

ÜBERBLICK GESETZESMATRIX

Jänner 2023 – Dezember 2023

Teil 1

Übersicht Gesetzesänderungen im Jänner 2023

Kurztitel	Langtitel	Zuletzt geändert durch	Änderungen	Ausgegeben am	In Kraft ab
/	Saisonkontingentverordnung 2023, erlassen aufgrund des § 5 Abs 1 Z 1 und 2 AuslBG	BGBl. II Nr. 489/2022	Zusammenfassung der Änderungen: 1) Mit der Verordnung werden für die befristete Beschäftigung von Ausländern im Tourismus und im Bereich der Land- und Forstwirtschaft bestimmte Kontingente festgelegt; 2) Im Rahmen dieser können Beschäftigungsbewilligungen, die eine Geltungsdauer von 6 Monaten (in bestimmten Fällen 9 Monate; für Ersthelfer 6 Wochen) nicht überschreiten; Die Kontingente sind im Jahresdurchschnitt einzuhalten, zu Saisonspitzen ist eine zeitlich begrenzte Überschreitung im Tourismus um bis zu 50%; in der Land- und Forstwirtschaft um bis zu 30% zulässig 3) In der Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen sind a) Ausländer bevorzugt zu behandeln, die seit 3 Monaten zum Asylverfahren zugelassen sind oder b) in den vorangegangenen 5 Jahren zumindest einmal im Rahmen von Kontingenten gem § 5 AuslBG erlaubt	22.12.2022	01.01.2023

			beschäftigt waren 4) Arbeitgeber, deren Saisoniers ich gem § 5 Abs 6a AuslBG registrieren lassen, oder eine Rot-Weiß-Rot-Karte als Stammarbeiter erhalten, sind bei Freiwerden von Kontingentplätzen bei der Erteilung neuer Beschäftigungsbewilligungen zu bevorzugen.		
/	Fachkräfteverordnung 2023, erlassen aufgrund des § 13 AuslBG	BGBl II Nr. 488/2022	Mit dieser Verordnung werden für das Jahr 2023 Mangelberufe für die Beschäftigung von ausländischen Fachkräften definiert.	22.12.2022	01.01.2023
MSchG	Mutterschutzgesetz 1979	BGBl I Nr. 87/2022	§ 3a Abs. 1 bis 6 sind mit Ablauf 31.12.2022 außer Kraft getreten. („§ 3a. (1) Soweit dies nach der epidemiologischen Situation zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der werdenden Mutter und ihres ungeborenen Kindes erforderlich ist, kann die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Arbeit im Einvernehmen mit der Bundesministerin bzw. dem Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz durch Verordnung festlegen, für welchen Zeitraum und unter welchen Voraussetzungen werdende Mütter ab Beginn der 14. Schwangerschaftswoche bis spätestens zum Beginn eines Beschäftigungsverbot nach § 3 mit Arbeiten nicht beschäftigt werden dürfen.“ Zusammenfassung der folgenden Punkte:	30.06.2022	01.01.2023

			<p>Abs. 2 behandelte die Bewertung der epidemiologischen Situation; Abs. 3 die Pflicht des Dienstgebers zu prüfen, ob eine Änderung der Arbeitsbedingungen oder die Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz aus objektiven Gründen möglich ist; Abs. 4 normierte den Anspruch der Arbeitnehmerin auf Sonderfreistellung und Fortzahlung des bisherigen Entgelts, wenn eine Beschäftigung gem Abs. 3 nicht möglich ist; Abs. 5 den Anspruch des Dienstgebers auf Ersatz des Entgelts; Abs. 6 enthielt eine Aufzählung der Arbeitnehmerinnen, auf die Abs. 1 bis 5 anwendbar waren.)</p>		
/	<p>Änderung des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz gemäß § 22a des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG)</p>	<p>BGBl. I Nr. 185/2022</p>	<p>Überweisungsbetrag an den Sozial- und Weiterbildungsfonds § 6a. Der Bund hat dem Sozial- und Weiterbildungsfonds gemäß § 22a des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) ab dem Jahr 2027 jährlich eineinhalb Mio. € für Zwecke der Weiterbildung der (ehemaligen) überlassenen Arbeitnehmer/innen zu überweisen.</p>	<p>06.12.2022</p>	<p>01.01.2023</p>
BEinstG	<p>Behinderteneinstellungsgesetz</p>	<p>BGBl I Nr.185/2022</p>	<p>1. Nach § 10 Abs. 1b wird folgender Abs. 1c eingefügt: „(1c) Zusätzlich zu den gemäß Abs. 1a zur Verfügung gestellten Mitteln sind zur Abfederung der</p>	<p>06.12.2022</p>	<p>01.01.2023</p>

		<p>Folgen der COVID-19 Pandemie sowie in Anbetracht der außerordentlichen Teuerungssituation in den Jahren 2023 und 2024 aus allgemeinen Budgetmitteln jeweils 30 Mio. € für Maßnahmen zur beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen zur Verfügung zu stellen.“</p> <p>2. In § 25 erhält der durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 78/2021 eingefügte Abs. 25 die Absatzbezeichnung „(26)“ und wird nach dem durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 135/2020 angefügten Abs. 25 eingereiht; folgender Abs. 27 wird angefügt:</p> <p>„(27) § 10 Abs. 1c in der Fassung des Budgetbegleitgesetzes 2023, BGBl. I Nr. 185/2022, tritt mit</p> <p>1. Jänner 2023 in Kraft.“</p>		
--	--	--	--	--

Teil 2
Übersicht Judikatur im Jänner 2023

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
/	/	/	/	/

Teil 1
Übersicht Gesetzesänderungen im Februar 2023

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

Teil 2

Übersicht Judikatur im Februar 2023

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
§ 17 Abs 1 Z 1 GIBG, § 4 StellBG	23.02.2023	OGH am 13.12.2022, 7 Ob 193/22s	Streit über Anspruch aus Rechtsschutzversic herung	Die Versicherung (Beklagte) weigerte sich, dem Versicherten (Kläger) die Rechtsschutzversicherung für eine Klage gegen einen potentiellen Arbeitsgeber zu gewähren, da sie behauptete, dass die Versicherung eine solche Leistung nicht umfasst. Strittig war der Umfang der Rechtsschutzversicherung unter Auslegung der Versicherungsbedingungen. Der Erfolg wurde der Revision versagt, der Versicherte unterlag hinsichtlich der Geltendmachung von Ansprüchen gemäß dem GIBG.
§ 2 DHG, § 333 Abs 4 ASVG	24.02.2023	OGH am 25.01.2023, 8 ObA 93/22t	Schadenersatz- klage nach Verletzung eines Angestellten bei Arbeiten in einem anderen Unternehmen	Die Arbeitgeberin (Klägerin) errichtete eine Versuchsanlage zum Einsatz von SCR-Katalysator-Einheiten, die an den Rauchgasabzug des Schwarzlaugenkessels einer Papierfabrik angeschlossen war. An diesem Projekt war ein Projektleiter (Beklagter) beteiligt. Dann kam es zu einem ungeplanten Druckanstieg, der dazu führte, dass ein Inspektionsdeckel abgesprengt wurde und den Projektleiter sowie einen Techniker der Arbeitgeberin schwer verletzte. Die Anlage war für den drucklosen Betrieb konzipiert worden. Der Grund für den Druckanstieg ist nicht feststellbar, wobei sowohl eine Fehlbedienung als auch technische Mängel der Anlage in Betracht kommen. Der Unfall hätte durch eine druckfeste Bauweise oder ein Überdruckventil

				<p>verhindert werden können. Der Projektleiter ist nachdem Dienstgeber gleichgestellt, weshalb seine Haftung gegenüber der Arbeitgeberin voraussetzt, dass er den Arbeitsunfall vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verursacht hat. Angesichts des Umstandes, dass die Anlage für den drucklosen Betrieb konzipiert und das Risiko eines ungeplanten Druckanstiegs, dessen Ursache auch im erstinstanzlichen Gerichtsverfahren nicht festgestellt werden konnte, für den Projektleiter nicht ohne weiteres erkennbar war, ist keine grobe Fahrlässigkeit des Projektleiters feststellbar. Die weiteren gerichtlichen Instanzen inklusive des OGH bestätigen diese Entscheidung.</p>
<p>BEinstG, § 530 Abs 1 Z 7 ZPO</p>	<p>06.02.2023</p>	<p>OGH am 17.01.2023, 10 ObS 82/22i</p>	<p>Klage auf Wiederaufnahme eines bereits abgeschlossenen Vorverfahrens in Bezug auf Behinderung des Arbeitnehmers</p>	<p>Im Vorverfahren beehrte der Arbeitnehmer (Kläger) eine Versehrtenrente mit der Begründung, er habe aufgrund der überraschenden Suspendierung eine schwere depressive Symptomatik bis zur Dienstunfähigkeit entwickelt. Aufgrund des Ergebnisses des medizinischen Sachverständigengutachtens wurde dieses Begehren abgelehnt. Nun stützt der Arbeitnehmer die Wiederaufnahmeklage auf eine erneute Untersuchung, deren Ergebnis das alte Gutachten widerlegt. Das Erstgericht wies die Wiederaufnahmeklage zurück; das Rekursgericht bestätigte diese Entscheidung. In seinem dagegen erhobenen außerordentlichen Revisionsrekurs beehrt der Arbeitnehmer, die Entscheidung der Vorinstanzen aufzuheben und dem Erstgericht die Fortsetzung des Verfahrens aufzutragen. Hilfsweise strebt er die Zurückverweisung der Sache an das Rekursgericht an. Die Rechtssache wurde zur neuerlichen Entscheidung über den Rekurs an das Rekursgericht zurückverwiesen.</p>

§13 GIBG	21.02.2023	OGH am 25.01.2023, 8 ObA 31/22z	Klage auf Auszahlung der Differenzbeträge einer Betriebspension	Der Arbeitnehmer (Kläger) begehrte die Zahlung iHv 2.591,22 EUR und die Feststellung auf zukünftigen Anspruch der Betriebspensionszahlung. Er behauptete, dass der Arbeitgeber (Beklagter) gegen §13 GIBG verstoße, weil er Anspruch auf die Zahlung gehabt hätte, wäre er eine Frau gewesen. Der OGH hob die Entscheidung des Berufungsgerichts wieder auf und sprach dem Arbeitnehmer die Weiterzahlung seiner Besitzstandspension zu. Allerdings negierte er in diesem Fall das Vorliegen einer Diskriminierung, weil der Arbeitnehmer durch die Ungleichbehandlung nicht benachteiligt wird, sondern dadurch sogar eine höhere Pension erhält.
§ 10 AZG	16.02.2023	OGH am 25.01.2023, 8 ObA 2/23m	Klage auf Auszahlung einer Überstundenpaus chale, nachdem diese vertraglich entsagt wurde	Die Vereinbarung einer Pauschalentlohnung der Überstunden ohne Vorbehalt des Widerrufs führt dazu, dass dies ein fester Entgeltbestandteil geworden ist und kann auch bei Minderleistung nicht mehr einseitig widerrufen werden (es sei denn, diese Möglichkeit wurde ausdrücklich vereinbart).
§ 2 Abs 1 Z 2 AZG	27.02.2023	OGH am 25.01.2023, 8 ObA 86/22p	Klage auf Feststellung, dass ein Dienst, der von einer 9-stündigen Pause gespalten wird, als zwei Dienste anerkannt wird	Die Klage war darauf gerichtet, eine Bestimmung im Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer zu nutzen, da der Vertrag vorsieht, dass ein Dienst jedenfalls als 6.5 Stunden zu werten ist und die zwei getrennten Diensteinheiten somit als zwei Arbeitstage gewertet worden wären. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen, das Berufungsgericht widerlegt diese Entscheidung jedoch damit, dass der Auslegung von Kollektivvertragsbestimmungen über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung zukommt. Der OGH hat diese Revision des Berufungsgerichts als unzulässig erklärt, da der Wortlaut des Kollektivvertrages eindeutig ist.

AuslBG	21.02.2023	OGH am 25.01.2023, 8 ObA 85/22s	Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberl assung; Rückzahlung des Urlaubs- überschusses	<p>Die Arbeitnehmerin (Klägerin) war bei der Arbeitgeberin (Beklagte) beschäftigt und arbeitete nach dem KVAÜ. Der Abschnitt XVI des Vertrags bezieht sich auf den Urlaubszuschuss und bestimmt, dass Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem Verbrauch eines Urlaubs endet, den auf den restlichen Teil des Jahres entfallenden Anteil des Urlaubszuschusses zurückzahlen müssen. Im vorliegenden Fall verbrauchte die Arbeitnehmerin mehr Urlaubstage als einen Jahresurlaub. Die Arbeitgeberin forderte von der Arbeitgeberin den Teil des Urlaubszuschusses zurück, der auf den verbleibenden Urlaub für 2021 entfiel. Die Arbeitnehmerin war jedoch der Meinung, dass sie keiner Rückzahlungsverpflichtung unterliegt, nachdem sie mehr als einen Jahresurlaub verbraucht hatte. Das Erstgericht wies die Klage ab. Das Berufungsgericht bestätigte dieses Urteil, ließ aber die Revision zu. Der OGH sah die Revision als berechtigt an und waren die Entscheidungen der Vorinstanzen im klagestattgebenden Sinn abzuändern.</p>
--------	------------	------------------------------------	---	---

Teil 1 Übersicht Gesetzesänderungen im März 2023					
Kurztitel	Langtitel	Zuletzt geändert durch	Änderungen	Ausgegeben am	In Kraft ab
AuslBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz	BGBl. I Nr. 21/2023	„[...] Die Wortfolge „Bescheide und“ in §20 Abs 4 des Bundesgesetzes vom 20. März 1975, mit dem die Beschäftigung von Ausländern geregelt wird (Ausländerbeschäftigungsgesetz - AuslBG), BGBl. Nr.218/1975, idF BGBl. I Nr.72/2013 wird als verfassungswidrig aufgehoben.“ Aus unserer Sicht wird dies allerdings - abgesehen von der Terminologie - keine Auswirkungen in der Praxis enthalten.	21.03.2023	Mit Ablauf des 31.03.2024

Teil 2

Übersicht Judikatur im März 2023

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
§ 27 Z 4 AngG, § 1162 ABGB	09.03.2023	OGH am 25.01.2023, 8ObA 1/23i	Gerichtliche Zustimmung zur Entlassung eines Betriebsrats- mitglieds	Die Arbeitnehmerin (Beklagte) hat die Einhaltung der 3GNachweispflicht am Arbeitsplatz verweigert; dadurch konnte die Arbeitnehmerin den Arbeitsplatz nicht mehr betreten, weshalb die Erbringung der Arbeitsleistung nicht mehr möglich war. Daraufhin wurde die Arbeitnehmerin gekündigt. Jedoch darf die Arbeitnehmerin als Mitglied des Betriebsrates bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts gekündigt oder entlassen werden. Das Gericht darf einer Kündigung nur dann zustimmen, wenn das Betriebsratsmitglied die ihm aufgrund des Arbeitsverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung aus Gründen der mangelnden Arbeitsdisziplin nicht zugemutet werden kann. Diese Kriterien sah das Erstgericht als erfüllt an, weshalb der Kündigung der Arbeitnehmerin zugestimmt wurde. Der OGH bestätigt diese Entscheidung.
§§ 2, 8, 14 BEinstG	23.03.2023	OGH am 16.02.2023, 9 ObA 130/22s	Ausstellung eines Behinderten- passes; Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten	Der Arbeitnehmer (Kläger) ist Inhaber eines Behindertenpasses aus dem Jahr 2018. Mit Bescheid über die Zugehörigkeit zum Kreis der Begünstigten Behinderten vom Februar 2020 geht einher, dass der Arbeitnehmer im Fall einer Kündigung seitens des Arbeitgebers (Beklagten) nur unter der Bedingung rechtswirksam gekündigt werden

			Behinderten	<p>kann, dass eine Zustimmung des Behindertenausschusses vorliegt. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer 2022 gekündigt und holte für das Auflösen des Dienstverhältnisses die Zustimmung des Behindertenausschusses nicht ein. Der Arbeitnehmer klagte auf Feststellung des aufrechten Dienstverhältnisses mit der Begründung, mangels Zustimmung des Behindertenausschusses sei die Kündigung rechtsunwirksam. Der Arbeitgeber bestritt das Begehren und brachte vor, dass die Kündigung innerhalb der ersten vier Jahre nach Erteilung des Bescheides erfolgte und somit nicht der Zustimmung des Ausschusses bedurfte. Das Erstgericht gab dem Klagebegehren des Arbeitnehmers statt, das Berufungsgericht widersprach dem jedoch. Gegen diese Entscheidung richtet sich die Revision des Arbeitnehmers mit dem Antrag, das stattgebende Ersturteil wiederherzustellen. Der Revision des Arbeitnehmers wurde Folge gegeben und die erstinstanzliche Entscheidung wurde wiederhergestellt.</p>
§ 1154 ABGB, AngG	16.03.2023	OGH am 24.01.2023, 9ObA 135/22a	Berechtigte Arbeitsverweigerung bis Arbeitgeber fällig gewordenen Lohnrückstand zahlt	<p>Das Vorliegen des Entlassungsgrundes wurde verneint, da ein Arbeitnehmer berechtigt ist, seine Arbeitsleistung solange zurückzuhalten, bis der Arbeitgeber einen bereits fällig gewordenen Lohnrückstand gezahlt hat. Dem Arbeitnehmer gebührt auch für Dienstleistungen, die nicht zustande gekommen sind Entgelt, wenn er zur Leistung bereit war und durch Umstände, die auf Seite des Arbeitgebers liegen, daran verhindert worden ist; er muss sich jedoch anrechnen lassen, was er infolge Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.</p>

<p>AÜG, AngG, § 5 EFZG</p>	<p>10.03.2023</p>	<p>OGH am 16.02.2023, 9 ObA 100/22d</p>	<p>Krankmeldung an den Beschäftiger ist ausreichend</p>	<p>Der Arbeitnehmer (Kläger) klagte den Beschäftiger (Beklagter) auf Entgeltfortzahlung für den Zeitraum seines Krankenstands. Das Dienstverhältnis wurde durch einvernehmliche Auflösung beendet. Der Beschäftiger behauptete, nichts von der Arbeitsunfähigkeit aufgrund des Krankenstandes gewusst zu haben. Im Krankheitsfall habe der Leiharbeiter seine Krankmeldung sowohl an den Beschäftigerbetrieb als auch an den Überlasserbetrieb zu übermitteln. Diese Regelung sei auch explizit im zwischen den Parteien abgeschlossenen Dienstvertrag enthalten. Da der Arbeitnehmer diese Information laut Beschäftiger zu spät übermittelte, beantragte der Beschäftiger Klagsabweisung, welchen das Erstgericht zuließ. Das Berufungsgericht gab der dagegen gerichteten Berufung keine Folge, ließ aber die Revision zu. Der OGH jedoch folgt der Meinung, dass eine Krankmeldung an den Beschäftiger ausreichend ist.</p>
<p>AÜG</p>	<p>29.03.2023</p>	<p>OGH am 28.02.2023, 1 Ob 14/23z</p>	<p>Arbeitskräfte- überlassung</p>	<p>Ein Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen (Klägerin), stand mit dem beklagten Unternehmen in einer Geschäftsbeziehung; diese bestand in der Überlassung von Arbeitskräften im Montagebereich; normativ geregelt wurde dies durch einen jährlich zu erneuernden Vertrag zwischen den beiden Parteien. In diesem Vertrag wurde jedoch ein differenzierter Stundensatz für die vorgesehenen Arbeiten festgehalten, gemessen an der Entfernung vom sog. "Nahbereich", sprich der Entfernung des Arbeitsortes vom Wohnort. Der Arbeitskräfteüberlasser begehrt nun die Differenz zwischen dem Montagesatz "außerhalb des Nahbereichs" und "innerhalb des Nahbereichs", und begründet dies damit, dass die Differenz in den Jahren zuvor immer</p>

				einvernehmlich gezahlt wurde. Der OGH weist das Klagebegehren mit der Begründung ab, dass die vorbehaltlose Erbringung wiederholter Leistungen allein nicht ausreiche, um auf den Willen des Leistenden zu schließen, dass dieser auch in Zukunft die gewohnten Leistungen erbringen wolle.
AuslBG	02.03.2023	OGH am 24.01.2023, 9ObA 119/22y	Klage auf Tagesgeld laut KV für Arbeiter im Güterbeförderung sgewerbe	Die gerichtlichen Instanzen gingen davon aus, dass die Interpretation der Tagesgeldregelung im Kollektivvertrag für Arbeiter im Güterbeförderungsgewerbe 2014 so zu verstehen sei, dass bei mehr als drei Stunden dauernder Fahrtätigkeit für jede angefangene Stunde - somit auch für die ersten drei - ein Taggeld gebühre.
AngG, BEinstG	02.03.2023	OGH am 25.01.2023, 8 ObA 77/22i	Aufrechtes Dienstverhältnis; Kündigung; Hochrisiko- gruppen- zugehörigkeit	Der Arbeitnehmer (Kläger) begehrt die Feststellung des aufrechten Bestands des Arbeitsverhältnisses, nachdem ihm am 16.10.2020 gekündigt worden war. Als Grund für die Kündigung führt die die Arbeitgeberin (Beklagte) in diesem Fall an, dass der Arbeitnehmer entgegen seiner Freistellung vom Dienst aufgrund Zugehörigkeit zur COVID-19 Hochrisikogruppe, sich nicht an die gesetzlichen Maßnahmen zum Schutz vor einer Infektion gehalten habe, und somit gegen die dienstliche Weisung, sich selbst vor einer Infektion zu schützen um dem Arbeitgeber weiterhin zur Verfügung zu stehen, verstoßen habe. Das Erstgericht qualifiziert die Entlassung als unwirksam und stellte den aufrechten Bestand des Dienstverhältnisses fest. Begründet wurde diese Entscheidung damit, dass nicht eingehaltene Weisungen, welche die Privatsphäre des Arbeitnehmers betreffen, keinen legitimen Kündigungsgrund darstellen. Auch das Berufungsgericht bestätigt diese Entscheidung, der OGH bestätigt die Entscheidung ebenso.

AngG	20.03.2023	OGH am 23.02.2023, 8 ObA 13/22b	Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch unberechtigten Austritt der Arbeitnehmerin	<p>Die Arbeitnehmerin (Klägerin) war von 4.7.2019 bis 15.11.2020 bei der Arbeitgeberin (Beklagte) als Tankstellenmitarbeiterin beschäftigt; ihr Dienstverhältnis unterlag somit dem Tankstellen-KV. Das Arbeitsverhältnis endete durch unberechtigten Austritt der Arbeitnehmerin. Die Arbeitgeberin hat der Arbeitnehmerin den Lohn für November 2020 nicht ausgezahlt, sondern dagegen einen Rückforderungsanspruch außergerichtlich aufgerechnet. Die Arbeitnehmerin begehrt die Zahlung des Klagebetrags, bestehend aus Lohn und anteiligen Sonderzahlungen für die Zeit vom 1. - 15. 11. 2020. Der Anspruch auf aliquote Sonderzahlungen bestehe ungeachtet der Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Eine Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten sei in diesem Zusammenhang nicht sachlich gerechtfertigt. Die Arbeitgeberin wandte ein, die Arbeitnehmerin habe im laufenden Jahr 2020 bereits Sonderzahlungen ausbezahlt erhalten, die den Klagebetrag übersteigen. Der kollektivvertragliche Anspruch auf Sonderzahlungen entfalle bei unberechtigtem Austritt zur Gänze, weshalb der Rückforderungsanspruch zu Recht bestehe. Das Erstgericht wies das Klagebegehren aufgrund der Regelung des § 20 Z 5 Tankstellen-KV ab. Laut dieser Regelung entfällt der Anspruch auf den oben genannten aliquoten Teil, wenn das Arbeitsverhältnis durch unberechtigten vorzeitigen Austritt der Arbeitnehmerin oder durch verschuldete Entlassung endet. Der OGH bestätigt diese Entscheidung in der Folge.</p>
------	------------	------------------------------------	--	---

<p>§§1151f ABGB</p>	<p>10.03.2023</p>	<p>OGH am 16.02.2023, 9 ObA 1/23x</p>	<p>Volontariat (Praktikum); Vereinbarung eines unentgeltlichen Ausbildungsverhäl- tnisses; Tätigkeit eines Arbeitnehmers</p>	<p>Zwischen den Parteien wurde ein Ausbildungsvertrag geschlossen, in dem vereinbart wurde, dass das Ausbildungsverhältnis unentgeltlich ist. Zu einer Ausbildung gehört zwar der vielfältige Einsatz in diversen Bereichen, darunter fällt auch das Ausüben der lernenden Tätigkeit selbst. Allerdings fehlte bei dem ausschließlichen Einsatz des Lehrlings in der Praxis der Ausbildungscharakter und der Auszubildende (Klagender) wurde wie eine "unentgeltliche" Arbeitskraft behandelt. Die Rechtsauffassung des Berufsgerichts, die Parteien hätten im Vertrag nur für ein Ausbildungsverhältnis Unentgeltlichkeit vereinbart, nicht aber für das tatsächlich in der Folge gelebte echte Arbeitsverhältnis, weshalb dem Auszubildenden in angemessenes Entgelt zustehe, ist nach den konkreten Umständen des Falls nicht korrekturbedürftig. Der OGH teilt diese Ansicht.</p>
-------------------------	-------------------	---	--	---

Teil 1

Übersicht Gesetzesänderungen im April 2023

Kurztitel	Langtitel	Zuletzt geändert durch	Änderungen	Ausgegeben am	In Kraft ab
AuslBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz	BGBl. I Nr. 43/2023	Im § 1 Abs. 2 wird folgende lit. k eingefügt: „k) Vertriebene gemäß § 62 AsylG 2005, die über einen Ausweis für Vertriebene verfügen;“	20.04.2023	21.04.2023
AuslBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz	BGBl. I Nr. 43/2023	2. Im § 12d wird die Wortfolge „selbständigen Sprachverwendung auf dem Sprachniveau A2“ durch die die Wortfolge „elementaren Sprachverwendung auf dem Sprachniveau A1“ ersetzt.	20.04.2023	21.04.2023
AuslBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz	BGBl. I Nr. 43/2023	3. Dem § 34 wird folgender Abs. 57 angefügt: „(57) § 1 Abs. 2 lit. k, § 12d und die Anlagen A, B, C und D in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 43/2023 treten mit Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft.“	20.04.2023	21.04.2023
AuslBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz	BGBl. I Nr. 43/2023	4. Änderung der Anlagen A bis D	20.04.2023	21.04.2023

Teil 2

Übersicht Judikatur im April 2023

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
§879 ABGB, §105 ArbVG, §17 GIBG	19.04.2023	OGH am 23.03.2023, 9ObA17/23z	Weigerung zur Covid-Impfung stellt keinen verpönten Kündigungsgrund dar, greift nicht in die Grundrechte des gekündigten ein und ist auch nicht sittenwidrig.	Die Beklagte (eine Rechtsanwaltskanzlei) führte zum Schutz ihrer Mitarbeiter ein, dass sich alle Mitarbeiter (außer bei denen es aus medizinischen Gründen nicht ging) gegen Covid-19 zu impfen haben. Dieser Anordnung folgten auch alle MitarbeiterInnen außer der Klägerin. Dieser wurde daraufhin von der Beklagten die Kündigung ausgesprochen und mit der eingebrachten Klage möchte die Klägerin die Kündigung als rechtsunwirksam aufheben, da ein verpöntes Motiv nach § 105 Abs 3 Z 1 ArbVG und ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot nach § 17 GIBG vorliege.
§1151, §1 BUAG	28.04.2023	OGH am 23.03.2023, 9ObA8/23a	Keine anderen Maßstäbe für die Beurteilung der Arbeitnehmereigenschaft in der Baubranche maßgebend; das speziell zur Baubranche Rechtsprechung des OGH fehlt, begründet noch keine Rechtsfrage von wesentlicher Bedeutung.	Die Beklagte betreibt ein Bauunternehmen in der Slowakei und wickelt ihre Aufträge ausschließlich über Subunternehmer ab. Für einen dieser Aufträge beauftragte die Beklagte drei selbstständige slowakische Staatsbürger als Subunternehmer.

Teil 1
Übersicht Gesetzesänderungen im Mai 2023

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

Teil 2

Übersicht Judikatur im Mai 2023

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
AngG	03.05.2023	OGH am 29.03.2023, 8ObA5/23b	Kein allgemeines Verschlechterungsverbot im Arbeitsrecht aufgrund Vertragsfreiheit.	Bei Umstellung eines befristeten Arbeitsverhältnisses auf ein unbefristetes wurde die Anwendbarkeit des KV für Bedienstete der Ö* AG vereinbart. In späterer Folge wurde der Klägerin gekündigt. Die Klägerin vermeinte, dass auf ihr Dienstverhältnis weiterhin die Dienstordnung der Arbeitgeberin anwendbar sei. Dies wurde vom Obersten Gerichtshof nicht bestätigt, da dieser ausführte, dass die Rechtswirksamkeit von Änderungen des Arbeitsvertrages zum Nachteil des Arbeitnehmers eine Folge der Vertragsfreiheit sei, sodass auch im Bereich des Arbeitsrechts kein allgemeines Verschlechterungsverbot bestehe.
AngG	26.05.2023	OGH am 21.04.2023, 8ObA18/23i	Das heimliche Aufnehmen eines Gesprächs des Arbeitgebers durch eine in einer Vertrauensposition beschäftigten Angestellten begründet Vertrauensunwürdigkeit	Die Klägerin war bei der Beklagten Bankvorstandssekretärin. Sie hatte versucht mittels neben ihrem Bildschirm liegendem gelassenem Mobiltelefon bei aktivierter Tonaufnahmefunktion ein allfälliges Gespräch zwischen dem Mitglied des Vorstandes - in dessen Sekretariat sie arbeitete - und der Leiterin des Sekretariats ihrer Vorgesetzten aufzunehmen.

			und daher einen Entlassungsgrund.	
AngG	06.05.2023	OGH am 24.03.2022, 9ObA25/22z	Das vorliegende Voraussetzungen für eine gerichtfertigte vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses kann immer nur aufgrund der Umstände des Einzelfalls beurteilt werden.	<p>Ausgeführt wurde, dass die wichtigen Gründe des §31 Z 7 und 8 TAG die zu einer vorzeitigen Auflösung berechtigt hätten, nicht vorliegen, da weder</p> <ul style="list-style-type: none"> • eine Ehrenbeleidigung mit Verletzungsabsicht noch • ein vermögensrechtliches oder ein künstlerisches Interesse des Theaterunternehmers <p>durch groben Vertrauensmissbrauch ernstlich gefährdet war.</p>
AZG	04.05.2023	OGH am 29.03.2023, 8ObA8/22t	Mehrstunden, die innerhalb eines laut KV zulässigen Zeitraums von 52 Wochen in dem sie angefallen sind können durch Zeitausgleich ohne Zuschlag abgegolten werden.	Der Kollektivvertrag für Angestellte bei Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern (1.1.15) trifft in seinem Punkt III. a für die Normalarbeitszeit die Regelung, dass ein Durchrechnungszeitraum von maximal 52 Wochen vereinbart werden kann, und legt für Teilzeitbeschäftigte fest, dass diese Regelung für sie mit der Maßgabe gelte, dass als Mehrarbeitsstunden nur jene Arbeitsstunden zu bezahlen sind, die nach Ablauf des Durchrechnungszeitraums über das vereinbarte Teilzeitausmaß hinausgehen. Diese Bestimmung kann nach dem gesamten Inhalt und dem Zusammenhang sinnvollerweise nur dahingehend ausgelegt werden, dass damit die Ausnahme von der Zuschlagspflicht nach § 19d Abs 3b Z 1 AZG bei Zeitausgleich von einer Dreimonatsperiode auf maximal 52 Wochen abgeändert wird.

GIBG	03.05.2023	OGH am 29.03.2023, 8ObA11/23k	Strebt der Arbeitgeber durch ein Änderungsangebot eine Vertragsänderung über Dispositive Vertragspunkte an und stimmt der Arbeitnehmer nicht zu, so kann die aus diesem Grund ausgesprochene Kündigung zwar als sozialwidrig, nicht aber als Motivkündigung angefochten werden.	Im Versuch des Arbeitgebers eine gesetzlich nicht unzulässige Verschlechterung der Bedingungen des Arbeitsvertrages durch eine einvernehmliche Änderung zu erreichen liegt kein Infragestellen der bisherigen bestehenden Ansprüche des Arbeitnehmers. Anders verhält es sich nur wenn das Änderungsangebot die Reaktion auf die Geltendmachung nicht offenbar unberechtigter Ansprüche durch den Arbeitnehmer war und inhaltlich darauf hinauslief, ihn vor die Wahl zu stellen diese Forderung aufzugeben oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinnehmen zu müssen.
------	------------	----------------------------------	---	---

Teil 1
Übersicht Gesetzesänderungen im Juni 2023

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

Teil 2

Übersicht Judikatur im Juni 2023

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
AngG	23.06.2023	OGH am 24.05.2023, 8ObA4/23f	Keine Entgeltfortzahlung (Krankenstand) bei einvernehmliche Auflösung vor Beginn des Krankenstandes, auch wenn beide Ereignisse am selben Tag stattfinden	Mit dem Kläger wurde eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mündlich vereinbart. Als der Kläger danach nach Hause kam fühlte er sich unwohl und wurde ihm schwindlig. Er wurde noch am selben Tag krankgeschrieben.
GIBG, MSchG, AZG	07.06.2023	OGH am 27.04.2023, 9ObA20/23s	Auch wenn die Arbeitsvertragsparteien eine All-in-Vereinbarung abgeschlossen haben, ruht während der Elternteilzeit jener Teil des Arbeitsentgelts, der über das Grundentgelt	Elternteilzeitbeschäftigte sind zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß (Mehrarbeit) nicht verpflichtet (§ 19d Abs 8 iVm Abs 3 AZG). Ein gänzlicher Wegfall der Überstundenleistung durch längere Zeit hindurch aufgrund dieses gesetzlichen Verbots führt zum Ruhen des Anspruchs während der Zeit des Verbots, weil die Grundlage für die Vereinbarung einer Überstundenpauschale in der beiderseitigen Annahme liegt, dass solche Überstunden auch tatsächlich geleistet werden dürfen. Eine sachlich ungerechtfertigte Ungleichbehandlung der Elternteilzeitbeschäftigten gegenüber vergleichbaren

			hinaus für die Leistung von Mehr- und Überstunden bezahlt wird	Vollzeitbeschäftigten bzw gegenüber Männern ist daher nicht zu erkennen.
--	--	--	--	--

Teil 1 Übersicht Gesetzesänderungen im Juli 2023					
Kurztitel	Langtitel	Zuletzt geändert durch	Änderungen	Ausgegeben am	In Kraft ab
AuslBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz	BGBl. I Nr. 84/2023	1. §4 Abs 3 lautet: „(3) Die Beschäftigungsbewilligung darf dem Arbeitgeber bei Erfüllung der allgemeinen Voraussetzungen gemäß Abs. 1 und 2 nur erteilt werden, wenn 1. der Regionalbeirat die Erteilung einhellig befürwortet oder 2. die Beschäftigung des Ausländers aus besonders wichtigen Gründen, insbesondere zur Erhaltung von Arbeitsplätzen inländischer Arbeitnehmer oder als nachweislich qualifizierte Arbeitskraft in einem Mangelberuf, notwendig ist oder 3. öffentliche oder überbetriebliche gesamtwirtschaftliche Interessen die Beschäftigung des Ausländers erfordern oder 4. der Ausländer gemäß § 5 befristet beschäftigt werden soll oder 5. der Ausländer über eine Aufenthaltsbewilligung als Schüler (§ 63 NAG) oder Student (§ 64 Abs. 1 und 4 NAG) verfügt oder Inhaber eines gültigen	19.07.2023	20.07.2023

			<p>Aufenthaltstitels „Student“ eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union ist und im Rahmen eines Unions- oder multilateralen Programms mit Mobilitätsmaßnahmen oder einer Vereinbarung zwischen zwei oder mehreren Hochschuleinrichtungen einen Teil des Studiums in einer inländischen Hochschuleinrichtung absolviert oder</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. der Ausländer Betriebsentsandter ist (§ 18) oder 7. der Ausländer gemäß § 57 AsylG 2005 besonderen Schutz genießt oder 8. für den Ausländer eine Bewilligung zur grenzüberschreitenden Überlassung gemäß § 16 Abs. 4 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes oder § 71 Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes 2021 vorliegt oder 9. der Ausländer auf Grund allgemein anerkannter Regeln des Völkerrechts oder zwischenstaatlicher Vereinbarungen zu einer Beschäftigung zuzulassen ist oder 10. der Ausländer Anspruch auf Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (ALVG), BGBl. Nr. 609, hat oder 11. der Ausländer nicht länger als sechs Monate als Künstler (§14) beschäftigt werden soll oder 12. der Ausländer einer Personengruppe gemäß einer Verordnung nach Abs. 4 angehört oder 		
--	--	--	---	--	--

			<p>13. der Ausländer über eine Aufenthaltsbewilligung „Familiengemeinschaft“ gemäß § 69 NAG verfügt.“</p> <p>2. In § 4 Abs. 7 wird in der Z 2 die Ziffer „6“ durch die Ziffer „5“ und in der Z 5 die Ziffer „9“ durch die Ziffer „7“ ersetzt</p> <p>3. Dem § 34 wird folgender Abs. 58 angefügt: „(58) § 4 Abs. 3 und 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 84/2023 treten mit Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft“</p>		
--	--	--	---	--	--

Teil 2

Übersicht Judikatur im Juli 2023

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
ABGB	06.07.2023	OGH am 31.05.2023, 9ObA28/23t	Rechtsbehelfe des DN bei mangelhaftem Dienstzeugnis durch DG	Dass die Formulierung des Dienstzeugnisses dem Dienstgeber vorbehalten ist, ist zweifelsohne richtig: Entspricht aber der Inhalt des vom Dienstgeber ausgestellten Dienstzeugnisses nicht der tatsächlichen Tätigkeit des Arbeitnehmers und verweigert der Dienstgeber die Korrektur eines mangelhaften Zeugnisses, kann der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses durch ein bestimmtes Klagebegehren, in dem der Inhalt des gewünschten Arbeitszeugnisses aufgenommen ist im Klagsweg durchsetzen:
UrlG	24.07.2023	OGH am 27.06.2023, 8ObA23/23z	Nichtverjährung des Urlaubsanspruches bei Pflichtverletzung des AG	Der OGH hat ausgesprochen, dass aufgrund einer Entscheidung des EuGH feststehe, dass der (unionsrechtlich gesicherte) Urlaubsanspruch nicht verjähren kann, wenn der Arbeitgeber seiner Aufforderungs- und Hinweispflicht gegenüber dem Arbeitnehmer nicht nachgekommen ist.
GIBG	06.07.2023	OGH am 31.05.2023, 9ObA9/23y	Keine Nicht-Qualifikation aufgrund grundsätzlichen Ausschlusses am Bewerbungs-	Die Rechtsansicht des Berufungsgerichts, eine unmittelbare Diskriminierung der Bewerberin liege schon deshalb nicht vor, weil sie die formellen Voraussetzungen für die zu besetzende Stelle (qualifizierte Führungspraxis) nicht erfülle und daher bereits deshalb für die Ernennung zur Dekanin objektiv nicht in Betracht käme, wird vom

			verfahren	<p>OGH Senat nicht geteilt. Richtig ist zwar, dass im überwiegenden Schrifttum davon ausgegangen wird, dass bei offenkundig fehlender Eignung für eine zu vergebende Stelle, also wenn der Bewerber schon die formalen Bewerbungskriterien objektiv bzw abstrakt nicht erfüllt, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder beim beruflichen Aufstieg zu verneinen ist.</p> <p>Legt aber - wie hier - § 3 der Wahlordnung die Voraussetzungen für die passive Wahlberechtigung zum Dekan in einer Art und Weise fest, dass der Bewerberin aufgrund der von ihr behaupteten Tätigkeiten und der daraus resultierenden Qualifikation nicht schon von vornherein jegliche Eignung für die Wahl zur Dekanin abgesprochen werden kann, dann kann - selbst wenn man der Lehre folgt - nicht von einer objektiven und offensichtlichen „Nicht-Qualifikation“ gesprochen werden, die die Beklagte berechtigen würde, die Bewerberin gar nicht zum Bewerbungsverfahren (Hearing) zuzulassen. Schließlich will der Gesetzgeber auch das Rechtsgut, sich „diskriminierungsfrei“ am Arbeitsmarkt zu bewerben, schützen.</p>
GIBG	07.07.2023	OGH am 31.05.2023, 9ObA16/23b	Verkanntes Ziel der Befristungsrichtlinie durch Anwendung des Nichtdiskriminierungsgrundsatzes	<p>Das erklärte Ziel der Befristungs-RL ist es, durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung die Qualität der befristeten Arbeitsverhältnisse zu verbessern und einen Rahmen zu schaffen, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert. Auch die Arbeitsverhältnisse nach §§ 24, 27 TAG sind nicht nur nach nationalem Recht, sondern auch iSd § 3 Nr 1 der Befristungs-RL als befristet und iSd § 5 Nr 1 der</p>

				<p>Befristungs-RL als aufeinanderfolgend anzusehen. Die Klägerin meint nun zum einen, sie sei gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten iSd § 4 Z 1 der Befristungs-RL diskriminiert, weil ihr keine Anfechtungsmöglichkeit nach § 105 ArbVG sowie § 12 Abs 7 GIBG zukomme. Damit verkennt sie aber, dass sich dieser Unterschied ja gerade aus der Befristung ergibt. Dem steht im Übrigen auch entgegen, dass die Anfechtungsmöglichkeit nach § 105 ArbVG selbst gekündigten unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern nicht in jedem Fall offensteht oder Erfolg verspricht (ua in Kleinbetrieben, in den ersten sechs Monaten, bei guter Vermittelbarkeit oder Vorliegen wichtiger betrieblicher Gründe und als Gegengewicht hier die Nichtverlängerungserklärung bereits eine besonders lange Zeit vor der Beendigung abgegeben werden muss.</p>
--	--	--	--	---

Teil 1
Übersicht Gesetzesänderungen im August 2023

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

Teil 2

Übersicht Judikatur im August 2023

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
AngG	14.08.2023	OGH am 27.06.2023, 8ObA36/23m	Entlassung Professorin wegen Beleidigung in Hochschule	Die Entlassung der Klägerin aufgrund ihres beleidigenden Verhaltens gegenüber Studierenden und den Institutsmitarbeitern ist gerechtfertigt.
UrlG	01.08.2023	OGH am 27.06.2023, 8ObA90/22a	Sofortige Kündigung wegen schlüssiger Austrittserklärung des AN	Das Verhalten des Klägers (Beendigungserklärung per SMS, Abgabe von Schlüssel und Diensthandy, räumender Dienstwohnung) kann objektiv als Austrittserklärung aufgefasst werden. Und nur eine wesentliche Vertragsverletzung oder Gesetzesverletzung, die eine weitere Zusammenarbeit auch nur für die Dauer der Kündigungsfrist ausschließt, berechtigt den Arbeitnehmer zu sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Werden aber behauptete gesetzwidrige Zustände vom Arbeitnehmer jahrelang geduldet und sogar gefördert kann es sie nicht ohne vorherige Ankündigung zum Anlass eines plötzlichen Austrittsnehmern.
BEinstG	09.08.2023	OGH am 28.06.2023, 9ObA36/23v	Rechtsfolgen bei Beendigung des Arbeits- verhältnisses bei	Niemand darf aufgrund einer Behinderung im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis, insbesondere auch nicht bei der Beendigung des Dienstverhältnisses, unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Lässt der

			Diskriminierung wegen Behinderung	Arbeitnehmer die Beendigung gegen sich gelten so hat er Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auch wenn Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Die Frage ob eine Funktionsbeeinträchtigung und der daraus resultierende Krankenstand als Behinderung anzusehen ist kann regelmäßig nur aufgrund der konkreten Umstände des Einzelfalls beurteilt werden.
BEinstG	30.08.2023	OGH am 24.07.2023, 10ObS24/23m	Grad der Behinderung im Bezug auf Erwerbsfähigkeit	Der aus den Behindertenpass abgeleitete (Umkehr-)Schluss, Das nicht nur die Feststellung des Grades der Minderung der Erwerbsfähigkeit als Feststellung des Grades der Behinderung gelte, sondern noch umgekehrt, Überzeugt nicht, weil begünstigte Behinderte nur eine von mehreren genannten Personengruppen sinkt die Anspruch auf einen behinderten Pass haben.

Teil 1
Übersicht Gesetzesänderungen im September 2023

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

Teil 2

Übersicht Judikatur im September 2023

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
AngG	08.09.2023	8 ObA 40/23z	Unverzüglichkeit einer Entlassung	<p>Der Grundsatz der Unverzüglichkeit der Entlassung besagt, dass der Arbeitgeber - bei sonstigem Verlust des Entlassungsrechts - die Entlassung ohne Verzug, das heißt sofort nachdem ihm der Entlassungsgrund bekannt geworden ist, aussprechen muss. Diesem Grundsatz liegt der Gedanke zugrunde, dass ein Arbeitgeber, der eine ihm bekannt gewordene Verfehlung des Arbeitnehmers nicht unverzüglich mit der Entlassung beantwortet, die Weiterbeschäftigung dieses Arbeitnehmers offenbar nicht als unzumutbar ansieht und auf die Ausübung des Entlassungsrechts im konkreten Fall verzichtet. Ein Beendigungsgrund gilt als bekannt geworden, sobald der Auflösungsberechtigte über alle Einzelheiten Bescheid weiß, die er für eine fundierte Entscheidung benötigt. Bei einem zweifelhaften Sachverhalt muss der Arbeitgeber die zu seiner Klärung erforderlichen und zumutbaren Erhebungen ohne Verzögerung durchführen, will er nicht sein Entlassungsrecht verlieren. Diese Obliegenheit zur Nachforschung nach einem Entlassungsgrund besteht dann, wenn dem Arbeitgeber konkrete Umstände zur Kenntnis gelangt sind, die die Annahme rechtfertigen, dass das Verhalten des Dienstnehmers eine Entlassung</p>

				rechtfertigt.
AngG		9 ObA 46/23i	Die Fallfrist für Überstundenentgelt soll sicherstellen, dass Arbeitnehmer Überstunden zeitnah geltend machen, um Beweisschwierigkeiten zu vermeiden.	Die Auslegung einer Verfallsklausel „Ansprüche aus diesem Vertrag verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten uns gegenüber schriftlich erhoben werden“ wonach der Beginn des dreimonatigen Fristenlaufs gleich wie jener der Verjährungsfrist - mangels abweichender Parteienvereinbarung - mit der Fälligkeit des geltend gemachten Anspruchs beginnt, steht mit der Rechtsprechung des OGH in Einklang. Der Zweck derartiger Verfallsklauseln liegt darin, dem Beweisnotstand bei späterer Geltendmachung zu begegnen. Sie zwingen den Arbeitnehmer, allfällige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis möglichst bald und damit zu einer Zeit geltend zu machen, in der nicht nur ihm selbst, sondern auch dem Arbeitgeber die zur Klarstellung des rechtserheblichen Sachverhalts notwendigen Beweismittel in aller Regel noch zur Verfügung stehen.

Teil 1
Übersicht Gesetzesänderungen im Oktober 2023

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

Teil 2

Übersicht Judikatur im Oktober 2023

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
ABGB	18.10.2023	OGH am 27.09.2023, 9 ObA 133/22g	Entgeltanspruch während des „Corona-Lockdowns“	Kann der Arbeitnehmer seine Leistungen nicht erbringen, weil ein Fall der höheren Gewalt vorliegt, gebührt ihm grundsätzlich trotzdem das vereinbarte Entgelt. Nur wenn es sich dabei um ein Elementarereignis handelt, das nicht nur das Unternehmen des Arbeitgebers, sondern in seiner Auswirkung über die Arbeitgebersphäre hinaus in vergleichbarer Weise die Allgemeinheit trifft, besteht keine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Die Pandemie war zwar höhere Gewalt, aber keine "allgemeine Kalamität" im Verhältnis der Parteien, weil dem Dienstgeber trotz der umfangreichen COVID-Maßnahmen und der erfolgten Betriebsschließungen weiterhin ein Erbringen von Dienstleistungen möglich war. Nicht die Krankheit selbst, sondern die behördlichen Maßnahmen haben dazu geführt, dass die vereinbarten Dienste nicht erbracht werden konnten. Daher haben Arbeitnehmer bei Betriebsschließungen aufgrund des „Corona-Lockdowns“ auch nach dem Außerkrafttreten des § 1155 Abs 3 ABGB mit 31. 12. 2020 einen Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 1155 Abs 1 ABGB.
AngG	18.10.2023	OGH am 27.09.2023, 9 ObA 67/23b	Besuch einer Feier	Wurden einem Arbeitnehmer, der wegen Depressionen im Krankenstand war, von den behandelnden Ärztinnen keine

			im Krankenstand wegen Depressionen - kein Entlassungsgrund	konkreten Vorgaben für sein Verhalten im Krankenstand gegeben, wurden ihm aber Spaziergänge (mit dem Hund) sowie Treffen mit Arbeitskollegen empfohlen, rechtfertigt ein nächtlicher Besuch einer privaten Feier seines Motorradclubs noch nicht seine Entlassung wegen Vertrauensunwürdigkeit, wenn die Arbeitgeberin nicht darlegen kann, aus welchen Gründen die Teilnahme des Arbeitnehmers an der Feier geeignet gewesen wäre, die bei ihm vorliegende psychische Erkrankung zu prolongieren. Es besteht kein (von der speziellen Erkrankung unabhängiger) Erfahrungssatz dahin, dass "kranke" Personen (generell) nachts (besonderer) Ruhe bedürfen und eine Störung der Nachtruhe den Heilungsverlauf (jedenfalls) gefährdet.
AngG	20.10.2023	OGH am 27.09.2023, 9 ObA 58/23d	Entlassung aufgrund bewusst unrichtiger Angaben zur Arbeitszeit	Ein Arbeitnehmer der im Homeoffice durch wahrheitswidrige Einträge der Arbeitszeit im Arbeitszeiterfassungssystem nicht erbrachte Arbeitsleistungen vortäuscht, macht sich vertrauensunwürdig. Der Arbeitgeber hat die Entlassung berechtigterweise ausgesprochen. Dass dem Arbeitnehmer eine Schädigungsabsicht fehlte, weil er am Vortag im Zeiterfassungsprogramm nicht erfasste Überstunden machte und sich daher insgesamt keinen finanziellen Vorteil verschaffte, ist unbeachtlich, weil eine Schädigungsabsicht keine Tatbestandsvoraussetzung für den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit ist.
ARG	25.10.2023	OGH am 27.09.2023, 9ObA55/23p	Zuschlag für Sonntagsarbeit	Für Überstundenarbeit an einem Sonntag hat der Arbeitnehmer gemäß dem Kollektivvertrag für Arbeiter der Elektrizitätsversorgungsunternehmen neben dem Zuschlag von 100% nach Abschnitt XVIII Punkt 6 lit c) Anspruch auf einen weiteren Zuschlag von 100% nach

				Abschnitt XVIII Punkt 7 lit a).
EFZG	09.10.2023	OGH am 29.08.2023, 8 ObA 48/23a	Verdienstentschädigung nach dem Epidemiegesetz während Quarantäne im Ausland	Aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit haben auch Arbeitnehmer, die im Ausland von einer ausländischen Behörde unter Quarantäne gestellt werden und daher nicht an ihrem Arbeitsplatz in Österreich erscheinen können, einen Anspruch auf Verdienstentschädigung nach § 32 Epidemiegesetz. Die Verdienstentschädigung ist durch den Arbeitgeber auszuführen, welcher dann bei der Bezirksverwaltungsbehörde den Anspruch gegenüber dem Bund geltend machen kann.

Teil 1

Übersicht Gesetzesänderungen im November 2023

Kurztitel	Langtitel	Zuletzt geändert durch	Änderungen	Ausgegeben am	In Kraft ab
MSchG	Mutterschutzgesetz 1979	BGBl 115/2023	Siehe Anlage 1	12.10.2023	01.11.2023
UrlG	Urlaubsgesetz	BGBl 115/2023	Siehe Anlage 2	12.10.2023	01.11.2023
AngG	Angestelltengesetz	BGBl 115/2023	Siehe Anlage 3	12.10.2023	01.11.2023
ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch	BGBl 115/2023	Siehe Anlage 4	12.10.2023	01.11.2023
GIBG	Gleichbehandlungsgesetz	BGBl 115/2023	Siehe Anlage 5	12.10.2023	01.11.2023

Teil 1

Anlagen November 2023

Anlage 1: Mutterschutzgesetz 1979

Bis 01.11.2023	Änderungen mit dem BGBl 115/2023 (in Kraft ab 01.11.2023)
<p>§ 15.</p> <p>(1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 5 Abs. 1 und 2 Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Das gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 5 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.</p> <p>(1a) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Falle des § 15a Abs. 2 nicht zulässig.</p> <p>(2) Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen.</p> <p>(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 5 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende ihrer Karenz bekannt geben, dass sie die Karenz verlängert und bis wann. Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz, kann die Dienstnehmerin Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen. In diesem Fall hat sie ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor dem Antritt der Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.</p>	<p>§ 15 Abs. 1 lautet:</p> <p>„§ 15. (1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 5 Abs. 1 und 2 Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Das gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 5 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.“</p> <p><i>Der bisherige § 15 Abs. 1a erhält die Bezeichnung „(1b)“. Folgender neuer Abs. 1a wird eingefügt:</i></p> <p>„(1a) Abweichend von Abs. 1 hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenz bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats des Kindes, wenn sie im Zeitpunkt der Meldung alleinerziehend ist. Dies ist der Fall, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kein anderer Elternteil vorhanden ist oder 2. der andere Elternteil nicht im gemeinsamen Haushalt lebt. <p>Die Dienstnehmerin hat das Vorliegen dieser Voraussetzung schriftlich zu bestätigen.“</p> <p><i>Nach § 15 Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:</i></p> <p>„(3a) Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz und meldet die Dienstnehmerin den Karenzantritt frühestens nach Ablauf von zwei Monaten ab Ende der Frist gem. § 5 Abs. 1, verlängert sich der Karenzanspruch bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes.“</p> <p>§ 15a Abs. 1 und 2 lauten:</p>

(4) Wird Karenz nach Abs. 1 und 3 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 10 und 12 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz. Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz und nimmt die Dienstnehmerin Karenz zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Karenz.

§ 15a.

(1) Die Karenz kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil der Karenz der Dienstnehmerin muss mindestens zwei Monate betragen. Er ist in dem in § 15 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz des Vaters anzutreten.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann die Mutter gleichzeitig mit dem Vater Karenz in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenz ein Monat vor dem in § 15 Abs. 1 bzw. § 15b Abs. 1 genannten Zeitpunkt endet.

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz im Anschluss an eine Karenz des Vaters, hat sie spätestens drei Monate vor Ende der Karenz des Vaters ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Beträgt die Karenz des Vaters im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 5 Abs. 1 jedoch weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin Beginn und Dauer ihrer Karenz spätestens zum Ende der Frist gemäß § 5 Abs. 1 zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 beginnt im Falle des Abs. 3 mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt des Karenzteiles.

(5) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 endet vier Wochen nach dem Ende ihres jeweiligen Karenzteiles.

§ 15f.

„§ 15a. (1) Die Karenz kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Teilen die Eltern die Karenz, so verlängert sich der Karenzanspruch bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes. Jeder Teil der Karenz der Dienstnehmerin muss mindestens zwei Monate betragen. Er ist in dem in § 15 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz des Vaters anzutreten.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann die Mutter gleichzeitig mit dem Vater Karenz in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei die Karenz ein Monat vor dem in Abs. 1 bzw. § 15b Abs. 1 letzter Satz genannten Zeitpunkt endet **bzw. zu enden hat.**“

§ 15b Abs. 1 letzter Satz lautet:

„Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz 1. nach § 15 Abs. 1 spätestens mit Ablauf des 19. Lebensmonats des Kindes, 2. nach § 15 Abs. 1a und 3a sowie § 15a spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes, oder 3. sofern auch der Vater aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat.“

§ 15b Abs. 3 lautet:

„(3) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in §§ 15 Abs. 3 oder 15a Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so hat der Dienstgeber die Ablehnung schriftlich zu begründen und kann der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. **Die Dienstnehmerin kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass sie anstelle der aufgeschobenen Karenz eine Karenz längstens bis zu den in § 15 Abs. 1, 1a und 3a und § 15a Abs. 1 genannten Zeitpunkten in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.**“

§ 15b Abs. 4 lautet:

„(4) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles der Karenz ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. **Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so hat der Dienstgeber die Ablehnung schriftlich zu begründen. Die Dienstnehmerin kann die aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts der**

(1) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommenssteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten einer Karenz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Zeiten der Karenz werden bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, für jedes Kind in vollem in Anspruch genommenen Umfang bis zur maximalen Dauer gemäß den §§ 15 Abs. 1 und 15c Abs. 2 Z 3 und Abs. 3 angerechnet.

§ 15h.

(1) Die Dienstnehmerin hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,

2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist und

3. die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind. Dienstnehmerinnen haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

§ 15i.

Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 15h Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit

aufgeschobenen Karenz die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht."

Dem § 15b wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) Eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen aufgeschobenen Karenz kann bei Gericht angefochten werden. § 105 Abs. 5 ArbVG gilt sinngemäß. Der Dienstgeber hat auf ein schriftliches Verlangen der Dienstnehmerin eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Die Dienstnehmerin muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Der Dienstgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.“

In § 15f Abs. 1 letzter Satz wird das Zitat „§§ 15 Abs. 1 und 15c Abs. 2 Z 3 und Abs. 3“ durch das Zitat „§ 15 Abs. 1, 1a und 3a, § 15a Abs. 1 und § 15c Abs. 2 Z 3 und Abs. 3“ ersetzt.

Nach § 15f Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Der Ablauf von laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallfristen betreffend Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die die Dienstnehmerin zu Beginn einer Karenz bereits erworben hat, bleibt bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ende der Karenz gehemmt.“

§ 15h Abs. 1 lautet:

„§ 15h. (1) Die Dienstnehmerin hat im Zeitraum bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von höchstens sieben Jahren. Von diesem Höchstausmaß sind die tatsächliche Dauer des Beschäftigungsverbotes nach § 5 Abs. 1 sowie die Dauer der von beiden Elternteilen für dasselbe Kind in Anspruch genommenen Elternkarenz abzuziehen. Zu diesem Höchstausmaß ist der Zeitraum zwischen der Vollendung des siebten Lebensjahres und dem späteren Schuleintritt des Kindes hinzuzurechnen. Der Anspruch besteht nur dann, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat, 2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem

um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Betrieb (§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist und 3. die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind. Dienstnehmerinnen haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung."

§ 15i lautet:

„§ 15i. Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 15h Abs. 1 oder **4 oder diesen Anspruch bereits ausgeschöpft hat**, kann mit dem Dienstgeber im Zeitraum bis zum Ablauf **des achten Lebensjahres des Kindes** eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).“

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

„Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung ab, muss er dies schriftlich begründen.“

In § 15m Abs. 1 und 2 wird jeweils die Wortfolge

„zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes“ durch die Wortfolge **„zu den in § 15 Abs. 1, 1a und 3a und § 15a Abs. 1 genannten Zeitpunkten“** ersetzt.

§ 15n Abs. 2 lautet:

„(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. **§ 105 Abs. 5 ArbVG gilt sinngemäß. Der Dienstgeber hat auf ein schriftliches Verlangen der Dienstnehmerin eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Die Dienstnehmerin muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Der Dienstgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf**

Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.“

In § 15q Abs. 1 wird die Wortfolge

„bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes“ durch die Wortfolge **„bis zu den in § 15 Abs. 1, 1a und 3a und § 15a Abs. 1 genannten Zeitpunkten“** ersetzt.

In § 23 Abs. 3 wird das Zitat „Abs. 4 zweiter Satz“ durch das Zitat „Abs. 4 zweiter und dritter Satz“ ersetzt.

Nach § 23 Abs. 4 wird folgender Abs. 4a eingefügt:

„(4a) § 15b Abs. 7 zweiter Satz ist nicht anzuwenden. Ist die Bedienstete der Ansicht wegen der beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen aufgeschobenen Karenz gekündigt worden zu sein, hat der Dienstgeber die Beweislast dafür zu tragen, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist. § 15b Abs. 7 dritter bis letzter Satz ist nur dann anzuwenden, wenn dienstrechtliche Vorschriften bei der Kündigung keine schriftliche Begründung vorsehen.“

In § 23 Abs. 8 erster Satz und Abs. 11 erster Satz wird jeweils die Wortfolge

„längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes haben“ durch die **Wortfolge „in dem im § 15h Abs. 1 erster bis dritter Satz angeführten Zeitraum und Höchstausmaß haben“** ersetzt.

Dem § 23 Abs. 8 Z 3 wird folgender Satz angefügt:

„Die Ablehnung ist schriftlich zu begründen.“

§ 23 Abs. 12 lautet:

„(12) Auf die übrigen von den Abs. 8 und 11 nicht erfassten Bediensteten sind die §§ 15h, 15i und 15j Abs. 10 mit der Maßgabe anzuwenden, dass

- 1. eine Teilzeitbeschäftigung jedenfalls nicht zulässig ist, wenn die Bedienstete infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihres bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen ihrer dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte, wobei die Ablehnung schriftlich zu begründen ist, und**
- im § 15n Abs. 1 die Verweisung auf die §§ 10 und 12 mit den Änderungen anzuwenden ist, die sich aus den §§ 20 bis 22 ergeben.“

In § 23 Abs. 16 wird das Zitat

„§§ 15i, 15j Abs. 10, 15k, 15n Abs. 2 letzter Satz und 15p“ durch das Zitat
„§§ 15i, 15j Abs. 10, 15k und 15p“ ersetzt.

In § 23 Abs. 17 wird die Wortfolge

„zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes“ durch die Wortfolge **„zu
den in § 15 Abs. 1, 1a und 3a und § 15a Abs. 1 genannten
Zeitpunkten“** ersetzt.

Dem § 23 wird folgender Abs. 18 angefügt:

**„(18) § 15n Abs. 2 zweiter Satz ist nicht anzuwenden. Ist die
Bedienstete der Ansicht wegen der beabsichtigten oder tatsächlich in
Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung gekündigt worden zu
sein, hat der Dienstgeber die Beweislast dafür zu tragen, dass die
Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist. § 15n Abs. 2 dritter bis
letzter Satz ist nur dann anzuwenden, wenn dienstrechtliche
Vorschriften bei der Kündigung keine schriftliche Begründung
vorsehen.“**

Dem § 40 werden folgende Abs. 32 und 33 angefügt:

**„(32) § 15 Abs. 1, 1a, 1b und 3a, § 15a Abs. 1 und 2, § 15b Abs. 1, 3, 4
und 7, § 15f Abs. 1 und 1a, § 15m Abs. 1 und 2, § 15q Abs. 1 und § 23
Abs. 3, 4a und 17 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr.
115/2023 treten mit 1. November 2023 in Kraft und sind auf Mütter
(Adoptiv- oder Pflegemütter) anzuwenden, deren Kinder ab diesem
Tag geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen)
werden. (33) § 15h Abs. 1, § 15i, § 15l Abs. 1, § 15n Abs. 2 und § 23
Abs. 8, 11, 12, 16 und 18 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I
Nr. 115/2023 treten mit 1. November 2023 in Kraft und sind auf
Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter) anzuwenden, die die Absicht der
Elternteilzeit ab dem 1. November 2023 ihrem Dienstgeber bekannt
geben.“**

Anlage 2: Urlaubsgesetz

Bis 01.11.2023	Änderungen mit dem BGBl 115/2023 (in Kraft ab 01.11.2023)
<p>§ 16. (1) Ist der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung</p> <p>1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen oder</p> <p>§ 16 (4) Im Fall der notwendigen Pflege seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jener Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung nach Abs. 1 Z 1, Abs. 2 und 3, der nicht mit seinem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.</p>	<p>§ 16 Abs. 1 Z 1 lautet:</p> <p>„1. wegen der notwendigen Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Person oder“</p> <p><i>In § 16 Abs. 4 entfällt der Ausdruck „Abs. 1 Z 1,“.</i> <i>Dem § 16 Abs. 4 wird folgender Abs. 5 angefügt:</i></p> <p>„(5) Eine Kündigung wegen der beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Pflegefreistellung kann bei Gericht angefochten werden. § 105 Abs. 5 Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, gilt sinngemäß. Der Arbeitgeber hat auf ein schriftliches Verlangen des Arbeitnehmers eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Der Arbeitnehmer muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Der Arbeitgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.“</p> <p><i>Nach § 18 wird folgender § 18a samt Überschrift eingefügt:</i></p> <p>„Ablaufhemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen § 18a. Der Ablauf von laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallsfristen betreffend Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die der Arbeitnehmer zu Beginn einer Pflegefreistellung bereits erworben hat, bleibt bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ende der Pflegefreistellung gehemmt.“</p> <p><i>Dem § 19 wird folgender Abs. 14 angefügt:</i></p> <p>„(14) § 16 Abs. 1 Z 1, Abs. 4 und 5 sowie § 18a samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 115/2023, treten mit 1. November 2023 in Kraft.“</p>

Anlage 3: Angestelltengesetz

Bis 01.11.2023	Änderungen mit dem BGBl 115/2023 (in Kraft ab 01.11.2023)
<p>§ 9.</p> <p>(1) Wird der Angestellte während einer Dienstverhinderung gemäß § 8 Abs. 1 bis 2a gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Angestellten, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach diesem Bundesgesetz vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß § 8 Abs. 1 bis 2a oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 8 Abs. 1 bis 2a einvernehmlich beendet wird.</p> <p>(2) Weibliche Angestellte dürfen wegen der durch ihre Schwangerschaft (§ 8, Absatz 5) oder ihre Niederkunft verursachten Dienstverhinderung nicht entlassen werden. Wird das Dienstverhältnis vom Dienstgeber innerhalb sechs Wochen vor oder innerhalb sechs Wochen nach der Niederkunft gekündigt, so endet es in keinem Falle vor Ablauf von acht Wochen nach der Niederkunft.</p> <p>(3) Die Ansprüche des Angestellten auf Fortbezug des Entgeltes (§ 8) erlöschen mit der Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn dieses infolge Ablaufes der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder infolge einer früheren Kündigung aufgelöst wird. Das gleiche gilt, wenn der Angestellte aus einem anderen Grunde als wegen der durch Erkrankung oder Unglücksfall verursachten Dienstverhinderung entlassen wird.</p>	<p>Nach § 9 wird folgender § 9a samt Überschrift eingefügt:</p> <p>„Ablaufhemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen bei Dienstverhinderung § 9a. Der Ablauf von laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallsfristen betreffend Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die der Angestellte zu Beginn einer Dienstverhinderung nach § 8 Abs. 3 wegen Krankheit oder Unfall eines nahen Angehörigen bereits erworben hat, bleibt bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ende dieser Dienstverhinderung gehemmt.“</p> <p>Dem Artikel X Abs. 2 wird folgende Z 20 angefügt:</p> <p>„20. § 9a samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 115/2023 tritt mit 1. November 2023 in Kraft und findet auf Dienstverhinderungen Anwendung, die ab diesem Inkrafttreten erfolgen.“</p>

Anlage 4: § 1154b ABGB

Bis 01.11.2023	Änderungen mit dem BGBl 115/2023 (in Kraft ab 01.11.2023)
<p>§ 1154b.</p> <p>(1) Der Dienstnehmer behält seinen Anspruch auf das Entgelt, wenn er nach Antritt des Dienstes durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert ist, ohne dies vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit verschuldet zu haben, bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Dienstverhältnis fünf Jahre, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch jeweils weitere vier Wochen behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.</p> <p>(2) Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruchs gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.</p> <p>(3) Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruchs nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.</p> <p>(4) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, einem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen oder einer Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung</p>	<p>Dem § 1154b Abs. 6 wird folgender Abs. 7 angefügt:</p> <p>„(7) Der Ablauf von laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallsfristen betreffend Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die der Dienstnehmer zu Beginn einer Dienstverhinderung nach Abs. 5 wegen Krankheit oder Unfall eines nahen Angehörigen bereits erworben hat, bleibt bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ende dieser Dienstverhinderung gehemmt.“</p>

<p>bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gemäß Abs. 3 gleichzuhalten.</p> <p>(5) Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Dienstleistung verhindert wird.</p> <p>(6) Ist der Dienstnehmer nach Antritt des Dienstverhältnisses wegen eines Einsatzes als freiwilliges Mitglied einer Katastrophenhilfsorganisation, eines Rettungsdienstes oder einer freiwilligen Feuerwehr bei einem Großschadensereignis nach § 3 Z 2 lit. b des Katastrophenfondsgesetzes, BGBl. Nr. 201/1996 oder als Mitglied eines Bergrettungsdienstes an der Dienstleistung verhindert, so hat er unbeschadet seiner Ansprüche nach Abs. 5 einen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn das Ausmaß und die Lage der Dienstfreistellung mit dem Dienstgeber vereinbart wird.</p>	
---	--

Anlage 5: Gleichbehandlungsgesetz

Bis 01.11.2023	Änderungen mit dem BGBl 115/2023 (in Kraft ab 01.11.2023)
<p>§ 2. Ziel dieses Abschnittes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern.</p>	<p>§ 2 lautet:</p> <p>„§ 2. Ziel dieses Abschnittes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben von Eltern, Adoptiv- und Pflegeeltern sowie pflegenden Angehörigen.“</p> <p>Nach § 5 wird folgender § 5a eingefügt:</p> <p>„§ 5a. Wenn eine Person im Zusammenhang mit</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elternkarenz, Elternteilzeit sowie Änderung der Lage der Arbeitszeit nach dem Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221/1979 oder dem Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989 sowie Vaterschaftsurlaub nach § 1a VKG; 2. Freistellung nach § 8 Abs. 3 des Angestelltengesetzes, BGBl. Nr. 292/1921 oder nach § 1154b Abs. 5 ABGB, JGS Nr. 946/1811 bei dringenden familiären Dienstverhinderungsgründen, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall die unmittelbare Anwesenheit erfordern; 3. Pflegefreistellung im Sinne des § 16 Abs. 1 bis 4 des Urlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 390/1976; 4. den sich aus §§ 14 Abs. 1 Z 2 bis 14d des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes, BGBl. Nr. 459/1993, ergebenden Rechten diskriminiert wird, kommt der I. Teil dieses Bundesgesetzes zur Anwendung, auch wenn der Diskriminierungsgrund Geschlecht nicht vorliegt.“ <p>Dem § 63 wird folgender Abs. 12 angefügt:</p> <p>„(12) § 2 und § 5a, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 115/2023 treten mit. 1. November 2023 in Kraft.“</p>

Teil 2

Übersicht Judikatur im November 2023

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
ABGB, AngG	15.11.2023	OGH am 19.10.2023 8ObA61/23p	Schlüssiger Ausspruch der Kündigung sowie des Austritts	Die Klägerin ging in den Umkleideraum und holte Autoschlüssel, Handtasche und Straßenschuhe, um einen Arzt aufzusuchen, weil sie sich gesundheitlich angeschlagen fühlte. Beim Verlassen der Ordination meinte sie im Vorbeigehen zum Beklagten, sie mache eh alles falsch, und erklärte der sich im Patientenaufnahmeraum befindlichen Ehegattin, sie gehe zum Arzt. Mehr zu sich als zu jemand anderem sagte sie noch, wenn das so weiter gehe, werde sie eh kündigen. Die Beurteilung des Berufungsgerichts, das Verhalten der Klägerin stelle weder eine Austritts- noch eine Kündigungserklärung dar, ist jedenfalls vertretbar.
GIBG	15.11.2023	OGH am 19.10.2023 8ObA63/23g	Diskriminierungsta tbestand der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz	Der Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs 2 Z 1 GIBG wird verwirklicht, wenn durch der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das die Würde beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die Person unangebracht, unerwünscht oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person geschaffen oder dies bezweckt wird. Ob bestimmte Handlungen des Arbeitgebers in diesem Sinne als Belästigung zu werten sind, hängt von den konkreten Umständen ab (8 Ob 6/21x ua) und entzieht sich entgegen den

				<p>Revisionsausführungen einer „abstrakten Definition“ eines „objektiven Mindestmaßes an Intensität“.</p> <p>Bescheinigt wurde lediglich, dass der Beklagte seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter auch die Klägerin, regelmäßig mit Schokolade beschenkt hat, sowie dass er die Klägerin aufgefordert hat, ein als für den Gastbetrieb übliche Dienstkleidung für sie gekauftes Dirndlkleid zwecks Kontrolle der Passform zu probieren, entweder sofort oder zu Hause. Wenn das Berufungsgericht diese Vorkommnisse nicht als die Würde der Klägerin beeinträchtigende sexuelle Belästigung iSd § 6 Abs 2 Z 1 GIBG qualifizierte, kann dies jedenfalls nicht als unvertretbar angesehen werden. Die Voraussetzungen des § 6 Abs 2 GIBG müssen - soweit sie nicht nur mit „oder“ verknüpft sind (vgl RS0124662) - kumulativ vorliegen. Dass die festgestellten Vorkommnisse der Klägerin subjektiv unangenehm gewesen sein mögen, reicht für die Erfüllung des Tatbestands der Belästigung allein nicht aus.</p>
--	--	--	--	--

Teil 1

Übersicht Gesetzesänderungen im Dezember 2023

Kurztitel	Langtitel	Zuletzt geändert durch	Änderungen	Ausgegeben am	In Kraft ab
AuslBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz	BGBl I 175/2023	<p>1. Der bisherige § 12a erhält die Absatzbezeichnung „(1)“ und es wird folgender Absatz 2 angefügt: „(2) Für Berufe im Bereich des öffentlichen Verkehrs gilt Abs. 1 Z 1 mit einer vorliegenden Berechtigung nach den einschlägigen eisenbahn- oder verkehrsrechtlichen Bestimmungen oder einer abgeschlossenen Berufsausbildung (mindestens einem Lehrabschluss oder Abschluss einer höheren Schule entsprechend), die für die Erlangung dieser Berechtigung notwendig ist, als erfüllt.“</p> <p>2. Im § 13 wird folgender Absatz 1b eingefügt: „(1b) Im Bereich des Personenverkehrs und Güterverkehrs auf der Schiene können außerdem Berufe berücksichtigt werden, die - ungeachtet der Stellenandrangsziffer - für die Erbringung und den Ausbau von Dienstleistungen im öffentlichen Verkehr zur Unterstützung der Mobilitätswende erforderlich sind.“</p> <p>3. Dem § 34 wird folgender Abs. 59 angefügt: „(59) Die §§ 12a und 13 Abs. 1b in der Fassung</p>	30.12.2023	30.12.2023

			des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 175/2023 treten mit Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft.“		
NschG	Nachtschwerarbeitsgesetz	BGBl I 162/2023	Im Art. XIII Abs. 12 wird der Ausdruck „und in den Kalenderjahren 2017 sowie 2020 bis 2022“ durch den Ausdruck „und in den Kalenderjahren 2017 sowie 2020 bis 2023“ ersetzt.	22.12.2023	22.12.2023

Teil 2

Übersicht Judikatur im Dezember 2023

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
ABGB	31.10.2023	OGH am 27.09.2023 9ObA52/23x	Anrechnung Verdienst bei neuem Arbeitgeber während Dienstfreistellung zum alten Dienstgeber	Dass die Klägerin aufgrund der Auflösungsvereinbarung für die gesamte Zeit der Dienstfreistellung Anspruch auf ihr Entgelt hat, ist im Revisionsverfahren nicht mehr strittig. Uneins sind sich die Parteien nur mehr darüber, ob sich die Klägerin ihren tatsächlich erzielten Verdienst bei der neuen Dienstgeberin auf diesen Entgeltanspruch anrechnen lassen muss. Bereits in seiner Entscheidung 9 ObS 34/93 hat der Oberste Gerichtshof auch für den Fall der (dort einseitigen) Dienstfreistellung durch den Dienstgeber die Anwendbarkeit der Einrechnungsverpflichtung nach § 1155 ABGB bejaht und dabei auf die Unmissverständlichkeit der Dienstfreistellung hingewiesen, sodass wegen der Sicherheit des Umstands, dass der Dienstgeber seine Dienste nicht mehr in Anspruch nehmen will, dem Dienstnehmer die Annahme anderer Beschäftigungen nach „Treu und Glauben“ zumutbar gewesen sei. Die Klägerin hat sich daher ihren Verdienst auf ihren klageweise geltend gemachten Entgeltanspruch anrechnen zu lassen. In diesem Umfang ist der Schuldtilgungseinwand der Beklagten berechtigt.
ABGB AngG	29.12.2023	OGH am 23.11.2023 9ObA77/23y	Zeitpunkt des Verfalls bei noch	Der Kläger wendet sich gegen die Beurteilung der Vorinstanzen, nach der sein Anspruch auf

			nicht beendeten Kündigungsanfechtungs- verfahrens	Kündigungsschädigung als verfallen anzusehen sei. Er macht geltend, dass im Zeitpunkt des Ausspruchs der Eventualentlassung das Kündigungsanfechtungsverfahren noch nicht beendet gewesen sei, sodass nicht klar gewesen sei, in welchem Ausmaß und ob er überhaupt einen Anspruch auf Gehalt oder Kündigungsschädigung über den Zeitpunkt der Kündigung zum 30. April 2021 hinaus haben würde. Der OGH teilte diese Ansicht und erkannte, dass der Verfallseinwand der Beklagte fehl gehe.
AschG	11.12.2023	OGH am 17.11.2023 8ObA68/23t	Auch Arbeitskollegen sind Schutzobjekt der Arbeitnehmerschutz- vorschriften	Nach § 15 Abs 1 Satz 1 ASchG haben Arbeitnehmer „die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Integrität und Würde nach diesem Bundesgesetz, den dazu erlassenen Verordnungen sowie behördlichen Vorschriften gebotenen Schutzmaßnahmen anzuwenden, und zwar gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Arbeitgebers“. Mit § 15 ASchG wird Art 13 Arbeitsschutzrahmenrichtlinie 89/391/EWG umgesetzt (ErläutRV 1590 BlgNR 18. GP 80). Nach dessen Abs 1 ist jeder „verpflichtet, nach seinen Möglichkeiten für seine eigene Sicherheit und Gesundheit sowie für die Sicherheit und die Gesundheit derjenigen Personen Sorge zu tragen, die von seinen Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind und zwar gemäß seiner Unterweisung und den Anweisungen des Arbeitgebers“. Auch Arbeitskollegen sind damit Schutzobjekt der unionsrechtlichen Arbeitnehmerschutzvorschriften (Klindt/Schucht in Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht 4 [2022] Art 13 RL 89/391/EWG Rz 2 f). In richtlinienkonformer Auslegung (vgl. RS0075866,

				RS0111214 ua) stellen damit das ASchG und die Arbeitsmittelverordnung eindeutig auch von Dienstnehmern im Verhältnis zueinander zu beachtende Schutzgesetze dar.
--	--	--	--	--

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).