

Was gibt es Neues im Arbeitsrecht?



Ein Überblick über Gesetzgebung
und aktuelle Rechtsprechung



Aktuelle Gesetzgebung



Änderungen bei Bildungskarenz/Bildungsteilzeit

Budgetsanierungsmaßnahmengesetz, BGBl I 2025/7

- wesentlicher Teil des Budgetsanierungsmaßnahmengesetzes ist der Entfall des Weiterbildungsgeldes bzw Bildungsteilzeitgeldes
- Bestimmungen der § 26 und § 26a ALVG zum Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld traten mit Ablauf des 31.03.2025 außer Kraft
- für bis dahin vereinbarte Bildungskarenzen oder Bildungsteilzeiten gelten Übergangsbestimmungen:
 - Weiterbildungsgeld bzw Bildungsteilzeitgeld erhalten jene Personen weiter, deren Bezug von Weiterbildungsgeld oder von Bildungsteilzeitgeld spätestens am 31.03.2025 begonnen hat, für die verbleibende, zuerkannte Bezugsdauer
 - ebenso Personen, die die Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit nachweislich spätestens am 28.02.2025 vereinbart haben und die Bildungsmaßnahme spätestens am 31.05.2025 beginnt (§ 81 Abs 19 ALVG)
- Anträge auf Weiterbildungsgeld oder Bildungsteilzeitgeld für Zeiträume vor dem 01.04.2025 sind daher möglich, für Anträge für den Zeitraum ab dem 01.04.2025 muss die Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bis spätestens 28.02.2025 getroffen worden sein & Weiterbildung muss bis spätestens 31.05.2025 beginnen
- ab 01.06.2025 sind Anträge auf Weiterbildungsgeld oder Bildungsteilzeitgeld nicht mehr möglich

BV-Beitrag bei Bildungskarenz/-teilzeit

Budgetsanierungsmaßnahmengesetz, BGBl I 2025/7

- im geltenden Recht ist während der Bildungsteilzeit als Bemessungsgrundlage für den Beitrag des Arbeitgebers zur BV-Kasse das monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit heranzuziehen → der mit der reduzierten Arbeitszeit verbundene Einkommensverlust wird daher aus Mitteln der öffentlichen Hand teilweise kompensiert
- künftig wird für Bildungsteilzeit grundsätzlich keine solche teilweise Kompensation mehr erfolgen, da grundsätzlich kein Bildungsteilzeitgeld mehr bezogen werden kann → Bildungsteilzeit wird daher aus der Bestimmung des § 6 Abs 4 BMSVG gestrichen
- Bemessungsgrundlage für Beiträge bei der Bildungsteilzeit wird somit das reduzierte Entgelt der arbeitsrechtlich weiterhin möglichen Bildungsteilzeit sein
- Übergangsbestimmung in § 73 Abs 41 BMSVG: bisherige Regelung zur Bildungsteilzeit wird weiter auf gewisse Bildungsteilzeiten Anwendung finden, für die weiterhin Bildungsteilzeitgeld nach § 26a ALVG bezogen wird

BV-Beitrag bei Bildungskarenz/-teilzeit

Budgetsanierungsmaßnahmengesetz, BGBl I 2025/7

- für die Dauer einer Bildungskarenz hatten Arbeitnehmer nach der bisherigen Rechtslage (§ 7 Abs 6a BMSVG) Anspruch auf eine Beitragsleistung zulasten der Mittel aus der Gebarung Arbeitsmarktpolitik
- da künftig für eine Bildungskarenz grundsätzlich kein Weiterbildungsgeld mehr bezogen werden kann, wurden § 7 Abs 6a BMSVG (der ausschließlich Regelungen zur Bildungskarenz vorsieht) gestrichen und die Abs 7 und 8 des § 7 BMSVG auf die unberührt bleibenden sonstigen Freistellungen/Karenzen eingeschränkt
- auch hier sieht die Übergangsbestimmung vor, dass die bisherigen Bestimmungen weiter auf gewisse Bildungskarenzen Anwendung finden, für die noch Weiterbildungsgeld bezogen wird

Freistellung gegen Entfall des Entgelts

Budgetsanierungsmaßnahmengesetz, BGBl I 2025/7

- durch die Aufhebung des § 26 AIVG gibt es zukünftig keine Geldleistungen mehr für Freistellungen gegen Entfall des Arbeitsentgelts für die Dauer von mindestens 6 Monaten bis zu einem Jahr nach § 12 AVRAG
- § 12 AVRAG trat mit Ablauf des 31.03.2025 außer Kraft
- vor Ablauf des 31.03.2025 vereinbarte Freistellungen, für die eine Förderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder des AMS in Anspruch genommen wird, laufen unverändert weiter

Sonderwochengeld

BGBI I 2024/64, kundgemacht am 04.07.2024

- Unionsrecht machte Einführung eines Sonderwochengeldes erforderlich – Wochengeldfalle bei Karenz ohne Bezug von Kinderbetreuungsgeld liegt keine Pflichtversicherung vor
- Voraussetzung für Bezug ist gem § 163 ASVG, dass zum Zeitpunkt des Eintritts des individuellen oder des absoluten Beschäftigungsverbots eine Karenz nach §§ 15, 15b–15d oder 15q MSchG oder vergleichbaren österreichischen Rechtsvorschriften vorliegt und kein Anspruch auf Wochengeld besteht, ein solcher Anspruch aber bestünde, würde keine Karenz vorliegen
- Sonderwochengeld gebührt in den letzten 8 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung, für den Tag der Entbindung und für die ersten 8 Wochen nach der Entbindung
- Sonderwochengeld gebührt in Höhe des erhöhten Krankengeldes nach § 141 Abs 2 ASVG, wobei als Bemessungsgrundlage jener Arbeitsverdienst heranzuziehen ist, der dem Ende des letzten Entgeltanspruchs vorausgegangen ist
- Einführung eines Sonderwochengeldes machte auch Änderungen im Bereich des regulären Wochengeldes notwendig, um ungerechtfertigte Ungleichheiten zu vermeiden → Günstigkeitsvergleich
- Zwei Anwendungsfälle:
 - Versicherungsfall der Mutterschaft tritt binnen 13 Wochen oder 3 Monaten nach Ende der Karenz ein
 - Person bleibt nach dem Ende der Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes nicht in Karenz, sondern setzt Arbeitszeit herab („Teilzeit“)

Fiktives Sonderwochengeld ist mit regulärem Wochengeld zu vergleichen – günstigeres gebührt

- die mit dem Sonderwochengeld in Zusammenhang stehenden Bestimmungen treten rückwirkend mit 01.09.2022 in Kraft

Arbeitsrechtliches "Transparenzpaket"

Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen

- § 2i AVRAG legt ein ausdrückliches Recht auf unselbstständige Mehrfachbeschäftigung fest → nur bedingte Möglichkeiten der Untersagung durch den AG, derogiert auch bestehenden Vertragsklauseln materiell, die daher ex nunc voll- bzw teilnichtig wurden
 - Benachteiligungsverbot
 - Untersagung, wenn mit arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen unvereinbar oder der Verwendung im Arbeitsverhältnis abträglich ist
- Thema der Aus-, Fort- und Weiterbildung wurde in § 11b AVRAG umgesetzt
 - Wenn Aus-, Fort- oder Weiterbildung Voraussetzung für die Ausübung einer arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit ist, ist Teilnahmezeit Arbeitszeit und hat der Arbeitgeber die Kosten zu tragen.
 - Art 13 EU-RL erfasst nur normative Pflichtfortbildungen, das AVRAG erweitert den sachlichen Geltungsbereich auf Aus- und Weiterbildungen und überdies auf den Rechtsgrund Arbeitsvertrag, wenn „eine bestimmte Aus-, Fort- und Weiterbildung Voraussetzung für die Ausübung einer arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit“ ist
 - auch ohne vertragliche Zusage für eine bestimmte Aus-, Fort- und Weiterbildung
 - Frage des Zusammenwirkens mit Ausbildungskostenrückerersatz (§ 2d AVRAG) – § 11b AVRAG schließt Ausbildungskostenrückerersatz nicht aus
- Änderungen wurden mit BGBl I 2024/11 am 27.03.2024 kundgemacht und traten am folgenden Tag in Kraft

Dienstzettel „neu“

§ 2 AVRAG; BGBl I 2024/11 kundgemacht am 27.03.2024

- die Novellierung des § 2 AVRAG hat die Pflichten des AG in Bezug auf die schriftliche Aufzeichnung des Inhalts des Arbeitsvertrages deutlich erweitert
- der Dienstzettel kann nunmehr nicht nur ausgehändigt werden sondern ist ggf „nach Wahl des Arbeitnehmers in elektronischer Form zu übermitteln“
- weiters hat der Dienstzettel zwingend – zusätzlich zu den bisherigen Erfordernissen – folgende Informationen zu enthalten:
 - Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren
 - die betragsmäßige Höhe des Grundgehalts oder -lohns, weitere Entgeltbestandteile wie z.B. Sonderzahlungen, gegebenenfalls die Vergütung von Überstunden, Fälligkeit und Art der Auszahlung des Entgelts
 - gegebenenfalls Angaben zu den Bedingungen für die Änderung von Schichtplänen
 - Name und Anschrift des Trägers der Sozialversicherung und der Betrieblichen Vorsorgekasse (BV-Kasse) des Arbeitnehmers oder für Arbeitnehmer, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBl. Nr. 414/1972, unterliegen, Name und Anschrift der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse
 - Dauer und Bedingungen einer vereinbarten Probezeit
 - gegebenenfalls den Anspruch auf eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung

Barrierefreiheitsbeauftragter

§ 22c iVm § 22h BEinstG, BGBl. I Nr. 98/2024 kundgemacht am 18.07.2024

- seit 01.01.2025 haben Unternehmen (nicht Konzerne oder Betriebe) mit über 400 Arbeitnehmern verpflichtend einen Barrierefreiheitsbeauftragten (samt Stellvertretung) einzurichten
- Bestellung erfolgt seitens des Unternehmens und nicht der Belegschaft
- Bestellung erfolgt aus dem Kreis der AN des Unternehmens für jeweils 5 Jahre und bedarf der Zustimmung des Betroffenen; Wiederbestellungen sind zulässig
- Aufgabe: Befassung mit Fragen der umfassenden Barrierefreiheit im Unternehmen; sollen Missstände aufzeigen und Veränderungsvorschläge aufgreifen; regelmäßiger Austausch mit Behindertenvertrauenspersonen & mit Experten in den Behindertenorganisationen
- Tätigkeit als Barrierefreiheitsbeauftragter ist ehrenamtlich neben den Berufspflichten auszuüben (vgl § 22f Abs 1 BEinstG)
- Ehrenamtlichkeit verlangt die jeweils konkrete Abwägung der dienstlichen Interessen und der Funktionsinteressen
- besonderes Zusatzentgelt gebührt nicht
- besonderer Kündigungsschutz ist nicht normiert

Aktuelle Rechtsprechung



1

Sozialwidrige Kündigung eines pflichtwidrigen Arbeitnehmers

2

Sozialwidrigkeit einer Kündigung bei 30%iger Gehaltseinbuße?

3

Zulässigkeit rückwirkender Betriebsvereinbarungen

4

Rechtzeitigkeit einer Entlassung 14 Tage nach Vorwürfen der sexuellen Belästigung

5

Vorzeitiger Austritt wegen Gesundheitsgefährdung

6

Kündigung aufgrund von Arbeitszeitmanipulation

7

Fehlerhafte Lohnverrechnung durch Steuerberater - Haftung des AG?

8

Arbeitsunfall wegen unzureichender Gerüstsicherung - fehlendes wirksames Kontrollsystem?

9

Ausbildungskostenrückerstattungsvereinbarung intransparent – unwirksam?

10

Schadenersatzanspruch bei diskriminierender Auflösung

11

Schadenersatzanspruch bei diskriminierender Auflösung

12

Urlaubsverjährung: Hinweispflicht des Arbeitgebers

13

Zuwarten mit Entlassungsausspruch

14

Illegale Ausländerbeschäftigung: Haftung des Arbeitgebers trotz Beauftragung einer Buchhalterin?

15

33 km längerer Arbeitsweg nach Standortverlegung – sozialwidrige Änderungskündigung?

Sozialwidrige Kündigung eines pflichtwidrigen Arbeitnehmers

OLG Wien 27.06.2024, 7 Ra 17/24g

Sachverhalt:

- Kläger war bei der beklagten Arbeitgeberin als Autobuslenker beschäftigt und wurde nach 18 Dienstjahren gekündigt
- Auslöser: Kläger wurde dabei gesehen, wie er mit Kopfhörern den Bus lenkte. Kläger behauptete, dass er nicht telefoniert habe, sondern erst nach Abstellen des Busses telefonieren wollte.

Rechtsfrage:

- Besteht in diesem Fall eine Aussicht, dass die Kündigung als sozialwidrig eingestuft wird?

Sozialwidrige Kündigung eines pflichtwidrigen Arbeitnehmers

OLG Wien 27.06.2024, 7 Ra 17/24g

Entscheidung:

- Berufungsgericht stellte fest, dass für den Kläger durch die Kündigung eine ins Gewicht fallende Beeinträchtigung seiner wirtschaftlichen Lage die Folge sei
- Erstgericht bejahte im zweiten Rechtsgang die Sozialwidrigkeit der Kündigung: es wurde ein pflichtwidriges Verhalten des Klägers festgestellt, der Verstoß sei jedoch nicht so schwerwiegend, dass die Arbeitgeberin darauf nur mit einer Kündigung hätte reagieren können
- OLG Wien stimmte dieser Rechtsansicht zu
- 18-jährige Betriebszugehörigkeit des Klägers fiel dabei ebenfalls ins Gewicht; Nachschulung oder letztmaliger Hinweis auf Sicherheitsvorschriften hätte erfolgen müssen

Sozialwidrigkeit einer Kündigung bei 30%iger Gehaltseinbuße?

OLG Wien 28.08.2024, 10 Ra 35/24a

Sachverhalt:

- Kläger wurde gekündigt & verdiente zuletzt € 10.998,45 brutto (14x jährlich) zuzüglich einer variablen Vergütung iHv € 13.500,- brutto jährlich; Anspruch auf ein Dienstauto zur privaten Nutzung
- voraussichtliche Postensuchdauer von 6-8 Monaten ab Wirksamwerden der Kündigung; allerdings Gehaltseinbuße von ca 30 % zu erwarten

Rechtsfrage:

- Ist im dargestellten Fall von einer Sozialwidrigkeit der Kündigung auszugehen?

Sozialwidrigkeit einer Kündigung bei 30%iger Gehaltseinbuße?

OLG Wien 28.08.2024, 10 Ra 35/24a

Entscheidung:

- zu den Lebenshaltungskosten wurde festgestellt, dass der Kläger mit seiner Frau und einem studierenden Sohn in einem Reihenhaus wohnte, für das neben den üblichen Betriebs- und Erhaltungskosten nur die Rückzahlung eines Wohnbauförderungsdarlehens in der Höhe von € 125,50 pro Monat anfällt; übrige Ausgaben über weite Strecken disponibel
- selbst unter Berücksichtigung der hohen Ausgaben in der vorgebrachten Höhe von € 7.634,41 müssten der Kläger bzw seine Familie keine finanziellen Einschränkungen hinnehmen
- wesentliche Interessenbeeinträchtigung wurde daher vom Gericht verneint

Zulässigkeit rückwirkender Betriebsvereinbarungen

OGH 26.06.2024, 9 ObA 31/24k

Sachverhalt:

- Gebietskrankenkasse schloss mit dem Angestelltenbetriebsrat eine Zusatzvereinbarung zur Gleitzeitregelung
- diese ermöglichte monatliche Abzüge von Gleitzeitguthaben bei den Arbeitnehmern
- Zusatzvereinbarung wurde nicht vom zuständigen Organ genehmigt
- OGH entschied in einem früheren Verfahren (9 ObA 1/22w), dass die Zusatzvereinbarung unwirksam ist
- Betriebsrat ging gegen nachträglichen Genehmigungsversuch mit Feststellungsklage vor

Rechtsfrage:

- Kann eine unwirksame Betriebsvereinbarung durch nachträgliche Genehmigung rückwirkend wirksam gemacht werden?

Zulässigkeit rückwirkender Betriebsvereinbarungen

OGH 26.06.2024, 9 ObA 31/24k

Entscheidung:

- OGH verwies auf seine bisherige Rechtsprechung, wonach eine nachträgliche Sanierung eines schwebend unwirksamen Rechtsgeschäfts nicht unbegrenzt möglich ist.
- selbst unter der Annahme einer noch zulässigen nachträglichen Genehmigung der Zusatzvereinbarung wäre diese nur zwischen den Betriebsvereinbarungsparteien rückwirkend voll wirksam
- gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern (als Dritte) keine Rückwirkung → unzulässiger Eingriff in deren Rechte
- der Klage des BR wurde daher stattgegeben

Rechtzeitigkeit einer Entlassung 14 Tage nach Vorwürfen der sexuellen Belästigung

OLG Wien 28.05.2024, 8 Ra 35/24m

Sachverhalt:

- Arbeitgeber erfuhr am 28.02.2023 von den Vorwürfen zweier Mitarbeiterinnen eines Kunden, dass eine von ihnen vom Kläger sexuell belästigt worden sein soll; AG forderte von diesem Stellungnahme
- dieser rechtfertigte sich per Mail am 08.03.2023
- aufgrund der Empfehlung seines Rechtsvertreters erhob der Arbeitgeber, ob die belästigte Mitarbeiterin eine Strafanzeige wegen sexueller Belästigung erstattet hätte; dies bestätigte sich am 13.03.2023
- daraufhin wurde am 14.03.2023 die Entlassung des Klägers ausgesprochen

Rechtsfrage:

- Ist die Entlassung in diesem Fall rechtzeitig erfolgt?

Rechtzeitigkeit einer Entlassung 14 Tage nach Vorwürfen der sexuellen Belästigung

OLG Wien 28.05.2024, 8 Ra 35/24m

Entscheidung:

- Arbeitgeber trifft die Obliegenheit, ihm bekannt gewordene Entlassungsgründe unverzüglich geltend zu machen, sonst erlischt Entlassungsrecht
- Entlassung eines AN kann nie auf bloße Verdachtsmomente gestützt werden; AG hat vor dem Ausspruch der Entlassung zu prüfen, ob sich der Angestellte tatsächlich eines pflichtwidrigen Verhaltens schuldig gemacht hat oder nicht
- bei einem zweifelhaften Sachverhalt ist der Arbeitgeber verpflichtet, die zur Feststellung des Sachverhalts erforderlichen und zumutbaren Erhebungen ohne Verzögerung durchzuführen
- im vorliegenden Fall war es zweifellos zweckmäßig dem AN eine Gelegenheit zur Rechtfertigung zu geben → diente zur Aufklärung des Sachverhaltes → AN konnte dadurch keineswegs den Eindruck gewinnen, der AG hätte den Vorfall auf sich beruhen lassen und auf die Ausübung seines Entlassungsrechts verzichten wollen
- nach Klärung des zweifelhaften Sachverhaltes (Bekanntwerden der Anzeige am 13.03.2023) wurde die Entlassung ausgesprochen
- Entlassung ist daher nicht verspätet erfolgt

Vorzeitiger Austritt wegen Gesundheitsgefährdung

OGH 26.06.2024, 8 ObA 27/24i

Sachverhalt:

- Arbeitnehmerin befand sich aufgrund psychischer Belastungen seit etwa zwei Monaten im Krankenstand; während dieses Krankenstands erklärte sie den vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis
- sie sah ihre Gesundheit durch die Arbeitsbedingungen gefährdet, informierte den Arbeitgeber aber nicht vorab über die behauptete Gesundheitsgefährdung

Rechtsfrage:

- Ist ein vorzeitiger Austritt ohne vorherige Information des Arbeitgebers über eine Gesundheitsgefährdung gerechtfertigt?

Vorzeitiger Austritt wegen Gesundheitsgefährdung

OGH 26.06.2024, 8 ObA 27/24i

Entscheidung:

- Klage wurde abgewiesen
- KI legte die Aspekte, die sie psychisch belasteten, dem AG nur rudimentär offen; AG hatte daher keine Möglichkeit, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen
- aus der bloßen Dauer des Krankenstandes der AN ergab sich noch keine Berechtigung des Austritts; Gesundheitsbeeinträchtigung berechtigt nach der Rsp einen AN erst dann zum Austritt aus einem Dienstverhältnis, wenn zu erwarten ist, dass sie über den in § 139 Abs 1 ASVG genannten Zeitraum von 26 Wochen andauern und ihn an der Ausübung seiner vertraglich vereinbarten Tätigkeit hindern wird
- Nach ständiger Rechtsprechung muss der Arbeitnehmer den Arbeitgeber vor einem vorzeitigen Austritt über eine Gesundheitsgefährdung informieren, damit dieser die Möglichkeit hat, Abhilfe zu schaffen. Diese Obliegenheit entfällt nur, wenn dem Arbeitgeber die Gesundheitsgefährdung bereits bekannt ist oder er ohnehin keine Abhilfe schaffen kann; solche Umstände lagen im konkreten Fall nicht vor
- Austritt der Klägerin war im Ergebnis unberechtigt

Kündigung aufgrund von Arbeitszeitmanipulation

OGH 25.04.2024, 8 ObA 16/24x

Sachverhalt:

- Kläger war als Fahrscheinkontrolleur bei der Beklagten beschäftigt
- Verließ den Dienst 20 Minuten vor dem offiziellen Arbeitsende und ersuchte einen Arbeitskollegen, seinen Prüfstreifen für ihn abzustempeln
- als der Kläger am Nachhauseweg von seinem Vorgesetzten angerufen wurde, kehrte er wieder in den Dienst zurück und behauptete, auf der Toilette gewesen zu sein
- nach Aufklärung des Sachverhaltes erfolgte Kündigung des Klägers, die dieser anfocht

Rechtsfrage:

- Ist die Kündigung des Klägers wegen Täuschung über die wahre Arbeitszeit und Umgehung des Zeitaufzeichnungssystems gerechtfertigt?

Kündigung aufgrund von Arbeitszeitmanipulation

OGH 25.04.2024, 8 ObA 16/24x

Entscheidung:

- Kläger argumentierte, dass bloß einmalige Dienstverfehlung vorlag
- Außendienstmitarbeiter haben besondere Vertrauensstellung
- Kläger hat die Arbeitgeberin nicht nur über seine Arbeitszeit täuschen wollen, sondern auch einen Arbeitskollegen angestiftet, seinen Prüfstreifen abzustempeln
- durch dieses Verhalten Vertrauen des AG so schwer erschüttert hat, dass Kündigung gerechtfertigt war

Fehlerhafte Lohnverrechnung durch Steuerberater - Haftung des AG?

VwGH 28.08.2024, Ra 2023/11/0167

Sachverhalt:

- AG hat eine Steuerberatungskanzlei mit der Lohnverrechnung beauftragt, aber keine Vorsorge für eine Kontrolle getroffen
- Behörde entdeckte bei Kontrolle Unterentlohnung
- Geldstrafe wurde verhängt

Rechtsfrage:

- Haftet im vorliegenden Fall der Geschäftsführer der GmbH trotz Auslagerung der Lohnverrechnung für die erfolgte Unterentlohnung?

Fehlerhafte Lohnverrechnung durch Steuerberater - Haftung des AG?

VwGH 28.08.2024, Ra 2023/11/0167

Entscheidung:

- Geschäftsführer hat angegeben, die Höhe des den AN auszuzahlenden Gehalts nicht selbst berechnen zu können, weshalb er dafür eine Steuerberatungskanzlei beauftragt hatte
- Verwaltungsgericht hob das angefochtene Straferkenntnis auf und stellte das Verwaltungsstrafverfahren ein
- VwGH hob das Erkenntnis des Verwaltungsgerichts wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes auf
- nach § 29 Abs 3 erster und zweiter Satz LSD-BG ist - bei erfolgter Nachzahlung des Differenzbetrages - von der Verhängung der Strafe abzusehen, wenn eine bloß geringe Unterschreitung des maßgeblichen Entgelts vorliegt (Z 1) oder das Verschulden leichte Fahrlässigkeit nicht übersteigt (Z 2).
- VwGH hat bereits ausgesprochen, dass das Vorbringen, es sei eine taugliche Person beauftragt worden, für sich allein nicht reicht, dass der Beschuldigte von der ihn treffenden Verantwortung entlastet wäre; auch geeignete Kontrolle des Beauftragten ist erforderlich
- VwGH bejahte daher Verschuldens des Geschäftsführers und sah auch mehr als nur leichte Fahrlässigkeit
- Voraussetzungen für das Absehen vom Verhängen einer Strafe daher nicht gegeben

Arbeitsunfall wegen unzureichender Gerüstsicherung - fehlendes wirksames Kontrollsystem?

VwGH 19.06.2024, Ra 2024/02/0103

Sachverhalt:

- handelsrechtlicher Geschäftsführer eines Unternehmens wurde als das gemäß § 9 Abs 1 VStG zur Vertretung nach außen berufene Organ der Gesellschaft zur Zahlung einer Geldstrafe verpflichtet, weil er es zu verantworten habe, dass ein AN auf einer Baustelle mit Arbeiten in ca 2,5 m Höhe beschäftigt gewesen sei, wobei auf der dem eingerüsteten Objekt zugewandten Seite des Gerüsts keine Wehren vorhanden gewesen seien, obwohl Absturzgefahr gemäß § 7 Abs 2 Z 4 BauV bestanden und der Abstand zwischen Gerüstbelag und eingerüstetem Objekt mehr als 40 cm betragen habe (tatsächlich ca 80-90 cm)
- Geschäftsführer rechtfertigte sich ua damit, dass auch ein noch so effektives Kontrollsystem den Unfall nicht verhindern hätte können, weil der verunfallte AN das Fehlen einer Absturzsicherung ohnehin erkannt und darauf reagiert habe

Rechtsfrage:

- Haftet im vorliegenden Fall der Geschäftsführer, weil kein wirksames Kontrollsystem vorlag?

Arbeitsunfall wegen unzureichender Gerüstsicherung - fehlendes wirksames Kontrollsystem?

VwGH 19.06.2024, Ra 2024/02/0103

Entscheidung:

- AG hat im Bereich des Arbeitnehmerschutzes für die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems zu sorgen, wobei dieses Kontrollsystem gerade für den Fall eigenmächtiger Handlungen von Arbeitnehmern gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften greifen soll
- auch das Hinzutreten eines Fehlverhaltens eines AN, das in der Folge zu einem Arbeitsunfall geführt hat, ändert nichts am Verschulden des AG an einer nicht erfolgten Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems
- Haftung wurde vom VwGH im Ergebnis bejaht

Ausbildungskostenrückersatzvereinbarung intransparent – unwirksam?

OLG Wien 24.09.2024, 8 Ra 58/24v

Sachverhalt:

- beklagter AN war bei der klagenden GmbH beschäftigt und kündigte selbst
- es existierte Vereinbarung über den Rückersatz von Ausbildungskosten ab: „Der Dienstgeber ermöglicht dem Dienstnehmer eine Aus- und/oder Weiterbildung in der V***-Management-Academy verbunden mit der Absolvierung von 9 Modulen. Der Dienstgeber übernimmt die Kosten für die oben genannten Ausbildungsveranstaltungen in der Höhe von € 8.900,-.“ Für den Fall, dass er das Dienstverhältnis vor Ablauf von 3 Jahren nach Abschluss der Weiterbildung kündigt, verpflichtete sich der Arbeitnehmer zur aliquoten Rückzahlung der Kosten für die Ausbildungsveranstaltungen.
- Betrag von € 8.900,- war ein Erfahrungswert aufgrund vergangener Jahrgänge, die Kosten pro Modul standen nicht im Vorhinein fest
- Arbeitgeberin begehrt mit ihrer Klage anteiligen Rückersatz der Ausbildungskosten für 7 Module im Ausmaß von € 3.130,65

Rechtsfrage:

- War im vorliegenden Fall der Arbeitnehmer zum Rückersatz der Kosten verpflichtet?

Ausbildungskostenrückersatzvereinbarung intransparent – unwirksam?

OLG Wien 24.09.2024, 8 Ra 58/24v

Entscheidung:

- OLG Wien sah keine Pflicht zum Rückersatz der Kosten
- soll ein AN zum Rückersatz von Ausbildungskosten verpflichtet werden, muss noch vor einer bestimmten Ausbildung eine schriftliche Vereinbarung darüber geschlossen werden, aus der auch die konkrete Höhe der zu ersetzenden Ausbildungskosten hervorgeht → Transparenz über die Bedingungen für den Rückersatz der Kosten soll geschaffen werden → lt OGH völlige Transparenz vor Beginn der Ausbildung!
- im vorliegenden Fall blieb völlig unbestimmt, um welche konkreten Schulungen es sich handelt und welche Inhalte vermittelt bzw welche Fähigkeiten erworben oder trainiert werden sollen

Schadenersatzanspruch bei diskriminierender Auflösung

OLG Wien 24.09.2024, 8 Ra 68/24i

Sachverhalt:

- klagende AN war bei der beklagten AG als Lehrling zur Immobilienkauffrau beschäftigt
- Lehrverhältnis endete während der gesetzlichen 3-monatigen Probezeit einvernehmlich
- einvernehmliche Auflösung wurde ihr an jenem Tag vorgelegt, als sie erstmals mit dem islamischen Kopftuch ins Büro kam
- AN begehrte mit Klage gemäß § 26 Abs 7 GIBG ideellen Schadenersatz iHv EUR 2.000,-

Rechtsfrage:

- Ist im vorliegenden Fall von Schadenersatzanspruch auszugehen und wenn ja in welcher Höhe?

Schadenersatzanspruch bei diskriminierender Auflösung

OLG Wien 24.09.2024, 8 Ra 68/24i

Entscheidung:

- Erstgericht bejahte eine Diskriminierung der Klägerin bei der Auflösung des Probearbeitsverhältnisses und sprach ihr einen Schadenersatz von EUR 500,- zu
- Berufungsgericht erhöhte auf EUR 1.000,-
- bei der Ermittlung des immateriellen Schadens bilden Dauer und Intensität des erlittenen Ungemachs einen bestimmenden Faktor; im Falle einer Belästigung nach § 21 GIBG beträgt die Entschädigung wegen einer erlittenen persönlichen Beeinträchtigung mindestens EUR 1.000,-.
- die festgestellte Äußerung der Geschäftsführerin, die Klägerin sei wie ein Überraschungsei, heute komme sie verschleiert, morgen komme vielleicht etwas Neues, mit dem die Geschäftsführerin nicht rechne, und sei sie jedenfalls in einem Beruf ohne Kundenkontakt besser aufgehoben, bringt zum Ausdruck, dass die Geschäftsführerin das Tragen des islamischen Kopftuchs durch die Klägerin in Ausübung ihrer Religion missbilligt
- konnte von der Klägerin auch als Herabwürdigung ihrer religiösen Überzeugung verstanden werden → rechtfertigt im konkreten Einzelfall den Zuspruch von EUR 1.000,- als Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung

Urlaubsverjährung: Hinweispflicht des Arbeitgebers

OLG Wien 24.09.2024, 8 Ra 70/24h

Sachverhalt:

- die im Verfahren beklagte AG bestreitet nicht eine grundsätzliche Hinweispflicht des Arbeitgebers
- Argumentation: die Klägerin war Personalverrechnerin & daher betreffend Berechnung von Urlaubersatzleistungen sach- und fachkundig ; sie falle daher aus der Gruppe der geschützten Personen, denen gegenüber eine Hinweispflicht bestehe, heraus, sodass der geltend gemachte Urlaubsanspruch bereits verjährt sei

Rechtsfrage:

- Ist im vorliegenden Fall von einer Hinweispflicht des Arbeitgebers auszugehen?

Urlaubsverjährung: Hinweispflicht des Arbeitgebers

OLG Wien 24.09.2024, 8 Ra 70/24h

Entscheidung:

- EuGH hat seine Rechtsansicht zur Verjährung des Urlaubsanspruchs damit begründet, dass der AN als schwächere Partei des Arbeitsvertrages anzusehen ist
- es sei zu verhindern, dass der AN seine Rechte nicht einfordert, weil sich dies nachteilig auf das Arbeitsverhältnis auswirken könnte; Aufgabe, für die tatsächliche Wahrnehmung des Jahresurlaubs zu sorgen, darf deshalb nicht vollständig auf den AN verlagert werden
- daraus leitet das OLG Wien ab, dass mit dem AN als „schwächere Partei“ nicht auf ein Informationsdefizit abgezielt wird, sondern dass es sich beim AN typischerweise um die schwächere Partei des Arbeitsvertrages handelt; es soll verhindert werden, dass der AN seine Urlaubsansprüche nicht einfordert, wenn er befürchten müsste, dass sich dies auf sein Arbeitsverhältnis negativ auswirkt
- Hinweispflicht bestand daher unabhängig von der Kenntnis der AN über die Bestimmungen der Urlaubsverjährung
- der Klage wurde daher stattgegeben

Zuwarten mit Entlassungsausspruch

OLG Wien 24.10.2024, 10 Ra 46/24v

Sachverhalt:

- Klägerin arbeitete im Gastgewerbebetrieb der beklagten Arbeitgeberin als Servicekraft mit Inkassobefugnis; am 18.12.2022 versuchte sie, Geld zu unterschlagen, indem sie eine von Gästen getätigte Bestellung nachträglich stornierte und das einkassierte Geld einsteckte
- am selben Tag holte der GF Stellungnahmen von der Klägerin und vom Koch ein, der von der behaupteten Stornierung der gegenständlichen Bestellung nichts wusste; Tags darauf wurde der Klägerin in einem Gespräch mit beiden Geschäftsführern vorgeworfen, Geld gestohlen zu haben; Klägerin durfte vorläufig nicht mehr kassieren
- nach Gespräch mit dem Koch am 20.12.2022 war der GF endgültig überzeugt, dass die Klägerin Geld gestohlen habe, und eine Weiterbeschäftigung nicht in Betracht kommt; GF wollte er sich noch mit dem Steuerberater und der WK beraten; am 27.12.2022 oder 28.12. sprach der GF mit einem Mitarbeiter der Wirtschaftskammer, der eine Entlassung für zulässig hielt; daraufhin verfasste der GF am 28.12.2022 ein Entlassungsschreiben, dass der Klägerin am 30.12.2022 zugestellt wurde

Rechtsfrage:

- Ist im vorliegenden Fall die Entlassung rechtzeitig erfolgt?

Zuwarten mit Entlassungsausspruch

OLG Wien 24.10.2024, 10 Ra 46/24v

Entscheidung:

- sowohl das Erst- als auch das Berufungsgericht kamen zum Schluss, dass die Entlassung nicht rechtzeitig ausgesprochen wurde und gaben dem Klagebegehren auf Zahlung ua einer Kündigungsentschädigung statt
- nach ständiger Rsp sind die Gründe für die vorzeitige Lösung eines Dienstverhältnisses bei sonstiger Verwirkung des Entlassungsrechts unverzüglich geltend zu machen
- Arbeitgeber darf mit der Ausübung seines Entlassungsrechts nicht wider Treu und Glauben so lange warten, dass der Arbeitnehmer aus diesem Zögern auf den Verzicht des Arbeitgebers auf die Geltendmachung der Entlassungsgründe schließen muss
- Verzögerungen können nur soweit anerkannt werden, als sie in der Sachlage, also in der Natur des Arbeitsverhältnisses oder sonst in den besonderen Umständen des Falls sachlich begründet sind
- zwar war dem AG vor Ausspruch der Entlassung grundsätzlich die Möglichkeit zur Einholung einer Rechtsauskunft zuzubilligen (RS0104546), die GF hatten aber spätestens seit 20.12.2022 Kenntnis von der versuchten Veruntreuung der Klägerin, sodass auch ohne Rechtsberatung klar sein musste, dass sie aufgrund des damit einhergehenden Vertrauensverlustes zur Entlassung berechtigt waren

Illegale Ausländerbeschäftigung: Haftung des Arbeitgebers trotz Beauftragung einer Buchhalterin?

VwGH 11.09.2024, Ra 2024/09/0041

Sachverhalt:

- Betreiber eines Gastgewerbebetriebes wurde bestraft, da er drei syrische Staatsangehörige beschäftigt hat, obwohl für diese keine arbeitsmarktrechtlichen Bewilligungen erteilt oder Bestätigungen ausgestellt worden waren
- er machte mangelndes Verschulden an der vorgeworfenen Verwaltungsübertretung geltend, weil er mit der Prüfung des Vorliegens von Beschäftigungsbewilligungen neuer Mitarbeiter eine Buchhalterin beauftragt habe

Rechtsfrage:

- Liegt im vorliegenden Fall ein ausreichendes Organisationssystem vor oder haftet der Betreiber?

Illegale Ausländerbeschäftigung: Haftung des Arbeitgebers trotz Beauftragung einer Buchhalterin?

VwGH 11.09.2024, Ra 2024/09/0041

Entscheidung:

- Übertretungen nach § 28 Abs 1 AuslBG sind Ungehorsamsdelikte iSd § 5 Abs 1 VStG → Eintritt eines Schadens oder einer Gefahr gehört nicht zum Tatbestand
- verwaltungsstrafrechtlich Verantwortlicher ist strafbar, wenn er nicht genügende Vorkehrungen getroffen hat, um die Verwirklichung des Tatbilds durch den unmittelbaren Täter zu verhindern (Unterlassung)
- der verwaltungsstrafrechtlich Verantwortliche hat glaubhaft zu machen, dass ihn an der Verwaltungsübertretung kein Verschulden trifft → nur wenn der Beschuldigte ein wirksames Kontrollsystem eingerichtet hat, sodass er unter den vorhersehbaren Verhältnissen mit gutem Grund die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften erwarten konnte, trifft ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden
- das bloße Erteilen von Weisungen reicht jedoch allein zur Entlastung nicht aus
- entscheidend ist, ob eine wirksame Kontrolle über die Einhaltung der vom Arbeitgeber erteilten Weisungen tatsächlich erfolgt ist
- nach der ständigen Rechtsprechung des VwGH ist das bloße Vertrauen auf die richtige Ausführung von Aufträgen und Weisungen nicht ausreichend, um von der eigenen Verantwortung zu entlasten

33 km längerer Arbeitsweg nach Standortverlegung – sozialwidrige Änderungskündigung?

OLG Wien 29.07.2024, 7 Ra 55/24w

Sachverhalt:

- AG beabsichtigte, den Betriebsstandort zu verlegen
- Mitarbeitern, die nicht bis zu einem bestimmten Termin verbindlich ihre Bereitschaft mitteilten, am neuen Standort zu arbeiten, wurde die Kündigung in Aussicht gestellt; für den Fall ihrer Zustimmung sagte der AG zu, jährlich 75 % des Klimatickets Wien/Niederösterreich zu übernehmen oder alternativ den gleichen Betrag zusätzlich zum Bruttolohn auszuzahlen
- Kläger, dessen Arbeitsweg sich pro Richtung um 33 km verlängert hätte, gab keine Erklärung ab und wurde daraufhin gekündigt.

Rechtsfrage:

- Ist die erfolgte Änderungskündigung als sozialwidrig zu qualifizieren?

33 km längerer Arbeitsweg nach Standortverlegung – sozialwidrige Änderungskündigung?

OLG Wien 29.07.2024, 7 Ra 55/24w

Entscheidung:

- auch Änderungskündigungen unterliegen dem allgemeinen Kündigungsschutz nach § 105 ArbVG
- für eine Änderungskündigung ist entscheidend, ob dem Arbeitnehmer die Annahme des Angebots des Arbeitgebers zur Änderung der Arbeitsbedingungen zumutbar ist
- mit der vom Arbeitgeber angestrebten Vertragsänderung wäre keine Änderung der Entgelt- und sonstigen Arbeitsbedingungen des Klägers verbunden gewesen
- für die längere Anreise an den mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut erreichbaren neuen Betriebsstandort hat der Arbeitgeber 75 % des Preises eines Klimatickets Wien/Niederösterreich ersetzt
- unter Berücksichtigung des Fahrtkostenzuschusses ist eine wesentliche Interessensbeeinträchtigung bei Annahme des Änderungsangebots nicht vorgelegen
- Kündigung daher nicht sozialwidrig

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dieser Vortrag und diese Folien sollen einen Überblick geben, erheben aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit und können die Rechtsberatung für den konkreten Einzelfall nicht ersetzen.

Jegliche Haftung ist daher ausgeschlossen





HUGER Rechtsanwalts GmbH

Mag. Dr. Martin Huger, LL.M.

Favoritenstraße 4-6/13

1040 Vienna, Austria

P: +43/1/890 99 55

E: office@huger.at

www.huger.at

