



NEUES AUS DEM ARBEITSRECHT

Abteilung Wirtschaft

Kollektives Arbeitsrecht

Juni 2012

Aus der Rechtsprechung (Arbeitsrecht)

Bereinigungswirkung eines Vergleichs bei DV-Auflösung

Die Bereinigungswirkung eines anlässlich der Auflösung eines Dauerschuldverhältnisses (hier: Dienstverhältnisses) geschlossenen Vergleichs erstreckt sich im Zweifel auf alle aus diesem Rechtsverhältnis entspringenden oder damit zusammenhängenden gegenseitigen Forderungen. Sie tritt selbst dann ein, wenn in den Vergleich keine Generalklausel aufgenommen wurde. Die Bereinigungswirkung umfasst auch solche Ansprüche, an die die Parteien im Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses zwar nicht gedacht haben, an die sie aber denken konnten (hier: Ansprüche aus einer Jahre zurückliegenden Umgehung der Eintrittsautomatik des § 3 Abs 1 AVRAG im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang) (OGH 30. 8. 2011, 8 ObA 60/11y = ARD 6234/1/2012).

Verzicht auf Betriebspensionsanwartschaft in Vergleich

In einem Rechtsstreit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann sich der Arbeitnehmer auch über solche Ansprüche wirksam vergleichen, die bei aufrechter Dienstverhältnis unverzichtbar wären, sofern die Einbuße bestimmter Rechtsstellungen durch andere Vorteile, insbesondere durch die Klärung einer strittigen Sachlage und Rechtslage, aufgewogen wird. Auch das Aufgeben von Ansprüchen aus einem Pensionsvertrag ist unter diesen Umständen zulässig und wirksam. Die Behauptung, ein Verzicht auf derartige Ansprüche bedürfe zwingend einer bestimmten Form oder der Zustimmung Dritter, die in Zukunft möglicherweise irgendwann Anspruch auf Hinterbliebenenleistungen haben könnten, findet im Gesetz keine Deckung. Durch einen gerichtlichen Vergleich wird zudem jede andere Formvorschrift ersetzt. Für die Aufhebung der unverfallbar gewordenen Betriebspensionsanwartschaft bedurfte es im vorliegenden Fall somit keiner ausdrücklichen Aufhebungsvereinbarung. Welche Ansprüche von einem gerichtlichen Vergleich umfasst werden, ist nach dem objektiven Sinn der Erklärung und nicht nach den subjektiven Vorstellungen einer Streitpartei zu beurteilen. Die Bereinigungswirkung eines

Generalklauselvergleichs bezieht sich im Zweifel auf alle Ansprüche, an die die Parteien denken konnten (§ 1389 ABGB), jedenfalls aber auf die ihnen damals positiv bekannten oder erkennbaren Folgen. Diese Vermutung gilt insbesondere auch für Vergleiche über die Beendigung von Dauerschuldverhältnissen. Im vorliegenden Fall war der Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber auf Erfüllung des streitgegenständlichen Betriebspensionsvertrags durch Weiterzahlung der vereinbarten Versicherungsprämien sogar Gegenstand des Klagebegehrens im verglichenen Vorprozess. Eine Anwendung der Generalklauselwirkung auf Forderungen aus diesem - zum Beendigungstichtag noch nicht einmal 3 Jahre bestehenden - Pensionsvertrag kann vor diesem Hintergrund jedenfalls nicht als unvertretbar beurteilt werden. Es entspricht im Übrigen auch dem Zweck einer Generalklausel, eine lückenlose, endgültige Bereinigung der strittigen Rechtsbeziehung herbeizuführen, dass die davon umfassten Ansprüche gerade nicht ausdrücklich aufgezählt werden. Eine wirtschaftliche Drucksituation, die den Arbeitnehmer zum Abschluss des Vergleichs gezwungen haben soll, ergab sich nach seinem Vorbringen nur aus dem allgemeinen Prozesskostenrisiko. Hingegen wurde eine vom Arbeitgeber ausgehende oder ihm sonst zurechenbare Zwangslage (§ 875 ABGB), die den Arbeitnehmer zu einer Anfechtung des Vergleichs iSd § 1385 ABGB berechtigen könnte, nicht behauptet (OGH 20. 1. 2012, 8 ObA 97/11i = ARD 6234/2/2012).

BEinstG: Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei Pflichtzahl

§ 1, § 4, § 9 BEinstG - Die Mindestzahl der von einem Dienstgeber einzustellenden begünstigten Behinderten (Pflichtzahl nach dem BEinstG) ergibt sich im Wesentlichen aus der Anzahl seiner Dienstnehmer dividiert durch 25, ohne dass dabei auf das jeweilige Ausmaß der Beschäftigung dieser Dienstnehmer abzustellen ist. Bei der Berechnung der Pflichtzahl - bzw letztlich bei der Berechnung der Ausgleichstaxe für die Nichtbeschäftigung von Behinderten - sind daher auch teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer voll zu berücksichtigen (VwGH 21. 2. 2012, 2010/11/0109 = ARD 6236/3/2012).

Kein Anspruch auf Außerhauszulage für Montagetischler

Die Störzulage (Außerhauszulage) nach dem KV-holz- und kunststoffverarbeitendes Gewerbe gebührt nur dann, wenn der Arbeitnehmer seinen ständigen Arbeitsplatz zur Durchführung einer Arbeit zu verlassen hat. Ein Montagetischler, der für seinen Arbeitgeber Möbel bei Kunden aufbaut und seine Arbeit ausschließlich an den jeweiligen Standorten der Kunden verrichtet, hat keinen ständigen Arbeitsplatz; als solcher sind weder der Betriebssitz des Arbeitgebers noch die Montagestellen bei den Kunden noch sein Wohnsitz anzusehen, von dem aus er die Montagestellen anfährt. Damit stellen die Montagearbeiten aber auch keine Außerhausarbeiten außerhalb eines „ständigen Arbeitsplatzes“ dar, die einen Anspruch auf Störzulage begründen könnten (OGH 29. 3. 2012, 9 ObA 148/11x ARD 6238/4/2012).

KV-private Autobusbetriebe: Ruhezeit an Umkehrplätzen ohne Pauseneinrichtung

KV-private Autobusbetriebe - Auch wenn den Lenkern bei privaten Autobusbetrieben bei ihren dienstplanmäßig festgelegten Pausen an Umkehrplätzen bzw Wendestellen vom Arbeitgeber keine Pauseneinrichtungen bereitgestellt werden (wie Toiletten, Waschgelegenheiten, Möglichkeiten der Essenszubereitung und Sitzgelegenheiten), sind diese Ruhezeiten mangels gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Grundlage nicht als volle Arbeitszeit zu entlohnen (OGH 27. 2. 2012, 9 ObA 117/11p = ARD 6238/5/2012).

Aus der Rechtsprechung (Ausländerbeschäftigung)

AuslBG: Bestrafung nach EU-Osterweiterung für Beschäftigung neuer EU-Bürger

Auch wenn seit der Arbeitsmarktöffnung am 1. 5. 2011 Staatsangehörige der sogenannten „neuen EU-Staaten“ (hier: ungarische Arbeitskräfte) ohne arbeitsmarktbehördliche Genehmigung in Österreich arbeiten dürfen, können Arbeitgeber auch noch nach diesem Zeitpunkt wegen verbotener Ausländerbeschäftigung von Arbeitskräften aus den neuen EU-Mitgliedstaaten bestraft werden, wenn der Straftatbestand des § 28 AuslBG bereits vor dem 1. 5. 2011 erfüllt wurde, dh die Beschäftigung vor diesem Zeitpunkt ausgeübt wurde (VfGH 8. 3. 2012, B 1003/11 = ARD 6235/2/2012).

AuslBG: Kontrollpflicht bei Subunternehmenschaften

Gerade in dem Fall, dass eine Gesellschaft Teile eines übernommenen Auftrags, zu dessen direkter Erfüllung sie mangels eigener „ausführender“ Arbeitskräfte gar nicht in der Lage ist, einem Subunternehmer weitergibt, der zu keinem Zeitpunkt zu erkennen gegeben hat, den von ihm übernommenen Auftrag mit eigenen Arbeitnehmern durchzuführen, von dem also angenommen wurde, dass er über keine Arbeitskräfte verfüge, um den weitergegebenen Teil des Auftrags selbst erfüllen zu können, ist eine besondere Achtsamkeit in Bezug auf die Einhaltung der Bestimmungen des AuslBG zu fordern, weil derartige Konstruktionen („Vergabeketten“) den Anschein der Umgehung gesetzlicher Bestimmungen erwecken können. Von einer überzogenen Kontrollpflicht des Auftraggebers im Falle einer „Vergabekette“ kann somit keine Rede sein. Im vorliegenden Fall konnte der Arbeitgeber jedoch nicht glaubhaft machen, dass ihn an der illegalen Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte durch den Subunternehmer kein Verschulden treffe (konkret ging der Auftraggeber fälschlicherweise von Werkverträgen zwischen ihm und seinem Subunternehmer sowie zwischen seinem Subunternehmer und den Ausländern aus). Daher konnte die Behörde annehmen, dass der Verstoß bei gehöriger Aufmerksamkeit hätte vermieden werden können (VwGH 28. 2. 2012, 2011/09/0153 = ARD 6235/3/2012).

Bewilligungspflichtige Beschäftigung eines ausländischen Lkw-Fahrers

Verpflichtet sich ein Ausländer seinem „Werkvertragspartner“ gegenüber auf Dauer zur Durchführung von Transporten, wobei die konkreten Transportaufträge dem Ausländer unmittelbar vor der Arbeitsausführung vor Ort zugewiesen wurden, spricht dies gegen die Annahme von Werkleistungen durch den Ausländer. Wurde weiters die Arbeitsleistung weitgehend mit den Fahrzeugen des Arbeitgebers erbracht und sprechen zahlreiche Umstände für eine organisatorische Eingliederung des Ausländers in das Unternehmen des Arbeitgebers, liegt eine bewilligungspflichtige Beschäftigung iSd AuslBG und keine selbstständige Tätigkeit des Ausländers vor (VwGH 26. 1. 2012, 2009/09/0099 = ARD 6235/8/2012)

AuslBG: Beschäftigung bereits bei Lenken des Firmen-Kfz

Die Verwendung eines Ausländers iSd § 2 Abs 2 AuslBG beginnt nicht erst zwingend bei der unmittelbaren Arbeitsaufnahme am Ort der vom Beschäftigten zu erbringenden Leistung (zB Baustelle) und endet auch nicht zwingend mit Arbeitsniederlegung an demselben. Vielmehr kann auch das Lenken eines Firmenfahrzeuges auf der Hinfahrt zur Baustelle bzw auf der Rückfahrt zum Sitz des beschäftigenden Unternehmens - wenn auch die übrigen Voraussetzungen für eine Beschäftigung vorliegen - eine Verwendung iSd § 2 Abs 2 AuslBG darstellen (hier: Lenken des Firmen-Kfz auf dem Rückweg von einer auswärtigen Arbeitsstelle in der Schweiz) (VwGH 22. 3. 2012, 2009/09/0214 = ARD 6235/11/2012).

Mindestentlohnung für Zulassung als Schlüsselkraft

Im Rahmen der kriteriengeleiteten Zulassung von Schlüsselkräften (Stichwort „Rot-Weiß-Rot - Karte“ gemäß § 41 NAG) werden Ausländer gemäß § 12b Z 1 AuslBG (idF BGBl I 2011/25) zu einer Beschäftigung als Schlüsselkraft zugelassen, wenn sie die erforderliche Mindestpunktzahl für die in Anlage C zum AuslBG angeführten Kriterien erreichen und für die beabsichtigte Beschäftigung ein monatliches Bruttoentgelt erhalten, das mindestens 50 % oder, sofern sie das 30. Lebensjahr überschritten haben, mindestens 60 % der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 108 Abs 3 ASVG zuzüglich Sonderzahlungen beträgt, und sinngemäß die Voraussetzungen des § 4 Abs 1 AuslBG mit Ausnahme der Z 1 erfüllt sind. Die in § 12b Z 1 AuslBG unter anderem enthaltenen Tatbestandselemente „Mindestpunktzahl“ und „Mindestbruttoentgelt“ müssen kumulativ erfüllt sein und sind zwingende Voraussetzungen für die Zulassung als Schlüsselkraft. Ein Ermessen ist hier nicht gegeben. Im vorliegenden Fall war der Ausländer im Jahr 1965 geboren, sodass das Mindestbruttoentgelt 60 % der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage zuzüglich Sonderzahlungen zu betragen hat. Die tägliche Höchstbeitragsgrundlage betrug für das Jahr 2011 nach Art 1 § 1 der Verordnung BGBl II 2010/403 € 140,-. Der Monat ist gemäß § 45 Abs 1 ASVG gegenständlich mit 30 Tagen anzusetzen, für die Sonderzahlung sind pro Monat gemäß § 45 Abs 3 ASVG 5 Kalendertage hinzuzurechnen. Daher ergibt sich als Höchstbeitragsgrundlage zuzüglich Sonderzahlungen ein Betrag von € 4.900,-; 60 % hiervon ergeben € 2.940,-. Wurde dem Ausländer vom Arbeitgeber jedoch nur ein Bruttolohn von € 1.600,- geboten, liegt eine Minderentlohnung vor, sodass der Ausländer schon aus diesem Grund nicht als Schlüsselkraft zuzulassen war. Bei diesem Ergebnis braucht auf Ausführungen zum Tatbestandselement „Mindestpunktzahl“ nicht mehr eingegangen zu werden (VwGH 26. 1. 2012, 2011/09/0207 = ARD 6235/13/2012).

Keine Beschäftigungsbewilligung für bereits begonnene Tätigkeit

Nach § 4 Abs 3 Z 11 AuslBG darf eine Beschäftigungsbewilligung nur erteilt werden, wenn die Beschäftigung, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, nicht bereits begonnen hat. Hat die beantragte ausländische Arbeitskraft ihre Tätigkeit im Unternehmen des der verbotenen Ausländerbeschäftigung beschuldigten Arbeitgebers bereits vor der Stellung des Antrages auf die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung aufgenommen, kann die von der Behörde vorgenommene Annahme des Vorliegens des Versagungsgrundes des § 4 Abs 3 Z 11 AuslBG nicht als rechtswidrig erachtet werden und es erübrigt sich die Prüfung der Frage, ob die Behörde zu Recht auch das Vorliegen sonstiger Voraussetzungen für die Erteilung der begehrten Beschäftigungsbewilligung verneint hat (VwGH 22. 3. 2012, 2010/09/0097 = ARD 6235/14/2012).

Aus der Rechtsprechung (Sozialversicherung)

Invalidität: Tätigkeitsschutz auch durch Krankengeldbezug?

Mit dem Budgetbegleitgesetz 2011 wurde die Erlangung des Tätigkeitsschutzes für ältere Dienstnehmer nach § 255 Abs 4 ASVG erleichtert, indem nunmehr auf die erforderlichen 120 Monate einer Erwerbstätigkeit auch Krankengeldbezugszeiten im Ausmaß von höchstens 24 Monaten anzurechnen sind. Dabei kann jedoch nur ein solcher Bezug von Krankengeld (durch maximal 24 Monate) angerechnet werden, der einer entsprechenden „Erwerbstätigkeit“ zuzuordnen ist; Zeiträume des Krankengeldbezugs infolge einer Arbeitsunfähigkeit, die nicht während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses, sondern erst während eines Arbeitslosengeldbezugs eingetreten ist, sind daher nicht auf die erforderliche Mindestdauer von 120 Kalendermonaten anzurechnen (OGH 13. 3. 2012, 10 ObS 17/12s = ARD 6235/15/2012).

Vom Betriebsrat organisiertes Schiwochenende - UV-Schutz?

Ein vom Betriebsrat nach Rücksprache mit der Unternehmensleitung organisiertes Schiwochenende für die Belegschaft steht nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn aus organisatorischen Gründen nur rund 6 % der Mitarbeiter daran teilnehmen können, die Veranstaltung am Wochenende stattfand und Mitglieder der Unternehmensleitung nicht anwesend waren. Bei dieser Sachlage steht die Freizeitgestaltung gegenüber den betrieblichen Interessen im Vordergrund und die Teilnahme der Dienstnehmer an dem Schiwochenende kann nicht mehr als Ausfluss der Ausübung der Erwerbstätigkeit angesehen werden. Ein dabei erlittener Unfall ist nicht als Arbeitsunfall zu qualifizieren (OGH 3. 5. 2012, 10 ObS 54/12g = ARD 6239/5/2012).

Neue Vorschriften

Änderungen bei Lehrberufen (Bundesgesetzblatt vom 30. 5. 2012)

Mit 1. 6. 2012 treten mehrere neue Verordnungen des BMWFJ betreffend die Berufsausbildung (Ausbildungsordnungen) in folgenden Lehrberufen in Kraft:

Neue Ausbildungsordnungen:

Finanz- und Rechnungswesenassistent, BGBl II 2012/179 (als Prüfungsordnung gilt die - gleichzeitig geänderte - Verordnung über die Lehrabschlussprüfungen in den kaufmännisch-administrativen Lehrberufen);

Gleisbautechnik, BGBl II 2012/180;

Maler/in und Beschichtungstechniker/in, BGBl II 2012/181;

Metallbearbeitung, BGBl II 2012/182;

Papiertechnik, BGBl II 2012/183.

Änderung der Lehrberufsliste

Im Zusammenhang mit diesen neuen Ausbildungsordnungen wird auch die Lehrberufsliste mit 1. 6. 2012 durch BGBl II 2012/178 geändert.

Außerkräftreten von Bestimmungen

Mit Ablauf des 31. 5. 2012 treten die bisherigen Bestimmungen für folgende Lehrberufe außer Kraft: Buchhaltung, Maler und Anstreicher sowie Papiertechniker (inklusive Prüfungsordnungen).

Mit Ablauf des 31. 10. 2012 treten die bisherigen Bestimmungen für folgende Lehrberufe außer Kraft: Metallbearbeitung, Dreher sowie Werkzeugmaschinieur (inklusive Prüfungsordnungen).

In bestehende Lehrverhältnisse wird dadurch nicht eingegriffen (Quelle: ARD 6236/2/2012).

Inhaltsverzeichnis

Aus der Rechtsprechung (Arbeitsrecht)	1
Bereinigungswirkung eines Vergleichs bei DV-Auflösung	1
Verzicht auf Betriebspensionsanwartschaft in Vergleich	1
BEinstG: Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei Pflichtzahl	2
Kein Anspruch auf Außerhauszulage für Montagetischler	2
KV-private Autobusbetriebe: Ruhezeit an Umkehrplätzen ohne Pauseneinrichtung	2
Aus der Rechtsprechung (Ausländerbeschäftigung)	3
AuslBG: Bestrafung nach EU-Osterweiterung für Beschäftigung neuer EU-Bürger	3

AuslBG: Kontrollpflicht bei Subunternehmenschaften	3
Bewilligungspflichtige Beschäftigung eines ausländischen Lkw-Fahrers.....	3
AuslBG: Beschäftigung bereits bei Lenken des Firmen-Kfz.....	3
Mindestentlohnung für Zulassung als Schlüsselkraft.....	4
Keine Beschäftigungsbewilligung für bereits begonnene Tätigkeit	4
Aus der Rechtsprechung (Sozialversicherung)	4
Invalidität: Tätigkeitsschutz auch durch Krankengeldbezug?.....	4
Vom Betriebsrat organisiertes Skiwochenende - UV-Schutz?.....	5
Neue Vorschriften	5
Änderungen bei Lehrberufen (Bundesgesetzblatt vom 30. 5. 2012).....	5