
808/A XXVIII. GP

Eingebracht am 26.03.2026

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

ANTRAG

der Abgeordneten Markus Koza, Freundinnen und Freunde

betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch, das Angestelltengesetz und das Landarbeitsgesetz abgeändert werden

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch, das Angestelltengesetz und das Landarbeitsgesetz abgeändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches

Das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2025, wird wie folgt geändert:

- 1. In § 879 Abs. 2 wird am Ende der Z 4 der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 5 angefügt:*

„5. wenn die Möglichkeit einer Verjährung oder des Verfalls von Forderungen der Dienstnehmer wegen des Entgelts und des Auslagenersatzes aus den Dienstverträgen von Hilfsarbeitern, Tagelöhnern, Dienstboten und allen Privatbediensteten von weniger als drei Jahren (§1486 ABGB) vereinbart wird.“

- 2. In § 1486 erhält der bisherige Regelungsinhalt die Absatzbezeichnung „(1)“ und wird nach Absatz 1 (neu) folgender Absatz 2 angefügt:*

„(2) Eine Möglichkeit der Verjährung oder des Verfalls von Forderungen der Dienstnehmer wegen des Entgelts und des Auslagenersatzes aus den Dienstverträgen von Hilfsarbeitern, Tagelöhnern, Dienstboten und allen

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Privatbediensteten innerhalb einer Frist von weniger als drei Jahren (§1486 ABGB) kann nicht rechtswirksam vereinbart werden.“

3. In § 1154 wird nach Absatz 3 folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Der Anspruch auf Entgelt kann innerhalb einer Frist von weniger als drei Jahren (§1486 ABGB) nicht verfallen oder verjähren. Eine davon abweichende Regelung kann nicht rechtswirksam vereinbart werden.“

Artikel 2

Änderung des Angestelltengesetzes

Das Angestelltengesetz (AngG), BGBl. Nr. 292/1921, zuletzt geändert durch das BGBl. I Nr. 11/2024, wird wie folgt geändert:

1. In § 9a erhält der bisherige Regelungsinhalt die Absatzbezeichnung „(1)“ und es wird nach Absatz 1 (neu) folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Der Anspruch auf Entgelt kann innerhalb einer Frist von weniger als drei Jahren (§1486 ABGB) nicht verfallen oder verjähren. Eine davon abweichende Regelung kann nicht rechtswirksam vereinbart werden.“

Artikel 3

Änderung des Landarbeitsgesetzes

Das Landarbeitsgesetz 2021, BGBl. I Nr. 78/2021, zuletzt geändert durch das BGBl. I Nr. 111/2025, wird wie folgt geändert:

1. In § 14 wird nach Absatz 7 folgender Absatz 8 angefügt:

„(8) Der Anspruch auf Entgelt kann innerhalb einer Frist von weniger als drei Jahren (§1486 ABGB) nicht verfallen oder verjähren. Eine davon abweichende Regelung kann nicht rechtswirksam vereinbart werden.“

Begründung:

Das Unterlaufen der gesetzlichen Bestimmung zur Verjährung von Lohn- und Gehaltsansprüchen durch deutlich kürzer gehaltene Verfallsfristen beschäftigt regelmäßig die Gerichte und ist regelmäßig zum Nachteil der Arbeitnehmer:innen. Der vorliegende Gesetzesvorschlag schafft Rechtssicherheit für Arbeitnehmer:innen wie

Dienstgeber:innen, da klargestellt wird, dass Ansprüche auf Löhne und Gehälter vor Ablauf von drei Jahren nach ihrem Entstehen weder verjähren noch verfallen können.

Der historische Gesetzgeber hat sehr bewusst im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch festgelegt, dass Ansprüche von Arbeitnehmer:innen auf Bezahlung von Löhnen und Gehältern nach drei Jahren verjähren. Er ist davon ausgegangen, dass – anders als bei Wertsachen, Häusern oder Grundstücken, die in der Regel während einer Verjährungsfrist von dreißig Jahren durchgängig rein physisch existieren – Lohnaufzeichnungen oder die Erinnerung an die konkrete Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen nicht über einen derart langen Zeitraum gesichert bzw. verfügbar bleiben. Mit dieser Begründung wurde eine Verjährungsfrist von drei Jahren festgelegt.

In den letzten Jahrzehnten sind zur Umgehung des Verbots einer früheren Verjährung in Arbeitsverträgen zunehmend Klauseln aufgenommen worden, die zwar keine Verjährung, dafür aber einen Verfall der Ansprüche nach deutlich unter drei Jahren liegenden Fristen festschrieben. Da es – anders als zur Frage der Verjährung – im Gesetz keine ausdrückliche Festlegung zu Verfallsfristen und damit auch keine zu einem Ausschluss eines möglichen Verfalls vor Verjährung gibt, entwickelte sich eine uneinheitliche Judikatur: Die Möglichkeit der Vereinbarung eines Verfalls von Lohn- und Gehaltsansprüchen wurde vom OGH grundsätzlich bejaht, da es keine Bestimmung gibt, die eine derartige Vereinbarung ausdrücklich ausschließt. Nachfolgende gerichtliche Entscheidungen schränkten diese Möglichkeit jedoch insofern deutlich ein, als besonders kurze Verfallsfristen von nur zwei oder drei Monaten als sittenwidrig erkannt oder bereits nach dem Vertragswortlaut als verfallen angenommene Ansprüche gegen andere Forderungen des (ehemaligen) Dienstgebers gegengerechnet wurden.

Für Arbeitnehmer:innen ist es allerdings weitgehend irrelevant, ob ihre Ansprüche gegen Dienstgeber:innen verfallen oder verjähren. Das Ergebnis gestaltet sich immer gleich: Mit der Annahme, dass zwingende Arbeitnehmer:innen-Ansprüche – also gesetzlich verbrieftete Rechte, auf die auch vertraglich nicht verzichtet werden kann – verfallen können, noch bevor sie verjähren, werden Arbeitnehmer:innen um ihnen zustehende Löhne und Gehälter gebracht und haben Leistung ohne entsprechend vereinbartes bzw. ihnen zustehendes Entgelt erbracht.

Immer wieder ins Treffen geführte Gründe für von gesetzlichen Verjährungsfristen abweichende kürzere Verfallsfristen – wie etwa Probleme bei der Sicherstellung von Zeitaufzeichnungen, Unterlagen und Beweismitteln zur Geltendmachung von Ansprüchen – sind technisch wie historisch überholt: in Zeiten der Digitalisierung, der üblicherweise bargeldlosen Zahlung und gesetzlich vorgesehenen mehrjährigen Behaltefristen von Belegen sowie einer Verpflichtung zur monatlichen elektronischen Meldung von Versicherungsdaten und Gehaltsdaten an die Sozialversicherung liegen alle für eine Geltendmachung von Ansprüchen innerhalb dreier Jahre notwendigen Daten und Beweise vor. Falls dem nicht so ist, liegt eine strafbare Handlung von Dienstgeberseite vor. Das Problem eines angeblichen „Beweisnotstandes“ stellt sich

damit heute ungleich geringer dar, als dass es von Verjährungsfristen abweichende kürzere Verfallsfristen rechtfertigen würde.

Mit dem vorliegenden Gesetzesantrag wird klargestellt, dass Ansprüche auf Löhne und Gehälter jedenfalls drei Jahre lang weder verjähren noch verfallen können. Weil die Annahme der Zulässigkeit kürzerer Verfallsfristen bisher nicht mit Bezug auf eine konkrete Bestimmung, sondern ausschließlich mit dem Fehlen einer solchen begründet werden konnte, wird die Aufnahme der jeweils gleichen Klarstellung in allen die Verjährung oder den möglichen Verfall von Entgeltansprüchen betreffenden Stellen vorgeschlagen. Ziel ist es, die Ansprüche der Arbeitnehmer:innen zu schützen, die in der Früh aufstehen, in die Arbeit gehen, Gesellschaft und Wirtschaft in Gang halten und für die erbrachte Leistung ein entsprechendes Einkommen beziehen.

Hinsichtlich Folgen auf die budgetäre Situation hat vorliegender Gesetzesvorschlag keinerlei negative Auswirkungen. Im Gegenteil sichert die ausreichende zeitliche Möglichkeit der Geltendmachung finanzieller Ansprüche nicht nur Einkommen der betroffenen Arbeitnehmer:innen, sondern auch entsprechende Einnahmen aus Lohnsteuer und lohnbezogenen Abgaben für die öffentliche Hand und die Sozialversicherungsträger. Die Umsetzung schafft aber auch Wettbewerbsgerechtigkeit unter den Unternehmen, weil Betriebe, die sich auf Kosten der Arbeitnehmer:innen ein Körbergeld und im Wettbewerb mit anderen Unternehmen einen unseriösen Vorteil verschaffen, an diesem wettbewerbsverzerrenden Verhalten gehindert werden.

In formeller Hinsicht wird die Zuweisung an den Ausschuss für Arbeit und Soziales vorgeschlagen.