

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Jahr 2024 hat sich im Arbeitsrecht und für HR wieder einiges getan. Insbesondere wurden strittige Fragen zur Haftung des Arbeitgebers bei Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitern, zur Rückzahlung von Ausbildungskosten und zur Behandlung von Minusstunden bei Beendigung des Dienstverhältnisses geklärt. Auf Gesetzesebene kam es unter anderem zu bedeutenden Änderungen im Zusammenhang mit dem (Entgelt-)Transparenzpaket sowie dem Telearbeitsgesetz, die in der Praxis Anpassungen erforderlich machen können.

1. Rechtsprechung

1.1 Rückzahlung von Weiterbildungsgeld¹

Im Sommer 2024 wurden mehrere Fälle bekannt, in denen das Arbeitsmarktservice (AMS) von Arbeitnehmern das während ihrer Bildungskarenz bezogene Weiterbildungsgeld zurückforderte.² Grund dafür war, dass die formalen Kriterien für den Bezug nicht erfüllt wurden: Die betroffenen Onlinekurse wiesen – entgegen den Anforderungen des AMS – keinen seminaristischen Anteil auf, dh es gab keinen direkten Kontakt zu einem menschlichen Gegenüber. Ein Weiterbildungsinstitut hatte in diesem Zusammenhang unrichtige Bescheinigungen ausgestellt. Da das AMS grundsätzlich nicht die Weiterbildungsinstitute überprüft, sondern das Weiterbildungsgeld auf Basis individueller Anträge gewährt, verlangte das AMS die Rückzahlung. Einige Betroffene zahlten das Geld zurück, während andere Beschwerde einlegten. Das Bundesverwaltungsgericht (BVwG) entschied zuletzt medienwirksam zugunsten des AMS und verpflichtete die Beschwerdeführerin zur Rückzahlung. Soweit bekannt, ist die Entscheidung noch nicht rechtskräftig. Die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten. Bei der Gestaltung von arbeitsrechtlichen Bildungskarenzvereinbarungen sollte dieser Fall bedacht werden.

1.2. Haftung des Arbeitgebers aufgrund illegaler Ausländerbeschäftigung trotz Beauftragung eines Steuerberaters³

¹ BVwG 10.12.2024, das Urteil ist noch nicht veröffentlicht, die Informationen stammen vom AMS-Vorstand

² Auf Grundlage von § 25 Abs 1 AIVG

Der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) hatte zu klären, ob ein Arbeitgeber gegen das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) verstoßen hat, indem er eine pakistanische Staatsangehörige ohne die erforderliche arbeitsmarktrechtliche Bewilligung beschäftigte. Der Arbeitgeber argumentierte, er habe auf den von der Arbeitnehmerin vorgelegten (spanischen) Aufenthaltstitel vertraut und einen Steuerberater mit der Überprüfung der Berechtigung beauftragt. Der VwGH entschied, dass das bloße Erteilen von Weisungen an einen Berater oder das Vertrauen auf die Tätigkeit eines Steuerberaters nicht ausreichend sei, um den Arbeitgeber von einer Haftung zu befreien. Vielmehr ist eine wirksame Überwachung der Einhaltung der erteilten Weisungen sowie eine angemessene Kontrolle der beauftragten Person erforderlich. Der Arbeitgeber hätte sich nicht allein auf die korrekte Ausführung des Auftrags durch den Steuerberater verlassen dürfen, sondern auch aktiv den Fortschritt und die Durchführung des Auftrags überprüfen müssen.

1.3. Kontrollsystem im Arbeitnehmerschutz ist auch bei absoluten Vollprofis erforderlich⁴

Der verwaltungsstrafrechtlich Verantwortliche⁵ einer GmbH erhielt eine Verwaltungsstrafe, nachdem ein Arbeitnehmer bei einem Arbeitsunfall verletzt wurde. Der Unfall ereignete sich, als der Arbeitnehmer, ein "absoluter Vollprofi" im Umgang mit Motorsägen, eine Motorsäge entgegen den Anweisungen der Bedienungsanleitung über Schulterhöhe hielt, wodurch diese ins Gesicht geschleudert wurde. Der VwGH musste sich deshalb mit der Haftung des Dienstgebers bei eigenmächtigen Handlungen eines Arbeitnehmers auseinandersetzen und stellte fest, dass kein ausreichendes betriebliches Kontrollsystem zur Überwachung von Arbeitnehmerschutzvorschriften vorhanden war. Das bloße Vertrauen darauf, dass eingewiesene, laufend geschulte und ordnungsgemäß ausgerüstete Arbeitnehmer die Arbeitnehmerschutzvorschriften einhalten, ist nicht ausreichend. Die Verwaltungsstrafe erfolgte deshalb zurecht. Für die Praxis gilt: Arbeitnehmer sind, ohne Unterschied hinsichtlich ihrer Erfahrung und Seniorität, laufend zu überwachen und regelmäßig zu schulen; beides ist zu dokumentieren.

³ VwGH 9.01.2024, Ra 2023/09/0191

⁴ VwGH 18.03.2024, Ra 2024/02/0052

⁵ § 9 VStG

1.4. Angemessene Maßnahmen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen⁶

Die Antragstellerin beantragte die Erlassung einer einstweiligen Verfügung, um ihre Geschäftsgeheimnisse zu schützen, die sie durch eine ehemalige Mitarbeiterin, nun bei der Mitbewerberin beschäftigt, verletzt sah. Die ehemalige Mitarbeiterin hatte auch Monate nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgeberkündigung weiterhin Zugriff auf die unternehmensinterne Datenbank und somit auf Kundendaten. Das Gericht wies den Antrag ab, weil die Antragstellerin keine angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen⁷ getroffen hatte. Insbesondere wurde der Zugang der Mitarbeiterin zur Datenbank nach ihrem Ausscheiden nicht ausreichend gesperrt. Daher waren die Voraussetzungen für den Schutz der Geschäftsgeheimnisse nicht erfüllt. Praxistipp: der Schutz der Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse wird in den letzten Jahren vom Gesetzgeber immer ausgeweitet. Doch greift dieser Schutz zu Gunsten von Unternehmen nur, wenn sie selbst ausreichende Aufklärungs- und Schutzmaßnahmen treffen. Überprüfen Sie daher, ob ausreichende Systeme zum Schutz der betrieblichen Informationen – vom onboarding Prozess an über die gesamte Beschäftigungsdauer bis hin während des Ausscheidens und danach – bestehen.

1.5. Zulässige Aliquotierung der Sonderzahlungen bei Wiedereingliederungsteilzeit nach dem Banken-Kollektivvertrag⁸

Eine Bankangestellte beehrte nach ihrer Rückkehr aus einem langandauernden Krankenstand in Wiedereingliederungsteilzeit Sonderzahlungen in voller Höhe. Sie berief sich auf die kollektivvertragliche Regelung⁹, die Sonderzahlungen auch bei längerer Erkrankung in voller Höhe vorsieht, und argumentierte, dass diese Regelung auch für die Wiedereingliederungsteilzeit gelten müsse. Der Oberste Gerichtshof (OGH) entschied, dass Wiedereingliederungsteilzeit keine "Teilkrankenstandssituation" darstellt, sondern die vollständige Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers voraussetzt. Die kollektivvertragliche Regelung über Sonderzahlungen im Krankheitsfall gilt nur, wenn das laufende Entgelt aufgrund einer Erkrankung

entfällt, nicht jedoch bei einer Arbeitszeitverkürzung. Somit war eine Aliquotierung der Sonderzahlungen zulässig.

1.6. Ausbildungskostenrückerstattung bei nicht erfolgreichem Ausbildungsabschluss¹⁰

Die Arbeitgeberin verlangte von der Arbeitnehmerin Ausbildungskostenrückerstattung mit der Begründung, dass diese die Ausbildung schuldhaft nicht erfolgreich abgeschlossen habe. In der Rückzahlungsvereinbarung wurde festgehalten, dass die Arbeitnehmerin bei fehlendem Ausbildungsabschluss der Arbeitgeberin – ohne Vorliegens dienstlicher oder wichtiger persönlicher Gründe – die Kosten zur Gänze zu erstatten habe.

Der OGH entschied, dass eine Rückzahlungsverpflichtung nur besteht, wenn die Arbeitnehmerin den Abschluss schuldhaft vereitelt hat, wobei die Arbeitgeberin die Beweislast dafür trifft. Im vorliegenden Fall war jedoch unklar, warum die Prüfung nicht bestanden wurde. Die Arbeitnehmerin konnte die Ausbildung unter anderem aus gesundheitlichen Gründen nicht fortsetzen, sodass ihr kein Verschulden nachgewiesen werden konnte. Zudem erklärte der OGH die Rückzahlungsvereinbarung für unwirksam, da sie auch bei unverschuldetem Misserfolg eine Rückzahlungspflicht vorsah¹¹. Deshalb verneinte der OGH den Anspruch der Arbeitgeberin auf Ausbildungskostenrückerstattung. Für die Praxis gilt: auch nach der neuen Gesetzeslage sind Rückzahlungsvereinbarungen zulässig. Sie müssen jedoch sehr bedacht und präzise gestaltet werden. Vereinbarungen, die älteren Vorgaben entsprachen, genügen oft nicht mehr.

1.7. Kündigung eines Vaters in Elternteilzeit wegen Standortschließung¹²

Das Gericht kann die Zustimmung zur Kündigung eines Vaters in Elternteilzeit erteilen, wenn die Kündigung durch betriebliche Erfordernisse begründet ist und die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unzumutbar erscheint. In diesem Fall wurde dem Arbeitnehmer eine Versetzung von Wien an den verbleibenden Standort in Graz angeboten, die er jedoch ablehnte, wodurch die Arbeit-

⁶ OGH 19.11.2024, 4 Ob 195/24s

⁷ § 26 Abs 1 Z 3 UWG

⁸ OGH 24.01.2024, 9 ObA 104/23v

⁹ § 29 Abs 6 Banken-Kollektivvertrag

¹⁰ OGH 15.02.2024, 8 ObA 82/23a

¹¹ Verstoß gegen § 879 ABGB

¹² OGH 18.03.2024, 9 ObA 91/23g

geberkündigung im Einklang mit dem gesetzlichen Ermessensspielraum der Arbeitgeberin stand und daher gerechtfertigt war.

1.8. Dem Arbeitgeber zurechenbare Minusstunden berechtigen nicht zum Gehaltsabzug¹³

Nach Beendigung des Dienstverhältnisses kürzte der Arbeitgeber das Entgelt des Arbeitnehmers in der Endabrechnung, weil dieser Minusstunden angesammelt hatte und eine Betriebsvereinbarung im Unternehmen einen Abzug bei Zeitschulden vorsah. Der OGH stellte jedoch klar, dass ein Abzug von Minusstunden unzulässig ist, wenn sie – wie in diesem Fall – der Sphäre des Arbeitgebers zuzurechnen sind. Dies ist insbesondere dann gegeben, wenn der Arbeitgeber durch seine Arbeitszeiteinteilung dem Arbeitnehmer keine Möglichkeit eingeräumt hat, die Minusstunden auszugleichen.

2. Gesetzesänderungen und –initiativen

2.1. Transparenz-Paket

Durch das Transparenz-Paket wurden insbesondere Bestimmungen des ABGB, AVRAG, AngG sowie AÜG novelliert und ergänzt. Seitdem sind weitere Angaben im Dienstzettel bzw Dienstvertrag erforderlich. Es drohen Verwaltungsstrafen von bis zu EUR 2.000,-. Zudem wurde ein Recht auf Mehrfachbeschäftigung unselbständiger Arbeitnehmer ausdrücklich normiert. Für Details sehen Sie gerne unseren Newsletter aus April 2024.

2.2. Homeoffice wird zu Telearbeit

Mit 01.01.2025 tritt das neue Telearbeitsgesetz in Kraft¹⁴. Bestehende Homeoffice-Vereinbarungen behalten ihre Gültigkeit, können (und sollten) aber bei Bedarf angepasst werden. Telearbeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen insbesondere unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnologie in seiner Wohnung oder in einer sonstigen nicht zum Unternehmen gehörenden Örtlichkeit erbringt. Wie schon bisher beim Homeoffice, bedarf

es auch für die Telearbeit einer schriftlichen Vereinbarung.

Zudem kommt es zur Ausweitung des unfallversicherungsrechtlichen Wegschutzes¹⁵. Hier wird zwischen Telearbeit im engeren Sinn (Haupt- oder Nebenwohnsitz des Versicherten, Wohnung eines nahen Angehörigen, Räumlichkeiten eines vom Arbeitgeber angemieteten Coworking-Spaces) und Telearbeit im weiteren Sinn (zB Hotel, Park, Freibad, Café, etc) unterschieden. Grundsätzlich werden Örtlichkeiten von Telearbeit im engeren Sinn beim Wegschutz privilegiert. Bei Telearbeit im weiteren Sinn stehen im Regelfall überwiegend eigenwirtschaftliche Interessen im Vordergrund. Daher sind Wege zu und von den entsprechenden Arbeitsorten häufig nicht durch die Unfallversicherung geschützt.

2.3. Rot-Weiß-Rot-Karte plus für Vertriebene aus der Ukraine

Vertriebene aus der Ukraine haben aufgrund der Vertriebenen-Verordnung ein vorübergehendes Aufenthaltsrecht in Österreich, das bis zum 04.03.2025 als verlängert gilt.

Mit dem im Oktober 2024 in Kraft getretenen Gesetzespaket¹⁶ wird Vertriebenen aus der Ukraine, die bereits Zugang zum Arbeitsmarkt haben, der Wechsel in das reguläre Niederlassungsregime ermöglicht. Insbesondere jene, die innerhalb der letzten 24 Monate mindestens 12 Monate vollversichert beschäftigt waren, können auf eine "Rot-Weiß-Rot - Karte plus" umsteigen. Gleichzeitig bleibt es ihnen gestattet, weiterhin ohne Bewilligung zu arbeiten, wenn die Voraussetzungen für die "Rot-Weiß-Rot - Karte plus" nicht erfüllt sind oder ein Wechsel nicht gewünscht wird.

Zudem werden aus der Ukraine vertriebene Jugendliche unter 18 Jahren in die Ausbildungspflicht aufgenommen, um eine durchgehende Ausbildung und bessere Integration in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

¹³ OGH 24.04.2024, 9 ObA 22/24m

¹⁴ § 2h AVRAG

¹⁵ § 175 Abs 1a ASVG

¹⁶ Änderungen im AsylG und Ausbildungspflichtgesetz mit Juli 2024 sowie Änderungen im AuslBG und NAG mit 01.10.2024

2.4. Menschen mit Behinderung: Barrierefreiheitsbeauftragter bei mehr als 400 Arbeitnehmern

Ab 01.01.2025 sind Unternehmen mit mindestens 400 Arbeitnehmern zur Bestellung eines Barrierefreiheitsbeauftragten verpflichtet. Dieser soll unter anderem Missstände aufzeigen, Veränderungsvorschläge einbringen, sich mit den Behindertenvertrauenspersonen austauschen und mit Personen zusammenarbeiten, die für die Umsetzung der Barrierefreiheit im Unternehmen verantwortlich sind. Die Zuständigkeit umfasst nicht nur die bauliche Barrierefreiheit, sondern auch alle relevanten Bereiche wie zB die IT oder die Bereitstellung von Gebärdendolmetschern. Darüber hinaus sollen mit der Gesetzesnovelle¹⁷ die Behindertenanwaltschaft und der Bundesbehindertenbeirat gestärkt werden.

2.5. Mindestlohn-Richtlinie: Frist zur Umsetzung verläuft

Die europäischen Mitgliedstaaten hatten bis 15.11.2024 Zeit, die Mindestlohn-Richtlinie¹⁸ im nationalen Recht umzusetzen. Damit sollen angemessene Mindestlöhne in der EU garantiert und nationale Tarifvertragssysteme gestärkt werden. Österreich ließ die Frist zur Umsetzung – wie die meisten Mitgliedstaaten – verstreichen. Da die Kollektivvertragsdichte in Österreich 98% beträgt, gibt es bei den Regelungen zur Förderung von Kollektivverträgen keinen Umsetzungsbedarf. Allerdings ist derzeit noch unklar, wie Österreich hinsichtlich der angemessenen (gesetzlichen) Mindestlöhne vorgehen wird.

¹⁷ Die Änderungen betreffen das BEinstG und BGBl und traten überwiegend mit 19.07.2024 in Kraft

2.6. Betrugsbekämpfungsgesetz¹⁹

Mit dem 2024 verabschiedeten Betrugsbekämpfungsgesetz werden der abgabenrechtliche Betrug sowie der gewerbliche Sozialbetrug bekämpft. Insbesondere zielt das Gesetz auf die Eindämmung der Abgabenhinterziehung durch Änderungen des Finanzstrafgesetzes (FinStrG) ab und erweitert den Aufgabenbereich der Finanzpolizei. Ein zentrales Element ist der neue § 51b FinStrG, der darauf abzielt, finanzstrafrechtliche Sanktionslücken im Zusammenhang mit Scheinunternehmen und Scheinrechnungen zu schließen. Zudem wurde der Handlungsspielraum des AMS erweitert und können Banken zukünftig mittels Bescheid verpflichtet werden, die Geldflüsse von Scheinunternehmen einzufrieren.



¹⁸ Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19.10.2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union

¹⁹ Teil I in Kraft seit Juli, Teil II in Kraft seit September 2024

Bei Rückfragen stehen wir jederzeit gerne zu Ihrer Verfügung.

Wir bedanken uns für die Zusammenarbeit im letzten Jahr und wünschen Ihnen frohe Weihnachten und einen guten Start ins neue Jahr!

Jana Eichmeyer

Partnerin

j.eichmeyer@eh.at

+43 676 836 47 307



Lorenz Bogensberger

Rechtsanwaltsanwarter

l.bogensberger@eh.at

+43 1 606 36 47



Karin Koller

Standige Substitutin, Rechtsanwaltin

k.koeller@eh.at

+43 676 836 47 224



Jasmin Pieper

Rechtsanwaltsanwarterin

j.pieper@eh.at

+43 1 606 36 47



Theresa Weiss-Dorer

Standige Substitutin, Rechtsanwaltin

t.weiss-dorer@eh.at

+43 676 836 47 354



Lucilla Laszlo

Rechtsanwaltsanwarterin

l.laszlo@eh.at

+43 1 606 36 47



Franziska Egger

Standige Substitutin, Rechtsanwaltin

f.egger@eh.at

+43 676 836 47 313



Alexandra Pichler

Legal Trainee

a.pichler@eh.at

+43 1 606 36 47



Adrian Walser

Rechtsanwaltsanwarter

a.walser@eh.at

+43 1 606 36 47

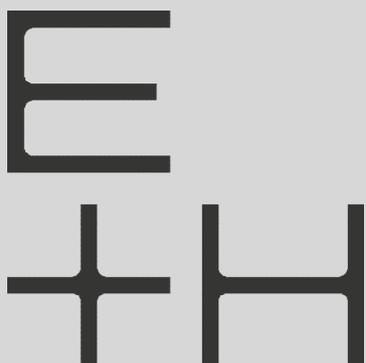


Lea Ranftl

Legal Trainee

l.ranftl@eh.at

+43 1 606 36 47



Hinweis: Dieser Newsletter stellt lediglich eine generelle Information und keineswegs eine Rechtsberatung der E+H Rechtsanwälte GmbH dar. Dieser Newsletter kann eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Die E+H Rechtsanwälte GmbH ibernimmt keine Haftung, gleich welcher Art, fur Vollstandigkeit, Inhalt und Richtigkeit dieses Newsletters.