

NEWS/KLIENTENINFORMATION

Arbeitsrecht

Mag. Franz J. Kohlbacher

21.11.2025

Die Treuepflicht des Dienstnehmers - was darf er dem Dienstgeber verschweigen, was muss er offenlegen – was sind die Folgen?

Den Arbeitnehmer/Dienstnehmer trifft eine Treuepflicht, die ihn dazu verhält, auf betriebliche Interessen des Arbeitgebers entsprechend Rücksicht zu nehmen. Er hat insbesondere alles zu unterlassen, was den unternehmerischen Tätigkeitsbereich, dessen Organisationswert und dessen Chancen beeinträchtigt und die Interessen des Arbeitgebers zu gefährden geeignet ist. Der konkrete Umfang bzw. die möglichen Folgen einer Verletzung dieser Treuepflicht sind allerdings von den Umständen des Einzelfalls abhängig, was erst kürzlich in einem anschaulichen Fall vom Obersten Gerichtshof (OGH) dargelegt wurde ([OGH 9 ObA 35/25z vom 17.07.2025](#)).

Ein Angestellter war viele Jahre als Mitglied des Vorstands in einem Unternehmen beschäftigt und gleichzeitig privat an einem anderen Unternehmen treuhänderisch beteiligt, obwohl beide Unternehmen in langjähriger Geschäftsbeziehung standen – also ein typischer Fall von Unvereinbarkeit.

Der Dienstgeber, der von der privaten Beteiligung des Vorstands keine Kenntnis hatte, wollte sich von diesem Vorstandsmitglied trennen und bot ihm eine attraktive Auflösungsvereinbarung an, die unter anderem auch eine beträchtliche freiwillige Abfertigung vorsah. Hätte der Dienstgeber von der (hochgradig unvereinbaren) Beteiligung des Dienstnehmers Kenntnis gehabt, hätte er die Auflösungsvereinbarung nicht abgeschlossen, sondern den Dienstnehmer wohl (fristlos) entlassen.

Als dem Dienstgeber in weiterer Folge die verschwiegene Beteiligung des Dienstnehmers doch bekannt wurde, klagte er diesen auf Schadenersatz und Rückzahlung der freiwilligen Abfertigung wegen arglistiger Täuschung. Das Gericht I. Instanz gab dem Klagebegehren statt, das Berufungsgericht hob das Urteil I. Instanz auf und wies das Klagebegehren ab. Die Abweisung wurde schließlich vom OGH letztinstanzlich bestätigt.

Obwohl der Dienstnehmer aufgrund konzerninterner sowie bankrechtlicher und aktienrechtlicher Vorschriften seine Beteiligung während des aufrechten Dienstverhältnisses offenlegen hätte müssen, begründet dies (nach dem Schutzzweck dieser Normen) nach

Ansicht des OGH jedoch keine Pflicht des Dienstnehmers, seinen Dienstgeber vor Abschluss der Auflösungsvereinbarung von einem von ihm (allenfalls) gesetzten Entlassungsgrund in Kenntnis zu setzen und sich damit einer (allenfalls) strafbaren Handlung zu bezichtigen.

Der Oberste Gerichtshof sprach auch bereits in der Vergangenheit aus, dass keine Rechtspflicht des Arbeitnehmers besteht, noch vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber alle diesem bis dahin unbekannt gebliebenen Entlassungsgründe mitzuteilen, weshalb auch das Unterlassen einer Meldung einer Konkurrenzaktivität durch den Arbeitnehmer nicht als rechtswidrig angesehen wurde. Selbst ein grober Verstoß gegen eine Treuepflicht kann für sich allein eine bereits getroffene Auflösungsvereinbarung nicht beseitigen.

Der Entscheidung des OGH kann aber auch entnommen werden, dass der Fall durchaus anders beurteilt werden kann, wenn nicht der Dienstgeber von sich aus sondern der (untreue) Dienstnehmer eine Auflösungsvereinbarung anstrebt und dabei den Dienstgeber durch Verschweigen allfälliger Entlassungsgründe zum Abschluss einer für den Dienstgeber nachteiligen Vereinbarung bewegt.

Zusätzlich ist in diesem Zusammenhang anzumerken, dass die Treuepflicht des Dienstnehmers ganz überwiegend Unterlassungspflichten beinhaltet, die auch außerbetriebliches (!) Verhalten betreffen können, aber unter Umständen auch positive Handlungspflichten, so z.B. die Pflicht, in einem bestimmten Ausmaß Überstunden zu leisten oder ausnahmsweise bei Arbeiten einzuspringen, die nicht zur eigentlichen Arbeitspflicht des Dienstnehmers gehören. Der Umfang der positiven Handlungspflichten ist gemäß der Rechtsprechung des OGH aber eher eng auszulegen.

Zusammenfassung:

Den Arbeitnehmer trifft nicht nur eine Pflicht zur Arbeit, sondern auch eine Treuepflicht (Fremdinteressenwahrungspflicht), die ihn dazu verhält, auf betriebliche Interessen des Arbeitgebers entsprechend Rücksicht zu nehmen. Der Arbeitnehmer hat die betrieblichen Interessen zu respektieren und insbesondere alles zu unterlassen, was den unternehmerischen Tätigkeitsbereich, dessen Organisationswert und dessen Chancen beeinträchtigt. Er hat den Arbeitgeber im Rahmen der Beistandspflicht und Anzeigepflicht vor drohenden Schäden zu warnen und zu deren Beseitigung beizutragen. Eine Pflicht des Dienstnehmers zu einer umfassenden Interessenwahrung, wie sie der Terminus „allgemeine Treuepflicht“ suggerieren könnte, besteht aber nicht ([OGH 9 ObA 46/07s](#)).