

Christoph Kietaibl  
Reinhard Resch

# Aktuelle Änderungen im Arbeitsrecht

**Gleichstellung Arbeiter  
und Angestellte und  
Datenschutz NEU**

Schriften zum Arbeitsrecht und Sozialrecht

Mit Beiträgen von  
Nora Melzer-Azodanloo  
Lisa Mayer  
Thomas Riesenecker-Caba



Aktuelle Änderungen im Arbeitsrecht:  
Gleichstellung Arbeiter und Angestellte und Datenschutz Neu

---

LESEPROBE



# Aktuelle Änderungen im Arbeitsrecht: Gleichstellung Arbeiter und Angestellte und Datenschutz Neu

herausgegeben von

Univ.-Prof. Dr. Christoph Kietz

Univ.-Prof. Dr. Reinhard Resch

mit Beiträgen von

a.o.Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Nora Melzer-Azodanloo

Univ.-Ass.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Lisa Mayer

Mag. Thomas Riesenecker-Caba

**OGB VERLAG**

Schriften zum Arbeitsrecht und Sozialrecht

---

Hrsg. von Univ.-Prof. Dr. Reinhard Resch

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Johann-Böhm-Platz 1

1020 Wien

Tel. Nr.: 01/662 32 96-0

Fax Nr.: 01/662 32 96-39793

E-Mail: [office@oegbverlag.at](mailto:office@oegbverlag.at)

Web: [www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)

LESEPROBE

Umschlaggestaltung: Thomas Jarmer

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2019 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Printed in Austria

ISBN 978-3-99046-387-1

# Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis .....	7
Vorwort der Herausgeber .....	13
Vorwort der AK Kärnten .....	15
<i>a.o. Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Nora Melzer-Azodanloo</i>	
Neuerungen bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall .....	17
<i>Univ.-Ass.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Lisa Mayer</i>	
Aktuelle Neuerungen bei den Kündigungsfristen und im BAG .....	43
<i>Mag. Thomas Riesenecker-Caba</i>	
Neuerungen durch die Datenschutzgrundverordnung .....	73
Autorenverzeichnis .....	96

LESEPROBE



# Abkürzungsverzeichnis

aA	anderer Ansicht
aaO	am angegebenen Ort
ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
ABl	Amtsblatt der Europäischen Union
Abs	Absatz
aE	am Ende
aF	alte Fassung
AG	Arbeitgeber
AK	Arbeiterkammer
AktG	Aktiengesetz
allg	allgemein
aM	anderer Meinung
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz
AMS	Arbeitsmarktservice
AN	Arbeitnehmer
AngG	Angestelltengesetz
Anm	Anmerkung
Arb	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ARD	ARD Betriebsdienst
Art	Artikel
ASGG	Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz
ASoK	Arbeits- und Sozialrechtskartei
AZG	Arbeitszeitgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
Bd	Band
BDE	Betriebsdatenerfassung
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
BGBI	Bundesgesetzblatt
Blg	Beilage(n)
BlgNR	Beilage(n) zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates
BPG	Betriebspensionsgesetz



BR	Betriebsrat
BRG	Betriebsrätegesetz
bspw	beispielsweise
BV	Betriebsvereinbarung
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
bzgl	bezüglich
bzw	beziehungsweise
ca	circa
CCTV	Closed Circuit Television
CRM	Customer-Relationship-Management
DDOS	Distributed-Denial-of-Service
ders	derselbe
dh	das heißt
DPO	Data Protection Officer
DRdA	Das Recht der Arbeit
DSFA-AV	Datenschutz-Folgenabschätzung-Ausnahmenverordnung
DSFA-V	Datenschutz-Folgenabschätzung-Verordnung
DSG	Datenschutzgesetz
DS-GVO	Datenschutz-Grundverordnung
DVR	Datenverarbeitungsregister
E	Entscheidung, Erkenntnis
ecolx	Fachzeitschrift für Wirtschaftsrecht
EMRK	Europäische Menschenrechtskommission
ErgLfg	Ergänzungslieferung
Erl	a) Erläuterung b) Erlass
Erläut	Erläuterung(en)
ERP	Enterprise Resource Planning
ErwGr	Erwägungsgrund
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EV	Einstweilige Verfügung
EvBl	Evidenzblatt der Rechtsmittelentscheidungen in Österreichische Juristen-Zeitung

FAQ	Frequently Asked Questions
f	und der, die folgende
ff	und der, die folgenden
FN	Fußnote(n)
FS	Festschrift
G	Gesetz
GDPR	General Data Protection Regulation
gem	gemäß
GesRZ	Der Gesellschafter
ggf	gegebenenfalls
GIBG	Gleichbehandlungsgesetz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG	Gesetz über Gesellschaften mit beschränkter Haftung
GP	Gesetzgebungsperiode
GPS	Global Positioning System
GRC	Charta der Grundrechte der Europäischen Union
grds	grundsätzlich
GZ	Geschäftszahl
hA	herrschende Ansicht (Auffassung)
HCM	Human Capital Management
hL	herrschende Lehre
hM	herrschende Meinung
HR	Human Resources
Hrsg	Herausgeber
hRsp	herrschende Rechtsprechung
HS	a) Halbsatz b) Halbschrift c) Handelsrechtliche Entscheidungen
idF	in der Fassung
idR	in der Regel
idS	in diesem Sinn
ieS	im engeren Sinn
iHv	in Höhe von
infas	Informationen aus dem Arbeits- und Sozialrecht
insb	insbesondere

iS	im Sinne
IP	Internet Protocol
iSd	im Sinne des, der
iSe	im Sinne eines/einer
ISMS	Information Security Management System
iSv	im Sinne von
IT	Informationstechnologie
iVm	in Verbindung mit
iwS	im weiteren Sinn
iZm	im Zusammenhang mit
JAP	Juristische Ausbildung und Praxisvorbereitung
JAS	Journal für Arbeitsrecht und Sozialrecht
JBl	Juristische Blätter
Jg	Jahrgang
Jud	Judikat
Kap	Kapitel
KollV	Kollektivvertrag
krit	kritisch
KSchG	Konsumentenschutzgesetz
KV	Krankenversicherung
leg cit	legis citatae (der zitierten Vorschrift)
Lfg	Lieferung
Lit	Literatur
lit	litera
Losebl	Loseblatt
M2M	Machine-to-Machine
maW	mit anderen Worten
MDM	Mobile Device Management
mE	meines Erachtens
MES	Manufacturing Execution System
MS	Microsoft
mwH	mit weiteren Hinweisen
mwN	mit weiteren Nachweisen

Nr	Nummer
OGH	Oberster Gerichtshof
ÖZW	Österreichische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
PB	Provisionsbasis
Pkt	Punkt
PV	Personalvertretung
PVG	Bundes-Personalvertretungsgesetz
Rn	Randnummer
RdA	Recht der Arbeit (deutsche Zeitschrift für Wissenschaft)
RdM	Recht der Medizin
RdW	(österreichisches) Recht der Wirtschaft
RIS	Rechtsinformationssystem des Bundes
RL	Richtlinie
Rs	Rechtssache
Rsp	Rechtsprechung
RV	Regierungsvorlage
Rz	Randziffer, -zahl
s	siehe
S	Seite, Satz
sE	seines Erachtens
SIEM	Security Information and Event Management
Slg	Sammlung
sog	sogenannte, -er, -es
StGBI	Staatsgesetzblatt für die Republik Österreich
StGG	Staatsgrundgesetz über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger RGI 1867/142
stJud	ständige Judikatur
stRSpr	ständige Rechtsprechung
stv	stellvertretend
SZ	Entscheidungen des österreichischen Obersten Gerichtshofes in Zivilsachen

uä	und ähnliche(s)
udgl	und dergleichen
usw	und so weiter
uU	unter Umständen
uva	und viele andere
va	vor allem
VfGH	Verfassungsgerichtshof
VfSlg	Sammlung der Erkenntnisse und wichtigsten Beschlüsse des Verfassungsgerichtshofes
vgl	vergleiche
VO	Verordnung
VoIP	Voice over Internet Protocol
VwGH	Verwaltungsgerichtshof
wbl	Wirtschaftsrechtliche Blätter, Zeitschrift für österreichisches und europäisches Wirtschaftsrecht
WKO	Wirtschaftskammer Österreich
Z	Ziffer
ZAS	Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht
ZellHB	Zeller Handbuch
ZellKomm	Zeller Kommentar
ZPMRK	Zusatzprotokoll zur Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten
zT	zum Teil
zust	zustimmend

## Vorwort der Herausgeber

Die jüngere Vergangenheit brachte im Arbeitsrecht zwei zentrale Rechtsänderungen: Einerseits die sehr eilig beschlossene weitere Annäherung der Rechtsstellung von Arbeitern und Angestellten unmittelbar vor der Nationalratswahl im Herbst 2017 und andererseits das bereits seit einiger Zeit schwelende Thema Datenschutz. Das 40. Praktikerseminar widmete sich genau diesen sehr wichtigen Neuerungen, und der vorliegende Tagungsband arbeitet diese Themenstellungen mit drei Abhandlungen ab: dem Thema der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (Nora Melzer-Azondanloo), den unterschiedlichen Kündigungsfristen und den Änderungen im BAG (Lisa Mayer) und der neuen Datenschutzgrundverordnung (Thomas Riesenecker-Caba).

Die Beiträge gehen wie gewohnt auf die Vorträge zurück, die im Rahmen des 40. Praktikerseminars am 8. Juni 2018 an der Universität Klagenfurt bei einer gemeinsamen Veranstaltung von Arbeiterkammer Kärnten und dem Institut für Rechtswissenschaft der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt abgehalten wurden. Dank gebührt der Arbeiterkammer Kärnten für die Förderung der Veranstaltung und die aktive Mitarbeit an der Konzeption und Durchführung der Tagung.

Linz, im Oktober 2018

*Christoph Kietaihl  
Reinhard Resch*

LESEPROBE



## Vorwort der AK Kärnten

Die PraktikerInnenseminare der Arbeiterkammer Kärnten an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt greifen aktuelle Fragestellungen der Arbeitswelt auf. Es ist mir wichtig, dass Menschen, die in der Praxis mit dem Arbeitsrecht arbeiten, viele davon als Betriebsrätin oder Betriebsrat, immer auf dem Laufenden sind und die Kärntner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kompetent beraten. Mit den PraktikerInnenseminaren schaffen wir eine Plattform für praktische und theoretische Zugänge – und führen diese zusammen.



Im Juni 2018 fand das 40. PraktikerInnenseminar zu den Themen „Gleichstellung Arbeiter und Angestellte“ und „Datenschutz NEU“ statt. Wie Sie sehen, haben wir wieder zwei ganz aktuelle Schwerpunkte gewählt, die Expertinnen und Experten in der Theorie und Betriebsrätinnen und Betriebsräte in der Praxis beschäftigen. Gemeinsam mit den Rechtsexpertinnen und -experten wurden praktische Fälle erörtert und somit Hilfestellungen für die tägliche betriebsrätliche Arbeit geboten. Damit leistet die Arbeiterkammer Kärnten einen wichtigen Beitrag, um mit unseren Vertreterinnen und Vertretern vor Ort, dem Betriebsrat, und unseren Kolleginnen und Kollegen im Haus, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestens informieren und beraten zu können – auch, was aktuelle rechtliche Neuerungen betrifft.

Im Namen der Arbeiterkammer Kärnten bedanke ich mich beim Institut für Rechtswissenschaft an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, das die Räumlichkeiten für die Tagung bereitgestellt hat. Mein Dank gilt vor allem auch Herrn Univ.-Prof. Dr. Reinhard Resch für die wissenschaftliche Begleitung und Organisation der Tagungen sowie für die Herausgabe des vorliegenden Sammelwerkes.

*Günther Goach*

*Präsident der Arbeiterkammer Kärnten*





# Neuerungen bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

<b>1. Einleitung</b>	<b>18</b>
<b>2. Inhaltliche Änderungen bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle</b>	<b>18</b>
2.1 Ausgangslage – Grundbegriffe	18
2.2 Die wesentlichen inhaltlichen Neuerungen: Gegenüberstellung alte und neue Gesetzeslage	23
2.3 Weitere Neuerungen für die Angestellten durch die Harmonisierung bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	26
2.4 Sonderregelungen im Lehrlingsbereich	32
<b>3. Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen</b>	<b>33</b>
<b>4. Umstellung vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr</b>	<b>37</b>
4.1 Zulässige KollV- und BV-Inhalte bei der Umstellung auf das Kalenderjahr	38
4.2 Sonstige Auswirkungen der Umstellung auf das Kalenderjahr	40
<b>5. Entgeltfortzahlung bei sonstigen in der Person des/der AN gelegenen Dienstverhinderungsgründen</b>	<b>40</b>
<b>6. Resumee</b>	<b>41</b>

# 1. Einleitung

Kurz vor der letzten Nationalratswahl brachte ein von SPÖ, FPÖ und Grünen unterstützter Initiativantrag die schon lang diskutierte Angleichung von ArbeiterInnen und Angestellten in zwei wesentlichen Bereichen des Individualarbeitsrechts, nämlich bezüglich der Entgeltfortzahlung (EFZ) im Falle von Dienstverhinderung auf Seiten des/der AN sowie der Kündigung des/der AN durch den/die AG.

Im folgenden Beitrag werden zunächst die inhaltlichen Änderungen bei der EFZ vorgestellt. Im Zentrum steht dabei die EFZ im Krankheitsfalle. Dies umfasst insb die neuen Senioritätssprünge für alle AN-Gruppen sowie die Änderungen hinsichtlich der Dauer der EFZ bei den Angestellten. Im Anschluss daran wird das Übergangsrecht besprochen, dh ab wann und für welche Dienstverhinderungen die neuen Bestimmungen gelten. Außerdem wird kurz erläutert, wie mit der nunmehr auch bei Angestellten relevanten Frage der Umstellung vom Arbeits- auf das Kalenderjahr umzugehen ist. Den Abschluss des Beitrags bilden die Ausführungen zur EFZ bei sonstigen, in der Person des/der AN gelegenen Dienstverhinderungsgründen.

## 2. Inhaltliche Änderungen bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle

### 2.1 Ausgangslage – Grundbegriffe

AN erhalten im Falle einer Krankheit von ihren AG EFZ, dh auch wenn sie ihre vertraglich geschuldeten Leistungen nicht erbringen. Unter Krankheit werden zusammengefasst alle Ursachen und Ereignisse, einschließlich Unfälle, verstanden, die zu einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung der AN führen sowie eine Arbeitsunfähigkeit mit sich bringen. Dies erfasst Beinbrüche, Herzinfarkte, Sehnenscheidenentzündungen, aber auch verschiedenste Manifestationen von Burnout, wie etwa Depressionen, Migräne oder Neurodermitis, und zwar zunächst unabhängig davon, ob die jeweilige Beeinträchtigung aus dem privaten Lebensbereich gekommen oder mit der Erwerbstätigkeit verbunden ist. Die AN dürfen ihre Arbeitsunfähigkeit jedoch keinesfalls grob fahrlässig, also insb durch

Alkoholisierung, oder gar vorsätzlich herbeigeführt haben. Sie müssen außerdem entsprechenden Anzeige- und Bestätigungsobliegenheiten nachkommen, dh rechtzeitig ihre AG oder befugte Vorgesetzte über ihre Dienstverhinderung informieren, und auf konkretes Verlangen der AG diesen eine entsprechende ärztliche Bestätigung während der Krankheit oder danach zukommen zu lassen<sup>1</sup>. Aufgrund der Treuepflicht, im Rahmen der vertraglichen Grenzen und unter besonderen Umständen können erkrankte AN weiters dazu verpflichtet sein, während des Krankenstands ihren AG unbedingt erforderliche arbeitsbezogene Informationen über das Telefon oder per E-Mail, zB Passwörter oder bestimmte KlientInnendaten, zu geben oder anderweitig zu denselben einen entsprechenden Zugang zu verschaffen<sup>2</sup>.

In den eben angesprochenen Grundzügen bleibt damit bei der EFZ im Wesentlichen alles **beim Alten**. Dies gilt auch aus **formaler** Sicht: Die **Zersplitterung** durch die Aufteilung der EFZ-Vorschriften auf verschiedene **Sondergesetze** für die verschiedenen AN-Gruppen besteht nach wie vor. So finden sich neben den getrennten Regelungen für die Angestellten und die ArbeiterInnen (genauer: AN iSd EFZG) weitere, eigene Regelungen für andere AN-Gruppen, etwa für HausgehilfInnen und Hausangestellte, HausbesorgerInnen, AN in Theaterunternehmungen, BauarbeiterInnen, LandarbeiterInnen und Gutangestellte sowie Lehrlinge und HeimarbeiterInnen<sup>3</sup>. Zudem bleibt § 1154b Abs 1 bis 4 ABGB unverändert. Von einem **einheitlichen AN-Begriff** sind wir daher nach wie vor weit entfernt; die Unterscheidungen nach AN-Gruppen, insb auch in der Betriebsverfassung und im KV-Recht, sind nach wie vor beachtlich<sup>4</sup>.

- 
- 1 Näheres dazu aus jüngerer Zeit *Friedrich*, Verhaltenspflichten des Arbeitnehmers im Krankenstand, in *Kieteibl/Resch* (Hrsg), Krankenstand und Wiedereingliederung (2017) 39; weiters *Jabornegg*, Arbeitsrecht und Krankenstand – Informations- und Kontrollrechte des Arbeitgebers, in *Jabornegg/Resch/Seewald* (Hrsg), Krankenstand (2011) 31 (33). Allg zu den Grundzügen der EFZ s *Melzer-Azodanloo*, in *Löschnigg* (Hrsg), AngG-Kommentar (2016) § 8 Rz 1 ff.
  - 2 OGH 26.11.2013, 9 ObA 115/13x, DRdA 2014, 248 (*Weiß*) = *ecolex* 2014, 362 (*Celar*) = *ASoK* 2014, 129 (Lang). Ausführlich dazu auch *Niksova*, Fallen und Tücken bei Arbeit trotz Krankenstand, in *Kieteibl/Resch* (Hrsg), Krankenstand und Wiedereingliederung (2017) 91 ff.
  - 3 §§ 8, 9 AngG; §§ 2, 5 EFZG; § 1154 ABGB; § 10 Hausgehilfen- und HausangG; § 9 TheaterarbeitsG; § 21 LAG; § 8 GutsAngG; § 14 HausbesorgerG; § 17a BAG; § 25 HeimarbeitsG.
  - 4 So auch *Schrank*, „Arbeitnehmer-Angleichungspaket“: Inkrafttretens-, Anwartschafts-, Günstigkeits- und Umgehungsschutzfragen, RdW 2018, 33.

### a) Grundanspruch und Seniorität (Etappensprünge)

Im Falle der Krankheit hat bisher jeder/jede AN einen sog **Grundanspruch** auf 6 Wochen volles und 4 Wochen halbes Entgelt (§ 8 Abs 1 AngG, § 2 Abs 1 EFZG). Der Grundanspruch wächst mit dem Dienstalder weiter an: Ab dem 6. Dienstjahr gebühren 8 Wochen, ab dem 16. Dienstjahr 10 Wochen und nach 25 Dienstjahren schließlich 12 Wochen. Hier kommt das sog **Senioritätsprinzip**, die Anciennität, zum Tragen. Der jeweils zusätzliche Anspruch auf 4 Wochen halbe EFZ wird nicht erhöht.

### b) Ersterkrankung und Wiedererkrankung sowie der einschlägige Bezugszeitraum

Der Grundanspruch gilt im Wesentlichen für eine Krankheit. Wie oft ein/eine AN in der Folge innerhalb eines bestimmten Zeitraums krank werden kann und der/die AG das Entgelt fortzahlen muss, hing bisher maßgeblich davon ab, welcher AN-Gruppe der/die erkrankte AN angehört.

Angestellte (alt)

Dienstjahre	EFZ-Anspruch bei Ersterkrankung	EFZ-Anspruch bei Wiedererkrankung	Entgeltanspruch bei Arbeitsunfall/Berufskrankheit
bis zum 5. Dienstjahr	6 Wochen volles, 4 Wochen halbes Entgelt	6 Wochen halbes, 4 Wochen $\frac{1}{4}$ Entgelt	zusätzlich 2 Wochen volles Entgelt
vom 6. bis zum 15. Dienstjahr	8 Wochen volles, 4 Wochen halbes Entgelt	8 Wochen halbes, 4 Wochen $\frac{1}{4}$ Entgelt	–
vom 16. bis zum 25. Dienstjahr	10 Wochen volles, 4 Wochen halbes Entgelt	10 Wochen halbes, 4 Wochen $\frac{1}{4}$ Entgelt	–
ab dem 26. Dienstjahr	12 Wochen volles, 4 Wochen halbes Entgelt	12 Wochen halbes, 4 Wochen $\frac{1}{4}$ Entgelt	–
innerhalb eines halben Jahres ab Wiedereintritt			

ArbeiterInnen (alt)

Dienstjahre	EFZ-Anspruch bei Krankheit/Unglücksfall	bei Arbeitsunfall/Berufskrankheit jeweils zusätzlich
bis 5 Dienstjahre	6 Wochen volles, 4 Wochen halbes Entgelt	8 Wochen volles Entgelt pro Anlassfall
im 6. bis 15. Dienstjahr	8 Wochen volles, 4 Wochen halbes Entgelt	–
im 16. bis 25. Dienstjahr	10 Wochen volles, 4 Wochen halbes Entgelt	10 Wochen volles Entgelt pro Anlassfall
im 26. Dienstjahr und darüber	12 Wochen volles, 4 Wochen halbes Entgelt	–
<b>pro Arbeitsjahr</b>		

**ArbeiterInnen** und allen sonstigen AN, für die das EFZG gilt, steht der oben beschriebene Grundanspruch gem § 2 Abs 1 iVm Abs 4 *leg cit* im Laufe eines **ganzen Jahres** zu. Anders sieht dies bei den **Angestellten** aus: Diese haben gem § 8 Abs 2 AngG in der Fassung vor der Angleichung einen **zusätzlichen** Anspruch im halben Ausmaß des Grundanspruchs, dh noch einmal 6 Wochen die Hälfte und 4 Wochen ein Viertel des Entgelts. Das zusätzliche Kontingent betrifft auch nicht nur einen Zeitraum von einem Jahr wie bei den ArbeiterInnen, sondern bezieht sich jeweils auf das halbe Jahr nach dem Wiederantritt nach einer davor gelegenen Krankheit.

***Beispiel:** Eine AN erkrankt im zweiten Dienstjahr zunächst 5 Wochen an einer **Lungenentzündung** und erleidet ein paar Wochen nach dem Wiederantritt einen **Beinbruch**, der sie 10 Wochen arbeitsunfähig macht.*

*Als **Arbeiterin** erhält sie 5 Wochen volles Entgelt und für die zweite Krankheit 1 Woche volles Entgelt sowie 4 Wochen halbes Entgelt gem § 2 Abs 1 EFZG und für den **Rest der Dienstunfähigkeit**, 5 Wochen, keine EFZ von ihrer AG. Wird sie **in diesem Jahr** noch einmal krank, erhält sie ebenfalls keine EFZ von der AG. Der Grundanspruch steht jeweils für ein ganzes Jahr zu; Wiedererkrankungen müssen aus dem Kontingent von insgesamt 10 Wochen bedient werden.*

*Als **Angestellte** erhält sie 5 Wochen volles Entgelt und für die zweite Krankheit 1 Woche volles Entgelt sowie 4 Wochen halbes Entgelt gem § 8 Abs 1; weiters*

## Autorenverzeichnis

**a.o.Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Nora Melzer-Azodanloo**

Institut für Arbeits- und Sozialrecht  
Karl-Franzens-Universität Graz  
Universitätsstraße 15, 8010 Graz

**Univ.-Ass.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Lisa Mayer**

Institut für Recht der sozialen Daseinsvorsorge und Medizinrecht  
Johannes-Kepler-Universität  
Altenberger Straße 69, 4040 Linz

**Mag. Thomas Riesenecker-Caba**

FORBA – Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt  
Aspernbrückengasse 4/5, 1020 Wien

LESEPROBE

*Herausgegeben von*

*Christoph Kietzbl, Institut für Rechtswissenschaften, Universität Klagenfurt*

*Reinhard Resch, Institut für Recht der sozialen Daseinsvorsorge und Medizinrecht*

*Mit Beiträgen von*

*Nora Melzer-Azodanloo, Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Graz*

*Lisa Mayer, Institut für Recht der sozialen Daseinsvorsorge und Medizinrecht*

*Thomas Riesenecker-Caba, FORBA – Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt*

Die jüngere Vergangenheit brachte im Arbeitsrecht zwei zentrale Rechtsänderungen: Einerseits die sehr eilig beschlossene weitere Annäherung der Rechtsstellung von Arbeitern und Angestellten unmittelbar vor der Nationalratswahl im Herbst 2017 und andererseits das bereits seit einiger Zeit schwelende Thema Datenschutz. Das Buch widmet sich genau diesen sehr wichtigen Neuerungen und arbeitet diese Themenstellungen mit drei Abhandlungen ab: dem Thema der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (Nora Melzer-Azodanloo), den unterschiedlichen Kündigungsfristen und den Änderungen im BAG (Lisa Mayer) und der neuen Datenschutzgrundverordnung (Thomas Riesenecker-Caba).

# LESEPROBE

[www.oegbverlag.at](http://www.oegbverlag.at)

ISBN 978-3-99046-387-1

