

ÜBERBLICK GESETZESMATRIX

Jänner - Februar 2024

Teil 1

Übersicht Gesetzesänderungen im Jänner 2024

Kurztitel	Langtitel	Zuletzt geändert durch	Änderungen	Ausgegeben am	In Kraft ab
KommStG	Kommunalsteuergesetz	BGBl I Nr. 200/2023	Das Kommunalsteuergesetz 1993, BGBl. Nr. 819/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 93/2022, wird wie folgt geändert: 1. In § 5 Abs. 2 wird am Ende der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende lit. f angefügt: „f) der gemäß § 67a Abs. 4 Z 2 des Einkommensteuergesetzes 1988 (Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung) mit einem festen Satz zu versteuernde geldwerte Vorteil.“ 2. In § 16 wird folgender Abs. 20 angefügt: „(20) Steuerfreie Zulagen und Bonuszahlungen gemäß § 124b Z 447 EStG 1988 (Mitarbeiterprämie) sind von der Kommunalsteuer befreit.“	31.12.2023	31.12.2023
AZG	Arbeitszeitgesetz	BGBl I Nr. 189/2023	Das Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 461/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 58/2022, wird wie folgt geändert: 1. Im § 19d Abs. 2a werden die Worte „frei werdenden“ durch die Wortfolge „freiwerdenden oder neuen“ ersetzt. 2. Nach § 19d Abs. 2a wird folgender Abs. 2b	31.12.2023	01.01.2024

		<p>eingefügt: „(2b) Werden teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht von freiwerdenden oder neuen Arbeitsplätzen im Sinne von Abs. 2a informiert, haben sie Anspruch auf Schadenersatz in der Höhe von 100 Euro. Schadenersatzansprüche nach anderen Rechtsvorschriften bleiben unberührt. Der Kollektivvertrag kann Abweichendes regeln.“</p> <p>3. Dem § 34 wird folgender Abs. 39 angefügt: „(39) § 19d Abs. 2a und 2b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 189/2023 tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.“</p>		
--	--	---	--	--

Teil 2

Übersicht Judikatur im Jänner 2024

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
ABGB §1158, AngG	10.01.2024	OGH am 13.12.2023 8ObA77/23s	Schlüssige Kündigung	Der Kläger erklärte „Diese Scheißfirma, ich kündige“ und verließ die Betriebsstätte der Beklagten. Die Beurteilung, wonach die Erklärung des Klägers im Zusammenhang mit dem Verlassen der Betriebsstätte als Austrittserklärung zu verstehen gewesen sei, ist laut OGH jedenfalls vertretbar.
AngG	12.01.2024	OGH am 18.12.2023 9ObA93/23a	Auslegung Kündigungserklärung	Nach den von der Lehre und der Rechtsprechung entwickelten Auslegungsgrundsätzen zu § 914 ABGB (die der Unklarheitenregel des § 915 ABGB vorgehen, sind empfangsbedürftige Willenserklärungen und insbesondere Kündigungserklärungen so auszulegen, wie sie der Empfänger nach ihrem Wortlaut und Zweck unter Berücksichtigung der gegebenen Umstände bei objektiver Betrachtungsweise sowie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen musste.
AktG	22.01.2024	OGH am 20.12.2023 6Ob47/23i	Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund nach § 75 Abs 4 AktG	Das AktG ist nicht Teil der zur prüfenden Gesetzesstellen und daher nicht im Detail analysiert. Da die Entscheidung aber den Fall Peter Sidlo gegen Casinos Austria AG betrifft wurde die Entscheidung für den geneigten Leser aufgenommen. (Falls gewünscht kann diese aber auch wieder entfernt werden.)

AngG, EFZG	31.01.2024	OGH am 11.01.2024 8ObS6/23z	Auslegung Unglücksfall	Im Ergebnis ist der Begriff „Krankheit (Unglücksfall)“ in Art XIII Punkt 6 des Kollektivvertrags für Arbeiter im Güterbeförderungsgewerbe dahin auszulegen, dass auch Arbeitsunfälle erfasst sind.
AngG ArbVG	10.01.2024	OGH am 13.12.2023 8ObA31/23a	Anfechtung Entlassung Betriebsrat	<p>Das Betriebsratsmandat ist ein neben den Berufspflichten auszuübendes Ehrenamt, für dessen Ausübung grundsätzlich nur Barauslagenersatz aus dem Betriebsratsfonds beansprucht werden darf. Vorteile aus der Betriebsratstätigkeit dürfen auch von dritter Seite nicht angenommen werden. Ein solches Vorgehen kann den Tatbestand der Geschenkkannahme durch Machthaber erfüllen.</p> <p>Die unbekümmerte - auch nach Entdeckung noch von der Klägerin vehement verteidigte - Vorteilsannahme (durch einbehalten von Skonit auf ihrem Privatkonto) rechtfertigte iSd § 27 Z 1 AngG die Befürchtung der Beklagten, dass ihre Belange durch die Klägerin gefährdet sind. Auch wenn letztlich keine strafrechtliche Verfolgung stattgefunden hat, hatte die Klägerin zumindest den äußeren Tatbestand einer strafbaren Handlung erfüllt. Der Umstand, dass sie dabei auch nach der Entdeckung kaum Unrechtsbewusstsein zeigte, konnte die Befürchtung eines künftigen Vertrauensmissbrauchs nicht beseitigen, sondern nur bestärken.</p> <p>In jedem Fall erfüllte der festgestellte Sachverhalt, wie das Erstgericht zutreffend ausgeführt hat, aber einen wichtigen in der Person der Klägerin gelegenen Grund iSd § 105 Abs 2 Z 3 lit a ArbVG für eine Dienstgeberkündigung. Bei einer zu erwartenden Suchdauer von 8 bis zu</p>

				10 Monaten, moderaten Fixkosten und Einkommensaussichten in etwa der bisherigen Höhe kann von einer Sozialwidrigkeit der Kündigung, wenn überhaupt so jedenfalls nur im niedrigsten Bereich der Bandbreite ausgegangen werden. Auch bei einer Abwägung nach § 105 Abs 2 Z 3 lit a ArbVG mit dem gravierenden personenbezogenen Beendigungsgrund kann dem Anfechtungsbegehren daher kein Erfolg beschieden sein.
AngG	17.01.2024	OGH am 28.11.2023 13Ra30/23v	Konkurrenzklausele	Die Frage, ob das tatsächliche Verhalten des Arbeitnehmers einen Verstoß gegen eine zulässige und aufrechte Konkurrenzklausele darstellt, ist immer eine mehrschichtige Wertungsfrage: Nämlich einerseits der Interpretation der gesetzlichen Reglementierungen; zweitens der Auslegung der vereinbarten Konkurrenzklausele (insbesondere welche Erwerbstätigkeiten wollten die Parteien dem Arbeitnehmer untersagen?); drittens der Inhaltskontrolle der Klausele (welche Teile sind zulässig und werden den Interessen der Parteien billig gerecht, insbesondere hat der Arbeitgeber ein ausreichendes geschäftliches Interesse an der Einhaltung der Wettbewerbsabrede?) und viertens und letztens eine Bewertung von Tatsachen, nämlich, ob das faktische Verhalten des Arbeitnehmers qualitativ schon als relevanter Verstoß gegen die zulässigen und billigen Teile der Konkurrenzklausele angesehen - und somit die vorgesehenen Sanktionen ausgelöst - werden können.
ArbVG	10.01.2024	OGH am 13.12.2023 8ObA66/23y	Entsendung Arbeitnehmervrter in ein Aufsichtsorgan	Nach § 21 Abs 12 BStFG 2015 hat der Betriebsrat ein Recht auf Entsendung von Arbeitnehmervrtern in das Aufsichtsorgan, ohne dass es darauf ankommt, ob es sich beim Fonds um einen Tendenzbetrieb im Sinn des § 132

				<p>Abs 1 ArbVG handelt, wobei diese Arbeitnehmervertreter bei Beschlüssen, die politische, koalitionspolitische, konfessionelle, wissenschaftliche, erzieherische oder karitative Zwecke betreffen, nicht stimmberechtigt sind.</p> <p>Der Kläger hatte damit das Recht, die mit Beschluss nominierten Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat zu entsenden. Nach § 9 Abs 1 der Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung vom 17. 6. 1974 über die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat (BGBl 1974/343 idgF) endet die Funktion der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, wenn sie vom Betriebsrat abberufen werden oder der neu konstituierte Betriebsrat Arbeitnehmervertreter entsendet. Für die davon abweichende Rechtsansicht des Beklagten, dass bereits im Entsendungsbeschluss des Betriebsrats die Funktionsperiode der Arbeitnehmervertreter angegeben werden müsse, findet sich im Gesetz kein Anhaltspunkt, sodass auch insofern keine erhebliche Rechtsfrage vorliegt.</p>
AngG, AZG, EFZG, NSchG	12.01.2024	OGH am 18.12.2023 9ObA34/23z	Zeitguthaben aus NSchG trotz unterbleiben der Arbeitsleistung zB wegen Krankheit	<p>Auch wenn es richtig ist, dass der Zweck des Zeitausgleichs nach Art V § 3 NSchG-Nov 1992 der Ausgleich der mit der konkreten Schwerarbeit verbundenen Belastung ist, mit dem Ziel, gesundheitliche Schäden der in der Nacht Arbeitenden gering zu halten, ändert das nichts daran, dass der Arbeitnehmer in Fällen der Entgeltfortzahlung so zu stellen ist, wie wenn er die Arbeit tatsächlich erbracht hat, weshalb sich die Entgeltfortzahlung auch an der Arbeit zu orientieren hat, zu deren Leistung er vorgesehen war. Hätte er aber die Nachtschwerarbeit geleistet, wäre ihm auch zwingend der Zeitausgleich zu gewähren gewesen.</p>

ArbVG	10.1.2024	OGH am 13.12.2023 8ObA76/23v	Zustimmung Betriebsrat zur Versetzung	Die Beurteilung der Vorinstanzen, dass der Betriebsrat der Beklagten, der um Zustimmung zur detailliert beschriebenen Versetzung der Klägerin ersucht wurde, mit seinem darüber nach Abstimmung gefassten Beschluss diese Zustimmung ausgedrückt hat, begegnet keinen Bedenken. Auf das Motiv für die Entscheidung des Betriebsrats (hier: die Meinung der Mitglieder, dass mit der Versetzung ohnehin keine Verschlechterung verbunden war) kommt es nach § 101 ArbVG nicht an.
-------	-----------	---------------------------------	---------------------------------------	--

Teil 1
Übersicht Gesetzesänderungen im Februar 2024

Kurztitel	Langtitel	Zuletzt geändert durch	Änderungen	Ausgegeben am	In Kraft ab
/	/	/	/	/	/

Teil 2

Übersicht Judikatur im Februar 2024

Relevante Normen	Veröffentlicht am	Judikatur	Kurzinformation	Kurzzusammenfassung
AngG	16.02.2024	OGH am 24.01.2024 9ObA4/24i	Entlassungsgrund der Arbeitsunfähigkeit iSd GewO	Der Entlassungsgrund der Arbeitsunfähigkeit iSd § 82 lit b GewO 1859 liegt vor, wenn der Arbeitnehmer „zu der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig befunden wird“. Der Kläger konnte aufgrund einer negativen Zuverlässigkeitsüberprüfung iSd § 134a Abs 7 LFG ab 30. 9. 2022 von der Beklagten nicht mehr verwendet werden. Auch der Kläger ging davon aus, dass er die Voraussetzungen für eine positive Beurteilung nicht vor dem 20. 2. 2023 erfüllen werde. Wenn die Vorinstanzen vor diesem Hintergrund von einer dauernden Dienstverhinderung ausgingen, hält sich dies laut Ansicht des OGH daher im Rahmen des gesetzlich eingeräumten Ermessensspielraums.
ABGB §1152 AngG	15.02.2024	OGH am 11.1.2024 8ObA83/23y	Verpönte Motivkündigung	Besteht Einigkeit darüber, dass ein Arbeitnehmer eine besondere Aufgabe übernimmt und dafür ein zusätzliches Entgelt erhält, dessen Höhe aber nicht festgelegt wird, so hat er nach Rechtsprechung und Lehre nach § 1152 ABGB Anspruch auf einen angemessenen Betrag hierfür. Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin lag in Hinsicht auf die Ernennung der Klägerin zur Leiterin der Rechtsabteilung wegen der offengelassenen genauen Höhe der als Ausgleich vereinbarten Verwendungszulage kein Dissens vor. Dass die Klägerin auf eine Renumeration

				von 579 EUR respektive 604 EUR bestand, war eine „offenbar nicht unberechtigte Geltendmachung“ iSd § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG. Ihre im Ergebnis deshalb erfolgte Kündigung war im Sinn dieser Gesetzesbestimmung aufzuheben.
ABGB §1157, DHG, ASchG	16.02.2024	OGH am 24.01.2024 9ObA3/24t	Gefahrenschutz und Haftpflicht	Für die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften ist primär der Arbeitgeber verantwortlich. Es liegt daher im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers, seinen Betrieb so zu organisieren, dass es zu keinen Gefahren für die in die Betriebsorganisation des Arbeitgebers eingegliederten Arbeitnehmer kommt. Das Berufungsgericht ist davon ausgegangen, dass der erstbeklagte Arbeitgeber verpflichtet gewesen wäre, die vom an einer Ladestation angeschlossenen Gabelstapler ausgehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen sowie darauf aufbauend Maßnahmen zum „Gefahrenschutz“ festzulegen. Es warf ihm vor, dass er dies trotz der ihm bekannten Explosionsgefahr vollständig unterlassen und die Mitarbeiter, darunter den später verletzten Lehrling, entgegen den Vorgaben der §§ 12 und 14 ASchG nicht einmal auf die Möglichkeit einer Explosion und die dadurch bedingte Notwendigkeit, Zündquellen im Nahbereich des ladenden Staplers zu vermeiden, hingewiesen hat. Die Beurteilung dieses Verhaltens als grob fahrlässig hält sich laut OGH im Rahmen des gesetzlich eingeräumten Ermessensspielraums.
GIBG	13.02.2024	OGH am 24.01.2024 9ObA79/23t		Wird eine Arbeitnehmerin durch den ehemaligen Geschäftsführer, der weiterhin von den Mitarbeitern als "Seniorchef" betrachtet wird und gegenüber der betroffenen Arbeitnehmerin weiterhin

				<p>Vorgesetztenfunktion innehat, sexuell belästigt, haftet neben dem deliktisch haftende Belästiger auch der Arbeitgeber, der aufgrund der Zurechnung der Belästigung seines Repräsentanten für denselben Schaden einzustehen hat, solidarisch. Die Arbeitnehmerin kann ihren Schaden aber nur einmal ersetzt erhalten.</p> <p>Leistet der Arbeitgeber den Schadenersatz unter dem Druck der Exekution, obwohl die Schuld bereits durch die Zahlung des "Seniorchefs" getilgt wurde, kann er seine Leistung von der Arbeitnehmerin mit Bereicherungsklage zurückfordern.</p>
GIBG	31.01.2024	OGH am 11.01.2024 8ObA81/23d	Sozialwidrigkeit	<p>Der Oberste Gerichtshof hat in seiner jüngeren Rechtsprechung bereits mehrfach darauf hingewiesen, dass bei den Einkommenseinbußen bei Anfechtung von Kündigungen wegen Sozialwidrigkeit nicht auf starre Prozentsätze abgestellt werden darf. Es sind vielmehr alle wirtschaftlichen und sozialen Umstände zueinander in Beziehung zu setzen und nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalls zu gewichten.</p> <p>Eine wesentliche Interessenbeeinträchtigung liegt insbesondere dann vor, wenn der Arbeitnehmer zur Deckung seiner wesentlichen Lebenshaltungskosten auf seinen Arbeitsplatz angewiesen ist, wobei aber „Luxusaufwendungen“ außer Betracht bleiben müssen. Ist das verbleibende Einkommen so hoch, dass der kündigungsbedingte Ausfall unter Berücksichtigung der Gesamtsituation keinen erheblichen Einfluss auf die Lebensführung hat, ist nicht von einer Interessenbeeinträchtigung iSd § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG auszugehen. Bei hohem Einkommen kann es sein, dass</p>

				selbst eine Einbuße von 40 % noch keine Sozialwidrigkeit begründet, wenn der Arbeitnehmer weiterhin in der Lage ist, seine individuellen Lebensbedürfnisse zu befriedigen.
MSchG	02.02.2024	OGH am 16.01.2024 10ObS78/23b	Änderung Kinderbetreuungs- geld	Gegenstand des Verfahrens ist die Frage, ob und inwieweit eine nachträgliche Änderung von Zeiträumen, für die bereits pauschales Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde, zulässig ist. Insgesamt bestätigt der OGH, dass ein Änderungsbegehren berechtigt ist, was nach § 5a Abs 2 Satz 5 KBGG zur Neuberechnung des Tagsatzes und - aufgrund der Verkürzung der Anspruchsdauer - einem Nachzahlungsanspruch der Klägerin führt.
EFZG	16.02.2024	OGH am 24.01.2024 9ObA106/23p		Der Kläger war bei der Beklagten von 1. 2. 2019 bis zur einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses vom 7. 9. 2020 zum 8. 9. 2020 beschäftigt. Am 20. 7. 2020 übergab die Beklagte dem Kläger ein von ihm ausgesuchtes und von ihr um 36.000 EUR neu angekauftes Dienstfahrzeug. Im Zuge dessen zahlte der Kläger vereinbarungsgemäß für ausschließlich von ihm gewünschte Sonderausstattungen 11.700 EUR an die Beklagte. Weil die Beklagte in den individuellen Adaptierungen des Fahrzeugs keinen Mehrwert für sie sah, vereinbarten die Parteien, dass der Kläger bei allfälliger Auflösung des Dienstverhältnisses aus seiner Zuzahlung keinen Rückforderungsanspruch gegen die Beklagte hat. Dem Kläger war bewusst, dass er den Zuschuss nicht mehr zurückbekommen wird, ging aber davon aus, dass er das Fahrzeug mehrere Jahre nutzen wird. Tatsächlich konnte der Kläger das Dienstfahrzeug wegen eines von ihm verursachten Unfalls und der notwendigen Reparatur nur bis 16. 8. 2020 verwenden.

				<p>Der OGH bestätigte die Rechtsauffassung des Berufungsgerichts, dass bei Abschluss der Vereinbarung es für die Parteien nicht unvorhersehbar gewesen sei, dass das Dienstverhältnis allenfalls bereits nach kurzer Zeit wieder aufgelöst werde und die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses zumindest teilweise der Sphäre des Klägers zuzurechnen vertretbar sei.</p>
--	--	--	--	---

GESETZESMATRIX Zu prüfende Gesetzesstellen

Kurztitel	Langtitel	Eingrenzungen
Kernvorschriften		
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz	
AuslBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz	
GewO 1994	Gewerbeordnung 1994	§ 135, § 373a Abs 4
KommStG	Kommunalsteuergesetz	§4
LSD-BG	Lohn- und Sozialdumping Bekämpfungsgesetz	
Branchenunabhängige Vorschriften über arbeitsrechtliche Ansprüche und Verpflichtungen		
ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch	§ 1151 - § 1164a
AngG	Angestelltengesetz	
ARG	Arbeitsruhegesetz	
AschG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz	
AZG	Arbeitszeitgesetz	
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz	
DHG	Dienstnehmerhaftpflichtgesetz	
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz	
GIBG	Gleichbehandlungsgesetz	
KJBG	Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz	
MSchG	Mutterschutzgesetz	
NSchG	Nachtschwerarbeitsgesetz	

UrlG	Urlaubsgesetz	
Branchenspezifische Vorschriften über arbeitsrechtliche Ansprüche und Verpflichtungen		
BSchEG	Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz	
BUAG	Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungsgesetz	
GuKG	Gesundheits- und Krankenpflegegesetz	§35, §90
KAKuG	Krankenanstalten- und Kuranstaltengesetz	§11a
MABG	Medizinische Assistenzberufe Gesetz	§18, §26e

© Autor: RA Mag. Nicolaus Mels-Colloredo, Branchenanwalt der Wiener Arbeitskräfteüberlasser
 PHH Rechtsanwält:innen GmbH
 Julius-Raab-Platz 4, 1010 Wien

Trotz sorgfältiger Bearbeitung wird für die Ausführungen keine Gewähr übernommen. Nur für Mitglieder der Berufsgruppe der Arbeitskräfteüberlasser zum internen Gebrauch bestimmt. Jegliche andere Art der Verbreitung und Vervielfältigung nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Fachverbandes der Gewerblichen Dienstleister zulässig (gewerbliche.dienstleister@wko.at; 05 90900 3260).