

1. Neuerungen zu Gesetzen, VO, Erlässen und RL

1.1. Angleichung Arbeiter/Angestellte zu den Kündigungsbestimmungen

Allgemeines

Die „Angleichung von Arbeitern und Angestellten“ (nach dem Modell der SPÖ) wurde im Nationalrat am 12.10.2017 (von SPÖ, Grünen und FPÖ) beschlossen. Eine Einigung der Sozialpartner zu den für diese „Angleichung“ erforderlichen Änderungen in etlichen Gesetzen wurde zuvor (entgegen den bisherigen Gepflogenheiten) nicht abgeschlossen. Die Gleichstellung im Bereich des Krankenstandsrechts ist mit 1.7.2018 in Kraft getreten. Insbesondere in den Bereichen Entlassungsrecht, Betriebsrat und Kollektivvertragswesen ist es bei der Trennung in Arbeiter und Angestellte geblieben. Eine durchgehende und somit echte Angleichung würde die Schaffung eines einheitlichen AN-Begriffes voraussetzen.

Das „Angleichungspaket 2017“ sieht insbesondere eine Vereinheitlichung der Kündigungsbestimmungen vor. Die bisherigen Kündigungsregelungen für Arbeiter (nach § 77 GewO 1859 und nach ca 300 KV) sollten ursprünglich mit 31.12.2020 außer Kraft treten. Auf Grund der Corona-Krise wurden zwei Verschiebungen vorgenommen (zunächst auf 30.6.2021 und schließlich auf 30.9.2021). Der nunmehr mit 1.10.2021 (§ 1503 Abs 19 ABGB) in Kraft getretene § 1159 ABGB regelt die Kündigung von Arbeitsverhältnissen mit Arbeitern entsprechend dem § 20 AngG. Daher ist auch die Kündigung durch den AG zum 15. oder Monatsletzten möglich, wenn dies vereinbart wird (wobei aber etliche Arbeiter-KV solche Vereinbarungen schon jetzt enthalten, zB der KV für Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger).

Durch KV können für Branchen, in denen Saisonbetriebe iSd § 53 Abs 6 ArbVG überwiegen, abweichende Regelungen festgelegt werden (§ 1159 Abs 2 und 4 ABGB). Ist in einer Saisonbranche die Einigung nicht gelungen, so gelten auch für diesen Bereich seit 1.10.2021 die Kündigungsfristen des § 1159 ABGB (die – wie schon erwähnt – dem bis 30.9.2021 nur für Angestellten geltenden § 20 AngG entsprechen).

Möglich ist auch, dass für eine Saisonbranche andere Kündigungsfristen erst zu einem späteren Zeitpunkt als dem 1.10.2021 zwischen den KV-Parteien ausgehandelt werden. Diesfalls sind aber zunächst ab 1.10.2021 jene Kündigungsfristen in Kraft getreten, die nach § 20 AngG für Angestellte gelten.

Der § 53 ArbVG regelt das passive Wahlrecht der AN zum BR. Dieses setzt ua voraus, dass der AN seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebs oder des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. In Saisonbetrieben sind auch AN wählbar, die noch nicht sechs Monate betriebszugehörig sind (§ 53 Abs 5 ArbVG). Daher ist der Begriff „Saisonbetrieb“ zu definieren. Der § 53 Abs 6 ArbVG definiert diesen Begriff wie folgt:

„Als Saisonbetriebe gelten Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten.“

Die Bestimmung ist nicht so eng auszulegen, dass etwa nur typische Saisonbetriebe, die ausschließlich auf den Sommer- oder Winterfremdenverkehr zugeschnitten sind, oder die der Herstellung von Geschenkartikeln zu Weihnachten, zu Neujahr, zur Kalendererzeugung usw dienen, erfasst wären.¹

¹ OLG Wien 5.8.1992, 32 Ra 96/92, ARD 4405/8/92.

Besonderheiten für begünstigte Behinderte nach § 2 BEinstG

Bei Behinderten hat die vom AG zu beachtende Kündigungsfrist mindestens vier Wochen zu betragen (§ 8 Abs 1 BEinstG, wobei zu beachten ist, dass nach § 8 Abs 2 BEinstG in bestimmten Fällen die Zustimmung des Behindertenausschusses erforderlich ist). Falls demnach ein Arbeiter-KV in einem Saisonbereich eine kürzere Kündigungsfrist als vier Wochen vorsieht, so kann diese nicht angewendet werden, wenn der Arbeiter ein begünstigter Behinderter ist.

Besonderheiten für Arbeiter in der Arbeitskräfteüberlassung

Eine Sonderregelung gilt weiters bei der Arbeitskräfteüberlassung.

Im § 10 Abs 5 AÜG ist grundsätzlich eine Kündigungsfrist von 14 Tagen vorgesehen. Der Überlasser ist verpflichtet, der überlassenen Arbeitskraft das Ende der Überlassung an den Beschäftigten mindestens 14 Tage vor deren Ende mitzuteilen, wenn die Überlassung mindestens drei Monate dauert und das Ende der Überlassung nicht auf objektiv unvorhersehbare Ereignisse zurückzuführen ist (§ 12 Abs 6 AÜG, wobei jedoch keine Strafsanktion bei Nichteinhaltung dieser Bestimmung vorgesehen ist).

Zusätzlich sieht der KV für Arbeiter in der Arbeitskräfteüberlassung eine Frist von einer Woche zwischen dem Ende der Überlassung und dem Ausspruch einer Kündigung vor. Eine bloße Übernahme des § 1159 ABGB auf Arbeiter in der Arbeitskräfteüberlassung wird diesen besonderen Regelungen nicht gerecht. Daher werden die KV-Parteien mittels einer Änderung des § 10 Abs 5 AÜG ermächtigt, von § 1159 ABGB abweichende Normen zu vereinbaren. Der geänderte § 10 Abs 5 AÜG ist an dem Tag in Kraft getreten, an dem auch der geänderte § 1159 ABGB Gültigkeit erlangt hat (§ 23 Abs 26 AÜG).

KV

Auf Grund der zuvor dargestellten Ausnahmeregelungen sehen manche KV für Arbeiter eine kürzere Kündigungsfrist vor als es der gesetzlichen Vorgabe nach § 1159 ABGB entspricht. Dies betrifft zB:

- KV Arbeitskräfteüberlassung (Abschnitt IV.),
- KV Schädlingsbekämpfer (§ 13).

Abgesehen von der Arbeitskräfteüberlassung erfordert eine Ausnahmeregelung (wie schon ausgeführt), dass in der betreffenden Branche überwiegend Saisonbetriebe vorhanden sind. Macht ein KV von der Ausnahme Gebrauch und ein gekündigter AN begehrt mittels Klage Kündigungsentschädigung, weil er die Auffassung vertritt, dass die Saisonausnahme nicht anwendbar ist, so ist vom Gericht zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Saisonausnahme im Anwendungsbereich des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden KV gegeben sind. Teilt letztlich der OGH die Auffassung des AN, so sind die Bestimmungen des betroffenen KV zu den kürzeren Kündigungsfristen (als nach § 1159 ABGB) als rechtsunwirksam anzusehen. Die Zugeständnisse der AG-Seite zur Erlangung der kürzeren Kündigungsfristen verbleiben aber im KV.

Weitertgeltung für AN günstigerer Bestimmungen

Eine nähere Analyse der neuen Kündigungsbestimmungen zeigt, dass die überhastete Beschlussfassung im Nationalrat, die ohne Begutachtung und sozialpartnerschaftlichen Verhandlungskonsens erfolgt ist, zu schwerwiegenden Mängeln in den neuen Kündigungsbestimmungen geführt hat.

Der § 1164 Abs 1 ABGB sieht vor, dass der § 1159 ABGB relativ zwingend ist („Besser ja, schlechter nein“). Dh, dass günstigere Regelungen als im Gesetz für den AN zulässig sind. Kürzere Fristen für die Kündigung, die vom AG ausgesprochen wird (als nach § 1159 ABGB) in KV oder Arbeitsverträgen treten außer Kraft und es kommen die ent-

sprechenden zwingenden längeren gesetzlichen Kündigungsfristen zur Anwendung. Längere Fristen für die Kündigung durch den AG in KV oder Arbeitsverträgen gelten weiterhin, weil sie für die Arbeiter günstiger sind.

Sind kollektivvertragliche oder arbeitsvertragliche Kündigungsfristen für die AN-Kündigung kürzer als nach § 1159 ABGB, so ist dies für den Arbeiter von Vorteil und kommt die kürzere Frist zur Anwendung.²

Zusammenfassend ist Folgendes festzuhalten (bezogen auf den hier bedeutenderen KV):

- Die Frist im KV für die AG-Kündigung ist kürzer als nach § 1159 ABGB – es gilt die längere Kündigungsfrist nach dem Gesetz,
- die Frist im KV für die AG-Kündigung ist länger als nach § 1159 ABGB – es gilt die längere Kündigungsfrist nach dem KV,
- die Frist im KV für die AN-Kündigung ist kürzer als nach § 1159 ABGB – es gilt die kürzere Frist laut KV,
- die Frist im KV für die AN-Kündigung ist länger als nach § 1159 ABGB – es gilt diese Frist nur dann, wenn sie nicht länger ist als die Frist für die Kündigung durch den AG, weil eine Ausdehnung der Kündigungsfristen vereinbart werden darf, wobei die vom AG zu beachtende Kündigungsfrist nicht kürzer sein darf als die mit dem AN vereinbarte Frist (§ 1159 Abs 4 ABGB).

Entsprechendes gilt für die Kündigungstermine. Der AG hat die Möglichkeit, mit dem AN zu vereinbaren, dass die Kündigungsfrist am 15. oder am Letzten des Kalendermonats endet (§ 1159 Abs 3 ABGB).

Der AN kann zum Letzten eines Kalendermonats kündigen (§ 1159 Abs 4 ABGB). Sieht der KV für die AN-Kündigung zusätzliche Kündigungstermine vor (zB zum Ende der Lohnwoche), so ist dies für den AN günstiger als das Gesetz und gilt weiterhin.

In der Lehre wurden allerdings unterschiedliche Auffassungen zu verschiedenen Detailfragen vertreten. Enthält etwa der KV eine Gleichlaufanordnung (gleich lange Kündigungsfristen für beide Vertragspartner), so bleibt diese wirksam und die Kündigungsfristen sind auch in Hinkunft so lange wie die neuen AG-Kündigungsfristen.³

Ebenso bestehen Unklarheiten zur Frage, ob für Saisonbranchen bereits bestehende kollektivvertragliche Regelungen, die kürzere Kündigungsfristen (bzw flexiblere Kündigungstermine) als jene nach § 1159 ABGB enthalten, weiter gelten (Fortbestandsthese) oder ob Abweichungen spezifisch im Hinblick auf die neue Rechtslage geschaffen werden müssen (Neuregelungsthese).⁴

Wird vom AG mit einer zu kurzen Kündigungsfrist bzw einem vorzeitigen Kündigungstermin das Arbeitsverhältnis aufgelöst, so ist von einer Beendigung zum vorzeitigen Zeitpunkt auszugehen und der AG hat eine Kündigungsschädigung zu bezahlen. Eine hinsichtlich Frist und bzw oder Termin vorzeitige Beendigung durch den AN ist mangels gesetzlichem Austrittsgrund als unberechtigter vorzeitiger Austritt anzusehen.

Zur Klärung der Details zu den vom Gesetzgeber weitgehend „vermurksten“ Bestimmungen muss die Rechtsprechung des OGH abgewartet werden.

Dies gilt auch für die Frage, ob der neue § 1159 ABGB auf freie Dienstverhältnisse anzuwenden ist.⁵

² OGH 2.9.1992, 9 ObA 145/92.

³ Siehe dazu *Gleissner/Köck*, Die Neuregelung der Kündigungsfristen und –termine, ZAS 2017, 330 ff.

⁴ *Mazal*, Neue Kündigungsfristen für Arbeiter, *ecolex* 2021, 608 ff.

⁵ Bejahend: *Reissner* in *ZellKomm*³, § 1159 ABGB, Rz 4, verneinend: *Gleissner/Köck*, Die Neuregelung der Kündigungsfristen und –termine, ZAS 2017, 330 ff (337, Abschnitt E.).

1.2. Die neuen Regelungen zum Home-Office

Durch die Corona-Krise hat Home-Office eine besondere Bedeutung erlangt, weil durch die Arbeit in der privaten Wohnung das Ansteckungsrisiko vermieden werden kann. Insbesondere für AN, für die in (den besonders problematischen) Großraumbüros ein Arbeitsplatz eingerichtet ist, wurde und wird Home-Office angeordnet, um Ansteckungen durch Aerosole möglichst zu vermeiden.⁶

Auf Grund der Fürsorgepflicht mussten bzw. müssen daher AG dafür sorgen, dass gemeinschaftliche Arbeitsräume durch Home-Office nur von sehr wenigen Personen betreten sowie regelmäßig gelüftet werden bzw. die Klimaanlage nur mit Zuluft von außen (Außenluft bzw. Frischluft) gespeist werden.

Wegen der gestiegenen Bedeutung des Home-Office wurde eine eigene gesetzliche Grundlage gefordert und schließlich auch geschaffen. Diese ist mit 1.4.2021 in Kraft getreten. Der arbeitsrechtliche Teil gilt unbefristet, wird aber bis Ende 2022 evaluiert.

Die neuen Regelungen zum Home-Office sind im § 2h AVRAG zu finden (weitere Änderungen bzw. Ergänzungen wurden im ArbVG, DHG, ArbIG, EStG und ASVG vorgenommen).

§ 2h AVRAG

Der § 2h AVRAG enthält insbesondere folgende Regelungen:

Home-Office betrifft Arbeitsleistungen in der Privatwohnung des AN. Dies umfasst auch einen Nebenwohnsitz oder die Wohnung eines nahen Angehörigen oder des Lebensgefährten (nicht aber im Gasthaus oder einem öffentlichen Co-Working-Space). Arbeit im Home-Office umfasst auch Arbeitsleistungen, die ohne Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnik erbracht werden (zB Bearbeitung von Unterlagen aus Papier).

Um Home-Office begründen zu können, bedarf es jedenfalls einer vertraglichen Vereinbarung zwischen AN und AG, da die Verlagerung des Ortes der Erbringung der Arbeitsleistung regelmäßig eine grundlegende Abweichung von der bisherigen arbeitsvertraglichen Vereinbarung ist. Die Vereinbarung eines einseitigen Weisungsvorbehalts des AG, dass ab einem bestimmten Zeitpunkt Home-Office auszuüben ist, ist nicht zulässig, da dies dem Grundsatz widerspricht, dass Arbeiten im Home-Office auf der Grundlage eines Einvernehmens zwischen AG und AN zu erfolgen hat. Für diese Vereinbarung gilt das Schriftlichkeitsgebot. Das Fehlen des Erfordernisses der Schriftlichkeit führt aber nicht zur Nichtigkeit der Vereinbarung.

Home-Office kann also weder einseitig durch den AG angeordnet werden noch ist ein Rechtsanspruch des AN auf Home-Office gegeben.

Die Vereinbarung von Arbeitsleistungen im Home-Office kann aus wichtigen Gründen vorzeitig aufgelöst werden. Ein wichtiger Grund kann zB durch eine wesentliche Veränderung der betrieblichen Erfordernisse oder eine bedeutende Änderung der Wohnsituation gegeben sein.

Der AG hat die für das regelmäßige Arbeiten im Home-Office erforderlichen digitalen Arbeitsmittel bereitzustellen. Davon kann durch Vereinbarung abgewichen werden, wenn der AG die angemessenen und erforderlichen Kosten für die von dem AN für die Erbringung der Arbeitsleistung zur Verfügung gestellten digitalen Arbeitsmittel trägt. Die Kosten können auch pauschaliert abgegolten werden (§ 2h Abs 3 AVRAG).

⁶ Wenn infizierte Personen ausatmen oder sprechen (bzw. schreien oder singen), werden die Viren in der Raumluft verteilt, wo sie sich viele Stunden halten können. Daher ist im Innenbereich eine hohe Ansteckungsgefahr gegeben.

§ 97 Abs 1 Z 27 ArbVG (Tatbestand für eine BV)

Der neue § 97 Abs 1 Z 27 ArbVG regelt Folgendes:

Durch eine Ergänzung im ArbVG wurde ein eigener Tatbestand für eine BV zum Home-Office geschaffen („Festlegung von Rahmenbedingungen für Arbeit im Home-Office“). Es handelt sich dabei um eine freiwillige BV (sie kann also nicht über die Schlichtungsstelle erzwungen werden). Die BV über Home-Office soll die Rahmenbedingungen festlegen und damit die Grundlage für die Vereinbarung von Home-Office mit dem einzelnen AN bilden.

§ 2 Abs 4 DHG (Haftungserleichterung für AN durch Anwendbarkeit des DHG)

Mit einer Änderung im DHG wird sichergestellt, dass dieses Gesetz auch in Fällen der Zufügung von Schäden etwa an digitalen vom AG zur Verfügung gestellten Arbeitsmitteln oder abgespeicherten Arbeitsergebnissen (zB Bauplänen) durch Angehörige oder Haustiere gelten. Diese Fälle sind so zu behandeln, als wäre der AN der Schadensverursacher, wenn also zB der fünfjährige Sohn des AN die Tastatur in einem unbeobachteten Moment funktionsunfähig macht, so ist die Frage der Schadenersatzpflicht des AN nach dem DHG zu lösen (also unter Berücksichtigung der Möglichkeit einer entschuldbaren Fehlleistung bzw des richterlichen Mäßigungsrechts).

§ 4 Abs 10 ArbiG (kein Zutritt des Arbeitsinspektors in einer Privatwohnung)

Im ArbiG wird ausdrücklich normiert, dass das Arbeitsinspektorat kein Betretungsrecht für private Wohnungen von AN im Home-Office besitzt. In dieser Regelung wird gleichzeitig klargestellt, dass ein Betreten mit Zustimmung des AN zulässig ist. Bezüglich des AN-Schutzes ist jedoch zu beachten, dass die Bestimmungen über Information und Unterweisung (§§ 12, 14 ASchG) anzuwenden sind. Daher ist der AN über die Bestimmungen zur Bildschirmarbeit (Bildschirmarbeits-VO) und die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes zu unterweisen.

Eine Evaluierung des Arbeitsplatzes (§ 4 ASchG) ist nur dann möglich, wenn der AN mit dem Zutritt der die Evaluierung durchführenden Personen in seine Privatwohnung einverstanden ist.

Steuer- und beitragsrechtlicher Teil (§ 26 Z 9 lit a EStG, § 49 Abs 3 Z 31 ASVG)

Jährlich können bis zu € 300 für die Anschaffung von ergonomisch geeignetem Mobiliar als Werbungskosten (neben dem Werbungskostenpauschale) geltend gemacht werden. Dies setzt voraus, dass mehr als 25 (ganze) Arbeitstage jährlich im Home-Office geleistet werden.⁷

Werden vom AG nicht alle Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt (zB die Datenverbindung), so ist ein Aufwändersatz bis zu € 3 pro (ganzem) Arbeitstag im Home-Office für maximal 100 Arbeitstage jährlich steuerfrei (also höchstens € 300 jährlich). Daher werden Aufzeichnungen notwendig sein. Eine Dienstreise steht der Qualifikation „Home-Office“ entgegen, weil an den Reisetagen nicht ausschließlich in der Wohnung gearbeitet wird. Wenn das Pauschale nicht zur Gänze ausgeschöpft wird, kann der AN die Differenz als Werbungskosten geltend machen.⁸

In diesem Ausmaß und unter diesen Voraussetzungen besteht auch die Beitragsfreiheit im SV-Recht (§ 49 Abs 3 Z 31 ASVG).

Arbeitsunfall im Home-Office (§ 175 Abs 1a und 1b ASVG)

Unfälle im „zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang“ mit Home-Office sind als Arbeitsunfälle anzusehen.

⁷ Details zum Abgabenrecht siehe *Schuster*, Neue Home-Office-Regelung: Abgabenrechtlicher Teil und auftretende Fragen, ARD 6741/5/2021.

⁸ *Hitz*, Kommentar zum IT-KV² (2021), 89.

Im Einzelnen sind neben den unmittelbar während der Arbeit im Home-Office erlittenen Arbeitsunfällen auch bei bestimmten Anlässen erlittene Unfälle als Arbeitsunfälle bei Home-Office zu verstehen. Dies betrifft insbesondere Wegunfälle (§ 175 Abs 2 Z 1 ASVG), bestimmte Arztwege (§ 175 Abs 2 Z 2 ASVG), Wege von oder zur Arbeitsstätte, um ein Kind in die Schule oder eine Betreuungseinrichtung zu bringen bzw von dort abzuholen (§ 175 Abs 2 Z 10 ASVG) etc.

Für den Unfallversicherungsschutz ist relevant, dass die Telearbeit an dem mit dem AG vereinbarten Ort stattfindet.⁹

Weiterhin relevante bisherige Regelungen

In wenigen gesetzlichen Bestimmungen wird das Home-Office schon seit längerer Zeit angesprochen, so etwa in § 26 Abs 3 AZG, wonach bei überwiegend in der Wohnung ausgeübter Tätigkeit Aufzeichnungen über die Dauer der Arbeitszeit ausreichen (zB „23.8.2021, 8 Stunden“) und in den §§ 67 Abs 6 und 68 Abs 7 ASchG, welche vorsehen, dass die Regelungen für Bildschirmarbeitsplätze weitgehend auch für Home-Office gelten. Es besteht aber keine Verpflichtung des AG, geeignete Arbeitstische bzw Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten für die Privatwohnung des AN zur Verfügung zu stellen (§ 67 Abs 6 ASchG).

KV

Zu beachten sind weiters Regelungen zum Home-Office in einzelnen KV.¹⁰

1.3. Neuerungen zur Lohnpfändung

Die Gesamtreform des Exekutionsrechts (BGBl I 2021/86), die mit 1.7.2021 in Kraft getreten ist und für Exekutionsanträge gilt, die nach dem 30.6.2021 gestellt wurden bzw werden, bringt auch Verfahrensänderungen und Klarstellungen, welche die Lohnpfändung betreffen.

Exekutionsgericht

Zuständig für die Lohnpfändung ist nunmehr das Bezirksgericht des allgemeinen Gerichtsstandes des Verpflichteten (Schuldner). Das Exekutionsgericht ist daher das Bezirksgericht, in dessen Sprengel der Wohnsitz des Verpflichteten liegt. Die örtliche Lage des Vermögens ist für die Gerichtszuständigkeit nicht mehr maßgeblich.

Exekutionspakete

Neu ist weiters die Einführung von Exekutionspaketen. Der Gläubiger (betreibende Partei) braucht nur mehr einen einzigen Exekutionsantrag zu stellen und im Exekutionsantrag nicht mehr das Exekutionsmittel (Fahnisexekution oder Lohnpfändung)¹¹ anzuführen. Das einfache Exekutionspaket umfasst automatisch die Fahnisexekution, die Forderungsexekution (Lohnpfändung) und die Aufnahme eines Vermögensverzeichnisses (§ 19 Abs 2 EO).

Einfache und erweiterte Exekutionspakete erfassen nicht die Realexekution (Immobilienexekution).

Übersteigt der ausständige Betrag € 10.000 oder war eine Fahnisexekution bisher erfolglos, so kann die betreibende Partei ein erweitertes Exekutionspaket (§ 20 EO) beantragen, welches alle Exekutionsmittel auf bewegliches Vermögen und die Aufnahme eines Vermögensverzeichnisses umfasst.

⁹ Gerhartl, Home-Office aus arbeitsrechtlicher Sicht, ARD 6711/4/2020.

¹⁰ Zu den Bestimmungen zum Home-Office im IT-KV siehe Hitz, Kommentar zum IT-KV² (2021), 90 ff.

¹¹ Der AG (Drittschuldner) wird über eine Auskunft des Dachverbandes der SV-Träger ermittelt (§ 295 EO).

Beim erweiterten Exekutionspaket ist von Amts wegen ein Verwalter (§§ 79 ff EO) zu bestellen. Dieser wählt die effizientesten Exekutionsobjekte und wickelt das Verfahren ab. Er kümmert sich also um die Durchführung der Exekution und vertritt die Rechte der Gläubiger. Die betreibende Partei muss Vermögensobjekte nicht mehr angeben. Der Verwalter wird erst bestellt, wenn der Kostenvorschuss von der betreibenden Partei erlegt wurde (€ 500).

Es handelt sich um Personen, die Kenntnisse und Erfahrungen im Exekutionsrecht haben und sich in die Liste haben eintragen lassen (§ 80a EO, zB Rechtsanwälte, Steuerberater, Unternehmensberater).

Der Verwalter kann vom Verpflichteten Auskünfte verlangen, Einblick in die Bücher nehmen und hat die Befugnisse eines Vollstreckungsorgans (ausgenommen Zwangsbefugnisse, § 81 Abs 1 und 2 EO).

Der Verwalter ist an die Weisungen des Exekutionsgerichts gebunden und wird von diesem überwacht.

Verwalter und Lohnpfändung

In Lohnpfändungsangelegenheiten ist der Verwalter der Hauptsprechpartner des Drittschuldners.

Der Verwalter soll die Berechnung des Existenzminimums vornehmen, wenn dies im Interesse der Parteien ist (also auch im Interesse des Drittschuldners, § 303 Abs 2 EO). Der Drittschuldner kann die Berechnung des Existenzminimums anregen (§ 301 Abs 1 Z 6 EO).

Eine Berechnung des Existenzminimums durch den Verwalter ist vor allem bei der Zusammenrechnung mehrerer Bezüge des Verpflichteten denkbar oder auch, wenn der Drittschuldner nur selten mit Lohnpfändungen befasst ist.

Wenn ein Verwalter bestellt ist, obliegt es ihm, eine Drittschuldnererklärung zu verlangen.

Drittschuldnererklärung, Aufstellung über die offene Forderung

Die Drittschuldnererklärung ist dem Exekutionsgericht und eine Abschrift entweder dem Verwalter oder dem betreibenden Gläubiger (wenn kein Verwalter bestellt ist) zu übermitteln (§ 301 Abs 2 EO, also immer an zwei Stellen, wobei dies als eingeschriebenes Poststück erfolgen sollte).¹²

Der Drittschuldner ist berechtigt, nach Zahlung der in der Exekutionsbewilligung genannten festen Beträge die Lohnpfändung einzustellen, bis er vom betreibenden Gläubiger oder vom Verwalter (wenn ein solcher bestellt wurde) eine Aufstellung über die offene Forderung erhält. Die Aufstellung ist auch dem Verpflichteten zu übermitteln. Der Drittschuldner hat dem betreibenden Gläubiger oder dem Verwalter mindestens vier Wochen vorher anzukündigen, dass er von diesem Recht Gebrauch machen will. Kommt dem Drittschuldner keine Aufstellung zu, so ist auf seinen Antrag die Exekution einzustellen (§ 292j EO).¹³

Betriebsübergang und Gesamtrechtsnachfolge

Geht ein Arbeitsverhältnis im Zuge eines Betriebsübergangs auf einen neuen Betriebsinhaber über (§ 3 AVRAG), so bleibt (ebenso wie bei einer Gesamtrechtsnachfolge)¹⁴

¹² Die Gefahr der Übersendung trägt der Drittschuldner, der sich durch ein eingeschriebenes Poststück absichern kann, OLG Wien 30.3.2006, 9 Ra 24/06z, ARD 5739/7/2007.

¹³ Die bisherigen Regelungen zur Aufstellung über die offene Forderung waren im § 292i EO enthalten. Diese Bestimmung ist mit 30.6.2021 entfallen.

¹⁴ Eine Gesamtrechtsnachfolge ist eine Nachfolge in alle Rechte und Pflichten, etwa bei der Fusion von Kapitalgesellschaften oder im Erbrecht.

das Pfandrecht bestehen. Der Übernehmer hat also die Lohnpfändung fortzusetzen (§ 299 Abs 4 EO). Dies war bisher strittig und ist nunmehr mittels gesetzlicher Regelung geklärt.

Existenzminimum für Nebeneinkünfte

Nebeneinkünfte, welche die Erwerbstätigkeit des Verpflichteten weder vollständig noch zu einem wesentlichen Teil in Anspruch nehmen (etwa ein geringfügiges freies Arbeitsverhältnis), waren bisher zur Gänze pfändbar. Seit 1.7.2021 bleibt dem Verpflichteten auch von diesen Einkünften ein unpfändbarer Betrag („Neben-Existenzminimum“) und dies in der Höhe von 30 % zuzüglich 10 % pro Unterhaltsberechtigtem für maximal fünf unterhaltsberechtigten Personen (§ 291f EO).¹⁵

1.4. Erweiterungen zum Symbole-Gesetz

Aus dem Persönlichkeitsschutz (§§ 16 und 17 ABGB, Art 8 EMRK) wird ein Recht der einzelnen natürlichen Person auf eine Privatsphäre abgeleitet. Auch im dienstlichen Bereich hat der AN eine Privatsphäre, die es ihm gestattet, zB seine Kleidung und seinen Schmuck frei zu wählen. Einschränkungen der Privatsphäre im Rahmen des Arbeitsverhältnisses ergeben sich aus der persönlichen Abhängigkeit des AN, die ein entscheidendes Grundelement des Arbeitsverhältnisses darstellt. Aus dem § 17 ABGB ergibt sich, dass derjenige, der eine Einschränkung des Persönlichkeitsrechts bzw der Privatsphäre vorgibt, darlegen muss, dass der Eingriff als zulässig anzusehen ist. Demnach ist es die Aufgabe des AG, die Zulässigkeit von einschränkenden Weisungen bezüglich des äußeren Erscheinungsbildes des AN entsprechend darzutun.¹⁶

Weisungen zum Erscheinungsbild des AN

Ein Weisungsrecht des AG zum Erscheinungsbild des AN ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn sich dies aus dem Gegenstand des Betriebes, in den der AN integriert ist, ergibt, dass auch ein bestimmter Standard des Erscheinungsbildes zur Erzielung des Arbeitsergebnisses geboten ist. Dies ist dann der Fall, wenn das Erscheinungsbild eines im Kundenbereich arbeitenden AN nicht dem Verständnis des überwiegenden Teils der Kunden entspricht. Der AN, der in seinem Arbeitsvertrag eine bestimmte Tätigkeit in einem solchen Betrieb vereinbart, stellt sich damit auch insoweit in die Verfügungsmacht des AG.

So etwa hat der OGH die Auffassung vertreten,¹⁷ dass das Tragen einer auffallenden Goldkette über dem Hemd durch einen Bankangestellten, der im Kundenverkehr tätig ist, vom AG verboten werden kann, weil dies dem Verständnis der Bevölkerung vom Erscheinungsbild eines „Bankbeamten“ widerspricht.

Diese Kriterien gelten auch für Tätowierungen. Nach der deutschen Rechtsprechung dürfen Bewerber für den Polizeidienst nicht abgelehnt werden, wenn sie ein sichtbares, aber inhaltlich nicht zu beanstandendes Tattoo tragen. Unzulässig wäre aber eine Tätowierung, welche die Verfassungstreue des Polizisten in Frage stellt. Dies ist etwa der Fall, wenn ein Polizist am Oberarm das Wort „Omerta“, Revolverpatronen und Totenköpfe tätowieren lässt.¹⁸

¹⁵ Weitere Details siehe *Kunesch*, Gesamtreform des Exekutionsrechts (GREX), PV-info 8/2021, 8 ff

¹⁶ *Rauch*, Sind Vorschriften des AG zu Bekleidung, Schmuck, Tätowierungen und Piercings zulässig?, ASoK 2006, 327 ff.

¹⁷ OGH 11.2.1999, 8 ObA 195/98d.

¹⁸ LG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 25.4.2019, Az 5 Ta 730/19, „Omerta“ steht für die Schweigepflicht bei der Mafia und verbietet als Teil des Mafia-Ehrenkodex die Zusammenarbeit mit den Behörden.

Symbole-Gesetz

Dieses Gesetz regelt das Verbot der Verwendung bestimmter Symbole in der Öffentlichkeit. Dies betrifft ua Gruppierungen wie Islamischer Staat (IS), Al-Qaida, Muslimbruderschaft, Graue Wölfe, Kurdische Arbeiterpartei (PKK), Hamas, Hisbollah und sonstige Gruppierungen, die in Rechtsakten der EU als terroristische Vereinigungen, Körperschaften oder sonstige Organisationen angeführt werden sowie die Ustascha und Gruppierungen, die Teil- oder Nachfolgeorganisationen der vorgenannten Gruppierungen darstellen oder diesen zuzurechnen sind.

Es ist verboten, Symbole einer der vorgenannten Organisationen zur Schau zu stellen, zu tragen oder zu verbreiten.¹⁹ Als Symbole sind auch Abzeichen, Embleme und Gesen anzusehen.

Im § 3 dieses Gesetzes sind Geldstrafen bzw Freiheitsstrafen vorgesehen (bei erstmaliger Betretung bis € 4.000 oder Freiheitsstrafe bis zu einem Monat).

In einer VO des Bundesministeriums für Inneres zur Bezeichnung von Symbolen, deren Verwendung verboten ist (Symbole-BezeichnungsV, BGBl II 2015/23, zuletzt geändert durch BGBl II 2021/528), sind im Anhang die verbotenen Symbole grafisch dargestellt.

Arbeitsrechtliche Aspekte

Aus den bisherigen Ausführungen ergibt sich, dass aus arbeitsrechtlicher Sicht der AG einschreiten kann, wenn AN in der Arbeit solche Symbole auf Kleidungsstücken oder zB sichtbaren Tattoos zur Schau stellen.

Bei Arbeitern bzw Lehrlingen wird vom Entlassungsgrund der beharrlichen Pflichtvernachlässigung auszugehen sein, falls trotz Aufforderung solche Symbole nicht entfernt werden. Bei Angestellten wird zu prüfen sein, ob allenfalls bei erstmaligem Tragen verbotener Symbole von einer Vertrauenswürdigkeit auszugehen ist.

ME kann der AG auch dann die Weisung erteilen, verbotene Symbole nicht mehr in der Arbeit zu tragen, wenn der AN keinen Kundenkontakt hat, ua weil dadurch betriebsinterne Konflikte entstehen können und Besucher die verbotenen Symbole wahrnehmen könnten, wodurch der falsche Eindruck entstehen könnte, dass die Ziele der zB am T-Shirt des AN abgebildeten Gruppierung vom AG gefördert oder gutgeheißen werden.

Neuerungen 2021

Im Jahre 2021 wurde das Symbole-Gesetz erweitert. Das Verbot bestimmter Symbole betrifft nunmehr auch folgende Gruppierungen:

- Die Österreicher (DO5),
- Hizb ut Tahrir (HuT),
- Kaukasus-Emirat,
- Revolutionäre Volksbefreiungspartei/-front (DHKP-C) und
- Gruppierungen, die Teil- oder Nachfolgeorganisationen der genannten Gruppierungen sind.

Weiters wird nunmehr in § 2 Abs 2 des Symbole-Gesetzes festgehalten, dass auch grafisch veränderte Darstellungen der verbotenen Symbole, wie insbesondere farbliche Abweichungen, vom Verwendungsverbot umfasst sind.

¹⁹ Das Verbot nationalsozialistischer Symbole ergibt sich aus dem Abzeichengesetz und dem Verbots-gesetz. Das Abzeichengesetz verbietet das Tragen von Abzeichen, Uniformen oder Uniformteilen einer in Österreich verbotenen Organisation in der Öffentlichkeit.

Das Gesetz betrifft also auch österreichische Organisationen (neben DO5 auch die Identitäre Bewegung Österreich – IBÖ).

Mit der Symbole-VO (BGBl II 2021/512 vom 1.12.2021) wurde geklärt, dass die Gruppierung HOS (Hrvatske obrambene snage, kroatische Verteidigungskräfte) als Teil- und Nachfolgeorganisation der Ustascha anzusehen und daher vom Anwendungsbereich des Symbole-Gesetzes erfasst ist.

1.5. Corona-Maßnahmen

1.5.1. Kurzarbeitsphase V

Allgemeines

Kurzarbeit (§§ 27 Abs 1 lit b, 29 bis 31 AMFG, 37b, 37c AMSG) ist eine befristete Herabsetzung der Arbeitszeit und des Entgelts wegen einer empfindlichen Störung der Wirtschaft für einen vorübergehenden Zeitraum. Damit sollen die Personalkosten gesenkt und die Auflösung von Arbeitsverhältnissen vermieden werden. Befristete Regelungen bezüglich einer reduzierten Arbeitszeit und eines entsprechend reduzierten Entgelts können jederzeit zwischen AG und AN abgeschlossen werden. Mangels Beihilfengesuch beim zuständigen AMS bzw Erfüllung der Voraussetzungen kann jedoch keine Kurzarbeitsunterstützung gewährt werden. Die Kurzarbeitsunterstützung soll den AN einen Teil des Entgeltverlustes ausgleichen. Sie hat zumindest dem Arbeitslosengeld für die ausfallende Arbeitszeit zu entsprechen und wird vom AG an die von der Kurzarbeit betroffenen AN ausbezahlt. Während der Kurzarbeit und einer anschließenden Behaltezeit darf der Beschäftigtenstand nicht reduziert werden.

Zur Bewältigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Zusammenhang mit COVID-19 wurden in § 37 b Abs 7 AMSG (Art 6 COVID-19-FondsG) Anpassungen – insbesondere bezüglich erhöhter Pauschalsätze – vorgenommen. Weiters ist die bisherige Bundes-RL AMF 16-2018 rückwirkend mit 1.3.2020 außer Kraft getreten. Vorübergehend gilt die Bundes-RL KUA-COVID-19. Mit 1.7.2021 ist die reduzierte Kurzarbeitsphase V in Kraft getreten.

Phase V

Die Phase IV der Kurzarbeit ist mit 30.6.2021 abgelaufen. Ab 1.7.2021 bis Juni 2022 läuft die Phase V.

Die Nettoersatzraten für die AN bleiben unverändert (90 %, 85 %, 80 %). Die Prozentsätze beziehen sich auf das monatliche Bruttoentgelt vor der Kurzarbeit (90 % bis € 1.700, 85 % bis € 2.685, 80 % bei einem monatlichen Bruttoentgelt bis zur Höchstbeitragsgrundlage und 100 % bei Lehrlingen). Die Bemessungsgrundlage ist seit 1.10.2020 in jenem Ausmaß zu erhöhen, wie der Lohn bzw das Gehalt ohne Kurzarbeit zu erhöhen wäre.

Die Förderung entspricht der bisherigen Höhe²⁰ abzüglich 15 %. Diese Vorgaben gelten für alle Betriebe mit Ausnahme der besonders betroffenen Unternehmen (siehe im Folgenden).

Die Mindestarbeitszeit beträgt 50 % der bisherigen Normalarbeitszeit (Unterschreitungen sind in Ausnahmefällen möglich).

Die Kurzarbeit kann maximal für 24 Monate beansprucht werden.

²⁰ Abgeltung der ausfallenden Arbeitsstunden inklusive aller Lohnnebenkosten und Krankenständen, siehe *Rauch*, Arbeitsrecht 2021, 10.