

Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht 2026

**Wichtige neue Rechtsprechung von EuGH und OGH,
wichtige gesetzliche Neuerungen**

Unterlage zum Vortrag
im Rahmen des AK-z'Nüne
in der Arbeiterkammer Feldkirch,
27. 5. 2026, Feldkirch

Referent:

Univ.-Prof. Dr. *Gert-Peter Reissner*
Institut für Arbeitsrecht und Sozialrecht der
Karl-Franzens-Universität Graz

Inhaltsverzeichnis

1. Arbeitsvertragsgestaltung – Ausbildungskostenklausel	3
2. Arbeitspflicht von AN – Versetzungsschutz	4
2.1 Arbeitsvertragsrechtlicher Versetzungsschutz	4
2.2 Betriebsverfassungsrechtlicher Versetzungsschutz.....	5
3. Fürsorgepflicht von AG	6
3.1 Gleichbehandlung.....	6
3.2 Arbeitszeit	6
4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	7
4.1 Kündigung.....	7
4.2 Entlassung durch AG	10
4.3 Allgemeiner Kündigungs- und Entlassungsschutz.....	11
5. Betriebliche Mitbestimmung.....	14
5.1 Mitwirkungsrechte	14
5.2 BV	15
5.3 Rechtsstellung von Betriebsratsmitgliedern.....	17

1. Arbeitsvertragsgestaltung – Ausbildungskostenklausel

Als Zusatzklauseln auf arbeitsvertraglicher Ebene finden sich vielfach Vereinbarungen bezüglich der „Rückerstattung“ von Ausbildungskosten. AG finanzieren AN, um deren Arbeitskraft besser nutzen zu können, Ausbildungen und damit die Möglichkeit, zusätzliche spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben. Damit der getätigte Aufwand dem Unternehmen auch langfristig zugutekommt, werden AN verpflichtet, sich für eine gewisse Zeit an das Unternehmen zu binden, und zwar in der Weise, dass **im Falle** ihres vorzeitigen **Ausscheidens** eine **Überwälzung der von AG getragenen Ausbildungskosten auf die AN** stattfinden soll. Die Zulässigkeitsgrenzen für derartige Vereinbarungen ergeben sich aus **§ 2d AVRAG**.

Aus § 2d AVRAG und der Judikatur zu dieser Bestimmung kann folgende **Checklist** entwickelt werden:

- nicht bei Ausbildungsarbeitsverhältnissen
- Schriftform – **Unterschriftlichkeit** (naturgemäß beide Seiten!)
- vollinhaltlicher **Abschluss vor Beginn der Ausbildung**
- „Ausbildung“ muss **Wert am Arbeitsmarkt erhöhen**
- Bezugnahme auf eine **bestimmte** Ausbildung
- Ausbildung muss **erfolgreich** sein (an entsprechende Rahmenbedingungen denken!)
- möglichst **genaue und transparente**, zumindest nachvollziehbare **Angabe der Ausbildungskosten**
- diese sind Kosten der **Ausbildung ieS**, der **Reise** und des **Aufenthalts**
- Aufnahme auch des **fortgezählten Entgelts** (Super-Brutto) nur **bei gänzlicher „Dienstfreistellung“**, dh bei an sich nicht (insb arbeitsvertraglich) geschuldeter Ausbildung
- Aufnahme nur der **tatsächlichen, notwendigen und nützlichen** Kosten
- **Bindungsdauer**, beginnend mit Ende der Ausbildung, muss angemessen sein, bei sonstiger Unwirksamkeit **maximal vier**, ganz **ausnahmsweise** – „in besonderen Fällen“ – maximal **acht Jahre**
- **Aliquotierung(sregel)** **nach** (zumindest) **gleichmäßigen Monatsschritten** im Schriftstück

E 1) OGH 21. 11. 2024 9 ObA 85/24a – Aliquotierungsregel
DRdA-InfAS 2025/44, 105 = ARD 6933/6/2025

Die Formulierung „Diese Rückzahlungsverpflichtung verringert sich anteilig für jeden begonnenen Monat der nach Ende der Ausbildung im Dienstverhältnis zurückgelegten Bindungsfrist“ erfüllt die Voraussetzungen des § 2d Abs 3 Z 3 AVRAG.

Es ist nicht davon auszugehen, dass eine Angabe der monatlichen Reduktion des Rückzahlungsbetrags in Prozentsätzen oder einer Bruchzahl für AN einen weitergehenden Informationsinhalt hat als die im vorliegenden Fall gewählte Formulierung. Diese bedeutet nichts anderes als aliquot und entspricht daher – je nach Bindungsdauer – etwa 1/36 oder 1/48 der Kosten. Auch im Fall einer Prozentangabe oder einer Bruchzahl ist ein (einfacher) Rechenvorgang zur Ermittlung des konkreten Betrags erforderlich. Damit ist aber für AN die vom Gesetzgeber geforderte ausreichende Klarheit über die mögliche Zahlungspflicht gegeben.

2. Arbeitspflicht von AN – Versetzungsschutz

Unter **Versetzung** versteht man herkömmlicherweise eine nicht unerhebliche Änderung des Arbeitsortes oder des Tätigkeitsbereiches oder beider genannten Aspekte.

Beim Versetzungsschutz ist zwischen einer arbeitsvertragsrechtlichen und einer betriebsverfassungsrechtlichen Komponente zu unterscheiden. Beide Aspekte sind völlig **getrennt** zu betrachten, dh AG müssen, um eine gültige Versetzung zu erreichen, die in beiden Bereichen bestehenden Voraussetzungen erfüllen.

2.1 Arbeitsvertragsrechtlicher Versetzungsschutz

Zu unterscheiden ist zwischen **direktorialer** und **vertragsändernder** Versetzung; erstere ist im bestehenden Arbeitsvertrag gedeckt und kann daher einseitig durch Weisung von AG angeordnet werden, letztere kann nur dann stattfinden, wenn AN einer diesbezüglichen Änderung des Arbeitsvertrags zustimmen. Dieser Versetzungsschutz besteht in der Möglichkeit von AN, die Zustimmung zur Vertragsänderung zu verweigern.

Ob eine direktoriale oder eine vertragsändernde Versetzung vorliegt, richtet sich in erster Linie nach dem **Inhalt des Arbeitsvertrags**. Ist aus diesem nichts ersichtlich, so ist eine Zumutbarkeitsbewertung vorzunehmen.

2.2 Betriebsverfassungsrechtlicher Versetzungsschutz

Gem § 101 ArbVG ist eine **dauernde**, dh für voraussichtlich 13 Wochen oder länger erfolgende Versetzung dem BR mitzuteilen und mit ihm auf Verlangen zu beraten. Ist mit einer solchen Versetzung eine **Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen** verbunden, so bedarf sie zu ihrer Rechtswirksamkeit der (vorherigen) **Zustimmung des BR**; das ASG kann auf Klage von AG hin die Versetzung genehmigen, wenn diese sachlich gerechtfertigt ist.

Ist die Versetzung **rechtsunwirksam**, so können AN unter den bisherigen Bedingungen weiterarbeiten. Wird nicht beschäftigt, so steht Entgeltfortzahlung gem § 1155 ABGB zu.

E 2) OGH 27. 8. 2025 9 ObA 71/25v – Führungsfunktion
DRdA-InfAS 2026/33, 70

Sachverhalt: Anlässlich der Aufteilung einer Abteilung in zwei Abteilungen entzog die bekl AG dem Kl am 9. 10. 2019 seine Führungsfunktion als Abteilungsleiter und alle bisherigen Arbeitsaufträge. Der Kl wurde organisatorisch einer der beiden neuen Abteilungen zugeordnet. Er hielt sich arbeitsbereit, rief seine dienstlichen E-Mails ab, blieb telefonisch erreichbar, nahm an Meetings teil, absolvierte verpflichtende Aus- und Weiterbildungen, erfasste seine Arbeitszeit, schloss mit der AG Urlaubsvereinbarungen ab und bewarb sich wiederholt (erfolglos) auf Abteilungsleiterpositionen. Konkrete Arbeitsaufträge erhielt er ab 9. 10. 2019 nicht mehr.

Am 12. 6. 2023, nach einer weiteren Umorganisation der Abteilungen, betraute die Bekl den Kl mit einer neuen Tätigkeit ohne Führungsfunktion. Der Kl trat diese „unter Protest“ an.

Der BR hatte weder dem Entzug der Führungsfunktion als Abteilungsleiter (2019) noch der Zuweisung der neuen Tätigkeit (2023) zugestimmt.

Der AN klagte auf Feststellung, dass er nicht verpflichtet sei, die ihm zugewiesene neue Tätigkeit zu verrichten.

Leitsätze: Die Entziehung von wichtigen, das Schwergewicht der Tätigkeit des AN bildenden Aufgaben ist eine Versetzung.

Erfolgt eine Versetzung ohne nähere Zeitangabe, also ohne Befristung, ist sie „dauernd“.

Der Verlust einer Leiterfunktion ist eine Verschlechterung der „sonstigen Arbeitsbedingungen“.

Die Rechtswidrigkeit einer verschlechternden Versetzung kann nur zeitlich begrenzt geltend gemacht werden. Lag keine bloße Dienstfreistellung vor, verstößt die erst aus Anlass der Betrauung mit einer neuen Tätigkeit am 12. 6. 2023 erhobene Feststellungsklage, die neue Tätigkeit wegen verschlechternder Versetzung nicht ausüben zu müssen, gegen die Aufgriffsobliegenheit zur rechtzeitigen Geltendmachung der Unwirksamkeit der verschlechternden Versetzung.

3. Fürsorgepflicht von AG

3.1 Gleichbehandlung

E 3) EuGH 11. 9. 2025 C-38/24 – *Bervidi*
ECLI:EU:C:2025:690 = ARD 6968/5/2025

Das unionsrechtlich garantierte Verbot der mittelbaren Diskriminierung wegen einer Behinderung gilt auch für eine AN, die nicht selbst behindert ist, sondern wegen der Unterstützung ihres behinderten Kindes diskriminiert wird.

AG sind verpflichtet, die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen so anzupassen, dass die betroffenen AN ihren behinderten Kindern die erforderliche Unterstützung zukommen lassen können, sofern die AG dadurch nicht unverhältnismäßig belastet werden. Darunter können ua eine Arbeitszeitverkürzung oder unter bestimmten Voraussetzungen auch die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz fallen.

Die Einbeziehung behinderter Familienangehöriger findet sich in § 7b Abs 5 BEinstG. Allenfalls unmittelbar unionsrechtlich garantiert sind Ansprüche auf Arbeitszeitverkürzung oder auf Versetzung.

3.2 Arbeitszeit

E 4) OGH 29. 4. 2025 9 ObA 17/25b – Rücktritt von Zeitausgleichsvereinbarung
ARD 6952/5/2025

Der Umstand, dass ein AN erkrankt, berechtigt ihn nicht zum Rücktritt von einer mit dem AG abgeschlossenen Zeitausgleichsvereinbarung. Dies gilt selbst dann, 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.

4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

4.1 Kündigung

In § 20 AngG, § 1159 ABGB sind für AG abhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses nachstehende **Kündigungsfristen** vorgesehen:

<u>Dienstjahre</u>	<u>Frist</u>
0 - 2	6 Wochen
2 - 5	2 Monate
5 - 15	3 Monate
15 - 25	4 Monate
ab 25	5 Monate

Die von AG einzuhaltenden Kündigungsfristen wachsen also jeweils nach Erreichung gewisser **Dienstzeitgrenzen** an.

Dazu treten die gesetzlichen oder in KollIV, BV oder Arbeitsvertrag vorgesehenen **Kündigungstermine** (entweder sog Quartalskündigung oder Kündigung zum 15. oder Letzten jeden Monats).

E 5) OGH 27. 2. 2025 8 ObS 4/24g – Freier Dienstvertrag
DRdA 2025/54, 481 (krit *Reissner*) = ARD 6946/5/2025

§ 1159 ABGB idF BGBl I 2017/153 ist auf die Beendigung von freien Dienstverhältnissen nicht anwendbar. Diese Bestimmung dient wie § 20 AngG dem sozialen Schutz der AN und ist daher nicht auf freie DN zu übertragen. Mit der Neuregelung des § 1159 ABGB wollte der Gesetzgeber die Ungleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten im Hinblick auf die für sie geltenden gesetzlichen Kündigungsbestimmungen beseitigen, nicht aber ein einheitliches Kündigungsrecht schaffen, das auf alle (somit auch auf die freien) DN anzuwenden wäre. Da auch keine planwidrige Regelungslücke vorliegt, können die Kündigungsbestimmungen des § 1159 ABGB nF (und ebenso jene des § 20 AngG) auch nicht als Analogiebasis für die Frage herangezogen werden, wie freie Dienstverhältnisse zu beenden wären.

Haben der DG und der freie DN eine beiderseitige Kündigungsfrist von vier Wochen für das mehr als drei Monate dauernde Dienstverhältnis vereinbart, so haben sie damit offenkundig die im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltende Rechtslage nach §§

1159 ff ABGB aF nachvollzogen, weshalb eine solche Frist keinesfalls als unangemessen kurz anzusehen ist; die vierwöchige Frist ist ab Wirksamkeit der Auflösungserklärung zu berechnen.

Mittlerweile hat der Gesetzgeber einen § 1159 Abs 6 ABGB beschlossen, welcher am 1. 1. 2026 in Kraft getreten ist. Mangels einer für freie DN günstigeren Vereinbarung kann ein nach dem 31. 12. 2025 begonnenes „dienstnehmerähnliches“ (§ 4 Abs 4 ASVG) freies Dienstverhältnis von jedem Vertragsteil durch Kündigung **zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats** gelöst werden, wobei die **Kündigungsfrist vier Wochen** beträgt und sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf **sechs Wochen** erhöht. Außerdem kann der **erste Monat** des freien Dienstverhältnisses als **Probezeit** vereinbart werden, währenddessen das freie Dienstverhältnis von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden kann. Abweichende Bestimmungen in zum 1. 1. 2026 bereits laufenden freien Dienstverhältnissen bleiben jedoch aufrecht. Diese Bestimmung ist **einseitig zwingend**, kann also weder aufgehoben noch beschränkt, sondern nur zugunsten von freien DN verbessert werden.

Darüber hinaus ist es seit 1. 1. 2026 möglich, **KollIV** auch für freie DN iSd § 4 Abs 4 ASVG abzuschließen. Demnach könnte es zum Abschluss eigener KollIV nur für diese Personengruppe, aber auch eine ausdrückliche Einbeziehung in den Geltungsbereich bestehender KollIV kommen; denkmöglich wäre auch eine Einbeziehung in eine Auswahl von bestehenden Kollektivvertragsbestimmungen.

Gem § 18 Abs 3a (neu) ArbVG darf ein KollIV oder ein Teil eines solchen, der lediglich für Arbeitsverhältnisse gilt, für freie Dienstverhältnisse nach § 4 Abs 4 ASVG nur hinsichtlich der Mindestentgelte und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen **gesetzt** werden. In einem solchen Fall gelten die kollektivvertraglichen Mindestentgelte für jene Arbeitsstunden, die zur Erfüllung des freien Dienstverhältnisses tatsächlich aufgewendet werden müssen.

Ist der KollIV schon auf freie Dienstverträge iSd § 4 Abs 4 ASVG erweitert, ist hingegen offensichtlich auch eine Satzung darüber hinaus gehender Inhalte möglich (obwohl in § 18 Abs 3 ArbVG nur von „Arbeitsverhältnissen“ die Rede ist).

Falls es kollektivrechtliche Regelungen (KollIV, Satzung) gibt, müssen diese im **Dienstzettel** bzw Text des freien Dienstvertrages für ab 1. 1. 2026 neue freie Dienstverträge auch bezeichnet werden, samt Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen (§ 1164a Abs 1 Z 9 [neu] ABGB).

E 6) OGH 24. 10. 2024 8 ObA 33/24x– Beweislast
(vgl auch OGH 19. 9. 2024, 9 ObA 57/24h)

Die Beweislast für das Überwiegen von Saisonbetrieben in der Branche, was gegebenenfalls die Unzulässigkeit der kollv Verkürzung von Kündigungszeiten zu Lasten der AN nach sich zieht, trifft die kl Partei und damit den AN, der eine Kündigungentschädigung begehrt.

Die nachgeordneten Rechtsquellen **KollV**, **BV** und **Arbeitsvertrag** können Kündigungszeiten regeln, dies müssen nach allgemeinen Grundsätzen allerdings **aus der Sicht der AN günstiger** sein als der gesetzliche Standard.

Die von Arbeitgeberseite zu beachtenden Kündigungszeiten müssen daher zu einer längeren, jene von AN zu einer kürzeren Abwicklungsphase führen.

Die nunmehrige Regelung in § 1159 ABGB, geschaffen im Jahr 2017, war ein großer Einschnitt in die bis dahin bestehende Kollektivvertragspraxis im Arbeiterbereich, in welcher kurze und sehr kurze Kündigungsfristen – damals zulässigerweise – vorgesehen waren. Der Wechsel zu angemessenen Kündigungsfristen schien für gewisse Branchen schwierig. Die Möglichkeit, die kurzen Kündigungszeiten beizubehalten, war nach § 1159 aF ABGB nur für Branchen gegeben, in denen Saisonbetriebe überwiegen. Diese Ausnahme war nicht nur schwer zu interpretieren, sondern führte auch zu fragwürdigen Regelungen in einigen KollV im Arbeiterbereich. Mit 2026 hat der Gesetzgeber nun das „**Saisonprivileg**“ **gestrichen** und eine **eigenartige Übergangsbestimmung** geschaffen, nach welcher unter bestimmten Voraussetzungen kurze Kündigungszeiten in KollV der Arbeiter weiter bestehen können (vgl daneben auch § 10 Abs 5 AÜG im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung).

Gem § 1503 Abs 30 ABGB bleiben demnach im Zeitraum zwischen dem 1. 1. 2018 und dem 30. 6. 2025 in den KollV neu aufgenommene, von § 1159 Abs 2 und 4 ABGB abweichende Regelungen, wenn sie in diesem Zeitraum kundgemacht wurden, mit der Maßgabe, dass an die Stelle von Regelungen über Kündigungsfristen, die kürzer als eine Woche sind, Kündigungsfristen im Ausmaß von einer Woche treten, weiter aufrecht. Der Geltungsbereich derartiger Regelungen kann nicht mehr ausgedehnt werden, befristete Regelungen und abweichende Regelungen können jedoch – Letztere nur für die AN günstiger – verlängert werden.

4.2 Entlassung durch AG

Entlassungsgründe zählt § 27 AngG demonstrativ, § 82 GewO 1859 taxativ auf:

§ 27 AngG

- Untreue
- Vertrauensunwürdigkeit
- Unfähigkeit, die versprochenen Dienste zu leisten
- Verstoß gegen das Konkurrenzverbot (§ 7 AngG)
- Verletzung der Arbeitspflicht bzw des Weisungsrechtes
- lang andauernde Arbeitsverhinderung (auch unverschuldet!), ausgenommen wegen Krankheit oder Unfalls
- Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit und der Ehre

§ 82 GewO 1859

- Vorzeigen falscher oder gefälschter Zeugnisse
- Irreführung über ein bestehendes Arbeitsverhältnis
- Unfähigkeit zur vereinbarten Arbeitsleistung
- Trunksucht bei wiederholter Verwarnung
- bestimmte gerichtlich strafbare Handlungen, die vertrauensunwürdig machen (zB Diebstahl)
- Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen
- Betreiben eines abträglichen Nebengeschäfts
- unbefugtes Verlassen der Arbeit
- beharrliche Vernachlässigung der Pflichten
- Verleitung zu Ungehorsam oder zur Auflehnung gegen den AG
- Verleitung zu unordentlichem Lebenswandel, zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen
- grobe Ehrenbeleidigung, Körperverletzung oder gefährliche Drohung
- unvorsichtiges Umgehen mit Feuer und Licht (auch Strom, Sprengstoff etc)
- Behaftung mit abschreckender Krankheit
- Arbeitsunfähigkeit durch eigenes Verschulden für nicht absehbare Zeit
- längerer Gefängisaufenthalt

Will sich der Lösende zwar auf einen wichtigen Grund stützen, ist aber ein solcher objektiv betrachtet nicht gegeben oder durch Zeitablauf „verwirkt“, so ist die Entlassung **ungerechtfertigt**.

E 7) OGH 14. 1. 2025 8 ObA 52/24s – Arbeitszeiterfassung
ARD 6951/7/2025

Der Grundsatz der Unverzüglichkeit der Entlassung besagt, dass der AG – bei sonstigem Verlust des Entlassungsrechts – die Entlassung ohne Verzug, dh sofort nachdem ihm der Entlassungsgrund bekannt geworden ist, aussprechen muss. Die Unterlassung der sofortigen Geltendmachung eines Entlassungsgrundes führt zur Verwirkung des Entlassungsrechts, wenn das Zögern nicht in der Sachlage begründet war.

Dem Grundsatz von Treu und Glauben und der Fürsorgepflicht des AG kann es allerdings unter Umständen widersprechen, wenn er zunächst längere Zeit hindurch ein Verhalten des AN, welches einen fortgesetzten Entlassungsgrund darstellt, widerspruchslos hinnimmt, sodass der AN ein Einverständnis oder doch eine Gleichgültigkeit des AG annehmen kann, dann aber dennoch eine Entlassung ausspricht.

In einem solchen Fall muss er den AN vorher zu einem pflichtgemäßen Verhalten auffordern.

Die Rechtsansicht des Berufungsgerichts, das die Entlassung der Kl am 4. 10. 2022 als rechtzeitig wertete, weil zwischen der letzten Manipulation der Zeiterfassung am 1. 10. 2022 und dem Entlassungsgespräch ein Wochenende lag sowie die AG ihrer langjährigen Mitarbeiterin im Rahmen eines persönlichen Gesprächs die Möglichkeit einräumte, ihr Verhalten zu erklären, hält sich ebenso im Rahmen der dargelegten Rechtsprechung und des den Gerichten im Einzelfall notwendigerweise zukommenden Beurteilungsspielraums wie die Berücksichtigung der bereits zuvor erfolgten Manipulationen. Dabei war es auch vertretbar, allfällige Verzögerungen seit der erstmaligen Kenntnisnahme von den Vorfällen am 2. 9. 2022 und 3. 9. 2022 für irrelevant zu erachten, zumal insofern keine Umstände vorlagen, aus denen die Kl auf Einverständnis oder Gleichgültigkeit der AG schließen konnte.

4.3 Allgemeiner Kündigungs- und Entlassungsschutz

Der allgemeine Kündigungs- und Entlassungsschutz in den §§ 105 ff ArbVG schützt AN vor Beendigungen von Seiten der AG, die entweder aus verpönten Motiv erfolgt sind (§ 105 Abs 3 Z 1 ArbVG) oder aller Voraussicht wesentliche soziale Nachteile für die betroffenen AN nach sich ziehen werden (§ 105 Abs 3 Z 2 ArbVG). Vorausgesetzt ist, dass AN in einem betriebsratspflichtigen Betrieb (mit oder ohne BR) tätig sind.

Ist ein zuständiger BR vorhanden, dann ist das sog **Vorverfahren** einzuhalten: Beabsichtigt der AG die Kündigung eines AN, so muss er vor Ausspruch derselben den BR verständigen. Auf Verlangen hat sich der AG mit dem BR darüber zu beraten. Der BR hat innerhalb einer Woche zur Kündigungsabsicht Stellung zu nehmen.

Die **Verständigung an den BR** muss sich auf ein konkretes Arbeitsverhältnis beziehen (Name von AN) und in einem zeitlichen Zusammenhang mit dem Ausspruch der Kündigung stehen. Die Erklärung ist gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden abzugeben (§ 71 ArbVG). Sie ist grundsätzlich formfrei, es sei denn, es ist im Betrieb seit jeher eine förmliche, zB schriftliche Korrespondenz üblich.

Wird die Kündigung vor Ablauf der Stellungnahmefrist ausgesprochen, so ist sie **rechtsunwirksam**, es sei denn, der BR hat seine Stellungnahme bereits abgegeben.

E 8) OGH 18. 12. 2025 9 ObA 75/25g – Jobverlust für alle AN
ARD 6987/6/2026

Wird dem BR mitgeteilt, dass eine Betriebsstilllegung erfolgt und „alle Mitarbeiter ihren Job verlieren werden“, und ist dem BR auch ohne die Nennung einzelner Namen auch im Hinblick auf die konkrete Betriebsgröße) bekannt, wer betroffen ist, so ist von einer rechtswirksamen Verständigung des BR von der beabsichtigten Kündigung der betroffenen AN auszugehen.

Im Weiteren muss die Kündigung per Klage beim ASG angefochten werden. Es gibt zwei Gruppen von **Anfechtungsgründen**:

- Verpönte Motive iSd § 105 Abs 3 Z 1 ArbVG
- Sozialwidrigkeit iSd § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG

Die **verpönten Motive** sind im Gesetz taxativ aufgezählt. Es reicht, dass AN einen derartigen Grund **glaubhaft** machen; die Klage ist abzuweisen, wenn eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein anderes vom AG glaubhaft gemachtes Motiv spricht (§ 105 Abs 5 ArbVG).

Anfechtungstatbestände sind ua:

- Beitritt zu bzw Mitgliedschaft oder Tätigkeit in Gewerkschaften (lit a, lit b)
- Einberufung der Betriebsversammlung (lit c)
- Mitwirkung oder Kandidatur bei der Betriebsratswahl (lit d, lit e Fall 1)
- frühere Betriebsratstätigkeit (lit e Fall 2)
- offenbar nicht unberechtigte Geltendmachung von AG in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis (sog **Vergeltungskündigung**; lit i)

E 9) OGH 16. 12. 2025 8 ObA 56/25f – Mobbingvorwurf
DRdA-infas 2026/34, 71 = ARD 6987/8/2026

Nach § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG kann die Kündigung beim Gericht angefochten werden, wenn sie „wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom AG in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den AN“ erfolgte.

Als der Kl sich an die beklagte AG wendete, weil er von seinem Vorgesetzten beleidigt worden war, ist die AG sofort eingeschritten, indem sie dem Vorgesetzten des Kl eine Verwarnung erteilte und dienstrechtliche Konsequenzen androhte. Als der Kl sie am folgenden Tag nochmals zum Tätigwerden aufforderte, weil sein Vorgesetzter seine Kündigung verlangt hatte, stellte ihm die AG eine persönliche Entschuldigung seines Vorgesetzten in Aussicht. Die Rechtsansicht der Vorinstanzen, dass die AG ihre Fürsorgepflicht gegenüber dem Kl nicht in Frage stellte (und im Übrigen auch nicht vernachlässigte), ist damit nicht korrekturbedürftig.

Wegen **Sozialwidrigkeit** kann die Kündigung (unberechtigte Entlassung) nur angefochten werden, wenn

- der AN zum Zeitpunkt der Lösungserklärung bereits **sechs Monate im Unternehmen** beschäftigt war und
- durch die Beendigung **wesentliche Interessen des AN beeinträchtigt** werden.
- Außerdem dürfen weder **betriebliche Gründe** noch **Gründe in der Person des AN** vorliegen, die die Beendigung rechtfertigen.

Wenn derartige Gründe auf beiden Seiten gegeben sind, ist eine **Interessenabwägung** zwischen den Arbeitnehmerinteressen und den Rechtfertigungsgründen vorzunehmen. Die Arbeitgeberseite trifft dabei in ihren Vorgangsweisen im Personalbereich eine sog **soziale Gestaltungspflicht**: Demnach ist zu schauen, ob es nicht zumutbar ist, für schutzwürdige AN, deren Arbeitsplatz wegfällt, einen nach allfälliger Umschulung passenden, **freien Ersatzarbeitsplatz** im Betrieb oder – bei enger Verflechtung bzw früherer Tätigkeit der AN in anderen Betrieben – sogar im Unternehmensbereich bereitzustellen.

Hat der BR gegen eine Kündigung, die vom AG mit **betrieblichen Gründen** gerechtfertigt wird, **ausdrücklich Widerspruch** erhoben, so kann ein sog **Sozialvergleich** beantragt werden (§ 105 Abs 3c ArbVG): Die Anfechtung ist diesfalls erfolgreich, wenn ein anderer AN des gleichen Betriebs und derselben Tätigkeitssparte genannt wird, dessen Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist und für den die Kündigung eine weniger große soziale Härte darstellen würde. Eine Interessenabwägung ist dann nicht mehr vorzunehmen.

E 10) OGH 21. 10. 2025 8 ObA 21/25h – Verbale Entgleisungen
ARD 6981/10/2026

Aus dem in der Revision genannten Einkommen des Kl in Höhe von € 2.423,16 unter Einbeziehung aller Zulagen und Sachleistungen (Parkplatz und Leistungen an eine Pensionskasse) sowie unter Zugrundelegung der Annahme, dass in den Verweisungsberufen ausschließlich das Grundentgelt bezogen werden kann, würde sich (unter Berücksichtigung der Sonderzahlungen in den Verweisungsberufen) eine Einkommenseinbuße von etwa 30 % errechnen. Weiters in die Beurteilung einzubeziehen wären die zu erwartende Dauer der Arbeitssuche von sechs bis acht Monaten, die Sorgepflichten des Kl für seine Ehefrau und zwei Kinder, das Einkommen seiner Familienangehörigen von € 800,-- und € 700,-- sowie die monatlichen Fixkosten von € 1.300,--. Selbst mit Blick auf das Alter des Kl von 40 Jahren im Konkretisierungszeitpunkt am 30. 6. 2020 und die relativ kurze Zugehörigkeit zum Betrieb der AG von knapp drei

Jahren könnte von einer Beeinträchtigung wesentlicher Interessen des Kl ausgegangen werden.

Damit wäre hier für den Kl aber nichts gewonnen: Dem Kl sind nicht nur die am 21. 3. 2020 getätigten massiven verbalen Entgleisungen gegen die AG vorzuwerfen; er war vielmehr im Zuge einer heftigen Diskussion unter Kollegen über die Dienstpläne Wortführer und ließ sich auch vor seinem Vorgesetzten zu den festgestellten, seine AG beschimpfenden und herabwürdigenden Äußerungen hinreißen. Dieses Verhalten ist bereits für sich allein ausreichend, um bei objektiver Betrachtungsweise einen verständigen BI zur Kündigung zu veranlassen und die Kündigung als gerechte, dem Sachverhalt adäquate Maßnahme erscheinen zu lassen. Dieser Vorfall erhält durch drei ältere (an sich verfristete) Verfehlungen des Kl (Versäumen des Dienstantritts, verbale Entgleisungen) zusätzliches Gewicht.

5. Betriebliche Mitbestimmung

5.1 Mitwirkungsrechte

E 11) OGH 26. 5. 2025 8 ObA 14/25d – Eisenbahnerstrandbad
JAS 2025, 357 (*Jabornegg*) = DRdA-InfAS 2025/118, 285

Eine „betriebs- oder unternehmenseigene Wohlfahrtseinrichtung“ iSd § 95 ArbVG liegt vor, wenn sie der sozialen Sicherheit der AN und ihrer Familien oder ihren wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen dient, auf Dauer angelegt ist, ein Mindestmaß an Institutionalisierung und Organisation aufweist sowie rechtlich oder faktisch unter dem maßgeblichen Einfluss des BI steht. Auf welcher Grundlage dessen Verfügungsgewalt besteht, ist nicht entscheidend.

Im Allgemeinen ist es ausreichend, wenn der Einfluss des BI auf schuldrechtlicher Basis oder – unabhängig von (irgend)einer juristischen Form – über rein faktische Maßnahmen erfolgt. Es muss daher in jedem Einzelfall geprüft werden, welchen konkreten Einfluss der BI auf die betreffende Einrichtung als solche bzw auf ihre Geschäfte und Funktionsweise hat.

Wird einer lokalen gewerkschaftlichen Ortsgruppe mit „Gestattungsvertrag“ auf jederzeitigen Widerruf die Benützung von Teilflächen eines Seegrundstückes gegen einen „Anerkennungszins“ zur Anlage eines Badeplatzes vom BI als Eigentümer zur Verfügung gestellt und von der Gewerkschaft ohne Vorgaben und Einflussnahmen des BI betreffend Benützungsbedingungen, Zutrittsmöglichkeiten, Preisgestaltungsparameter oder Öffnungszeiten geführt, sowie von (ehemaligen) AN des BI betreut, wobei das Strandbad auch nicht ausschließlich und primär von Bediensteten des BI genutzt wird, so liegt mangels Teilhabe des BI an der laufenden Verwaltung keine „betriebs- oder unternehmenseigene“ Wohlfahrtseinrichtung vor, weshalb bei deren Auflösung auch kein Anfechtungsrecht gem § 95 Abs 3 Z 2 ArbVG besteht.

5.2 BV

Die in § 97 Abs 1 Z 1 bis 6a ArbVG angeführten Materien sind Gegenstand der **erzwingbaren BV** (vgl § 97 Abs 2 ArbVG). Z 4 des § 97 Abs 1 ArbVG betrifft den sog **Sozialplan**.

Voraussetzung für einen Sozialplan ist eine **Betriebsänderung** iSd § 109 Abs 1 Z 1 – 6 ArbVG. Im Gefolge der Betriebsänderung müssen **wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft** eintreten.

Kommt eine Einigung über den Abschluss, die Änderung oder die Aufhebung einer erzwingbaren BV zwischen den Betriebspartnern nicht zustande, so entscheidet auf Antrag eines der Streitparteien die **Schlichtungsstelle** (vgl § 97 Abs 2 iVm §§ 144 ff ArbVG). Gegen in diesem Verfahren ergehende Bescheide geht der Instanzenzug im Wege der **Beschwerde zum BVwG** (Art 131 Abs 2 B-VG, § 10 Abs 4 SchliSt-Geo). Soweit die Rechtssache nicht zur Zuständigkeit des VfGH gehört (Art 133 Abs 5 B-VG; dies ist gem Art 144 Abs 1 B-VG insb bei Verletzung in einem verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht sowie bei Anwendung eines verfassungswidrigen G oder einer gesetzwidrigen V der Fall), kann gegen das Erkenntnis des BVwG **Revision an den VwGH** erhoben werden (Art 133 Abs 1 Z 1 B-VG).

E 12) VwGH 1. 7. 2025 Ro 2024/12/0002 – Einzelbetrachtung betroffener AN
ARD 6972/7/2025

Bei der Beurteilung, ob die Betriebsänderung wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt, ist eine gesamthafte Betrachtung sämtlicher durch die Betriebsänderung eintretender Nachteile (neben Gehaltseinbußen zB der Wegfall von Benefits, die Verlängerung des Arbeitsweges usw) vorzunehmen. Dies könnte etwa zu dem Ergebnis führen, dass auch bei Gehaltseinbußen von weniger als 10 %, wenn weitere (geldwerte) Nachteile hingenommen werden müssen, insgesamt ein Nachteil besteht, der einer über 10-%-igen Gehaltseinbuße gleichzuhalten ist. Erst im Anschluss daran ist zu prüfen, ob diese Nachteile durch allfällige Vorteile ausgeglichen werden, um beurteilen zu können, ob im Ergebnis ein wesentlicher Nachteil vorliegt.

Im Zusammenhang mit der Entgelteinbuße durch die Betriebsänderung ist jeder betroffene AN separat zu betrachten. Eine Errechnung des Durchschnitts der Gehaltseinbußen der von solchen betroffenen AN scheidet schon deshalb aus, weil das G auf den Eintritt wesentlicher Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft abstellt. Dabei kommt es darauf an, welche Nachteile bei einzelnen (oder allen) AN jeweils tatsächlich eintreten und darauf, dass solche (wesentlichen)

Nachteile bei einer größeren Anzahl der AN („erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft“) eintreten. Die Anlegung einer Durchschnittsbetrachtung mit dem Effekt, dass etwa die besonders hohe Belastung eines einzigen AN im Wege der Bildung eines Durchschnittswerts für eine Gruppe von AN – insofern bloß fiktiv – zur Erreichung der Schwelle der Wesentlichkeit der eintretenden Nachteile führen würde, kommt somit nicht in Betracht.

Im vorliegenden Fall prüfte das BVwG zur Beurteilung der Frage, ob die Betriebsänderung wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt, zunächst, wie viele AN Gehaltseinbußen in der Höhe von über 10 % hinzunehmen hatten, für die es die Wesentlichkeit dieses Nachteiles bejahte. Danach hielt es zu verschiedenen weiteren, vom BR vorgebrachten Nachteilen (hinsichtlich Karfreitagsregelung, „Jobticket“ bzw Garagenplatz, All-In-Verträgen und Urlaubsübertragung) fest, aus welchen Gründen diese keine bzw keine wesentlichen Nachteile darstellten. Das BVwG stellte damit jedoch eine isolierte Bewertung der geltend gemachten Nachteile an und verabsäumte es, eine gesamthafte Betrachtung sämtlicher durch die Betriebsänderung eintretender Nachteile vorzunehmen. Das Erkenntnis war somit aufzuheben und dem BVwG aufzutragen, zur Durchführung der dargestellten gesamthafte Prüfung Feststellungen zu allen vom BR vorgebrachten Nachteilen zu treffen und sich damit auseinanderzusetzen. Ebenso wird es Feststellungen zu den Vorteilen, die sich im vorliegenden Fall aus der Übertragung der Dienstverhältnisse zum Bund ergeben, zu treffen haben.

E 13) OGH 26. 8. 2025 9 ObA 44/25y – Zielpersonalstand

ARD 6972/8/2025

(vgl jedoch OGH 27. 2. 2025, 8 ObA 62/24m, DRdA-Infas 2025/100, 245)

Sachverhalt: Der Betriebsausschuss des Unternehmens und die AG vereinbarten einen Sozialplan. Aus dessen Präambel geht hervor, dass dieser die Absenkung des Personalstandes von 1.904 Stammmitarbeitern per 31. 12. 2020 auf einen Zielstand von 1.250 Beschäftigten stützt. Unter Berücksichtigung benötigter Zugänge wird von einem Bruttoabbau von rund 620 Mitarbeitern ausgegangen. Aus Pkt 1 „Geltungsbereich“ des Sozialplans geht hervor, dass dieser sich auf alle unbefristeten Dienstverträge bezieht, die durch einvernehmliche Auflösungen bis spätestens 31. 5. 2024 beendet werden.

Bis 28. 9. 2023 wurden aufgrund der Unternehmensrestrukturierung 632 AN abgebaut, denen Leistungen aus dem Sozialplan gewährt wurden. Die Kl wurden zum 31. 1. 2024 bzw 29. 2. 2024 betriebsbedingt gekündigt. Sie erhielten keine Leistungen aus dem Sozialplan. Dagegen richtet sich ihre Klage. Die AG brachte dagegen vor, dass das durch den Sozialplan gedeckte Abbauvolumen zum Zeitpunkt der Kündigungen der Kl bereits erfüllt gewesen sei.

Leitsätze: Gegen die von den Vorinstanzen bejahte Anwendbarkeit des Sozialplans auch auf Dienstgeberkündigungen wendet sich die Revision nicht.

Die Rechtsauffassung des Berufungsgerichts, dass bereits aufgrund der Verwendung der Formulierung „rund 620 Mitarbeiter“ nicht davon ausgegangen werden kann, dass diese Zahl zwischen den Parteien verbindlich als Maximalwert der vom Sozialplan erfassten Personen vereinbart werden sollte, ist nicht zu beanstanden.

Tatsächlich ergibt sich der Anwendungsbereich des Sozialplans aber nicht aus seiner Präambel, sondern aus dem insoweit eindeutigen Pkt 1 „Geltungsbereich“. Danach

bezieht er sich auf die Auflösung aller unbefristeter Dienstverträge bis spätestens 31. 5. 2024.

Dass die Parteien im Widerspruch dazu der in der Präambel enthaltenen Darstellung der Motivation, nämlich die sich aus dem geplanten Abbau von rund 620 Mitarbeitern ergebenden Nachteile abzumildern, die Bedeutung einer zahlenmäßigen Begrenzung zumessen wollten, überzeugt nicht. Insb kann nicht unterstellt werden, dass für den Fall, dass betriebsbedingt im vorgesehenen Zeitraum der Abbau einer größeren Anzahl von AN als geplant erforderlich ist, nur ein Teil dieser Personen in den Genuss der Vorteile des Sozialplans kommen sollte.

5.3 Rechtsstellung von Betriebsratsmitgliedern

Eine **Kündigung** von Betriebsratsmitgliedern ist **nur rechtswirksam**, wenn **vorher** die **Zustimmung des ASG** eingeholt wurde (§ 120 Abs 1 ArbVG). Die Zustimmung zur Kündigung darf nur bei Vorliegen eines der in § 121 ArbVG **taxativ aufgezählten Gründe** erteilt werden. Einer dieser Gründe ist die „dauernde Einstellung oder Einschränkung des Betriebs oder Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen ohne zumutbare anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit im Unternehmen“ (§ 121 Z 1 ArbVG).

Gem § 120 Abs 3 ArbVG **endet** der **besondere Bestandschutz** bei vorzeitiger Beendigung der Tätigkeitsdauer wegen **dauernder Einstellung des Betriebs** (§ 62 Z 1 ArbVG).

E 14) OGH 18. 12. 2025 9 ObA 74/25k – Betriebsfortführung ohne Belegschaft
ARD 6989/6/2026

Kündigt die AG sämtliche nicht bestandgeschützten AN des Betriebs, wird die wirtschaftliche Tätigkeit aber im Kern unverändert, wenn auch ohne AN (sondern durch die Gesellschafter), weitergeführt, handelt es sich nicht um eine völlige Einstellung oder Identitätsänderung des Betriebs, da bis auf die Belegschaft die Wesenselemente des Betriebs erhalten geblieben sind. Solange noch Arbeitsverhältnisse, wenn auch nur mit besonders bestandgeschützten Mitarbeitern, aufrecht sind, kann nicht davon gesprochen werden, dass die Betriebsidentität durch „Wegfall der Belegschaft“ geendet habe. Werden in diesem Fall die im Betrieb verbliebenen Betriebsratsmitglieder ohne Zustimmung des Gerichts gekündigt, so sind die Kündigungen nichtig und die Arbeitsverhältnisse der Betriebsratsmitglieder weiter aufrecht.

Die **Festlegung des Entgelts von zur Gänze freigestellten Mitgliedern des BR** hat iSd § 117 ArbVG nach dem Ausfallprinzip zu erfolgen. Diese Bestimmung hat zweiseitig zwingende Wirkung, sodass eine individualrechtliche Abweichung von der vorgesehenen

Entgelthöhe in jede Richtung unzulässig ist. Dies wird auch durch den ebenfalls zweiseitig zwingenden § 115 ArbVG über das Diskriminierungsverbot, welches zugleich ein Privilegierungsverbot ist, unterstrichen.

Gegen das Privilegierungsverbot verstoßende, vom BI gewährte Leistungen können von diesem nicht nur pro futuro eingestellt werden, es können auch **in der Vergangenheit geleistete Zahlungen zurückgefordert** werden.

E 15) OGH 27. 1. 2026 9 ObA 39/25p – Verjährungsfrist
ARD 6989/8/2026

Hat ein freigestelltes Betriebsratsmitglied entgegen dem betriebsverfassungsrechtlichen Privilegierungsverbot nach § 115 ArbVG überhöhte Entgelte bezogen, hat es die Differenz zu den Gehältern, die ihm unter Zugrundelegung eines fiktiven Karriereverlaufs zugestanden wären, zurückzuzahlen. Dieser Rückforderungsanspruch des AG unterliegt der dreijährigen Verjährungsfrist.

Der Kondiktionsanspruch nach § 877 ABGB verjährt grundsätzlich in 30 Jahren. Gem § 1486 Z 5 ABGB unterliegen Forderungen der DN wegen des Entgelts und des Auslagenersatzes aus den Dienstverträgen sowie der DG wegen der auf solche Forderungen gewährten Vorschüsse der dreijährigen Verjährung.

§ 1486 ABGB verkürzt im Interesse der Rechtssicherheit die allgemeine Frist für bestimmte Forderungen, vor allem aus Geschäften des täglichen Lebens, auf drei Jahre. Die Aufzählung der dieser Bestimmung unterliegenden Geschäfte ist taxativ, ihre sinngemäße Anwendung auf Rechtsverhältnisse, die nicht ausdrücklich genannt sind, ist aber nicht ausgeschlossen. Dementsprechend wird § 1486 ABGB auf Kondiktionsansprüche, die aus einem ungültigen, dieser Bestimmung unterliegenden Rechtsgeschäft resultieren, ausgedehnt. Nach der Rechtsprechung gilt dies auch für Rückforderungsansprüche aus nichtigen Vereinbarungen nach § 877 ABGB.