

Was gibt es Neues im Arbeitsrecht?



Ein Überblick über Gesetzgebung
und aktuelle Rechtsprechung



Aktuelle Gesetzgebung



1

Korridorpension neu

2

Teilpension

3

Einschränkung der Altersteilzeit

4

Ermöglichung einer steuerfreien Mitarbeiterprämie

5

Angabe der Arbeitszeit in SV-Anmeldung

6

Entgelttransparenz-Richtlinie

7

Plattformarbeitsrichtlinie

8

Weitere Vorhaben der Bundesregierung

9

Wichtige Werte 2026

Korridor pension neu

Budgetbegleitgesetz 2025 (BGBl I 2025/25)

- Anpassung der Anspruchsvoraussetzungen für die Korridor pension
- beginnend mit 01.01.2026 wird das Antrittsalter für die Korridor pension vom vollendeten 62. Lebensjahr auf das 63. Lebensjahr & die erforderliche Versicherungszeit von 40 auf 42 Jahre angehoben
- für Personen, die mit ihrem Arbeitgeber eine bereits vor dem 16.06.2025 wirksam gewordene Altersteilzeitvereinbarung getroffen haben, bleibt die bisher geltende Rechtslage zu den Anspruchsvoraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Korridor pension weiter anwendbar
- dh, dass für Männer, geboren vom 01.01.1964 bis 15.06.1965, und für Frauen, geboren vom 01.01.1966 bis 31.12.1966, bei Vorliegen einer vor dem 16.06.2025 wirksam gewordenen Altersteilzeitvereinbarung die Regelung zur Korridor pension nach alter Rechtslage weiterhin zur Anwendung kommt, sofern die erhöhten Anspruchsvoraussetzungen nicht ohnehin bereits erfüllt sind

Teilpension

Teilpensionengesetz, BGBl I 2025/47

- Einführung einer Teilpension mit 01.01.2026
- Versicherte, die die Voraussetzungen für eine Art der Alterspension (Korridor pension, Schwerarbeitspension, Langzeitversichertenpension oder reguläre Alterspension) erfüllen können ab 01.01.2026 die Möglichkeit nutzen, bei verkürzter Arbeitszeit parallel zu ihrem Gehalt bereits einen Teil ihrer Pension zu beziehen (§ 4a APG)
- Voraussetzung: Ausmaß der bisherigen **Arbeitszeit** muss nachweislich um **mindestens 25 % und höchstens 75 % reduziert** werden, wobei jedenfalls weiterhin eine die Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung begründende Tätigkeit vorliegen muss
- **Zustimmung des Arbeitgebers** zur Arbeitszeitreduktion ist **erforderlich**
- der zweite Pensionsteil wird beim endgültigen Pensionsantritt fällig
- Antrag auf Teilpension ist dann unzulässig, wenn bereits ein bescheidmässig zuerkannter Anspruch auf eine Pension aus eigener Pensionsversicherung besteht

Einschränkung der Altersteilzeit

BGBl I 2025/47

- Einschränkungen bei der Altersteilzeit:
 - Verkürzung der Bezugsdauer,
 - schrittweise Erhöhung der erforderlichen Beschäftigungsjahre und
 - Kürzung beim staatlichen Lohnausgleich
- **Altersteilzeitgeld** gebührt künftig **nur für 3 Jahre** vor Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen auf eine Korridor pension oder für 3 Jahre vor Vollendung des Regelpensionsalters; danach kann sich der AN entscheiden, ob er die Korridor pension oder die Teil pension in Anspruch nimmt
- Anzahl der erforderlichen arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigungszeiten für den Zugang zur Altersteilzeit wird um 104 Wochen (2 Jahre), nämlich von 780 auf 884 Wochen in den letzten 25 Jahren erhöht, wobei die Anpassung quartalsweise in Acht-Wochen-Schritten ab Jahresbeginn 2026 erfolgt (§ 82 Abs 8 AIVG) → erst **ab 2029 werden daher 17 Beschäftigungsjahre notwendig sein**
- die Neuregelungen geltend grds ab Jänner 2026 für Altersteilzeitvereinbarungen, deren Laufzeit nach dem 31.12.2025 beginnt.

Ermöglichung einer steuerfreien Mitarbeiterprämie

Budgetbegleitgesetz 2025

- Arbeitgeber haben für die Kalenderjahre 2025 und 2026 die Möglichkeit, ihren Arbeitnehmern eine steuerfreie Mitarbeiterprämie gem § 124b Z 477 EStG zu gewähren
- im Kalenderjahr 2025 kann eine Mitarbeiterprämie bis maximal EUR 1.000 steuerfrei gewährt werden
- für die Steuerbefreiung ist das Gruppenmerkmal nicht maßgeblich, dh die Mitarbeiterprämie kann auch nur einzelnen Arbeitnehmern gewährt werden, ohne dass diese bereits eine Gruppe darstellen
- wird die Prämie nicht allen Arbeitnehmern oder nicht allen im selben Ausmaß angeboten, muss die Unterscheidung betrieblich begründet und sachlich gerechtfertigt sein
- es muss sich dabei um eine zusätzliche Zahlung handeln, dh um eine Zahlung, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurde
- als steuerfreie Zahlungen kommen daher Zahlungen zB aufgrund von Leistungsvereinbarungen, regelmäßig wiederkehrenden Bonuszahlungen oder außerordentliche Gehaltserhöhungen nicht in Betracht

Angabe der Arbeitszeit in SV-Anmeldung

Budgetbegleitgesetz 2025

- ab 01.01.2026 muss die Anmeldung zur Sozialversicherung durch den Arbeitgeber auch Angaben über das Ausmaß der vereinbarten Arbeitszeit umfassen (§ 33 Abs 1a Z 1 ASVG)
- soweit bisher bekannt, soll nur das **Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit** anzugeben sein und nicht auch das Ausmaß der täglichen Normalarbeitszeit
- der SV-Anmeldeprozess sollte daher unternehmensintern angepasst & das Arbeitszeitausmaß bei Neuanmeldungen technisch (ELDA/HR-Systeme) abgebildet werden

Entgelttransparenz-Richtlinie

EU-Richtlinie 2023/970

- EU-Richtlinie 2023/970 vom 10.03.2023 hat sich eine Stärkung der Entgelttransparenz zum Ziel gesetzt
- bringt neue Informations-, Dokumentations- und Berichtspflichten für Unternehmen mit sich
- Arbeitgeber müssen künftigen Bewerber Informationen über das Einstiegsentgelt oder die entsprechende Entgeltspanne zur Verfügung stellen – vor Abschluss des ersten Bewerbungsgesprächs
- Kriterien müssen objektiv und geschlechtsneutral sein; AN können Einsicht verlangen
- AN haben ein Recht auf Auskunft über ihr individuelles Entgelt sowie das durchschnittliche Entgelt von Kollegen in vergleichbarer Position – aufgeschlüsselt nach Geschlecht
- Unternehmen müssen regelmäßig Berichte über das geschlechtsspezifische Lohngefälle erstatten:
 - 100 bis 149 AN: Arbeitgeber haben bis zum 7. Juni 2031 und danach alle drei Jahre die Informationen in Bezug auf das vorangehende Kalenderjahr vorzulegen
 - 150 bis 249 AN: Arbeitgeber haben bis zum 7. Juni 2027 und danach alle drei Jahre die Informationen in Bezug auf das vorangehende Kalenderjahr vorzulegen
 - 250 oder mehr AN: Arbeitgeber haben bis zum 7. Juni 2027 und in jedem darauf folgenden Jahr die Informationen in Bezug auf das vorangehende Kalenderjahr vorzulegen
- Richtlinie ist bis 7. Juni 2026 in nationales Recht umzusetzen

Plattformarbeitsrichtlinie

Richtlinie (EU) 2024/2831

- anwendbar auf sog „digitale Arbeitsplattformen“, die die Richtlinie anhand bestimmter Merkmale definiert
- Plattformarbeit ist grds jede Arbeit, die über digitale Arbeitsplattformen organisiert und in der EU von Personen auf der Grundlage eines Vertragsverhältnisses zwischen digitalen Arbeitsplattformen oder Vermittlern und den leistungserbringenden Personen ausgeführt wird
- Plattformarbeits-RL sieht in Art 4 vor, dass die Mitgliedstaaten geeignete und wirksame Verfahren bereithalten müssen, mit denen die **korrekte Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten**, überprüft und gewährleistet wird, um - unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH - feststellen zu können, **ob ein Arbeitsverhältnis nach nationalem Verständnis der Mitgliedstaaten vorliegt**
- von Österreich bis spätestens 02.12.2026 umzusetzen

Weitere Vorhaben der Bundesregierung

- Gesetzesvorschlag vom 15.09.2025 Weiterbildungsbeihilfe neu bei Bildungskarenz – bei Beschäftigten ab Entgelt in Höhe der Hälfte der Höchstbeitragsgrundlage nach ASVG hat der Arbeitgeber 15% der Weiterbildungsbeihilfe monatlich an den Beschäftigten zu leisten
- im Regierungsprogramm ist vorgesehen, dass die Rahmenbedingungen für **grenzüberschreitendes Home Office** durch Einsatz auf internationaler Ebene (OECD, EU) für koordinierte und rechtssichere Rahmenbedingungen verbessert werden
- Modernisierung des Arbeitnehmerschutzes, insb in Hinblick auf den Klimawandel (Schutzverordnung für Arbeiten im Freien)

Wichtige Werte 2026*

- 2026 kommt es zu keiner Anpassung der **Geringfügigkeitsgrenze**, sie wird auch im Jahr 2026 **EUR 551,10** betragen
- Höchstbeitragsgrundlage:
 - monatlich: EUR 6.930,00
 - täglich: EUR 231,00
 - jährlich für Sonderzahlungen: EUR 13.860,00
 - monatlich für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen: EUR 8.085,00

*es handelt sich um voraussichtliche Werte vorbehaltlich der offiziellen Kundmachung

Aktuelle Rechtsprechung



1

Kundmachung einer BV durch Ablage am Laufwerk

2

Recht des Arbeitnehmers auf Rücktritt von einer Zeitausgleichsvereinbarung?

3

Verschweigen eines Entlassungsgrundes vor einvernehmlicher Auflösung

4

Entlassung wegen angekündigter Verweigerung dienstvertraglicher Verpflichtungen

5

Rechtzeitigkeit der Entlassung des Geschäftsführers

6

Konkurrenzklausel – Wirksamkeit & richterliches Mäßigungsrecht

7

Bereichsleiterin als leitende Angestellte nach dem ArbVG

8

Sozialwidrigkeit - Krankenstandsprognose und Arbeitsplatzsuche

9

Nichterscheinen als schlüssiger unberechtigter vorzeitiger Austritt?

10

Einvernehmliche Auflösung eines befristeten Arbeitsverhältnisses während der Karenz

Kundmachung einer BV durch Ablage am Laufwerk

OLG Graz 10.04.2025, 6 Ra 8/25f

Sachverhalt:

- Gleitzeit-BV war während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses des Klägers am betriebsinternen Laufwerk mit der Bezeichnung „F“ in einem Unterordner abgespeichert
- Kläger wurde weder zu Beginn seines Arbeitsverhältnisses noch zu einem späteren Zeitpunkt über die bestehende Gleitzeit-BV in Kenntnis gesetzt; diese wurde auch im Dienstvertrag nicht erwähnt.

Rechtsfrage:

- War die Betriebsvereinbarung ordnungsgemäß kundgemacht und daher auf das Arbeitsverhältnis des Klägers anwendbar?

Kundmachung einer BV durch Ablage am Laufwerk

OLG Graz 10.04.2025, 6 Ra 8/25f

Entscheidung:

- Berufungsgericht teilte die Rechtsansicht des Erstgerichts, dass die Gleizeit-BV auf das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht anwendbar sei, da sie ihm gegenüber nicht ordnungsgemäß kundgemacht worden sei
- gem § 30 Abs 1 ArbVG sind Betriebsvereinbarungen im Betrieb aufzulegen oder an sichtbarer, für alle AN zugänglicher Stelle anzuschlagen → **Eintritt der normativen Wirkung hängt von der Kundmachung ab**
- nach dem Wortlaut des § 30 ArbVG stellt das „Auflegen“ im Betrieb eine zulässige Kundmachungsform für Betriebsvereinbarungen dar; AN müssen in diesem Fall aber durch Anschlag darauf hingewiesen werden, dass überhaupt eine solche BV aufliegt
- OGH lässt auch die Veröffentlichung einer Änderung der BV im Intranet genügen, wenn die AN per E-Mail auf die Änderung hingewiesen werden und wissen, dass die Betriebsvereinbarung im Intranet abrufbar ist
- zusammengefasste Ablage aller BV mit der Ordnerbezeichnung „Betriebsvereinbarungen“ ist einer pauschalen Kundmachung am schwarzen Brett gleichzusetzen; zusätzlich durch Anschlag vorzunehmender, an sichtbarer, für alle AN zugänglicher Stelle positionierter Hinweis auf den Ort der Auflegung der einzelnen abgeschlossenen BV erfolgte jedoch nicht
- **Ablage auf einem Laufwerk allein** und ohne weiteren Hinweis, dass sich auf diesem Betriebsvereinbarungen wie die Gleizeit-BV finden, **reicht jedoch nicht aus**

Recht des Arbeitnehmers auf Rücktritt von einer Zeitausgleichsvereinbarung?

OGH 29.04.2025, 9 ObA 17/25b

Sachverhalt:

- Arbeitnehmer im beklagten Unternehmen erhalten für geleistete Überstunden und sonstige Mehrarbeit ein Zeitausgleichsguthaben, das in der Folge nach den gegebenen Möglichkeiten abgebaut werden kann
- Betriebsrat begehrte mit Klage die Feststellung, dass den AN im Falle ihrer Erkrankung ein Recht zum Rücktritt von einer mit der Arbeitgeberin geschlossenen Zeitausgleichsvereinbarung zukommt, wenn der Zeitausgleich auch den Zweck hat, eine besondere Arbeitsbelastung auszugleichen.

Rechtsfrage:

- Besteht in diesem Fall ein Rücktrittsrecht von der getroffenen Zeitausgleichsvereinbarung?

Recht des Arbeitnehmers auf Rücktritt von einer Zeitausgleichsvereinbarung?

OGH 29.04.2025, 9 ObA 17/25b

Entscheidung:

- Vorinstanzen wiesen das Klagebegehren ab und wurden darin vom OGH bestätigt
- nach der Rsp hat die Vereinbarung über Zeitausgleich zwar auch Entgeltcharakter, führt aber nur zu einer anderen Verteilung der Arbeitszeit
- Erkrankungen während des Verbrauchs von Zeitausgleich für Überstunden haben keine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis; auch die Zeit des Krankenstands kann daher zur Abdeckung des Überstundenguthabens herangezogen werden (vgl OGH 29.05.2013, 9 ObA 11/13b)
- Begründung: nicht die Krankheit des AN bewirkt den Entfall der Arbeitsleistung, sondern dessen mangelnde Verpflichtung zur Arbeitsleistung → AN kann nur in jenen Zeiten durch Krankheit (oder Unfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert sein, in denen eine Arbeitspflicht besteht
- OGH vertritt die Rechtsauffassung, dass ein **Rücktritt** des AN **von einer getroffenen Zeitausgleichsvereinbarung wegen einer Erkrankung auch dann nicht zulässig ist, wenn der Zeitausgleich** - etwa beim Ausgleich von Plusstunden, die im Zuge von Nachtarbeit oder infolge Arbeit über die maßgebliche Wochenarbeitszeit hinaus entstanden sind - **auch den Zweck hat, eine besondere Arbeitsbelastung auszugleichen**

Verschweigen eines Entlassungsgrundes vor einvernehmlicher Auflösung

OLG Wien 28.03.2025, 8 Ra 7/25w

Sachverhalt:

- beklagter AN wurde von seiner AG (Bank) als Geschäftsführer einer Tochtergesellschaft eingesetzt und war dort ua auch für das Marketing verantwortlich – Tochtergesellschaft stand mit Medienunternehmen in langjähriger Geschäftsbeziehung
- der Beklagte war am Medienunternehmen (teils direkt und teils über Treuhand) zu mehr als 30 % beteiligt, er gab diese Beteiligung gegenüber seiner AG im Formular „Fit & Proper Self Assessments“ im Jahr 2017 nicht an
- 2019 wurde das Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst; der AN erhielt eine freiwillige Abfertigung iHv von EUR 718.405,30 sowie eine zusätzliche, freiwillige Zahlung iHv EUR 29.000,- in die Pensionskasse
- nachdem der AG der jahrelange Compliance-Verstoß des AN bekannt wurde, brachte sie die gegenständliche Klage auf Schadenersatz gemäß § 874 ABGB wegen arglistiger Täuschung in Höhe der freiwilligen Abfertigung und der freiwilligen Einmalzahlung ein

Rechtsfrage:

- Besteht ein Anspruch der Arbeitgeberin auf Schadenersatz wegen des Verschweigens des Entlassungsgrundes?

Verschweigen eines Entlassungsgrundes vor einvernehmlicher Auflösung

OLG Wien 28.03.2025, 8 Ra 7/25w

Entscheidung:

- Erstgericht gab der Klage statt; der AN habe bei Abschluss der einvernehmlichen Auflösung vorvertragliche Aufklärungs- und Sorgfaltspflichten verletzt, indem er seine Beteiligung nicht offengelegt hat
- OLG Wien teilte die Ansicht nicht & wies die Klage ab
- wer vom Vertragspartner durch List zu einem Vertrag veranlasst wurde, kann den Vertrag gemäß § 870 ABGB anfechten; auch ohne Anfechtung kann der listig Irreführte gemäß § 874 ABGB Schadenersatz fordern
- erforderlich ist, dass der Irrtum für den Vertragsabschluss kausal war, wofür der Anfechtende beweispflichtig ist; Täuschung durch Verschweigen erfordert zudem, dass eine Aufklärungspflicht verletzt wurde
- OLG Wien hielt fest, dass die allfällige Verwirklichung eines Entlassungsgrundes für sich genommen keine List in Bezug auf die Auflösungsvereinbarung darstellt
- das finanzielle Interesse des Arbeitgebers, das Dienstverhältnis zu für ihn möglichst vorteilhaften Bedingungen zu beenden liegt nach Ansicht des OLG Wien nicht im Schutzbereich der arbeitsrechtlichen Treuepflicht; allgemeine Verpflichtung des AN zur Selbstbelastung gegenüber dem AG zu dem Zweck, diesem eine möglichst kostensparende Beendigung des Dienstverhältnisses zu ermöglichen, besteht demnach nicht

Entlassung wegen angekündigter Verweigerung dienstvertraglicher Verpflichtungen

OLG Wien 22.05.2025, 10 Ra 4/25v

Sachverhalt:

- Kläger war bei der beklagten AG im Bereich Softwareentwicklung beschäftigt und hatte eine Schlüsselposition im Unternehmen inne, weil er den wichtigsten Kunden des Unternehmens betreute
- beim Kunden funktionierte die Software nicht, was zu Beschwerden führte; Kläger äußerte gegenüber dem Kunden, dass er das auf das Unvermögen der Proponenten des Kunden zurückführe, was zu einer Eskalation führte; Kunde drohte, die Geschäftsbeziehungen abubrechen
- bei einem Krisengespräch am 06.10.2023 teilte einer der Geschäftsführer dem Kläger mit, dass so ein Verhalten nicht nochmals passieren dürfe
- am 10.10.2023 sprachen AN und AG am selben Tag die Kündigung aus
- am 24.10.2023 kündigte der Kläger der Geschäftsführung zwei Zeitausgleichstage an, für die er jedoch kein ausreichendes Zeitguthaben hatte; GF bot ihm ihn, Urlaub zu nehmen; Kläger erwiderte,, das Unternehmen können froh sein, dass er „überhaupt noch was für euch mache“
- am 25.10.2024 wurde der Kläger entlassen

Rechtsfrage:

- Berechtigt die angekündigte Verweigerung der arbeitsvertraglichen Pflichten zur Entlassung?

Entlassung wegen angekündigter Verweigerung dienstvertraglicher Verpflichtungen

OLG Wien 22.05.2025, 10 Ra 4/25v

Entscheidung:

- Erstgericht kam zum Ergebnis, dass das Verhalten des Klägers nicht ausreichte, um den Entlassungstatbestand der Vertrauensunwürdigkeit zu verwirklichen; Berufungsgericht bejahte das Vorliegen dieses Entlassungsgrundes
- Berufungsgericht teilte die Rechtsansicht der AG, dass aufgrund des Verhaltens des Klägers während der Kündigungsfrist, das nahezu einer Arbeitsverweigerung gleichkommt, der Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit gegeben sei
- bloße Ankündigung, die Arbeit unbefugt zu verlassen oder eine aufgetragene Tätigkeit nicht auszuführen, erfüllt für sich allein nicht ohne Weiteres einen Entlassungstatbestand; wenn der AN aber nach den Umständen des Falls keinen Zweifel daran lässt, dass er die Arbeitszeit nicht einhalten bzw die ihm aufgetragene Tätigkeit nicht ausführen werde muss der AG mit der Entlassung nicht so lange zuwarten, bis der AN seine Ankündigung wahrmacht
- Entlassungsgrund lag im konkreten Fall darin, dass der **AN nach der Kündigung objektiv keinen Zweifel daran ließ, seine arbeitsvertraglichen Pflichten nicht mehr ordnungsgemäß erfüllen zu wollen und zu werden**
- in Zusammenschau mit dem jegliches Weisungsrecht des AG negierenden Verhalten ist das Verhalten des AN objektiv als **Vertrauensunwürdigkeit** zu beurteilen; es war zu befürchten, dass der Kläger in der Kündigungsfrist weiter und gravierender die Interessen und Belange der AG gefährden wird, sodass die erfolgte **Entlassung im Ergebnis zu Recht erfolgte**

Rechtzeitigkeit der Entlassung des Geschäftsführers

OLG Wien 27.03.2025, 9 Ra 113/24i

Sachverhalt:

- Kläger war bei der Beklagten als selbstständig vertretungsbefugter und einziger handelsrechtlicher Geschäftsführer beschäftigt; Alleingesellschafterin der Beklagten war ein Unternehmen in Deutschland
- am Vormittag des 21.03.2023 wurde bekannt, dass der Kläger ohne Genehmigung des Managements der deutschen Muttergesellschaft Bonuszahlungen für sich selbst und andere Mitarbeiter angeordnet hatte und diese auch bereits ausbezahlt wurden
- die Unternehmensführung kam noch am selben Abend darin überein, die Entlassung des Klägers und seine Abberufung als Geschäftsführer verfolgen zu wollen; am nächsten Tag wurde eine österreichische Anwaltskanzlei beigezogen
- nach deren Rückmeldung wurde mit Gesellschafterbeschluss vom 23.03.2023 die Abberufung des Klägers als Geschäftsführer und die Beendigung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund mit sofortiger Wirkung entschieden; CEO flog noch am selben Tag nach Wien und übergab am 24.03. dem Kläger persönlich das von der Anwaltskanzlei erstellte Entlassungsschreiben

Rechtsfrage:

- Ist die Entlassung des Geschäftsführers rechtzeitig erfolgt?

Rechtzeitigkeit der Entlassung des Geschäftsführers

OLG Wien 27.03.2025, 9 Ra 113/24i

Entscheidung:

- Erstgericht kam zum Ergebnis, dass der Kläger den Entlassungsgrund der **Vertrauensunwürdigkeit** verwirklicht habe und die Entlassung auch rechtzeitig erfolgt sei; das Berufungsgericht bestätigte die Rechtsansicht des Erstgerichts
- **Grundsatz der Unverzüglichkeit der Entlassung** besagt, dass der AG - bei sonstigem Verlust des Entlassungsrechts - die Entlassung ohne Verzug, das heißt sofort, nachdem ihm der Entlassungsgrund bekannt geworden ist, aussprechen muss → Unverzüglichkeitsgrundsatz darf allerdings nicht überspannt werden
- dem AG wird grds eine **angemessene Überlegungsfrist** gewährt und er hat Gelegenheit, sich über die Rechtslage zu informieren; nach der Rsp ist darauf Bedacht zu nehmen, dass bei juristischen Personen die Willensbildung mehr Zeit erfordert als bei physischen Personen
- im vorliegenden Fall war der AG schon im Hinblick auf die Stellung des Klägers als einzigem vertretungsbefugten Geschäftsführer der Gesellschaft eine entsprechende Überlegungsfrist zuzubilligen
- soweit der Kläger vorbringt, dass die AG auch mit einem E-Mail mit digitaler Signatur die hier vorgesehene Schriftform der Auflösungserklärung wahren und das Entlassungsschreiben bereits am 21.03.2023 als E-Mail versenden hätte können, führt das OLG Wien aus, dass es im Ermessen der Beklagten als AG lag, das Schriftformgebot und den Zugang der schriftlichen Kündigung dadurch zu bewirken, dass ein handschriftlich unterzeichnetes Schreiben persönlich an den Kläger übergeben wird
- Flug nach Wien noch am 23.03.2023 und die Übergabe des Entlassungsschreibens am 24.03.2023 sind **ohne unnötigen Aufschub** erfolgt; **Entlassung war rechtzeitig**

Konkurrenzklausele – Wirksamkeit & richterliches Mäßigungsrecht

OLG Graz 16.01.2025, 6 Ra 55/24s

Sachverhalt:

- Klägerin betreibt einen Handel mit chemisch-technischen Produkten; der beklagte AN war bei ihr als Verkäufer im Außendienst tätig
- Arbeitsverhältnis endete durch Arbeitnehmerkündigung am 31.08.2023; bereits am 01.09.2023 begann der AN bei der G*** GmbH zu arbeiten, die ebenfalls chemisch-technische Produkte vertreibt
- Arbeitsvertrag enthielt eine Konkurrenzklausele: AN durfte für die Dauer von 12 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einem bestimmten Gebiet weder selbstständig noch unselbstständig im Geschäftszweig der AG tätig werden darf; Vertragsstrafe von 3 Bruttomonatsentgelten
- AN bezog monatliches Brutto-Durchschnittsentgelt (inklusive Provisionen samt Neukundenaktion, exklusive Sonderzahlungen und Diäten) von EUR 3.991,54 inklusive Ausfallsentgelt bzw EUR 3.902,06 exklusive Ausfallsentgelt
- ehemalige Arbeitgeberin begehrt mit ihrer Klage vom AN die Zahlung der Vertragsstrafe iHv EUR 13.219,56, da der AN gegen die vereinbarte Konkurrenzklausele verstoße

Rechtsfrage:

- War die vereinbarte Konkurrenzklausele wirksam und die Vertragsstrafe in dieser Höhe durchsetzbar?

Konkurrenzklausele – Wirksamkeit & richterliches Mäßigungsrecht

OLG Graz 16.01.2025, 6 Ra 55/24s

Entscheidung:

- Erstgericht verpflichtete den AN zur Zahlung der Konventionalstrafe, doch sei diese auf einen Betrag von EUR 6.600,- zu reduzieren; Berufungsgericht teilte diese Rechtsansicht
- nach § 36 Abs 2 AngG ist die Vereinbarung einer Konkurrenzklausele unwirksam, wenn sie im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses getroffen wird, bei dem das für den letzten Monat des Arbeitsverhältnisses gebührende Entgelt das 20-fache der Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht übersteigt
- Entgeltgrenze muss im letzten Monat des Arbeitsverhältnisses überschritten werden; schwankt die Höhe des Entgelts innerhalb des letzten Jahres vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ist 1/12 des gesamten Entgelts dieses Jahres als Bemessungsgrundlage zugrunde zu legen; Ausfallsentgelt war ebenfalls einzubeziehen
- **Konkurrenzklausele umfasst** in ihrem örtlichen Geltungsbereich nicht einmal das gesamte Bundesland, sondern **nur bestimmte Gebiete**, in denen der AN für die Klägerin tätig war → daher **keine unbillige Erschwernis des Fortkommens**
- kein Eintritt eines konkreten Schadens; AN überschreitet mit seinem durchschnittlichen Entgelt nur sehr knapp die Grenzen des § 36 Abs 2 AngG → **Mäßigung der Konventionalstrafe** auf EUR 6.600,- war daher auch aus Sicht des Berufungsgerichts **angemessen**

Bereichsleiterin als leitende Angestellte nach dem ArbVG?

OLG Wien 22.05.2025, 10 Ra 8/25g

Sachverhalt:

- Klägerin war ab 01.04.2016 beim beklagten gemeinnützigen Verein, zunächst als Teamleiterin, zuletzt als Bereichsleiterin beschäftigt
- Klägerin konnte in ihrer Funktion zB Mitarbeiter einstellen und Mehrstunden anordnen
- nach ihrer Kündigung begehrt sie die Feststellung des aufrechten Arbeitsverhältnisses wegen Nichteinhaltung des betriebsverfassungsrechtlichen Vorverfahrens; der Arbeitgeber habe es in der fälschlichen Annahme, die Klägerin sei leitende Angestellte iSd § 36 Abs 2 Z 3 ArbVG, unterlassen, vor Ausspruch der Kündigung den Betriebsrat zu verständigen

Rechtsfrage:

- Ist die Klägerin als leitende Angestellte zu qualifizieren?

Bereichsleiterin als leitende Angestellte nach dem ArbVG

OLG Wien 22.05.2025, 10 Ra 8/25g

Entscheidung:

- Erstgericht qualifizierte die Klägerin als leitende Angestellte und wies das Klagebegehren ab; das Berufungsgericht gab der Berufung der Klägerin nicht Folge
- gem § 36 Abs 2 Z 3 ArbVG ist eine Kündigungsanfechtung nach § 105 ArbVG ausgeschlossen, wenn es sich um leitende Angestellte handelt, denen **maßgebender Einfluss auf die Führung des Betriebs** zusteht
- dies sind va Arbeitnehmer, die durch ihre Position an der Seite des AG und durch Ausübung von Arbeitgeberfunktionen in einen Interessengegensatz zu anderen AN geraten können → Entscheidungsbefugnis im personellen Bereich
- Klägerin hatte weitreichende Befugnisse: stellte zB seit Beginn ihrer Beschäftigung 19 Mitarbeiter ein; Veto-Möglichkeiten der Geschäftsführung wurden nicht genutzt → der Klägerin wurden über die Geschäftsordnung hinausgehende Befugnisse eingeräumt, was bei der Beurteilung ihrer (leitenden) Position ebenfalls zu berücksichtigen ist
- Klägerin hatte aufgrund personeller und projektbezogener inhaltlicher Änderungen laufend Entscheidungen zu treffen, die spürbar in die Sphäre ihrer Mitarbeiter eingreifen konnten; sie erfüllte (auch) Arbeitgeberfunktionen und hatte maßgeblichen Einfluss auf die Betriebsführung
- der **Klägerin kam daher der betriebsverfassungsrechtliche Kündigungsschutz** des § 105 Abs 3 ArbVG **aufgrund ihrer Eigenschaft als leitende Angestellte** iSd § 36 Abs 2 Z 3 ArbVG **nicht zu**; eine Revision wurde vom OLG nicht zugelassen

Sozialwidrigkeit - Krankenstandsprognose und Arbeitsplatzsuche

OLG Wien 22.05.2025, 10 Ra 22/25s

Sachverhalt:

- Kläger hat wegen Knieschmerzen bereits im Juni 2023 ein MRT des rechten Kniegelenks anfertigen lassen, welches Knorpelaufbraucherscheinungen und einen Meniskusschaden zeigte
- nach einer OP hat sich der Zustand im operierten Knie deutlich verschlechtert und wurde die Indikation zum Kniegelenkersatz gestellt und eine entsprechende OP-Anmeldung durchgeführt; ab Sommer 2023 war die körperliche Leistungsfähigkeit des Klägers bezüglich des rechten Kniegelenks mit hoher Wahrscheinlichkeit bereits eingeschränkt
- Kläger (Pflegeassistent) hat seine Kündigung wegen Sozialwidrigkeit angefochten, da seiner Ansicht nach die Kündigung seine wesentlichen Interessen beeinträchtigt
- es sei von einer Arbeitsplatzsuchdauer von bis zu 3 Monaten ab Beendigung des Dienstverhältnisses mit 29.02.2024 bzw ab Beendigung eines eventuellen Krankenstands auszugehen

Rechtsfrage:

- War die Kündigung als sozialwidrig zu qualifizieren?

Sozialwidrigkeit - Krankenstandsprognose und Arbeitsplatzsuche

OLG Wien 22.05.2025, 10 Ra 22/25s

Entscheidung:

- Erstgericht verneinte die Sozialwidrigkeit, da der Kläger nach den Feststellungen in der Lage gewesen sei, innerhalb kürzester Zeit zu einem vergleichsweise gleichen Gehalt wieder eine Anstellung zu finden; zum Kündigungszeitpunkt sei wegen der Knieschmerzen des Klägers eine Arthroskopie geplant gewesen, die im Mai 2024 stattgefunden habe; daran anschließend war einmaliger Krankenstand von rund 4 Wochen erwartbar; längerer Krankenstand war für den Kläger auch zum damaligen Zeitpunkt nicht vorhersehbar
- auch Berufungsgericht gab der Klage nicht statt
- bei Kündigungsanfechtung (§ 105 Abs 3 Z 2 ArbVG) ist zu prüfen, ob dem AN durch die Kündigung erhebliche soziale Nachteile entstehen, die über die normale Interessensbeeinträchtigung bei einer Kündigung hinausgehen; dabei ist auf den Zeitpunkt der durch die angefochtene Kündigung herbeigeführten Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzustellen; Ereignisse, die nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses eintreten sind dann zu berücksichtigen, wenn sie die Richtigkeit der im Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses abgegebenen Prognose betreffen → maßgeblich ist, ob im Kündigungszeitpunkt objektive Faktoren vorlagen, die im Rahmen einer Prognose eine Beeinträchtigung wesentlicher Interessen des Klägers vorhersehbar machten
- objektiv vorhersehbar war zum Zeitpunkt der Kündigung nur, dass beim AN aufgrund seiner anhaltenden Knieschmerzen eine Arthroskopie, verbunden mit einem rund vierwöchigen Krankenstand, vorzunehmen sein wird
- auch keine Beeinträchtigung wesentlicher Interessen → lt SV-Gutachten könne der Kläger ein monatliches Bruttoeinkommen von durchschnittlich zumindest EUR 3.000,- zzgl Sonderzahlungen erzielen (mehr als 90 % seines zuletzt erzielten Einkommens)

Nichterscheinen als schlüssiger unberechtigter vorzeitiger Austritt?

OLG Wien 28.05.2025, 9 Ra 4/25m

Sachverhalt:

- Kläger war bei beklagter AG als Gerüstbauer tätig & nahm regelmäßig ein Medikament ein, das starke Müdigkeit verursacht
- Kläger erschien deshalb wiederholt verspätet auf der Baustelle und wurde am 04.09.2023 deswegen schriftlich verwarnt
- am 25.10.2023 nahm der Kläger sein Medikament verspätet ein, was dazu führte, dass er einschlief und nicht zum geplanten Dienstantritt auf der Baustelle erschien, auf Anrufe des AG reagierte er an diesem Tag nicht
- am Morgen des 27.10.2023 schrieb der Kläger eine SMS in der er andeutete, er könne auch mit einer Kündigung leben, falls er nicht gebraucht werde; die AG verfasste in Abwesenheit des GF ein Schreiben und wies darin den Kläger darauf hin, dass man ihn aufgrund wiederholten, unentschuldigtem Fernbleibens vom Dienst per 25.10.2023 wegen unberechtigten vorzeitigen Austritts abmelden müsse
- das Schreiben erhielt der Kläger am 30.10., er rief bei der AG an, um nachzufragen, ob die Abmeldung bereits durchgeführt sei; AG ging daher endgültig davon aus, dass der Kläger sein Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet hatte

Rechtsfrage:

- Ist in diesem Fall von einem schlüssigen unberechtigten vorzeitigen Austritt auszugehen?

Nichterscheinen als schlüssiger unberechtigter vorzeitiger Austritt?

OLG Wien 28.05.2025, 9 Ra 4/25m

Entscheidung:

- das Berufungsgericht bejahte das Vorliegen eines schlüssigen unberechtigten vorzeitigen Austritt des Klägers
- zur Annahme einer schlüssigen Austrittserklärung darf das Verhalten des AN unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles keinen vernünftigen Grund übrig lassen, an seiner auf vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gerichteten Absicht zu zweifeln → an das konkludente Verhalten des AN ist ein strenger Maßstab anzulegen
- schlüssige Austrittserklärung liegt daher nicht vor, wenn das Verhalten des AN verschiedene Deutungen zulässt → das bloße Nichterscheinen des AN am Arbeitsplatz rechtfertigt im Allgemeinen für sich allein noch nicht den Schluss, dass er (schlüssig) vorzeitig ausgetreten ist
- Verwarnung vom 04.09. ist dahin gehend zu verstehen, dass beim nächsten unentschuldigten Fernbleiben eine Beendigungserklärung ausgesprochen werde; in seiner SMS vom 27.10. 2023 schrieb der AN „Soll ich heute noch kommen. Wenn nicht, sag Bescheid, ich kann mit der Kündigung leben.“; AG antwortete „Wir sind in der B***, der AN wurde daher nicht gekündigt oder entlassen, sondern sollte seinen Dienst auf der besagten Baustelle antreten
- dem nachrichtenlosen Fernbleiben nach der SMS-Korrespondenz und der Behauptung, er sei gekündigt worden, obwohl die AG nie auch nur ansatzweise eine Beendigungserklärung aussprach, kann nur der **objektive Erklärungswert** beigemessen werden, **dass er selbst das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung beenden wollte**

Einvernehmliche Auflösung eines befristeten Arbeitsverhältnisses während der Karenz

OLG Graz 10.04.2025, 6 Ra 11/25x

Sachverhalt:

- Klägerin war von 01.07.2021 bis 11.03.2024 als zahnärztliche Assistentin bei der Beklagten angestellt; Arbeitsverhältnis wurde mit Dienstvertrag vom 02.07.2021 auf Wunsch der Klägerin befristet bis zum 01.04.2024 abgeschlossen
- zwischenzeitig wurde die Klägerin mehrmals schwanger, nahm Karenz & Pflegeurlaub in Anspruch
- am 11.03.2024 wurde versucht, die Klägerin telefonisch zu erreichen, nachdem sie nicht zur Arbeit erschienen war und wurde ihr anschließend eine Nachricht geschickt, dass eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich sei bzw kein Interesse mehr bestehe, da sie heute nicht zur Arbeit erschienen sei und sie nicht erreichbar sei
- über ein konkretes Datum für die einvernehmliche Auflösung wurde zwischen den Parteien nie gesprochen
- die AN begehrt mit Mahnklage von der beklagten AG die Zahlung von EUR 9.139,21 brutto an Kündigungsentschädigung inklusive Sonderzahlungsanteil und Urlaubersatzleistung

Rechtsfrage:

- Ist in diesem Fall von einer einvernehmlichen Auflösung des befristeten Arbeitsverhältnisses auszugehen?

Einvernehmliche Auflösung eines befristeten Arbeitsverhältnisses während der Karenz

OLG Graz 10.04.2025, 6 Ra 11/25x

Entscheidung:

- gemäß § 10 Abs 7 MSchG ist während der Schwangerschaft einer AN und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde
- Formerfordernisse für eine einvernehmliche Auflösung gelten grundsätzlich auch während des besonderen Bestandschutzes nach § 15 Abs 4 MSchG bis zum Ablauf von 4 Wochen nach Beendigung der Karenz
- Berufungsgericht vertrat die Ansicht, dass die frühere Rechtsprechung, wonach der Kündigungs- und Entlassungsschutz des MSchG für befristete Arbeitsverträge nicht zur Anwendung kommt, dem Unionsrecht widerspricht und daher überholt ist
- **Arbeitsverhältnis** war daher **mangels Willenseinigung nicht durch einvernehmliche Auflösung beendet worden**

Vielen Dank

für Ihre Aufmerksamkeit!





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



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