ 22,60	€ 22,60	€ 23,91
<b>pauschales Kinderbetreuungsgeld</b>	€ 14,53-33,88	€ 14,53-33,88	€ 15,38-35,85
<b>Zuverdienstgrenze</b>	€ 16.200	€ 16.200	€ 18.000
<b>einkommensabhängiges</b> Kinderbetreuungsgeld	€ 33,88-66	€ 33,88-66	€ 35,85-69,83
<b>Zuverdienstgrenze</b>	€ 7.300	€ 7.600	€ 7.800
<b>Beihilfe</b> Kinderbetreuungsgeld	€ 6,06 / Tag	€ 6,06 / Tag	€ 6,06 / Tag
<b>Zuverdienstgrenze</b>	€ 7.300	€ 7.600	€ 7.800
2. Elternteil	€ 16.200	€ 16.200	€ 18.000
<b>Einkommensgrenze Mehrkindzuschlag</b>	€ 55.000	€ 55.000	€ 55.000

## 2. ÄNDERUNGEN UND ERGÄNZUNGEN:

### a) COVID-19-Maßnahmen und Maßnahmen zur Abfederung der Inflation:

- **Auf Seite 71 ist am Ende des 1. Kapitels Folgendes zu ergänzen:**

Mit 1. 8. 2022 trat die COVID-19-Verkehrsbeschränkungsverordnung (COVID-19-VbV) in Kraft: Aufgrund dieser VO dürfen nun auch **symptomlose AN** mit einem

**positiven COVID-19-Test** den Arbeitsort betreten (Ausnahme: das durchgehende Tragen einer FFP2-Maske am [Weg zum] Arbeitsort ist aus medizinischen Gründen [zB Schwangerschaft], nicht möglich oder die Erbringung der Arbeitsleistung wird durch das durchgehende Tragen der Maske verunmöglicht [zB Sänger, Logopäde] und es können keine sonstigen geeigneten organisatorischen oder räumlichen Schutzmaßnahmen [zB Einzelbüro, Homeoffice] getroffen werden – § 8); diese verkehrsbeschränkten AN trifft aber am Arbeitsort eine Verpflichtung eine **FFP2-Maske** zu tragen (Ausnahme: in geschlossenen Räumen ohne physischen Kontakt zu anderen Personen oder im Freien, sofern der Mindestabstand von 2 Metern zu anderen Personen eingehalten wird – § 3). Für positiv getestete AN mit Symptomen gelten die allgemeinen Regelungen zum Krankenstand (s S 84 ff).

Sonderbestimmungen gelten allerdings aufgrund der 2. COVID-19-Basismaßnahmenverordnung insb für **Mitarbeiter von Alten- und Pflegeheime** (§ 4) sowie **Krankenanstalten und Kuranstalten** (§ 6), die **bis 30. 4. 2023** unabhängig von einer Infektion in geschlossenen Räumen grundsätzlich eine **FFP2-Maske** zu tragen haben.

Die Bundesregierung hat ein **Ende der letzten Corona-Maßnahmen** spätestens am **30. 6. 2023** beschlossen.

- **Sonderbetreuungszeit (Seite 83 + 92):**

Derzeit gilt die **8. Phase** der Sonderbetreuungszeit (**1.-7. 7. 2023**; bis zu 3 Wochen).

Auf **Seite 92** sind die Absätze 2 und 3 zur Sonderbetreuungszeit zu **streichen**.

- **Entgeltfortzahlung bei behördlich verhängter Quarantäne nach dem EpiG (Seite 84, 1. Aufzählungspunkt):**

Am Ende des Absatzes ist Folgendes zu **ergänzen**: „Die auf Basis des EpiG erlassene VO (betreffend die Absonderung Kranker, Krankheitsverdächtiger und Ansteckungsverdächtiger) sieht derzeit (seit 1. 8. 2022) statt einer Absonderung (Quarantäne) nur noch **Verkehrsbeschränkungen** vor (§ 7b; zu der FFP2-Maskenpflicht und den Betretungsverboten für verkehrsbeschränkte AN s die oben zitierte Covid-19-VbV). Eine Vergütung für Verdienstentgang ist gem § 32 EpiG zu leisten, wenn dem AN aufgrund der Verkehrsbeschränkungen und der dadurch bedingten Erwerbsbehinderung (Betretungsverbot des Arbeitsortes) ein Vermögensnachteil entstanden ist.“

- **COVID-19-Risikogruppe (Seite 84, 2. Aufzählungspunkt):**

Der Text zum 2. Aufzählungspunkt ist durch folgenden Absatz zu **ersetzen** „für Angehörige der **COVID-19-Risikogruppe** (erfasst sind nur Person, bei denen trotz 3. Impfungen ein schwerer Krankheitsverlauf von COVID-19 zu erwarten ist oder die

aus medizinischen Gründen nicht gegen COVID-19 geimpft und mittels Antikörperpräparaten nicht ausreichend geschützt werden können), wenn weder Homeoffice möglich ist, noch der Arbeitsplatz durch geeignete Maßnahmen so umgestaltet werden kann, dass eine Ansteckung mit COVID-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist (§ 735 ASVG: durch VO verlängerbar bis 30. 6. 2023; die Freistellung gilt derzeit **bis 30. 4. 2023**)“.

Ergänzend ist daher auch auf **Seite 193**, im Kapitel 3 „Individueller Kündigungsschutz“ und auf **Seite 203** im Unterkapitel „Individueller Entlassungsschutz“, jeweils am Ende des 5. Aufzählungspunkts „– dieser Freistellungsanspruch galt befristet bis 30. 6. 2021“ zu **ersetzen** durch „– dieser Freistellungsanspruch gilt befristet **bis 30. 4. 2023**“.

- **Sonderfreistellung für werdende Mütter (Seite 84, 3. Aufzählungspunkt):**

Die Sonderfreistellung für werdende Mütter (AN und freie DN iSd § 4 Abs 4 ASVG) in körpernahen Berufen gilt nur noch für Frauen, deren **Schwangerschaft vor dem 1. 7. 2022 eingetreten** ist (dh errechneter Geburtstermin bis 27. 3. 2023); die Ausnahme für Schwangere mit vollständigem Impfschutz wurde gestrichen (§ 3a MSchG).

Beim 3. Aufzählungspunkt ist daher „derzeit befristet bis 30. 9. 2021; Ausnahme für werdende Mütter mit vollständigem Impfschutz – s Abs 3a)“ zu **ersetzen** durch „); diese Regelung gilt nur noch für Frauen, deren **Schwangerschaft vor dem 1. 7. 2022 eingetreten** ist (Abs 11)“.

- **COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe (Seite 404):**

Die Absätze zur COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe sind durch folgenden Absatz zu **ersetzen**: „Zur Abfederung der Auswirkungen anlässlich der Corona-Pandemie wurde eine mehrfach befristete Neuregelung der COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe vorgesehen. Zum Zwecke eines geordneten Übergangs zu einem regulären Kurzarbeitsmodell in einer Zeit wirtschaftlicher Unsicherheiten wurden die Regeln **bis 30. 6. 2023** verlängert (s § 37b AMSG, aber auch die Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe des AMS und die im Internet veröffentlichten Muster-Sozialpartnervereinbarungen): Das Unternehmen hat mind 3 Wochen vor dem geplanten Beginn der Kurzarbeit das AMS zu verständigen und ein Beratungsverfahren zu durchlaufen, in dem ua die vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten, die alternativen Lösungsmöglichkeiten (zB Abbau von Alturlaube, Zeitguthaben, ...), aber auch allfällige Qualifizierungsmaßnahmen (in Zeiten des Arbeitszeitausfalls) abzuklären sind. Danach ist die Sozialpartnervereinbarung (mit den Unterschriften von BR bzw den einzelnen Arbeitnehmern) fertigzustellen, in der auch die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während des

Kurzarbeitszeitraumes und allenfalls auch darüber hinaus festzulegen ist. Die AN erhalten vom AG je nach Einkommenshöhe 80, 85 oder 90% des bisherigen Nettolohns (bei Lehrlingen sogar 100%). Dafür erhalten die AG eine Kurzarbeitsbeihilfe in der Höhe von 85% der kurzarbeitsbedingten Mehrkosten (dh es gibt einen „Selbstbehalt“ der Unternehmen im Ausmaß von 15%, wobei die Kurzarbeitsbeihilfe nur für Einkommensanteile bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage gebührt). Die Arbeitszeit darf im Kurzarbeitszeitraum idR nur auf 50 bis 80% der gesetzlichen bzw kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit abgesenkt werden, in Ausnahmefällen ist auch eine höhere Absenkung möglich. Bei Nichteinhaltung der Vorgaben (zB Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes) kann die Kurzarbeitsbeihilfe teilweise oder zur Gänze zurückgefordert werden. Zur Möglichkeit im Falle von Corona-Kurzarbeit den **Verbrauch von Alturlaube**n (nicht aber den Urlaub des laufenden Urlaubsjahrs) **durch BV** gem § 97 Abs 1 Z 13 ArbVG zu regeln, s § 170 Abs 3 ArbVG und S 299.“

- **Arbeitslosenbonus (Seite 397):**

Die Ausführungen zum Arbeitslosenbonus sind durch folgenden Absatz **zu ersetzen**: „Zur Abdeckung des coronabedingten Sonderbedarfs, aber auch anlässlich der Energiekrise wurden seit 2020 einige beitragsfreie Einmalzahlungen (zB „Arbeitslosenbonus“, „Langzeit-Kurzarbeit-Bonus“, „Teuerungsausgleich“, „Anti-Teuerungsbonus“) vorgesehen.“

**b) Die in der 6. Auflage angekündigten Gesetzesnovellen** sind inzwischen in Kraft getreten. Es ist daher auf **Seite 98** (§ 11 Abs 2 AVRAG – Bildungskarenz), **Seite 99** (Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts), Seite 104 (Pflegekarenz), Seite 420 (§ 3 Abs 7 LSD-BG) und **Seite 427** (§ 2 Abs 3 LSD-BG) jeweils die Passage „– Gesetzzerdung ist abzuwarten“ zu **ersetzen** durch „– die Novelle ist inzwischen in Kraft getreten“.

**c) Bundesministerien:**

Im Abschnitt 1.4, Kap 3, **Seite 16 f** ist die Überschrift „Bundesministerium für Arbeit ([!] BMA)“ durch „Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft ([!] BMAW) und unter der Überschrift „Bundeskanzleramt (BKA)“ „Bundesministerin für Frauen, Familie, Jugend und Integration“ (BMFFJI) durch „Bundesministerin für Frauen, Familie, Integration und Medien“ (BMFFIM) zu **ersetzen**.

**d) AuslBG (Seite 50 ff):**

Beim letzten Aufzählungspunkt **auf Seite 50** ist am Ende des Satzes Folgendes zu **ergänzen**: „(§ 4 Abs 3 AuslBG wurde vom VfGH wegen der dort normierten Bindung an

den Regionalbeirat bei Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen – sofern kein Sonderfall gem Z 5 ff vorliegt – als **verfassungswidrig** aufgehoben; die Aufhebung tritt mit Ablauf des 30. 6. 2023 in Kraft)“.

Darüber hinaus trat mit 1. 10 2022 eine Novelle des AuslBG, NAG etc in Kraft, mit der die Anwerbung und der **Arbeitsmarktzugang** von **qualifizierten Arbeitskräften** aus Drittstaaten **erleichtert** werden sollte. Es sind daher ua folgende Änderungen vorzunehmen:

- Nach dem letzten Aufzählungspunkt **auf Seite 50** ist folgender Absatz zu **ergänzen**: „Seit 1. 10. 2022 kann eine **Beschäftigungsbewilligung** auch **für Spezialisten**, die nicht länger als für 6 Monate im Rahmen eines Projekts vorübergehend beschäftigt werden, für die Dauer des Projekts erteilt werden, wenn die allgemeinen Voraussetzungen des § 4 Abs 1 AuslBG (s oben) erfüllt sind (§ 4a AuslBG).“
- Bei **„Sonstige Schlüsselkräfte“** auf **Seite 51**, 2. Aufzählungspunkt, ist „(bis 30 Jahre: 50% der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage des ASVG, [!] 2021: € 2.775, über 30 Jahre: 60% dieses Werts, [!] 2021: € 3.330)“ zu **ersetzen** durch „(50% der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage des ASVG, [!] 2023: € 2.925)“.
- Bei **„Studienabsolventen“** auf Seite 51, 3. Aufzählungspunkt, ist folgendes zu **streichen** „(mindestens 45% der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage des ASVG, [!] 2021: € 2.497,50)“.
- Auf Seite 51 ist am Ende der Aufzählung ein weiterer Aufzählungspunkt zu **ergänzen**: **„Stammmitarbeiter** iSd § 12d AuslBG, dh Saisonarbeitskräfte, die über 2 Kalenderjahre im selben Wirtschaftszweig als registrierte Stammsaisoniers mind 7 Monate pro Kalenderjahr beschäftigt waren, können ungeachtet ihres Alters und ihrer Qualifikation eine Rot-Weiß-Rot-Karte erhalten, falls sie insb ausreichende Deutschkenntnisse nachweisen und ihnen der AG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in Aussicht stellt.“
- Auf Seite 51, zum Schlagwort **„Blaue Karte EU“** ist im 1. Absatz „das 1,5-fache“ zu **ersetzen** durch „das 1-fache (durch VO erhöhbar auf das 1,5-fache)“. Außerdem ist am Ende des Absatzes Folgendes zu **ergänzen**: **„; im Falle einer Beschäftigung in einem reglementierten Beruf ist die einschlägige Berufszugangsberechtigung nachzuweisen (Abs 1)“**.
- Zwischen dem 1. und 2. Absatz zum Schlagwort **„Blaue Karte EU“** sind mit 1. 10. 2022 folgende 3 Absätze **einzufügen**:
  - **„Für bestimmte hochqualifizierte Tätigkeiten der **Informations- und Kommunikationstechnologie** muss kein Hoch- oder Fachhochschulabschluss nachge-**

wiesen werden; es reicht der Nachweis einer 3-jährigen einschlägigen Berufserfahrung auf Hochschulniveau innerhalb der letzten 7 Jahre vor Antragstellung (Abs 2).“

- „**Inhaber** einer **Blauen Karte EU** eines **anderen Mitgliedstaates** dürfen bis zu 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen in einem anderen EU-Mitgliedstaat für bestimmte geschäftliche Tätigkeiten im Interesse des AG und in engem Zusammenhang mit ihren Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis (zB Teilnahme an Geschäftssitzungen, an Verhandlungen über Geschäftsabschlüsse, Sondierung von Geschäftsmöglichkeiten oder Schulungen) ohne arbeitsmarktbehördliche Genehmigung (dh ohne Entsende- oder Beschäftigungsbewilligung) eingesetzt werden (Abs 3 + 4).“
- „Von einer **Arbeitsmarktprüfung** ist **abzusehen**, wenn ein Inhaber eines nationalen Aufenthaltstitels für eine hochqualifizierte Beschäftigung (Rot-Weiß-Rot-Karte) unter Beibehaltung des bisherigen Arbeitsplatzes auf eine Blaue Karte EU umsteigt (Abs 5).“
- Am Ende des letzten Absatz zum Schlagwort „**Blaue Karte EU**“ ist mit 1. 10. 2022 folgender Satz zu ergänzen: „Abs 2a sieht aber Erleichterungen vor, falls der Inhaber einer Blauen Karte EU zu einem **neuen AG wechseln** will; so darf zB ein AN, der seit mind 12 Monaten in Österreich mit der Blauen Karte EU beschäftigt war, nach Antragseinbringung seine beantragte neue Beschäftigung sofort vorläufig aufnehmen (ohne 12-monatige Beschäftigung ist eine Wartefrist von 30 Tagen einzuhalten); außerdem hat die Arbeitsmarktprüfung zu entfallen.“
- Auf Seite 52, zum Schlagwort „**Familienangehöriger**“ ist vor dem letzten Satz Folgendes zu **ergänzen**: „Künftig kann der AG bei bestimmten Bewilligungen – bei gleichzeitiger Antragstellung – auch gleich den Antrag für die Familienangehörigen des Ausländers einbringen (§ 20d Abs 1 AuslBG).“

#### **e) HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG):**

Im Abschnitt 3.4 „Fürsorgepflicht“, **Seite 132** ist nach dem 1. Absatz folgender Absatz zu **ergänzen**: „Ende Februar 2023 ist das **HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG)** in Kraft getreten, mit dem die Whistleblower-Richtlinie 2019/1937/EU in Österreich umgesetzt wird, die va eine Pflicht zur Einrichtung entsprechender Meldesysteme in größeren Unternehmen (mindestens 50 AN) und Mindeststandards für den Schutz von Mitarbeitern vorsieht: Voraussetzung ist, dass es sich um eine Hinweisgebung (= die vom Hinweisgeber im Wege der Meldung oder Veröffentlichung bewirkte Weitergabe von Informationen, denen zufolge eine [mutmaßliche] Rechtsverletzung erfolgt oder erfolgen wird) über die Verletzung von Vorschriften in einem der **im Gesetz selbst genannten Bereich** handelt

(zB öffentliches Auftragswesen, Finanzdienstleistungen, Produktsicherheit, Verkehrssicherheit, Umweltschutz, Strahlenschutz, Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tierschutz, öffentliche Gesundheit, Verbraucherschutz, Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten, Verhinderung und Ahndung von Straftaten nach §§ 302 bis 309 StGB = Korruptionstatbestände); dh Verstöße gegen das Arbeitsrecht (zB Arbeitszeitverletzungen oder sexuelle Belästigungen) sind nicht vom Schutz des HSchG umfasst. Das Gesetz sieht insb folgende Bestimmungen vor:

- **Datenschutz**, dem insb im Spannungsverhältnis zwischen dem Schutz der Identität der Hinweisgeber und dem Schutz der Rechte der von einer Hinweisgebung betroffenen Personen besondere Bedeutung zukommt.
- die Einrichtung von **internen** (binnen 6 Monaten ab Inkrafttreten des neuen HSchG; bei weniger als 250 Beschäftigten gilt diese Verpflichtung aber erst ab dem 17. 12. 2023; Sanktionen bei Nichteinrichtung sind allerdings keine vorgesehen) und **externen Meldestellen** (zB Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung – BAK) für die Hinweisgebung, wobei der Hinweisgeber die freie Wahl hat, ob er sich an die interne oder externe Meldestelle wendet. Die interne Meldestelle muss die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebern und Dritten, die in Meldungen erwähnt werden, gewährleisten. Auf Ersuchen des Hinweisgebers ist innerhalb von 14 Kalendertagen eine mündliche Besprechung abzuhalten; spätestens nach 3 Monaten hat die interne Meldestelle eine Rückmeldung zu geben. Die Einführung interner Meldesysteme (zB Beschwerdebriefkasten, Onlineplattform, Telefonhotline) ist nur im Rahmen der daten- und arbeitsrechtlichen Schranken zulässig (zu den Mitwirkungsrechten des BR s Teil 8.3).
- **Verfahren** der Behandlung, Dokumentation, Aufbewahrung und Weiterverfolgung von Hinweisen.
- besondere **Maßnahmen zum Schutz für Hinweisgeber** (= Person, die einer internen oder externen Stelle einen Hinweis gibt oder einen Hinweis veröffentlicht), die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Kenntnis über eine Rechtsverletzung erlangt haben und bei der Meldung hinreichenden Grund zur Annahme haben, dass die gemeldeten Informationen wahr sind; geschützt sind aber auch Personen in ihrem Umkreis (Arbeitskollegen und Personen, die den Hinweisgeber unterstützen – zB der BR): insb Unwirksamkeit einer deswegen erfolgten Suspendierung, Kündigung, Entlassung, Herabstufung, Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsortes, Entgeltminderung, Änderung der Arbeitszeit, Versagung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, negative Leistungsbeurteilung oder Ausstellung eines schlechten Dienstzeugnisses etc; gleichzeitig ist die Person, der die Vergeltungsmaßnahme zuzurechnen ist, zur Wiederherstellung des rechtmäßigen Zustandes, zum Ersatz des



Vermögensschadens sowie zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Im Verfahren muss der Hinweisgeber nur **glaubhaft machen**, dass die Maßnahme als Vergeltung für den Hinweis erfolgt ist; dies ist nicht anzunehmen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes Motiv für die Maßnahme ausschlaggebend war, was von der Person, die die Maßnahme gesetzt hat, glaubhaft zu machen ist. Wer subjektiv von einer Rechtsverletzung überzeugt ist und sich an eine Meldestelle wendet, haftet überdies nicht für tatsächliche oder rechtliche Folgen der Meldung.

- **Verwaltungsstrafbestimmungen** für die Behinderung von bzw die Vergeltung an Hinweisgebern, für wissentliche Falschinformationen durch Hinweisgeber und für die rechtswidrige Preisgabe der Identität von Hinweisgebern (Verwaltungsstrafen bis zu € 20.000, im Wiederholungsfall bis zu € 40.000).“

#### f) **Landarbeitsgesetz 2021 (LAG):**

Im Abschnitt 3.4, Kapitel 1 „Gleichbehandlung“, **Seite 133**: Die Sonderbestimmungen für land- und forstwirtschaftliche Arbeiter in Teil IV des GIBG wurden durch eigene Regelungen im neuen LAG ersetzt, weshalb der 4. Aufzählungspunkt zu **ersetzen** ist durch

- „LAG (Abschnitt 15 – §§ 133 ff): Das LAG sieht für **land- und forstwirtschaftliche Arbeiter** eigene Bestimmungen in Bezug auf die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern (§ 133 LAG) und zum Schutz vor Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes (§ 134 Abs 1 LAG) und der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (§ 134 Abs 2 LAG) vor; in Bezug auf Diskriminierungen wegen einer Behinderung gelten hingegen für land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte weitgehend die Bestimmungen des BEinstG (§ 7s BEinstG).“

#### g) **Urlaubersatzleistung:**

Im Abschnitt 6.4, Kapitel 2 „Urlaubersatzleistung“, **Seite 211** ist am Ende des 2. Absatz zu **ergänzen**: „Inzwischen hat auch der EuGH den **Entfall** der aliquoten Urlaubersatzleistung **bei vorzeitigem Austritt** als **unionsrechtswidrig** eingestuft“. § 10 Abs 2 UrlG wurde dementsprechend geändert. Der Berechnung der aliquoten Urlaubersatzleistung für das laufende (also letzte) Urlaubsjahr ist nach der Neuregelung aber nicht der gesamte nach dem UrlG zustehende Urlaub (dh 5 bzw 6 Wochen), sondern nur der unionsrechtlich garantierte Mindesturlaub (= 4 Wochen) zugrunde zu legen.

Ferner ist im Abschnitt 6.3, Kapitel 2 „vorzeitiger Austritt“, **Seite 206, Aufzählungspunkt 2** nach „**aliquoten Urlaubersatzanspruch**“ Folgendes zu **ergänzen**: „für die 5. und 6. Woche“.

**h) BR-Pflicht:** Im Abschnitt 8.1, **Seite 263**, ist beim Schlagwort „BR-Pflicht“ in der 2. Zeile „(dh volljährigen)“ durch „(dh zumindest 16-jährigen)“ zu **ersetzen**.

**i) IESG-Zuschlag:**

Der IESG-Zuschlag wurde mit 1. 1. 2022 von 0,2% **auf 0,1% abgesenkt**. Entsprechend sind auf **Seite 61** (im Beispiel) und auf **Seite 319** (1. Tabelle) die Beiträge anzupassen.

**j) UV-Beitrag:**

Der UV-Beitrag wird mit 1. 1. 2023 von 1,2% **auf 1,1% abgesenkt** (§ 51 Abs 1 Z 2 bzw § 53a Abs 1 iVm § 772 ASVG). Entsprechend sind auf **Seite 61** (im Beispiel) und auf **Seite 319** (Tabelle 1 und 2) die Beiträge anzupassen.

**k) Kinderbetreuungsgeld und Familienzeitbonus:**

Der Familienzeitbonus wird für Geburten ab 1. 1. 2023 nicht mehr auf ein später vom Vater in Anspruch genommenes Kinderbetreuungsgeld angerechnet (durch BGBl I 2022/174 wurde der alte § 2 Abs 7 KBGG gestrichen). Entsprechend sind folgende Passagen zu **streichen**:

- auf **Seite 158** unter dem Schlagwort „Papamonat/Frühkarenz/Familienzeit“ die Passage „vorgezogenes Kinderbetreuungsgeld in Form eines“,
- auf **Seite 413** unter dem Schlagwort „einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld“ die Passage „; zur Reduktion ...“,
- auf **Seite 416** der letzte Absatz zum Familienzeitbonus und
- auf **Seite 419** unter dem Schlagwort „Familienzeitbonus“ der letzte Satz.

Seit 2023 wird sowohl der maximale Tagesbetrag beim **Kinderbetreuungsgeld** (pauschales und einkommensabhängiges) als auch der Tagessatz des **Familienzeitbonus** jährlich entsprechend dem **Aufwertungsfaktor** des § 108f ASVG erhöht (§ 3 Abs 1a, § 24a Abs 2a KBGG, § 3 Abs 1a FamZeitbG).

**l) Familienbeihilfe (Seite 416: Anspruchshöhe):**

Am 16. 6. 2022 kam der **EuGH** zu dem Ergebnis, dass die **Indexierung** der Familienbeihilfe **gegen das Unionsrecht verstößt**. Österreich muss daher den Familien die Differenz nachzahlen.

Entsprechend ist auf **Seite 416** beim Schlagwort „Anspruchshöhe“ die Passage „; inzwischen wurde deswegen ein EU-Vertragsverletzungsverfahren gegen Österreich eingeleitet“ zu **ersetzen** durch „). Im Juni 2022 kam der EuGH zu dem Ergebnis, dass die Indexierung der Familienbeihilfe gegen das Unionsrecht verstößt, worauf der österreichische Gesetzgeber die Indexierung aufgehoben hat (§ 8a FLAG wurde rückwirkend mit 1. 1. 2019 aufgehoben)“.

**m) Sozialhilfe (Seite 417):**

Am Ende der Ausführungen zum Schlagwort „**Anspruchsvoraussetzungen**“ ist Folgendes zu **ergänzen**: „Aufgrund der **Härtefallklausel** können die Länder im Einzelfall auch Personen Sozialhilfe gewähren, die nicht in den allgemeinen Geltungsbereich des Gesetzes fallen, sofern Lebensunterhalt und Wohnbedarf nicht anderweitig gesichert werden können; Voraussetzung ist allerdings ein rechtmäßiger Aufenthalt der Betroffenen in Österreich (§ 6 Abs 2 SH-GG). Das betrifft etwa Personen mit humanitärem Bleiberecht, die ohne Sozialhilfe auch keine krankenversicherungsrechtliche Absicherung hatten.“

**n) Sonstige Änderungen:**

Im Abschnitt 6.4, Kapitel 12 (**Übersicht**), **Seite 221**, sind die beiden Überschriften **auszutauschen**.