

AKTUALISIERUNG (STAND 1. 9. 2022)

INHALTSÜBERSICHT

1.	VERÄNDERLICHE WERTE 2021 / 2022	1
2.	ÄNDERUNGEN UND ERGÄNZUNGEN	2

1. VERÄNDERLICHE WERTE 2021 / 2022

	2021	2022
Schlüsselkraft: Mindestentlohnung		
§ 12b Z 1: bis 30 Jahre	€ 2.775	€ 2.835
über 30 Jahre	€ 3.330	€ 3.402
§ 12b Z 2	€ 2.497,50	€ 2.551,50
§ 12c - pro Jahr	€ 65.579	€ 66.593
pro Monat	ca € 4.684	ca € 4.756
Ausgleichstaxe		
25-99 AN	€ 271	€ 276
100-399 AN	€ 381	€ 388
ab 400 AN	€ 404	€ 411
Zuschuss AUVA, Höchsttagessatz	€ 277,50 / Tag	283,50 / Tag
Unverfallbarkeitsbetrag iSd BPG – Abfindungsgrenzbetrag	€ 12.900	€ 13.200
Konkurrenzklausele Einkommensgrenze:		
17-fache tägliche Höchstbeitragsgrundlage ASVG,	€ 3.145	€ 3.213
ab 29. 12. 2015 neu vereinbarte Klauseln: 20-fache	€ 3.700	€ 3.780
ÖGB-Mitglieder	31. 12. 2020: 1.198.919	31. 12. 2021
Geringfügigkeitsgrenze monatlich	€ 475,86	€ 485,85
Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte	€ 67,18 / Mo	€ 68,59 / Mo
Umsatzsteuergrenze	€ 35.000	€ 35.000
„neue“ Selbständige	€ 5.710,32	€ 5.830,20
Höchstbeitragsgrundlage monatlich	€ 5.550	€ 5.670
Höchstbeitragsgrundlage (HBGI) täglich	€ 185	€ 189
HBGI (jährlich) für Sonderzahlungen (echte + freie DN)	€ 11.100	€ 11.340
DG-Abgabe: Grenzwert für Pauschalbetrag	€ 713,79	€ 728,78
Arbeitslosenversicherungsbeitrag für Personen mit geringem Entgelt		
0%	€ 2.117 / Mo	€ 2.161 / Mo
1%	bis € 1.790	bis € 1.828
2% (Sonderbestimmungen für Lehrlinge)	bis € 1.953	bis € 1.994
	bis € 2.117	bis € 2.161
HBGI monatl für freie DN ohne Sonderzahlung (= GSVG HBGI)	€ 6.475	€ 6.615
GSVG: Unfallversicherungsbeitrag	€ 10,42	€ 10,64
e-card-Service-Entgelt (fällig im November des Vorjahres)	fällig Nov 2021 € 12,70	Fällig Nov 2022 € 12,95
Rezeptgebühr	€ 6,50	€ 6,65
Heilbehelfe Selbstbehalt:		
20% der täglichen Höchstbeitragsgrundlage	€ 37	€ 37,80
bei Brillen und Kontaktlinsen 60%	€ 111	€ 113,40
Kostenbeitrag für Anstaltspflege	€ 12,62	€ 13,00
für mitversicherte Angehörige	€ 24,20	max. € 24,70
Unterstützungsleistung nach § 104a GSVG und Mindesthöhe Krankengeld bei Zusatzversicherung nach § 9 GSVG	€ 31,55	€ 32,12
Wochengeld selbstversicherte geringfügig Beschäftigte	€ 9,61 / Tag	€ 9,78 / Tag
Wochengeld GSVG / BSVG	€ 56,87	€ 57,89

	2021	2022
Schutzbetrag für Anhebung der Hinterbliebenenpension	€ 2.061,63	€ 2.098,74
Grenzbetrag für Bezug von Hinterbliebenenpension	€ 11.100	€ 11.340
Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende	€ 1.000,48	€ 1.030,49
Ausgleichszulagenbonus: bei 360 Beitragsmonaten	Eink bis € 1.113,48 max € 151,50	€ 1.141,83 € 155,36
bei 480 Beitragsmonaten	Eink bis € 1.339,99 max € 389,20	€ 1.364,11 € 396,21
für im gemeinsamen Haushalt lebende Ehepaare	€ 1.578,36	€ 1.625,71
Ausgleichszulagenbonus: bei 480 Beitragsmonaten	Eink bis € 1.808,73 max € 388,78	€ 1.841,29 € 395,78
Zuschlag für jedes Kind	€ 154,37	€ 159,00
Kinderzuschuss Alterspension	€ 29,07	€ 29,07
Ergänzungsbetrag zum Arbeitslosengeld	€ 33,35	€ 34,35
Zusatzbetrag zum Arbeitslosengeld	€ 2,11	€ 2,15
Bildungsteilzeitgeld: pro Arbeitsstunde + Tag, um die die wöchentliche Normalarbeitszeit verringert wird	€ 0,84	€ 0,86
Pflegegeld		
Stufe 1	€ 162,50	€ 165,40
Stufe 2	€ 299,60	€ 305,00
Stufe 3	€ 466,80	€ 475,20
Stufe 4	€ 700,10	€ 712,70
Stufe 5	€ 951,00	€ 968,10
Stufe 6	€ 1.327,90	€ 1.351,80
Stufe 7	€ 1.745,10	€ 1.776,50
Zuverdienstgrenze pauschales Kinderbetreuungsgeld	€ 16.200	€ 16.200
Zuverdienstgrenze eink-abh Kinderbetreuungsgeld / Beihilfe	€ 7.300	€ 7.600
Beihilfe Kinderbetreuungsgeld	€ 6,06 / Tag	€ 6,06 / Tag
Einkommengrenze Mehrkindzuschlag	€ 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 Arbeitsplatz betreten (Ausnahme: das durchgehende Tragen einer FFP2-Maske am [Weg zum] Arbeitsplatz 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 Arbeitsplatz 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).

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

Die **6. Phase** der Sonderbetreuungszeit ist **am 8. 7. 2022 ausgelaufen**; dh derzeit gibt es keine Sonderbetreuungszeit.

Auf **Seite 83** ist daher die letzte Zeile und auf **Seite 92** sind die vier Absätze 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 (§ 4a; 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 drei 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: die Verordnungsermächtigung zur Festlegung des Anwendungszeitraumes gilt bis 31. 12. 2022, wovon derzeit **bis 31. 10. 2022** Gebrauch gemacht wurde)“.

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 derzeit befristet **bis 31. 10. 2022**“.

- **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 wurde derzeit nur für jene Frauen **verlängert**, deren **Schwangerschaft vor dem 1. 7. 2022 eingetreten** ist; die Ausnahme für Schwangere mit

vollständigem Impfschutz wurde hingegen gestrichen (§ 3a MSchG). Sollte es die epidemiologische Lage erforderlich machen, besteht die **Möglichkeit der Wiedereinführung** der Sonderfreistellung **durch VO** des BMAW im Einvernehmen mit dem BMSGPK (derzeit befristet bis Ende 2022).

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 derzeit nur noch für Frauen, deren **Schwangerschaft vor dem 1. 7. 2022 eingetreten** ist (Abs 11)“.

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

Die beiden 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; die fünfte Phase endete am 30. 6. 2022. Zum Zwecke eines geordneten Übergangs zu einem regulären Kurzarbeitsmodell in einer Zeit wirtschaftlicher Unsicherheiten wurden die bisher geltenden Regeln weitgehend verlängert. Derzeit (1. 7. bis 31. 12. 2022) gilt daher Folgendes (s dazu § 37b AMSG, aber auch die Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe des AMS und die im Internet veröffentlichten Muster-Sozialpartnervereinbarungen): Das Unternehmen hat mind drei Wochen vor dem geplanten Beginn der Kurzarbeit das AMS zu verständigen und ein Beratungsverfahren zu durchlaufen, in dem ua die wirtschaftlichen Schwierigkeiten, die alternativen Lösungsmöglichkeiten, 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 wieder 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.

- **Arbeitslosenbonus/Einmalzahlungen 2022 (Seite 397):**

- Weitere **Einmalzahlung** für **Arbeitslose** folgten

- im **Jänner 2022** in der Höhe von **€ 150:** für Arbeitslose, die in den Monaten November bis Dezember 2021 mindestens 30 Tage Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen haben (§ 66 Abs 3 AIVG – entsprechende Einmalzahlungen gebühren auch Personen, die im Anschluss an das Arbeitslosengeld oder die Notstandshilfe in den entsprechenden Monaten Krankengeld nach dem AIVG bezogen haben; § 41 Abs 5 und 6 AIVG).
- im **April 2022** in der Höhe von **€ 150:** für Arbeitslose, die in den Monaten Jänner und Februar 2022 mindestens 30 Tage Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen haben (§ 66 Abs 4 AIVG).
- im **September 2022** in der Höhe von **€ 300:** für Arbeitslose, die in den Monaten Mai und Juni mindestens 31 Tage zB Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen haben (§ 66 Abs 5 AIVG).
- Weitere Einmalzahlungen wurden vorgesehen:
 - in der Höhe von **€ 150:** zB für **Ausgleichszulagenbezieher**, die im **Dezember 2021** Anspruch auf Ausgleichszulage hatten (§ 759a ASVG) und für **Sozialhilfebezieher**.
 - ein **Teuerungsausgleich** in der Höhe von **€ 150:** für Personen, die im **Februar 2022** eine **Ausgleichszulage, Krankengeld** (Unterstützungsleistung) oder **Rehabilitationsgeld** bezogen haben (§ 759b ASVG); dasselbe gilt auch für volljährige Personen, die im Monat Juni 2022 **Sozialhilfe** bezogen haben (§ 3 LWA-G).
 - ein **Teuerungsausgleich** in der Höhe von **€ 300:** für Personen, die im **Juni 2022** eine **Ausgleichszulage** oder ein **Übergangsgeld, Krankengeld** (Unterstützungsleistung), **Rehabilitationsgeld** oder **Wiedereingliederungsgeld** bezogen haben (§ 771 ASVG).
 - abhängig vom Gesamtpensionseinkommen € 500 bzw ein bestimmter **Prozentsatz des Gesamtpensionseinkommens:** für Personen, die im **August 2022** Anspruch auf eine **Pension** (insg max 2.250 €) und ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Inland haben (§ 772a ASVG).
 - ein **Langzeit-Kurzarbeit-Bonus** in der Höhe von **€ 500:** für AN, die zwischen 1. 3. 2020 bis 30. 11. 2021 für mindestens zehn Monate und im Dezember 2021 in Kurzarbeit beschäftigt waren und deren sozialversicherungsrechtliche Beitragsgrundlage im Dezember 2021 die Hälfte der Höchstbeitragsgrundlage nicht überstieg (§ 37e AMSG).

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; was der Gesetzgeber ab 1. 7. 2023 vorsehen wird, bleibt abzuwarten)“.

Darüber hinaus tritt 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 soll. Es sind daher ua folgende Änderungen vorzunehmen:

- Nach dem letzten Aufzählungspunkt auf **Seite 50** ist folgender Absatz zu **ergänzen**: „Ab 1. 10 2022 kann eine **Beschäftigungsbewilligung** auch **für Spezialisten**, die nicht länger als für sechs 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 mit 1. 10. 2022 „(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, [!] 2022: € 2.835)“.
- Bei „**Studienabsolventen**“ auf Seite 51, 3. Aufzählungspunkt, ist mit 1. 10. 2022 folgendes zu **streichen** „(mindestens 45% der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage des ASVG, [!] 2021: € 2.497,50)“.
- Auf Seite 51 ist am Ende der Aufzählung mit 1. 10. 2022 ein weiterer Aufzählungspunkt zu **ergänzen**: „**Stammmitarbeiter** iSd § 12d AuslBG, dh Saisonarbeitskräfte, die

über zwei Kalenderjahre im selben Wirtschaftszweig als registrierte Stammsaisoniers mind sieben 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 mit 1. 10. 2022 „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 nachgewiesen werden; es reicht der Nachweis einer dreijährigen einschlägigen Berufserfahrung auf Hochschulniveau innerhalb der letzten sieben 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 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 zwölf Monaten in Österreich mit der Blauen Karte EU beschäftigt war, nach Antragseinbringung seine beantragte neue Beschäftigung sofort vorläufig aufnehmen (ohne zwölfmonatige 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) **Landarbeitsgesetz 2021 (LAG):**

Im Abschnitt 3.4, Kap 1 „Gleichbehandlung“, **Seite 133**: Die Sonderbestimmungen für land- und forstwirtschaftliche Arbeiter in Teil IV wurde 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 (§ 134 Abs 1 LAG) und der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (§ 134 Abs 1 LAG) vor; in Bezug auf Diskriminierungen wegen einer Behinderung gelten hingegen für land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter und Angestellten weitgehend die Bestimmungen des BEinstG (§ 7s BEinstG).“

f) **Urlaubersatzleistung:**

Im Abschnitt 6.4, Kap 4 (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“. Der OGH hat darauf aufbauend der Berechnung der aliquoten Urlaubersatzleistung für das laufende – also letzte – Urlaubsjahr allerdings nicht den gesamten nach dem UrlG zustehenden Urlaub (dh fünf bzw sechs Wochen), sondern nur den unionsrechtlich garantierten Mindesturlaub (dh vier Wochen) zugrunde gelegt.

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

h) **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.

i) **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.

j) Familienbeihilfe (Seite 416: Anspruchshöhe):

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

Entsprechend ist daher 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)“.

Angesichts der Teuerungswelle wurde außerdem ein Entlastungspaket beschlossen, wonach Familien pro Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird, im **August 2022** zusätzlich zur regulären Familienbeihilfe einen **einmaligen Bonus** in der Höhe von **€ 180** erhalten (§ 8 Abs 10 FLAG).

k) 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.

l) Sonstige Änderungen:

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