



NEUES AUS DEM ARBEITSRECHT

Abteilung Wirtschaft

Kollektives Arbeitsrecht

März 2012

Aus der Rechtsprechung (Arbeitsrecht)

Kündigung wegen langer Krankenstände

Lang andauernde oder häufige Krankenstände können grundsätzlich einen Umstand darstellen, der eine Kündigung, durch die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt werden, rechtfertigen kann. Der Arbeitgeber hat in diesem Fall eine Zukunftsprognose über die weitere Arbeitsfähigkeit des betroffenen Arbeitnehmers anzustellen, die außer von Häufigkeit und Dauer der bisherigen Krankenstände auch wesentlich von der Art der Erkrankung samt deren Ursache und der zumutbaren Krankenbehandlung abhängt. Setzt sich der für den Rechtfertigungsgrund beweispflichtige Arbeitgeber mit diesen Fragen gar nicht auseinander, so trägt er das Risiko, dass sich seine Prognose bei Anlegung eines objektiven Maßstabs als unrichtig erweist (OGH 30. 8. 2011, 8 ObA 53/11v = ARD 6212/4/2012).

Kündigung nach abgelehnter Neuregelung der Arbeitszeit - keine Motivkündigung

Nach § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG kann eine Kündigung beim Gericht angefochten werden, wenn sie wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber infrage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer erfolgt ist. Beachtlich ist dabei, dass das Interesse eines Arbeitgebers an einer notwendigen oder sachgerechten - auch verschlechternden - Änderungsvereinbarung für die Zukunft noch kein Infragestellen bestehender Ansprüche des Arbeitnehmers bedeutet, weil der

Änderungswunsch deren Anerkennung gerade voraussetzt. In einem solchen Fall kann § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG daher schon deshalb nicht greifen. Insofern kann aber in der Ablehnung eines Änderungsbegehrens durch den Arbeitnehmer auch keine Geltendmachung von Ansprüchen gesehen werden, die vom Arbeitgeber infrage gestellt wurden (OGH 21. 12. 2011, 9 ObA 64/11v = ARD 6212/6/2012).

BEinstG: Einmaliges Fehlverhalten bei Sicherheitskontrolle - kein Kündigungsgrund

Versucht ein im Rahmen der Sicherheitskontrollen auf einem Flughafen beschäftigter begünstigter Behinderter, für einen Freund ein Gepäckstück unter Umgehung der Sicherheitskontrollen in ein Flugzeug zu bringen, beeinträchtigt dieser schwerwiegende Verstoß gegen die behördlich vorgegebenen Sicherheitsvorschriften unzweifelhaft die Interessen des Arbeitgebers. Als einmaliger Vorfall erfüllt das Fehlverhalten jedoch noch nicht den Tatbestand der beharrlichen Pflichtverletzung nach § 8 Abs 4 lit c BEinstG, bei dessen Vorliegen dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Dienstverhältnisses jedenfalls nicht mehr zumutbar wäre. Überwiegt bei der folglich anzustellenden Interessenabwägung die Schutzbedürftigkeit des begünstigten Behinderten das berechtigte Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Dienstverhältnisses (hier: 17-jährige unbeanstandete Dienstzeit, Sorgepflicht für Ehefrau und Kind), ist die Zustimmung zur Kündigung nicht zu erteilen (VwGH 19. 12. 2011, 2011/11/0142 = ARD 6215/1/2012).

Kündigung eines Behinderten wegen beharrlicher Pflichtverletzung

Ist ein begünstigter Behinderter im Zeitraum von 6 Monaten bei einem Gesamtausmaß von insgesamt 33 Arbeitstagen an 13 Tagen unentschuldig entweder nicht zum Dienst erschienen bzw hat er den Dienst nicht vollständig geleistet und hat er überdies im Zusammenhang mit Urlauben und Krankenständen mehrfach die Meldepflicht nicht eingehalten, ist von einer beharrlichen Verletzung der ihm aufgrund des Dienstverhältnisses obliegenden Dienstplichten auszugehen, wodurch der Tatbestand des § 8 Abs 4 lit c BEinstG verwirklicht wird. Da in diesem Fall der Weiterbeschäftigung des begünstigten Behinderten auch Gründe der Arbeitsdisziplin entgegenstehen, kann es nicht als Missbrauch des ihm eingeräumten Ermessens angesehen werden, wenn der Behindertenausschuss die vom Arbeitgeber beantragte Zustimmung zur Kündigung des begünstigten Behinderten erteilt hat. (Beschwerde abgewiesen) (VwGH 24. 1. 2012, 2011/11/0152 = ARD 6215/2/2012).

BEinstG: Zustimmung zur Kündigung wegen langer Krankenstände

Befand sich ein begünstigter Behinderter über 4 Jahre durchgehend im Krankenstand und setzten sich die Krankenstände auch nach seinem kurzfristigen Wiederantritt seines Dienstes in einem über dem Durchschnitt liegenden Ausmaß fort, kann dem Arbeitgeber wegen der daraus ableitbaren ungünstigen Prognose die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht länger zugemutet werden. Die von ihm beantragte Zustimmung zur Kündigung ist zu erteilen (VwGH 19. 12. 2011, 2011/11/0144 = ARD 6215/3/2012).

Verbesserungsvorschlag ohne Vergütungsanspruch

Eine Provision für einen Vorschlag, der dem Arbeitgeber die Kosten vermindern hilft, kann - bei Fehlen einer einzelvertraglichen Vereinbarung - nur im Rahmen eines betrieblichen Vorschlagswesens honoriert werden (OGH 27. 2. 2012, 9 ObA 157/11w = ARD 6217/5/2012).

Zulässige Ablehnung der Wiedereinstellung nach Arbeitgeberkündigung

Hat der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer unter gleichzeitiger Zusage einer Wiedereinstellung bei besserer Auftragslage gekündigt, stellt es keinen rechtswidrigen Verstoß gegen Treu und Glauben dar, wenn der Arbeitnehmer die Fortsetzung des Dienstverhältnisses zum geplanten Zeitpunkt ablehnt. Genauso, wie es grundsätzlich der Entscheidung des Arbeitgebers vorbehalten ist, von sich aus ein Arbeitsverhältnis zu beenden, ist es der privatautonomen Entscheidung des Arbeitnehmers vorbehalten, nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber dessen Anbot auf Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses anzunehmen oder nicht. Der Abfertigungsanspruch des Arbeitnehmers geht durch die Nichtannahme der Wiedereinstellungszusage nicht verloren (OGH 27. 2. 2012, 9 ObA 62/11z = ARD 6217/6/2012).

KV-Güterbeförderungsgewerbe - Verfall von Ansprüchen

Arbeiter im Güterbeförderungsgewerbe haben nach Art XII Z 1 KV-Güterbeförderungsgewerbe ihre Ansprüche (hier: auf Bezahlung nicht abgegotener Überstunden) innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber schriftlich geltend zu machen. Die Übergabe der Tachografenscheiben allein stellt in diesem Zusammenhang noch keine schriftliche Geltendmachung im Sinne der einschlägigen Verfallsbestimmung dar (OGH 27. 2. 2012, 9 ObA 13/12w = ARD 6219/5/2012).

Tägliche Anwesenheitspflicht im Büro trotz fehlender Arbeit

Grundsätzlich kann ein Arbeitgeber nicht auf Dauer verlangen, dass ein Arbeitnehmer ohne Arbeitsauftrag seine tägliche Arbeitszeit zur Gänze im Büro verbringt. Ist jedoch die Zumutbarkeit der zuletzt von einem begünstigten Behinderten ausgeübten Tätigkeit im Hinblick auf seinen Gesundheitszustand fraglich (was im vorliegenden Fall auch bereits vom Anwalt für Gleichbehandlungsfragen bemängelt wurde), stellt es keine schikanöse Rechtsausübung dar, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für einen überblickbaren Zeitraum (hier: 10 Arbeitstage) keine Tätigkeiten mehr zuweist, um zunächst in Gesprächen eine zumutbare Beschäftigung zu finden, den Arbeitnehmer aber dennoch anweist, jeden Tag im Büro anwesend zu sein (OLG Linz 14. 12. 2011, 12 Ra 96/11s = ARD 6220/1/2012; außerordentliche Revision zurückgewiesen durch OGH 27. 2. 2012, 9 ObA 2/12b)

Aus der Rechtsprechung (Sozialversicherung)

Ruhen des KBG-Anspruchs des Vaters während Wochengeldanspruchs der Mutter

Der Wochengeldanspruch einer Mutter nach der Geburt ihres Kindes führt nicht nur zum Ruhen ihres eigenen Anspruchs auf Kinderbetreuungsgeld, sondern auch zum Ruhen des Anspruchs des Vaters auf Kinderbetreuungsgeld im Umfang des Wochengeldanspruchs der Mutter. Der gleichzeitige Anspruch auf Wochengeld und Kinderbetreuungsgeld hätte eine vom Gesetzgeber unerwünschte Leistungskumulierung „in der Familie“ zur Folge, die zu einer Überversorgung führen würde (OGH 17. 1. 2012, 10 ObS 151/11w = ARD 6213/6/2012).

Prüfung der Arbeitsfähigkeit - keine Bindung des Sozialgerichts an Gutachten des AMS

In einem Verfahren auf Zuerkennung einer Invaliditätspension (Berufsunfähigkeitspension) besteht für die Arbeits- und Sozialgerichte bei Beurteilung der verbliebenen Leistungsfähigkeit des Versicherten sowie der Frage, welche Tätigkeiten von ihm noch verrichtet werden können, keine Bindung an ein vom Arbeitsmarktservice im Zuge eines Verfahrens nach dem AVVG eingeholtes ärztliches Gutachten über die Arbeitsfähigkeit des Versicherten. Wird ein solches Gutachten von einer Partei im sozialgerichtlichen Verfahren vorgelegt, ist es lediglich im Rahmen der freien Beweiswürdigung zu berücksichtigen (OGH 8. 11. 2011, 10 ObS 104/11h = ARD 6215/5/2012).

Aus der Rechtsprechung (Arbeitsrecht).....	1
Kündigung wegen langer Krankenstände	1
Kündigung nach abgelehnter Neuregelung der Arbeitszeit - keine Motivkündigung	1
BEinstG: Einmaliges Fehlverhalten bei Sicherheitskontrolle - kein Kündigungsgrund.....	2
Kündigung eines Behinderten wegen beharrlicher Pflichtverletzung.....	2
BEinstG: Zustimmung zur Kündigung wegen langer Krankenstände	2
Verbesserungsvorschlag ohne Vergütungsanspruch	2
Zulässige Ablehnung der Wiedereinstellung nach Arbeitgeberkündigung.....	3
KV-Güterbeförderungsgewerbe - Verfall von Ansprüchen	3
Tägliche Anwesenheitspflicht im Büro trotz fehlender Arbeit	3
Aus der Rechtsprechung (Sozialversicherung).....	3
Ruhens des KBG-Anspruchs des Vaters während Wochengeldanspruchs der Mutter.....	3
Prüfung der Arbeitsfähigkeit - keine Bindung des Sozialgerichts an Gutachten des AMS ...	4