



September 2023

Änderung des Arbeitsgesetzbuchs

Im Gesetzblatt wurde die Novelle Nr. 281/2023 Slg. verkündet, welche umfangreiche Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs mit sich bringt. Die meisten dieser Änderungen treten bereits am 1. Oktober 2023 in Kraft. Restliche Änderungen werden ab dem 1. Januar 2024 wirksam.

Die ausgewählten wichtigen, ab dem **1. Oktober 2023** in Kraft tretenden Änderungen:

- Einführung der Möglichkeit, **zweiseitige** Dokumente, welche die Entstehung, Änderung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses betreffen (einschließlich des Arbeitsvertrags und der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses), **elektronisch** abzuschließen und zuzustellen,
- Änderungen betreffend die Verpflichtung **des Arbeitgebers**, die Arbeitnehmer über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses **zu informieren** (Verkürzung der Informationsfrist, Erweiterung des Pflichtumfangs für Mitteilungen),
- Änderungen betreffend die **Vereinbarungen über die Arbeitsausführung und über die Arbeitstätigkeit**, z.B.
 - Einführung der Pflicht des Arbeitgebers, eine Arbeitszeitverteilung auch für Arbeitnehmer zu erstellen, die aufgrund dieser Vereinbarungen arbeiten, und diese mit ihr bekanntzumachen
 - Einführung der Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmern zusätzlich zum Entgelt aus diesen Vereinbarungen auch Zuschläge (z.B. für Nachtarbeit oder Überstunden) zu zahlen
 - Einführung des Rechts von Arbeitnehmern, die aufgrund dieser Vereinbarungen arbeiten, Arbeitsverhinderungen auf Seite des Arbeitnehmers in Anspruch zu nehmen
- Nähere Regelungen für die sogenannte **Fernarbeit** (insbesondere Homeoffice),
 - die Fernarbeit wird grundsätzlich nur aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich; wenn sich die Parteien nicht anders einigen, wird jede der Parteien berechtigt sein, diese Vereinbarung mit einer Kündigungsfrist von fünfzehn Tagen zu kündigen
 - wenn der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer dies vereinbaren oder es durch den Arbeitgeber in einer internen Vorschrift festgelegt wird, ist der Arbeitgeber

berechtigt, dem Arbeitnehmer die Kosten, die bei der Fernarbeit entstehen, mit einer Pauschale zu erstatten; diese Pauschale muss jedoch mindestens in der vom Ministerium für Arbeit und soziale Angelegenheiten erlassenen Verordnung festgelegt sein. Der Arbeitgeber und Arbeitnehmer können auch schriftlich vereinbaren, dass dem Arbeitnehmer keine Kostenerstattung für die Fernarbeit zusteht

- Änderungen in der **Zustellung sog. wichtiger Schriftstücke**, für die besondere Zustellregeln einzuhalten sind, z.B.
 - wesentliche Einschränkung der wichtigen Schriftstücke, für welche diese besonderen Zustellregeln gelten (Herausnahme aller zweiseitigen Dokumente, welche die Entstehung, Änderung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses betreffen, einschließlich des Arbeitsvertrags und der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses)
 - Vereinfachung der Regeln für die Zustellung dieser wichtigen Schriftstücke über das Netzwerk oder den Dienst für elektronische Kommunikation (insbesondere per E-Mail) sowie über den Datenkasten (Datenbox)

Die ausgewählten wichtigen, **ab dem 1. Januar 2024** in Kraft tretenden Änderungen:

- Arbeitnehmer, die aufgrund einer **Vereinbarung** über die Arbeitsausführung oder über die Arbeitstätigkeit arbeiten, werden unter bestimmten gesetzlich vorgeschriebenen Bedingungen einen **Anspruch auf Urlaub** haben

Übergangsbestimmungen

Die Änderung des Arbeitsgesetzbuchs enthält Übergangsbestimmungen nur bezüglich der Pflicht des Arbeitgebers, die Arbeitnehmer über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses zu informieren, und bezüglich der Regelung, die Fernarbeit nur aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausführen zu können.

Daher müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die restlichen geänderten Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs bereits ab dem Inkrafttreten dieser Änderungen vollständig einhalten (also ab dem 1. Oktober 2023 bzw. 1. Januar 2024).

Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Ihr Team von *CZERWENKA & PARTNER v.o.s.*