

## Von Remote zur Präsenz – Beendigung von Telearbeit

Rechtslage nach der AVRAG-Novelle 2024

JOHANNES WINKLER\*)



Nach Homeoffice(-Experimenten) während der Pandemie ist mittlerweile vielfach Ernüchterung eingetreten. Dennoch erleben wir keine eindeutige Renaissance maximaler Präsenz im Betrieb. Mit 1. 1. 2025<sup>1)</sup> wurden die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für Arbeit im Homeoffice dahingehend erweitert, dass verschiedenste Formen der unternehmensexternen Telearbeit, zB in Coworking-Spaces oder Nebenwohnsitzen von Arbeitnehmern,<sup>2)</sup> mitumfasst sind. Die Neufassung des § 2h Abs 2 AVRAG gestattet, dem Arbeitnehmer hinsichtlich der „*Örtlichkeiten* [Mehrzahl!] *der Erbringung der Arbeitsleistung*“ eigenes Ermessen einzuräumen. Dies beinhaltet (bei entsprechender Gestaltung der Vereinbarung) die Möglichkeit, den dauerhaften Ort

der Arbeitsleistung einseitig zu ändern.

Wer maximale örtliche und räumliche Flexibilität anstrebt, will Telearbeit auch flexibel beenden können (von Remote zur Präsenz). Was diesbezügliche Gestaltungsmöglichkeiten betrifft, wurde zwar der Wortlaut des § 2h Abs 4 AVRAG unverändert beibehalten, dennoch sind Änderungen eingetreten. Nachstehend ein Überblick zu Varianten der Beendigung von Telearbeit unter Berücksichtigung allfälliger Änderungen durch die Neuregelung ab 1. 1. 2025.

### 1. Fristablauf

Gemäß § 2h Abs 4 Satz 2 AVRAG kann die Vereinbarung eine Befristung der Telearbeit unabhängig davon beinhalten, ob das Dienstverhältnis insgesamt unbefristet oder befristet vereinbart wurde. Im Rahmen eines befristeten Dienstverhältnisses (zB auf drei Jahre) kann eine kürzere Frist (zB sechs Monate) für Telearbeit vereinbart werden; nach Ablauf der letztgenannten Frist gilt ein neuer Dienstort, im Zweifel der Standort des Betriebs. Kettenbefristungen von Telearbeit sind mE zulässig, zumal nicht die Gefahr der Umgehung zwingenden Gesetzesrechts, insbesondere zwingender Kündigungsschutzbestimmungen,<sup>3)</sup> besteht; eine Einschränkung ergibt sich lediglich aus der gesetzlichen einmonatigen Mindestfrist für Kündigungen,<sup>4)</sup> sodass die aneinandergereihten Befristungen jeweils die Dauer eines Monats nicht unterschreiten dürfen.

### 2. Teilkündigung

Arbeitsrechtliche Teilkündigungen waren vor Inkrafttreten von § 2h AVRAG mit 1. 4. 2021<sup>5)</sup> nur bei entsprechender Vereinbarung oder besonders eigenständigen Vertragsinhalten innerhalb eines Arbeitsverhältnisses zulässig. Waren diese Voraussetzungen nicht erfüllt, musste das gesamte Arbeitsverhältnis gekündigt werden.<sup>6)</sup>

Im Fall von Telearbeit erklärt der Gesetzgeber die Vereinbarung spezieller „*Kündigungsregelungen*“ ausdrücklich für zulässig: Eine Teilkündigung von Telearbeit ohne wichtigen Grund<sup>7)</sup> setzt voraus, dass eine Kündigungsregelung gemäß § 2h Abs 4 Satz 2 AVRAG vereinbart wurde. Die Beendigungsmöglichkeiten durch Kündigung des Arbeit-

\*) Mag. Dr. Johannes Winkler ist Rechtsanwalt in Linz.

1) BGBl I 2024/110.

2) ErlRV 2597 BlgNR 27. GP.

3) Zur Auflösung aus wichtigem Grund gleich unten Pkt 2.

4) Dazu gleich unten.

5) BGBl I 2021/61.

6) ZB Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm Arbeitsrecht<sup>3</sup> (2018) § 20 AngG Rz 95 ff.

7) Zur Auflösung aus wichtigem Grund unten Pkt 4.

gebers ohne wichtigen Grund dürfen nicht flexibler sein als im Fall einer Kündigung bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, was aus einem Größenschluss<sup>8)</sup> abzuleiten ist: Wenn der Gesetzgeber selbst bei Vorliegen eines wichtigen Grundes die Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist verlangt,<sup>9)</sup> dann ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes zumindest dieselbe Frist einzuhalten hat.<sup>10)</sup> Aus dem Fristengleichheitsgebot<sup>11)</sup> ist abzuleiten, dass dem Arbeitnehmer bei einer Kündigungsregelung gemäß § 2h Abs 4 Satz 2 AVRAG zumindest gleiche (oder größere) Flexibilität wie dem Arbeitgeber eingeräumt werden muss. Das betrifft nicht nur die Kündigungsfristen, sondern auch die Kündigungstermine.<sup>12)</sup>

An meinem Standpunkt, dass der allgemeine Kündigungsschutz gemäß §§ 105 bis 107 ArbVG auf Teilkündigungen nicht anzuwenden ist,<sup>13)</sup> hat sich aufgrund der Gesetzesnovelle BGBl I 2024/110 nichts geändert: Arbeitsrechtliche Teilkündigungen können gemäß § 879 ABGB wegen „Unbilligkeit“ nichtig sein; sie sind jedoch (im Unterschied zu Änderungskündigungen,<sup>14)</sup> die letztlich das gesamte Dienstverhältnis zur Auflösung bringen können) niemals gemäß § 105 ArbVG anfechtbar.<sup>15)</sup>

Regelungen zu einer Teilkündigung von Telearbeit dürfen auch Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein (§ 97 Abs 1 Z 27 iVm Z 22 ArbVG). Dies unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Gesetzgeber den Parteien der BV die Festlegung eines „Rückkehrrechts“ vom Homeoffice einräumen wollte.<sup>16)</sup>

### 3. Änderungskündigung

Im Unterschied zu einer Teilkündigung wird durch eine Änderungskündigung das gesamte Arbeitsverhältnis aufgelöst, es sei denn, die Änderungskündigung tritt (im Sinn einer auflösenden Bedingung) außer Kraft, weil eine Änderungsvereinbarung (IM Hinblick auf Telearbeit) zustande kommt. Änderungskündigungen sind grundsätzlich gemäß §§ 105 bis 107 ArbVG anfechtbar. Was jedoch den in Praxis häufigsten Anfechtungsgrund betrifft, nämlich Sozialwidrigkeit gemäß § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG, wird eine Kündigungsanfechtung des Arbeitnehmers häufig daran scheitern, dass wesentliche Interessen seinerseits nicht ausreichend beeinträchtigt werden, weil die (durch die Änderungskündigung bezweckte) Verlängerung des täglichen Arbeitsweges zumutbar erscheint.<sup>17)</sup> Abhilfe kann dem Arbeitnehmer der betriebsverfassungsrechtliche Versetzungsschutz gemäß § 101 ArbVG verschaffen, wonach wegen Verschlechterung der „sonstigen“ Arbeitsbedingungen (Verlängerung des Arbeitsweges) auch im Fall einer Änderungs- oder Teilkündigung eine Zustimmung des Betriebsrats erforderlich ist.<sup>18)</sup>

Im Fall eines vereinbarten Kündigungsrechts entsprechend § 2h Abs 4 Satz 2 AVRAG oder bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gemäß § 2h Abs 4 Satz 1 AVRAG könnte auch eine Teilkündigung in Form einer (auflösend bedingten) Änderungskündigung erklärt

<sup>8)</sup> Dullinger, Vertragsgestaltung bei der Einführung und Ausgestaltung von Homeoffice, ZAS 2021, 187 (Pkt E.2.).

<sup>9)</sup> Dazu unten Pkt 5.

<sup>10)</sup> Zuletzt Gerhartl, Homeoffice vs remote working, ecolex 2024, 431 (Pkt C.1.c.); Gogola/Trinko, Rücktritt von der Homeoffice-Vereinbarung, DRdA-InfAS 2023, 66 (Pkt 2.); Hugerl/Hausen, Beendigungsmöglichkeit für Vereinbarungen über Homeoffice und mobiles Arbeiten, ARD 6759/4/2021, Pkt 2.; Dullinger, ZAS 2021, 187 (Pkt E.2.); aA Hitz/Schrenk, Homeoffice 2021, ASoK 2021, 122 (Pkt 9.2.).

<sup>11)</sup> § 20 Abs 4 Satz 2 AngG.

<sup>12)</sup> Burger in Reissner, AngG<sup>4</sup> (2023) § 20 Rz 44.

<sup>13)</sup> Winkler, Allgemeiner Kündigungsschutz bei Teilkündigung? ecolex 2021, 945 mwN.

<sup>14)</sup> Dazu gleich unten.

<sup>15)</sup> Winkler, ecolex 2021, 945 (insbesondere letzter Satz [„Schlussstrich“]).

<sup>16)</sup> Zuletzt Gerhartl, Regelung der Rahmenbedingungen zum Homeoffice durch Betriebsvereinbarung, ARD 6798/6/2022, unter Berufung auf die Gesetzesmaterialien.

<sup>17)</sup> Wolliger in Neumayr/Reissner, ZellKomm Arbeitsrecht<sup>3</sup> (2018) § 105 ArbVG Rz 167.

<sup>18)</sup> Trost in Felten/Trost, Homeoffice (2021) 375; Auer-Mayer in Köck, Der Homeoffice-Kommentar (2021) 76.

werden, zB im Fall der Nichteinigung hinsichtlich der Tragung von unerwarteten Zusatzkosten, die im Verlauf von Telearbeit entstehen können.<sup>19)</sup>

### 4. Auflösung aus wichtigem Grund

Gemäß § 2h Abs 4 Satz 1 AVRAG ist auch bei Vorliegen eines wichtigen Auflösungsgrunds eine einmonatige Kündigungsfrist einzuhalten. Ein Teil der Lehre orientiert sich an diesem (mE wohl eindeutigen) Gesetzeswortlaut und verneint, dass es „besonders“ wichtige Auflösungsgründe geben könne, die es rechtfertigen, die Vereinbarung zur Telearbeit fristlos aufzulösen.<sup>20)</sup> Ein anderer Teil der Lehre<sup>21)</sup> vertritt (mit mE unzureichenden Argumenten), dass es Fälle geben könne, in denen die Homeoffice- (bzw nunmehr Telearbeits-)Vereinbarung fristlos aufgelöst werden dürfe. Dabei geht es insbesondere um Fälle der Unbenützbarkeit der Wohnung wegen Brand, Wasserschäden und dergleichen.

Den Gesetzesmaterialien sind keine Hinweise für einen (ausnahmsweisen) Entfall der einmonatigen Frist zu entnehmen. Ist einem Arbeitnehmer in einem speziellen Fall die Einhaltung der einmonatigen Kündigungsfrist gemäß § 2h Abs 4 Satz 1 AVRAG (scheinbar) „unzumutbar“, hat er mE dennoch – entsprechend dem klaren Gesetzeswortlaut – diese Frist einzuhalten; er kann jedoch im Sinn von *Auer-Mayer*<sup>22)</sup> einen Dienstverhinderungsgrund und Entgeltfortzahlung gemäß § 8 Abs 3 AngG ab Beginn der einmonatigen Kündigungsfrist geltend machen, wenn ihm nicht sofort ein geeigneter Ersatzarbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird. Allerdings ist in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen, dass die Dauer der Entgeltfortzahlung gemäß § 8 Abs 3 AngG nach hA mit einer Woche beschränkt ist.<sup>23)</sup>

Was die restliche Dauer der vom Arbeitnehmer eingehaltenen einmonatigen Kündigungsfrist betrifft, so ist ein Unterbleiben der Telearbeit meist nicht der Sphäre des Dienstgebers zuzurechnen, sodass dem Arbeitnehmer keine Entgeltfortzahlung gemäß § 1155 ABGB gebührt. Arbeitgeber, die mit längerer unbezahlter Freizeit oft generell „keine Freude“ haben, werden insbesondere in Katastrophenfällen (zB Brandschäden) meist gewillt sein, eine einvernehmliche Regelung herbeizuführen, die ein möglichst „nahtloses“ Weiterarbeiten gewährleistet und einen Entgeltverlust des Arbeitnehmers somit vermeidet.

Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang, dass die Fürsorgepflicht<sup>24)</sup> des Arbeitgebers nach hA auch vermögensrechtliche Interessen des Arbeitnehmers umfasst.<sup>25)</sup> Wurde ein Arbeitnehmer zB Opfer eines Wohnungsbrands und erklärt dieser, bereits nach Auslaufen der einwöchigen Entgeltfortzahlung gemäß § 8 Abs 3 AngG im Betrieb arbeitsbereit zu sein, so könnte die Verweigerung dieses Wunsches den Arbeitgeber wegen Verletzung der Fürsorgepflicht im Hinblick auf einen Entgeltverlust des Arbeitnehmers schadenersatzpflichtig machen, wenn eine Interessenabwägung<sup>26)</sup> zu seinen Lasten ausfällt, weil zB ein Ersatzarbeitsplatz im Betrieb rasch und leicht organisierbar gewesen wäre.

Im Ergebnis wird in vielen Fällen Entgeltfortzahlung für die Dauer der vollen Kündigungsfrist gemäß § 2h Abs 4 Satz 1 AVRAG zu leisten sein. Dies unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer seinen Wunsch, in den Betrieb zurückzukehren, zeitgerecht bekannt gibt und die Schadensminderungspflicht nicht verletzt. Diese Ausführungen gelten

<sup>19)</sup> Vgl zur Problematik *Gogola/Trinko*, DRdA-Inf 2023, 66 (Pkt 2.).

<sup>20)</sup> ZB *Auer-Mayer in Köck*, Homeoffice, § 2h AVRAG Rz 183.

<sup>21)</sup> ZB *Trost in Felten/Trost*, Homeoffice (2021) 384 f.

<sup>22)</sup> *Auer-Mayer in Köck*, Homeoffice, § 2h AVRAG Rz 184.

<sup>23)</sup> *Burger in Reissner*, AngG<sup>4</sup>, § 8 Rz 95.

<sup>24)</sup> § 18 AngG; § 1157 ABGB.

<sup>25)</sup> *Naderhirn in Reissner*, AngG<sup>4</sup> (2023) § 18 Rz 38 ff mwN.

<sup>26)</sup> RIS-Justiz RS0054865.

jedenfalls bei strikten (Homeoffice-)Vereinbarungen, bei denen der Arbeitnehmer kein Recht/keine Pflicht hat, zB in einen Coworking-Space „auszuweichen“.

In welchen Fällen kommt nun die (fristgebundene) vorzeitige Vertragsauflösung gemäß § 2h Abs 4 Satz 1 AVRAG zur Anwendung? Die Materialien<sup>27)</sup> definieren arbeitgeberseitig (ähnlich wie im Zusammenhang mit der früheren Homeoffice-Regelung) wesentliche Veränderungen der betrieblichen Erfordernisse als wichtigen Grund gemäß § 2h Abs 4 Satz 1 AVRAG. Was wichtige Auflösungsgründe des Arbeitnehmers betrifft, so stellen die Gesetzesmaterialien nunmehr auf „wesentliche Veränderungen der Situation der Arbeitnehmerin [...] (z.B. Wohnsituation oder Verfügbarkeit eines Coworking-Spaces)“ ab.

Wenn die Vereinbarung zur Telearbeit dem Arbeitnehmer Ermessen bei der Änderung seines Arbeitsorts einräumt, dann wird dadurch das Auflösungsrecht des Arbeitnehmers aus wichtigem Grund wesentlich eingeschränkt: Vorrangig hat er von einem zumutbaren Wechsel des Arbeitsorts Gebrauch zu machen. Erweist sich die Wohnsituation (zB wegen Familienzuwachs) plötzlich als mit der Arbeitsleistung unvereinbar, dann ist ein Ausweichen in einen Coworking-Space (jedenfalls innerhalb eines Ballungsraums, wo ein solcher zur Verfügung steht) vorrangig. Ist umgekehrt ein Coworking-Space nicht mehr verfügbar, dann hat der Arbeitnehmer (bei entsprechend offener Gestaltung der Vereinbarung) die Möglichkeit, ins Homeoffice zu wechseln, sofern dies zumutbar ist; die vorzeitige Auflösung der Vereinbarung aus wichtigem Grund scheidet in diesen Fällen aus, weil es sich um die Ultima Ratio handelt.

Die von *Auer-Mayer*<sup>28)</sup> dargestellten, arbeitnehmerseitigen, *nicht* die Wohnsituation betreffenden Gründe zur vorzeitigen Auflösung der Vereinbarung aus wichtigem Grund sind nach Inkrafttreten der Gesetzesnovelle BGBl I 2024/110 nach wie vor relevant.

Was die arbeitgeberseitigen wichtigen Auflösungsgründe betrifft, so ist zu beachten, dass die Materialien mit „wesentlichen Veränderungen der betrieblichen Erfordernisse“ wohl keine Umstände meinen, die die individuelle Arbeitsweise des Arbeitnehmers im Rahmen von Teleworking betreffen und auch nicht die subjektive Zufriedenheit der Vorgesetzten mit der Arbeitsleistung ansprechen. Ebenso wenig sind Fälle eines objektivierbaren Leistungsabfalls im Homeoffice gemeint: Die betrieblichen Erfordernisse (Anforderungen an die Arbeitsleistung) bleiben die gleichen, ob der Arbeitnehmer diesen Anforderungen nun im Homeoffice besser oder schlechter entspricht. Vielmehr sind mit „wesentlichen Veränderungen der betrieblichen Erfordernisse“ Fälle gemeint, in denen der Arbeitnehmer dringend im Betrieb benötigt wird, etwa wegen Erweiterung des Betriebsstandorts oder Ausscheidens anderer Arbeitnehmer<sup>29)</sup> oder weil dies aufgrund einer vereinbarten Verwendungsänderung der Fall ist.

Wenn man dem Wechsel zwischen zulässigen Varianten von Telearbeit richtigerweise den Vorrang vor einer vorzeitigen Auflösung der Telearbeit aus wichtigem Grund einräumt, ist zu beachten, dass die dispositive<sup>30)</sup> Aufwandersatzregelung des § 1014 ABGB nicht durch eine unflexible<sup>31)</sup> Pauschalierungsregelung ersetzt werden sollte. Orientiert sich eine derartige Pauschale zB an den Kosten, die dem Arbeitnehmer für eine Arbeit in einem Coworking-Space laufend in Rechnung gestellt werden, und wechselt der Arbeitnehmer zulässigerweise ins Homeoffice, wird der Arbeitgeber wohl eine Einigung über eine Neubemessung der Pauschale anstreben. Im umgekehrten Fall wird die Initiative zur Neubemessung vom Arbeitnehmer ausgehen, wenn ihm erhebliche Zusatzkosten entstehen, weil er vom Homeoffice in einen Coworking-Space wechselt.

<sup>27)</sup> ErlRV 2597 B1gNR 27. GP zu § 2h AVRAG.

<sup>28)</sup> *Auer-Mayer* in *Köck*, Homeoffice, § 2h AVRAG Rz 189 (Abs 2).

<sup>29)</sup> *Auer-Mayer* in *Köck*, Homeoffice, § 2h AVRAG Rz 190.

<sup>30)</sup> Nur im Hinblick auf die digitalen Arbeitsmittel schreibt § 2h Abs 3 AVRAG einseitig zwingend (§ 16 AVRAG) entweder eine Bereitstellung durch den Arbeitgeber oder angemessenen Kostenersatz vor.

<sup>31)</sup> Eine flexible Pauschalierungsregelung kann zB eine auflösend bedingte Pauschale beinhalten.

Sollte in diesen Fällen keine Einigung über eine Neubemessung der Pauschale zustande kommen, ist man gut beraten, wenn man (in Erweiterung der gesetzlichen Beendigungsmöglichkeit aus wichtigem Grund) eine Beendigungsregel gemäß § 2h Abs 4 Satz 2 AVRAG vereinbart hat, um nicht das gesamte Dienstverhältnis auflösen zu müssen. Eine Vertragsauflösung aus wichtigem Grund, weil eine vereinbarte Pauschale sich neuerdings als unzulänglich erweist, ist normalerweise nicht zulässig; ausnahmsweise ist sie dies jedoch zB in dem Fall, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zulässigerweise<sup>32)</sup> vom Homeoffice in einen Coworking-Space versetzt und sich gleichzeitig weigert, eine vereinbarte Kostenersatzpauschale nach oben hin anzupassen.

### 5. Widerruf

In der Literatur wird einhellig betont, dass durch die Vereinbarung eines Widerrufsvorbehalts die Fristgebundenheit der Vertragsauflösung bei unbefristeten Vereinbarungen (§ 2h Abs 4 AVRAG) nicht umgangen werden darf.<sup>33)</sup> Dabei wurde jedoch in der Lehre anscheinend nicht beachtet, dass die (früher häufigen) „klassischen“ Widerrufsvorbehalte in der Praxis mittlerweile selten geworden sind. Diese Widerrufsvorbehalte wurden mehr und mehr durch Unverbindlichkeitsvorbehalte ersetzt, die vom OGH ausdrücklich für zulässig erklärt werden.<sup>34)</sup>

Im Zusammenhang mit der Einführung der Homeoffice-Regelung des § 2h AVRAG führen die Gesetzesmaterialien aus: Homeoffice soll freiwillig und im Einvernehmen zwischen den Arbeitsvertragspartnern festgelegt und gestaltet werden.<sup>35)</sup> Es darf somit mE vereinbart werden, dass Telearbeit bis auf Weiteres geduldet wird, ohne dass ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf künftige Beibehaltung der Telearbeit entsteht. Eine derartige Vereinbarung ist nicht als (verbindliche) Vereinbarung von Telearbeit gemäß § 2h AVRAG zu qualifizieren, da ein Anspruch auf Telearbeit eine Vereinbarung mit beidseitigem Bindungswillen voraussetzt. Hat der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf Telearbeit, darf er freilich jederzeit verlangen, dass ihm von seinem Arbeitgeber ein regulärer Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird, und er darf (solange die Duldungsvereinbarung betreffend Telearbeit aufrecht ist) jederzeit zwischen regulärer Arbeit und Telearbeit wechseln. Aus Sicht des Arbeitnehmers nachteilig ist, dass er ohne Rechtsanspruch auf Telearbeit vom Arbeitgeber die Einhaltung einer Kündigungsfrist (ein Monat gemäß § 2h Abs 4 Satz 1 AVRAG) nicht verlangen kann, wenn der Arbeitnehmer auf Wunsch des Arbeitgebers künftig im Betrieb arbeiten soll.

Ohne Rechtsanspruch auf Telearbeit sind zwar beide Vertragsparteien extrem flexibel, beiden fehlt jedoch Planungssicherheit. Mit § 2h AVRAG mE unvereinbar wäre, einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Telearbeit auszuschließen, dem Arbeitgeber jedoch einzuräumen, im Rahmen seines Weisungsrechts Telearbeit (bis auf Weiteres) anzuordnen: Eine Anordnungsbefugnis „bis auf Weiteres“ darf jedenfalls nicht dazu führen, dass die mindestens einmonatige Kündigungsfrist gemäß § 2h Abs 4 AVRAG umgangen wird.

### 6. Wegfall der Geschäftsgrundlage

Zumal die Auflösung eines Vertrags wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage *Ultima Ratio* sein soll (und aufgrund der vom Gesetzgeber vorgesehenen Möglichkeiten zur Beendigung von Telearbeit), scheidet eine Berufung auf den allfälligen Wegfall der Geschäftsgrundlage aus, um eine Beendigung der Telearbeitsvereinbarung herbeizuführen.<sup>36)</sup>

<sup>32)</sup> Bei vereinbartem Versetzungsvorbehalt und Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung gemäß § 101 ArbVG.

<sup>33)</sup> ZB *Huger/Hausen*, ARD 6759/4/2021, Pkt 4.

<sup>34)</sup> Zuletzt OGH 25. 6. 2021, 8 ObA 33/21t.

<sup>35)</sup> IA 1301/A BlgNR 27. GP.

<sup>36)</sup> *Gogola/Trinko*, DRdA-infas 2023, 66 (Pkt 3.).



### Auf den Punkt gebracht

Ein wichtiger Grund, der den Arbeitnehmer zur vorzeitigen Auflösung der Telearbeitsvereinbarung gemäß § 2h Abs 4 Satz 1 AVRAG berechtigt, wird seltener vorliegen, wenn dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt wurde, den Ort der Telearbeit zu wechseln. Ein Recht, die Telearbeitsvereinbarung aus einem „besonders“ wichtigen Grund ohne Einhaltung der einmonatigen Kündigungsfrist gemäß § 2h Abs 4 Satz 1 AVRAG aufzulösen, existiert nicht. Vertragsparteien, die größtmögliche Flexibilität anstreben, haben die Möglichkeit, im Zusammenhang mit Telearbeit einen Unverbindlichkeitsvorbehalt<sup>37)</sup> zu vereinbaren.

---

<sup>37)</sup> Dazu oben Pkt 5.

---

## Die „Zusatzpension“ für erwerbstätige Pensionisten

### Auswirkungen der Übernahme von Teilen des Versicherungsbeitrags durch den Bund

PETER MASKA\*)



Erwerbstätigen Pensionsbeziehern gebührt eine „Zusatzpension“ in der Form eines besonderen Höherversicherungsbeitrags. Für dessen Bemessung sind die Beiträge zur Pensionsversicherung relevant, wobei Teile davon seit dem 1. 1. 2024 vom Bund getragen werden.

#### 1. Überblick

Wird neben dem Bezug einer Alterspension infolge Erreichens des Regelpensionsalters eine Erwerbstätigkeit ausgeübt, die die Pflichtversicherung nach dem ASVG oder nach dem GSVG oder nach dem BSVG begründet, gebührt dem Versicherten ein besonderer Höherversicherungsbeitrag.<sup>1)</sup>

Er gebührt ab jenem Kalenderjahr, das dem Kalenderjahr der Aufnahme der Erwerbstätigkeit folgt, und wird für jedes weitere Kalenderjahr der Erwerbstätigkeit neu festgesetzt. Die daraus zustehende Leistung gebührt ab dem der erstmaligen Festsetzung des besonderen Höherversicherungsbeitrags folgenden Kalenderjahr; sie ändert sich entsprechend der jeweiligen Neufestsetzung des besonderen Höherversicherungsbeitrags.<sup>2)</sup> Damit führt die pflichtversicherte Erwerbstätigkeit des Pensionsbeziehers (hier: im Jahr 2024) im zweitfolgenden Kalenderjahr (hier: 2026) zu einer Erhöhung seiner Pension.

#### 2. Bemessung der Beiträge zum besonderen Höherversicherungsbeitrag

Für die Bemessung des besonderen Höherversicherungsbeitrags sind die aufgrund einer Pflichtversicherung geleisteten Beiträge zur Pensionsversicherung, die auf die versicherte Person und ihren Dienstgeber entfallen, mit einem Faktor zu vervielfachen.<sup>3)</sup> Klarheit besteht damit bei Pensionsbeziehern, die eine unselbständige Erwerbstätigkeit ausüben.

\*) Mag. Peter Maska ist Mitarbeiter der Abteilung Rechts- und Wettbewerbspolitik der Wirtschaftskammer Wien.

<sup>1)</sup> § 248c Abs 1 Satz 1 ASVG bzw § 143 Abs 1 Satz 1 GSVG bzw § 134 Abs 1 BSVG.

<sup>2)</sup> § 248c Abs 3 ASVG bzw § 143 Abs 3 GSVG bzw § 134 Abs 3 BSVG.

<sup>3)</sup> § 248c Abs 2 Satz 1 ASVG bzw § 143 Abs 2 Satz 1 GSVG bzw § 134 Abs 2 Satz 1 BSVG.