

Thema: PHH Rechtsanwält:innen GmbH

Autor: Von Jennifer Corazza

PHH
RECHTSANWÄLTE

Neue Regeln und viele Fragezeichen

Rechtlich. 2026 treten neue Gesetze in Kraft, die mehr Kontrolle für Unternehmen, aber auch mehr Schutz für Dienstnehmer bringen – und die dazu führen können, dass man sich häufiger vor Gericht trifft.

Von Jennifer Corazza

Die Bildungskarenz hat ausgedient, der Zuverdienst bei geringfügiger Arbeit wird eingeschränkt, die Teilpension kommt und drängt das gängige Altersteilzeit-Modell zurück. Mit dem neuen Jahr gibt es viele sozialpolitische Verschärfungen, die Menschen länger im Erwerbsleben halten oder motivieren sollen, insgesamt mehr zu arbeiten. Parallel werden Arbeitsbedingungen aufgebessert. Freie Dienstnehmer sind künftig arbeitsrechtlich stärker geschützt, genauso wie Arbeitnehmer, die extremer Hitze ausgesetzt sind (Stichwort: neue Hitzeschutzverordnung). Außerdem wird die Arbeitswelt deutlich transparenter – etwa was Arbeitszeiten anbelangt (siehe *Kasten unten*) und das Gehalt.

Die meisten dieser Neuerungen sind schon per Gesetz definiert, aber nicht alle. Wo es die meisten Unklarheiten gibt und warum gerichtliche Verfahren heuer zunehmen werden, analysiert Nicolaus Mels-Colloredo der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PHH Rechtsanwält:innen. Er ist Arbeitsrechtsexperte und vertritt vorwiegend mittlere und große Unternehmen.

Anders in Pension gehen

Bei der Neuregelung von Pensionen ist eigentlich alles klar. Die Teilpension ist eine neue Kombination aus Erwerbsarbeit und Pension, für Personen, die bereits einen Anspruch auf die Pension haben. Das Eintrittsalter für die Korridorpension steigt schrittweise und die Altersteilzeit kann, wenn überhaupt, nur mehr kürzer in Anspruch genommen werden.

Fragezeichen gibt es dennoch viele auf der Arbeitnehmer-, aber auch Arbeitgeberseite. „Für den Einzelnen ist

schwierig zu wissen, was das beste Modell ist“, sagt Mels-Colloredo. Denn das Thema war schon komplex und scheint noch komplexer, solange sich das neue System bei Auskunftgebern wie Personalverrechnern und HR-Abteilungen noch nicht etabliert hat. Der Anwalt stellt sich deshalb auf einen hohen Beratungsbedarf ein. „Man muss ehrlicherweise sagen: Hier trifft sich der Arbeitsrechtler mit dem Steuerberater. Die zwei müssen gut zusammenarbeiten.“ Der Vorteil: Gesetzlich ist bereits alles geregelt. Anders als bei einem anderen Thema, auf das sich die Jobwelt einstellen muss.

Transparente Gehälter

Seit drei Jahren bahnt sich ein besonderes Datum an: Der 7. Juni 2026. Ab diesem Tag muss die Richtlinie zur Entgelttransparenz von den EU-Mitgliedsstaaten in nationales Recht umgesetzt sein. Noch hat Österreich das nicht getan. Hier säumig zu bleiben, hält Anwalt Mels-Colloredo aber für sehr unwahrscheinlich. Immerhin kündigte die Arbeitsministerin Korinna Schumann vergangenen Herbst an, den Gesetzesentwurf im ersten Quartal 2026 in Begutachtung zu schicken. Was dieser berücksichtigen sollte?

Unternehmen ab 100 Mitarbeitern müssen ihre gezahlten Entgelte veröffentlichen und Maßnahmen ergreifen, wenn die Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen fünf Prozent übersteigt. Außerdem sind Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitnehmern individuell Auskunft zu ihrem Gehalt zu geben – ob jemand besser oder schlechter entlohnt ist als ein Kollege in einer vergleichbaren Position. Das bringt eine ordentliche Dynamik ins Spiel, sagt Nicolaus Mels-Colloredo.

In England, wo ähnliche

Richtlinien bereits umgesetzt wurden, sind öffentliche Arbeitgeber vor Gericht gezwungen worden, Entgeltdifferenzen auszugleichen – im großen Stil. Auch in Deutschland gibt es bereits eine Entscheidung des Höchstgerichts, wonach eine Arbeitnehmerin ihre Unterentlohnung erfolgreich eingeklagt hat. Doch es gibt noch ein weiteres Thema, bei dem man sich 2026 häufig bei Gericht antreffen wird, prognostiziert der Anwalt.

Mehr Rechtsstreitereien

Für 2026 kündigte AMS-Chef Johannes Kopf eine leichte Entspannung des Arbeitsmarkts an. Die wirtschaftliche Lage aber bleibt herausfordernd. Wurden 2025 laut Momentum Institut in Österreich rund 8.300 Stellen abgebaut, könnte sich diese Entwicklung auch 2026 fortsetzen – Jobs gestrichen und Kündigungen ausgesprochen werden. Deshalb geht der Anwalt davon aus, sich auch heuer bei Strei-

tigkeiten vermehrt bei Gericht wiederzufinden. Entweder weil sich Betriebe und Gewerkschaften bei Massenkündigungen nicht auf einen Sozialplan einigen können oder betroffene Arbeitnehmer ihre Kündigungen auf Sozialwidrigkeit anfechten.

Auch freie Dienstnehmer, die ihre Verträge ab dem 1. Jänner 2026 abgeschlossen haben, können sich ab sofort auf strengere Kündigungsregelungen berufen. Und sie können – sofern der Arbeitgeber das will – im Kollektivvertrag berücksichtigt werden.

In der Medienbranche habe sich diese Praxis seit 2014 bewährt, erinnert der Anwalt. Damals wurden Arbeitsbedingungen und Honorare für ständig freie Journalisten kollektivvertraglich festgehalten. Ob sich das Konzept jetzt bei

weiteren Branchen durchsetzt, wird sich zeigen. Noch habe kein Mandant von Nicolaus Mels-Colloredo den Wunsch geäußert, freie Mitarbeiter in den KV aufnehmen zu wollen.



Nicolaus Mels-Colloredo
ist Partner bei PHH.

Thema: PHH Rechtsanwalt:innen GmbH

Autor: Von Jennifer Corazza

PHH
RECHTSANWÄLTE



APA/DPA-ZENTRALBILD/JAN WOTAS