



NEUES AUS DEM ARBEITSRECHT

Abteilung Wirtschaft

Kollektives Arbeitsrecht

Jänner 2013

Aus der Rechtsprechung (Arbeitsrecht)

Mobbing am Arbeitsplatz - Schadenersatzpflicht bei fehlender Abhilfe

Macht ein Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf fortgesetzte Mobbinghandlungen der Arbeitskollegen aufmerksam (hier: Beschimpfungen und Schikanen), hat der Arbeitgeber im Rahmen der ihn treffenden Fürsorgepflicht unverzüglich auf angemessene Weise Abhilfe zu schaffen. Dabei ist der Arbeitgeber in der Wahl seiner Mittel, ein Mobbinggeschehen auf angemessene, aber wirksame Weise zu unterbinden, grundsätzlich frei. Reagiert er aber trotz bekannt gewordener ernster Probleme des Arbeitnehmers und dem Erkennen, dass bloße Gespräche mit den Beteiligten nicht ausreichen, nur mehr halbherzig und sorgt nicht unverzüglich für ausreichende Abhilfe, wird er dem gemobbten Arbeitnehmer gegenüber schadenersatzpflichtig (OGH 26. 11. 2012, 9 ObA 131/11x = ARD 6289/10/2013)

Lange Krankenstände wegen Mobbing - Kündigung eines begünstigten Behinderten

Eine aus der hohen Zahl der Krankheitstage ableitbare ungünstige Prognose und die Tatsache, dass weit überdurchschnittliche Krankenstände durch einen langen Zeitraum nahezu regelmäßig aufgetreten sind, rechtfertigen grundsätzlich die Kündigung eines begünstigten Behinderten gemäß § 8 Abs 4 lit b BEinstG, unabhängig davon, auf welche Gründe diese - berechtigten - Krankenstände zurückzuführen sind. Behauptet allerdings der Arbeitnehmer, dass die Krankenstände durch Mobbing und Druck am Arbeitsplatz verursacht worden sind, hat sich der Behindertenausschuss mit diesem Vorbringen vor seiner Entscheidung auf Zustimmung zur Kündigung auseinanderzusetzen, da kein Kündigungsgrund vorliegt, wenn die Krankenstände auf ein Verhalten oder Unterlassen des Arbeitgebers zurückzuführen sind (VwGH 18. 9. 2012, 2011/11/0149 = ARD 6289/12/2013).

Überwälzung von Verwaltungsstrafen auf Arbeitgeber

Eine betriebliche Übung, wonach der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer persönlich auferlegte Strafen ersetzt, ist sittenwidrig (OLG Linz 8. 5. 2012, 12 Ra 23/12g = ARD 6290/13/2013, Revision unzulässig)

Zumutbarkeit der Versetzung bei Kündigungsschutz

Steht ein Arbeitnehmer unter einem besonderen Kündigungsschutz (hier: nach dem BEinstG), müssen die Grenzen für eine mögliche Versetzung in Abwägung der wechselseitigen Interessen weiter gesteckt werden als bei nicht-kündigungsgeschützten Arbeitnehmern. Ergibt eine am Wortlaut des Dienstvertrags und an dem aus den Begleitumständen zutage getretenen Parteiwillen orientierte Auslegung, dass sich die als Verkaufsberaterin im Außendienst für Särge und Bestattungszubehör tätige begünstigte Behinderte in erster Linie zum Verkauf bzw. im Fall einer Versetzung zu inhaltlich wenigstens ähnlichen Dienstleistungen verpflichtet hat, ist eine Versetzung auf die Position einer Zeremonienleiterin (Ansprechpartner der Kunden bei Trauerfeierlichkeiten) vom Dienstvertrag gedeckt und auch objektiv zumutbar. Zentrales Element beider Tätigkeiten ist die persönliche Kundenbetreuung im Außendienst, auch wenn sich das räumliche Einsatzgebiet verkleinert und der Tätigkeitsschwerpunkt vom Verkauf auf Organisation und Dienstleistung verlagert hat (OGH 24. 10. 2012, 8 ObA 14/12k = ARD 6291/1/2013).

Verbessernde Versetzung mit Rückversetzung

Wurde ein Arbeitnehmer unter Gewährung einer besonderen Verwendungszulage auf einen höheren Dienstposten versetzt, obwohl ihm für dessen Ausübung noch die erforderliche Dienstprüfung fehlte, und wird er nach rund 10 Jahren wieder auf seinen vormaligen Sachbearbeiterposten zurückversetzt, weil er die Prüfung in diesem Zeitraum nicht positiv absolviert hat, sind die Versetzung auf den höheren Dienstposten und die Rückversetzung auf seine vormalige Funktion als Sachbearbeiter als Einheit zu betrachten, sodass die Rückversetzung keine Versetzung iSd § 101 ArbVG darstellt und es auf die sachliche Rechtfertigung der Rückversetzung nicht ankommt (OLG Linz 28. 11. 2012, 12 Ra 99/12h = ARD 6291/2/2013, Revision unzulässig)

Versetzung eines Feuerwehrmannes in den Innendienst nach Diebstahl im Einsatzdienst

Der Dienstvertrag umschreibt die Gattung der Arbeit und steckt daher den Rahmen der vom Arbeitnehmer nach Bedarf auszuführenden Tätigkeiten ab. Innerhalb des durch den Dienstvertrag vorgegebenen Rahmens wird die Arbeitspflicht durch das Direktions- oder Weisungsrecht des Arbeitgebers konkretisiert. Eine Anordnung ist dann als gerechtfertigt anzusehen, wenn sie sich innerhalb der durch den Dienstvertrag und den sich daraus ergebenden Rechten und Pflichten gezogenen Grenzen hält. Aus der bloßen Tatsache einer längeren Verwendung des Arbeitnehmers an einem bestimmten Arbeitsplatz kann nicht ohne weiteres geschlossen werden, dass sich sein Aufgabenkreis nunmehr auf diese Arbeiten beschränkt hätte. Dies berechtigt den Arbeitgeber selbstverständlich nicht zur Willkür. Von einer solchen kann im vorliegenden Fall aber keine Rede sein: Der Dienstvertrag reiht den Arbeitnehmer, auf dessen Dienstverhältnis die Vertragsbedienstetenordnung 1995 zur Anwendung gelangt, als „Oberfeuerwehrmann“ in die Verwendungsgruppe D ein. Eine nähere Beschreibung der Tätigkeit enthält der Dienstvertrag nicht; er enthält keine Beschränkung auf eine Verwendung des Arbeitnehmers im Einsatzdienst. Nachdem der Arbeitnehmer im Einsatzdienst zum Nachteil eines Unfallopfers einen Diebstahl begangen hatte, wurde er vom Arbeitgeber in den Innendienst versetzt. Der Arbeitgeber stützte die Änderung der Verwendung des Arbeitnehmers darauf, dass dieser aufgrund des im Einsatz begangenen Diebstahls in Verbindung mit seiner Verantwortung bei der Aufklärung des Vorfalls nicht mehr jenes unbedingte Vertrauen genieße, das den Mitgliedern der Feuerwehr im Einsatzdienst regelmäßig von Unfall- und Brandopfern entgegengebracht werde. Die Beurteilung des Berufungsgerichts, dass es dem Arbeitgeber nicht zumutbar sei, den Arbeitnehmer weiter im Einsatzdienst zu verwenden, ist durchaus vertretbar. Die neue Tätigkeit des Arbeitnehmers im Innendienst fällt im Übrigen in die gleiche Verwendungsgruppe als Oberfeuerwehrmann (OGH 29. 5. 2012, 9 ObA 149/11v = ARD 6291/3/2013).

Anzuwendender Kollektivvertrag in Mischbetrieben

Lässt sich die unternehmerische Tätigkeit des Arbeitgebers nicht nur fachlich, sondern auch organisatorisch abgrenzen, dann kommt gemäß § 9 Abs 1 und Abs 2 ArbVG der Grundsatz der Tarifvielfalt zum Tragen; ist eine solche organisatorische Abgrenzung nicht möglich, dann gilt gemäß § 9 Abs 3 und Abs 4 ArbVG der Grundsatz der Tarifeinheit. Eine fachliche Abgrenzung liegt dann nicht vor, wenn ein Unternehmen in zwei voneinander organisatorisch klar abgegrenzte Betriebsabteilungen gegliedert ist, von denen die eine überwiegend mit dem Vertrieb der in der anderen Abteilung hergestellten Produkte befasst ist. Produktion und Vertrieb bilden vielmehr auch dann, wenn sie in organisatorisch voneinander getrennten Betrieben oder Betriebsabteilungen durchgeführt werden, iSd § 9 ArbVG eine fachliche Einheit; in diesem Fall kommt für das gesamte Unternehmen nur jener Kollektivvertrag zur Anwendung, der für den Betriebszweig die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat. Diese Grundsätze kommen umso mehr zum Tragen, wenn es sich wie im vorliegenden Fall bei den in einem bestimmten Bereich hergestellten Produkten um ein bloßes Zusatzservice (hier: Internet-Applikationen) handelt, das gemeinsam mit dem im Unternehmen hergestellten Hauptprodukt (hier: CDs und DVDs) verkauft wird. Fehlt aber schon die fachliche Abgrenzung, kommt es auf die vom Arbeitnehmer relevierte organisatorische Abgrenzung, die kumulativ vorliegen müsste (vom OLG jedoch ebenfalls verneint wurde, Anm), gar nicht mehr entscheidend an. Die (Unter-)Abteilung, in der der Arbeitnehmer tätig war, stellt demnach weder in organisatorischer noch in fachlicher Hinsicht einen iSd § 9 Abs 2 ArbVG abgegrenzten Bereich dar, weshalb im Unternehmen des Arbeitgebers der Grundsatz der

Tarifeinheit zum Tragen kommt und demnach der nach der wirtschaftlichen Bedeutung des Unternehmens unstrittig maßgebende Kollektivvertrag für Nichtfilmschaffende (für die Arbeitnehmer der Mitgliedsfirmen des Fachverbandes der Audiovisions- und Filmindustrie Österreichs) gilt. (OLG Linz 29. 8. 2012, 12 Ra 57/12g = ARD 6294/4/2013; Revision unzulässig)

Aus der Rechtsprechung (Sozialversicherung)

Berufsschutz für Eisenbieger?

Da in Österreich ein Lehrberuf „Eisenbieger“ nicht existiert, kommt ein Berufsschutz nur über die Anlernqualifikation des § 255 Abs 2 ASVG in Betracht. Die Frage, ob ein angelernter Beruf vorliegt, ist keine Tat-, sondern eine Rechtsfrage. Grundlage für die Lösung dieser Frage bilden Feststellungen über die Kenntnisse und Fähigkeiten, über die der Versicherte im Einzelfall verfügt, und über die Anforderungen, die an einen gelernten Arbeiter in diesem Beruf üblicherweise gestellt werden (OGH 5. 6. 2012, 10 ObS 37/12g = ARD 6294/6/2013).

Invaliditätspension nach 10-jähriger Dienstfreistellung?

Im vorliegenden Fall ist der Anspruch des 1951 geborenen Versicherten auf Invaliditätspension nach § 255 Abs 4 ASVG zum Stichtag 1. 10. 2010 strittig. Der Versicherte war vom 1. 10. 1995 bis 30. 4. 2000 als Kabelzieher/Maschinenführer tätig und vom 1. 5. 2000 bis 31. 8. 2010 aufgrund einer Vereinbarung mit seinem Dienstgeber, die auf einem Sozialplan fußte (der Betrieb, in dem der Versicherte tätig war, wurde eingestellt) - widerruflich - dienstfreigestellt. In diesem Zeitraum übte er eine Tätigkeit als Kabelzieher/Maschinenführer nicht aus. Mit Ablauf des 31. 8. 2010 endete vereinbarungsgemäß das Dienstverhältnis. Die Rechtsansicht des Berufungsgerichts, dass der Versicherte aufgrund der festgestellten Beschäftigungszeiten in den letzten 180 Kalendermonaten vor dem Stichtag eine Tätigkeit nicht mindestens 120 Kalendermonate hindurch ausgeübt hat, ist durch die Rechtsprechung des OGH gedeckt = OGH 20. 11. 2012, 10 ObS 154/12p = ARD 6294/7/2013).

Neue Vorschriften

Änderung von ASchG und ArbIG - BGBl I 2012/118, ausgegeben am 28. 12. 2012

In der Arbeitswelt ist eine Zunahme psychischer Belastungen und Gefährdungen als Ursache für arbeitsbedingte Beschwerden und Erkrankungen zu beobachten. Mit der vorliegenden ASchG-Novelle wird die Wichtigkeit auch psychischer Gesundheit und der Prävention psychischer Belastungen stärker betont; auch werden die Arbeits- und Organisationspsychologen, die bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren beizuziehen sind, nun ausdrücklich als Fachleute genannt. Zudem besteht bei der Definition der Eigenschaften gefährlicher Arbeitsstoffe ein Anpassungsbedarf an die CLP-Verordnung (EG) 1272/2008 sowie das Erfordernis zahlreicher redaktioneller Bereinigungen und Aktualisierungen. Hier eine kompakte Zusammenfassung der wichtigsten Änderungen, die 1. 1. 2013 in Kraft treten:

1. Prävention von psychischen Belastungen

Das ASchG sah bereits in der bisher geltenden Fassung vor, dass Arbeitgeber bei der Präventivbetreuung neben Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern, je nach der in der Arbeitsstätte gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituation, sonstige geeignete Fachleute, insbesondere jedoch Arbeitspsychologen, zu beschäftigen haben. Diese Regelung wird nun dadurch ergänzt, dass zum einen an mehreren Stellen im ASchG die Prävention auch

arbeitsbedingter psychischer Belastungen stärker betont wird und zum anderen die Arbeits- und Organisationspsychologen ausdrücklich als Fachleute genannt werden, die bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren beizuziehen sind. So ist zB bei der Arbeitsplatzevaluierung künftig auch „die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und die Art der Tätigkeiten, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsabläufe sowie der Arbeitsorganisation“ zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen (§ 4 Abs 1 Z 6 ASchG neu). Auch bei der Gefahrenverhütung sind die grundlegenden Dimensionen arbeitsbedingter psychischer Belastungen zu berücksichtigen. Das Tätigkeitsgebiet der Arbeits- und Organisationspsychologie befasst sich mit den psychologischen Faktoren arbeitender Menschen in Organisationen, beobachtet und analysiert werden die Arbeitsbedingungen und Arbeitsaufgaben und die Ressourcen der arbeitenden Menschen. Die Arbeits- und Organisationspsychologen sind daher nicht etwa für individuelle psychologische Betreuungsleistungen (Therapie oder Coaching) von Einzelpersonen heranzuziehen, sondern primär zur Mitwirkung an der Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, bei der Festlegung der Maßnahmen zur Verhütung dieser Gefährdungen sowie bei der Aktualisierung dieser Evaluierung. Damit im Zusammenhang steht auch eine Änderung der Verordnung des BMG über die arbeitsmedizinische Ausbildung von Ärzten, BGBl 1996/664, mit der die Arbeits- und Organisationspsychologie verstärkt in die Ausbildung der Arbeitsmediziner integriert wird (siehe BGBl II 2012/463, ausgegeben am 18. 12. 2012).

2. Anpassungen an die CLP-Verordnung

Nach dem geltenden Recht müssen Arbeitgeber die Eigenschaften der von ihnen verwendeten Arbeitsstoffe ermitteln und gefährliche Arbeitsstoffe nach ihren Eigenschaften gemäß § 40 ASchG einstufen. Diese Eigenschaften orientieren sich am Chemikalienrecht (§ 3 Abs 1 ChemG 1996). § 5 ChemG 1996 ordnet jedoch seit der ChemG-Novelle 2009 an, dass eine Einstufung nach der VO (EG) 1272/2008 [über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen] (CLP-VO) die Einstufung nach ChemG ersetzt; eine ähnliche Regelung musste daher nun auch im Arbeitnehmerschutzrecht getroffen werden. Die Einstufung nach der CLP-VO erfolgt nicht mehr nach den in § 40 ASchG genannten gefährlichen Eigenschaften, sondern in insgesamt 26 Gefahrenklassen, die ihrerseits wiederum in Gefahrenkategorien untergliedert sind. Da die Arbeitnehmerschutzvorschriften jedoch (noch) an die Stoffeigenschaften nach § 40 ASchG anknüpfen, musste klargestellt werden, welche dieser Schutzbestimmungen für die nach der CLP-VO eingestuften Arbeitsstoffe jeweils zu gelten haben.

3. Sonstige Änderungen

Um auch Teilzeitbeschäftigten die Leitung eines Sicherheitstechnischen bzw eines Arbeitsmedizinischen Zentrums zu ermöglichen, wird künftig nicht mehr darauf abgestellt, dass der Leiter die sicherheitstechnische/arbeitsmedizinische Betreuung „im Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit“ ausübt - die auf Verordnungsweg in der AMZ-VO und der STZ-VO mit „mindestens regelmäßig 38 Stunden“ festgelegt wurde -, sondern nur mehr auf eine „hauptberufliche“ Tätigkeit, die jedoch auch in weniger als 38 Wochenstunden ausgeübt werden kann; das Mindeststundenausmaß soll per Verordnung mit 20 Stunden wöchentlich konkretisiert werden.

Die seit 1995 unveränderten Geldstrafen im ASchG werden um rund 14 % erhöht (dies entspricht der halben Steigerung des Verbraucherpreisindex im Zeitraum 1995 bis 2010). Auch die im ArbIG vorgesehenen Strafen werden moderat erhöht.

Diverse Aktualisierungen, Klarstellungen und redaktionellen Anpassungen; ua entfällt das Verzeichnis der Arbeitnehmer, die mit besonderer Gefahr verbundene Tätigkeiten

durchführen (§ 62 Abs 8 ASchG), für jene Arbeitnehmer, die Krane und Stapler führen (ARD 6288/3/2013).

Bundesgesetz, mit dem das BUAG und das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz 1957 geändert werden - BGBl I 2012/117, ausgegeben am 28. 12. 2012

Der Schwerpunkt der Gesetzesänderung liegt in einer Reihe von Klarstellungen im Bereich der Entsendung und in der Verbesserung der Sozialbetrugsbekämpfung in der Bauwirtschaft, ua durch die Erhöhung des Strafrahmens des § 32 BUAG.

Konkret kam es zu folgenden Änderungen, die überwiegend mit 1. 1. 2013 in Kraft treten:

Änderungen im BUAG

Übernahme der kollektivvertraglichen Zusatzurlaubsregelung für Arbeiten im Schichtbetrieb in das BUAG im Hinblick auf Entsendungen (§ 2 Abs 1a, § 4b BUAG). Gemäß § 2 des KV über den Zusatzurlaub bei Schichtarbeit haben Arbeitnehmer, die in Dreischichtarbeit oder in bestimmten Zweischichtformen tätig sind, für je 8 Wochen Schichtarbeit innerhalb der Urlaubsperiode Anspruch auf Zusatzurlaub von einem Arbeitstag. Durch Übernahme der Regelung in das BUAG fallen künftig auch Unternehmen ohne Sitz in Österreich unter diese Bestimmung, die Arbeitnehmer nach Österreich zur Arbeitsleistung oder im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung im Rahmen der Bauwirtschaft entsenden.

Lückenschließung bei den Sonderbestimmungen für den Urlaub bei Entsendung (§ 33h Abs 1a BUAG)

Nach dem Urteil OGH 25. 10. 2011, 8 ObA 2/11v, ARD 6227/1/2012, besteht eine planwidrige Gesetzeslücke, weil das BUAG für den Fall der Entsendung von Arbeitnehmern nach Österreich die möglichen Fälle einer Kollision von Urlaubsansprüchen mit gesetzlichen oder vertraglichen Urlaubsansprüchen nach dem Arbeitsvertragsstatut nicht regelt. Diese Lücke wurde nun dahin gehend geschlossen, dass eine Anrechnung dann vorgesehen wird, wenn der Arbeitgeber Zahlungen an die BUAK geleistet hat, das Recht des Heimatstaates günstigere Bestimmungen (betreffend Höhe und Entstehungszeitpunkt des Urlaubsanspruchs) vorsieht und der Arbeitnehmer Urlaub bereits vor dem Einsatz in Österreich konsumiert hat, der rechnerisch in den Entsendungszeitraum fallen würde.

Ausbau der Sozialbetrugsbekämpfung in der Bauwirtschaft durch die Erhöhung des Strafrahmens des § 32 BUAG (Anpassung an § 7i Abs 1 und Abs 2 AVRAG)

Weiters sind die Arbeitnehmer künftig davon zu informieren, wenn die BUAK eine Unterschreitung des Grundlohns festgestellt hat.

Entfall des Instanzenzuges an das BMAK

in Verwaltungsverfahren nach dem BUAG ab 1. 1. 2014 (steht iZm der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012).

Intensivierung der Zusammenarbeit mit der IEF-Service GmbH und der AUVA

Erweiterung der Einsichtsrechte

Änderungen im BSchEG

Klarstellung, dass unter den Begriff „Schlechtwetter“ nach dem Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz (BSchEG) auch „Hitze“ zu subsumieren ist (bislang war der Begriff auf Regen, Schnee und Frost beschränkt; § 3 BSchEG). In diesem Zusammenhang wurde weiters angeordnet, dass die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse jene Kriterien festzulegen hat, die das Vorliegen von Schlechtwetter iSd § 3 BSchEG näher bestimmen (Schlechtwetterkriterien). Dies betrifft nicht nur Hitze, sondern alle

atmosphärischen Einwirkungen. Damit sollen alle bisherigen in der Praxis bereits bestehenden Kriterien systematisch zusammengefasst und die Terminologie modernisiert werden. Die Schlechtwetterkriterien sind in geeigneter Weise (zB auf der Website der BUAK) kundzumachen.

Einführung einer Verpflichtung zur Benutzung der Webanwendungen der BUAK

für Ansuchen um Rückerstattung von Schlechtwetterentschädigungen nach dem BSchEG ab 2014 (§ 10 Abs 1 BSchEG) (ARD 6288/5/2013).

Änderung der Lehrberufsliste - Bundesgesetzblätter vom 13. 12. 2012

Mit 1. 1. 2013 tritt die Verordnung des BMWFJ über die Berufsausbildung im Lehrberuf Seilbahntechnik (Seilbahntechnik-Ausbildungsordnung) in Kraft (BGBl II 2012/438). In diesem Zusammenhang wird auch die Lehrberufsliste mit 1. 1. 2013 durch BGBl II 2012/439 geändert. Die bisherigen Bestimmungen betreffend den Lehrberuf Seilbahnfachmann/Seilbahnfachfrau und die bezughabenden Regelungen in den verwandten Lehrberufen treten mit Ablauf des 31.12. 2012 außer Kraft. In bestehende Lehrverhältnisse wird dadurch nicht eingegriffen (ARD 6288/6/2013)

Sozialrechts-Änderungsgesetz

Bundesgesetz, mit dem das AIVG 1977, das AMPFG, das AMSG, das Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz, das ASVG, das GSVG, das BSVG, das B-KUVG, das BPGG, das NSchG, das UrlG und das AZG geändert werden (Sozialrechts-Änderungsgesetz 2012 - SRÄG 2012) (BGBl I 2013/3, ausgegeben am 10. 1. 2013)

Das SRÄG 2012 sieht neben einer Reform der Invaliditätspension (Berufsunfähigkeitspension) ab 1. 1. 2014 noch weitere, bereits überwiegend mit 1. 1. 2013 in Kraft tretende Änderungen im Sozialversicherungsbereich vor sowie die Erweiterung der Pflegefreistellung nach § 16 UrlG und des Instruments der Kurzarbeit.

1. Reform der Invaliditätspension

Die Reform der Invaliditätspension (Berufsunfähigkeitspension) erfolgt mit dem Ziel, die Arbeitsmarktintegration von gesundheitlich beeinträchtigten Menschen zu verstärken und die Zahl der Invaliditätspensionen zu verringern. Um das Ziel der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu erreichen, wird der Leistungskatalog des Arbeitsmarktservice und der SV-Träger im Hinblick auf die Gruppe der Unter-50-Jährigen neu definiert. Arbeits- und rehabilitationsfähige Menschen soll das AMS in Kooperation mit den SV-Trägern umfassend rehabilitieren und beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt unterstützen. Die Änderungen treten mit 1. 1. 2014 in Kraft.

1.1. Überblick über die Neuregelung

Folgende Maßnahmen wurden mit dem SRÄG 2012 gesetzt:

- Abschaffung der befristeten Invaliditätspension für alle Personen, die nach dem 31. 12. 1963 geboren sind. Am 31. 12. 2013 bestehende befristete Invaliditätspensionen (Berufsunfähigkeitspensionen) können bis zum Auslaufen der Befristung weiter bezogen werden. Ist jemand vorübergehend invalid (berufsunfähig), dh so schwer krank, dass er vorübergehend keine Tätigkeit ausüben kann, erhält er künftig neben einer Krankenbehandlung ein Rehabilitationsgeld von der GKK und/oder medizinische Rehabilitation von der Pensionsversicherung. Beim Rehabilitationsgeld handelt es sich um eine Art verlängerten Krankengeldanspruch, dessen Höhe dem erhöhten Krankengeld entspricht (60 % vom Letztbezug).

- Wer nur seinen erlernten Beruf krankheitsbedingt nicht mehr ausüben kann (Berufsunfähigkeit), erhält künftig als Maßnahme der beruflichen Rehabilitation eine qualitativ hochwertige Umschulung vom AMS in einen vergleichbaren Beruf sowie Umschulungsgeld. In diesem Fall besteht ein Rechtsanspruch auf medizinische Rehabilitation, wenn diese zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit notwendig ist. Nur bei dauerhafter Invalidität oder wenn eine berufliche Umschulung nicht zweckmäßig und zumutbar ist, wird auch weiterhin eine (dauerhafte) Invaliditätspension (Berufsunfähigkeitspension) gewährt.
- Schaffung eines „Kompetenzzentrums Begutachtung“ als einheitliche Begutachtungsstelle mit einheitlichen Standards für die Begutachtung von gesundheitlich beeinträchtigten Menschen (je eines für unselbstständig Beschäftigte und für selbstständig Beschäftigte). In diesen Begutachtungsstellen werden medizinische und - mit Hilfe des AMS nun auch - berufskundliche Gutachten erstellt. Dieses berufskundliche Gutachten soll Auskunft darüber geben, welche Umschulung sinnvoll ist. Die Frage, ob Invalidität (Berufsunfähigkeit) mit oder ohne Berufsschutz bzw ob dauernde Invalidität (Berufsunfähigkeit) vorliegt, kann künftig mittels Feststellungsantrag überprüft werden.

1.2. Flankierende Maßnahmen

- Einbeziehung der Bezieher von Rehabilitationsgeld in die Teilversicherung in der Krankenversicherung und in die Teilversicherung in der Pensionsversicherung.
- Aufnahme der Zeiten des Rehabilitationsgeldbezuges in den Katalog der „neutralen Zeiten“ im Leistungsrecht der PV.
- Schaffung einer fristungebundenen Zulässigkeit von Neuanträgen auf Invaliditätspension (Berufsunfähigkeitspension) bei wiederhergestellter Arbeitsfähigkeit sowie bei Nichtrealisierbarkeit von beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation.
- Verlängerung der Sperrfrist für Neuanträge auf Invaliditätspension (Berufsunfähigkeitspension) bei Klagsrückziehung um 3 Monate auf künftig 12 Monate.
- Das AMS erhält die Förderung und Wiedereingliederung von gesundheitlich beeinträchtigten Menschen in den Arbeitsmarkt als gesetzliche Aufgabe. Es soll die Möglichkeit geschaffen werden, dass Versicherte künftig parallel zu gesundheitsfördernden Maßnahmen an niederschwelligen Wiedereingliederungsmaßnahmen teilnehmen können.
- Gesundheitlich beeinträchtigten Personen, die nicht auf einen geeigneten Arbeitsplatz vermittelt werden können, soll die regionale Geschäftsstelle des AMS tunlichst binnen 8 Wochen geeignete Schulungs- oder Wiedereingliederungsmaßnahmen anbieten.
- Auf dem „zweiten“ Arbeitsmarkt (sozialökonomische Betriebe; gemeinnützige Beschäftigungsprojekte) sollen Ansätze forciert werden, die eine stufenweise Reintegration in den „ersten“ Arbeitsmarkt ermöglichen. Niederschwellige Projekte mit einem angst- und barrierefreien Zugang, die Möglichkeit bei mangelnden Arbeitsroutinen diese Fertigkeiten in Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) wieder zu erlangen und letztendlich die Brückenfunktion der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung für eine Reintegration in den „ersten“ Arbeitsmarkt sollen für eine stufenweise Reintegration genutzt werden.
- Eine Weiterentwicklung der Kombilohnbeihilfe soll bei Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, die nicht in der Lage sind Vollzeit zu arbeiten, deren materielle Existenz sichern.
- Aufnahme des Bezugs eines Rehabilitationsgeldes nach dem ASVG als zusätzlicher neuer Tatbestand für den Pflegegeldbezug nach dem BPGG.

2. Sonstige wichtige Änderungen im SV-Recht

Rückwirkend mit 1. 1. 2013 treten folgende wichtige Maßnahmen in Kraft:

- Verbesserung der sozialrechtlichen Stellung von Personen, die sich der Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes widmen oder gewidmet haben, sowohl im Bereich der Kranken- als auch der Pensionsversicherung:
Einerseits können sich betroffene Personen künftig auch in der Krankenversicherung selbstversichern, wenn sonst kein Versicherungsschutz besteht (die Beiträge werden aus Mitteln des Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen getragen), andererseits werden diese Pflegezeiten zur Hintanhaltung pensionsrechtlicher Nachteile bis zu 10 Jahre rückwirkend als Beitragszeiten anerkannt; so soll es jenen Personen, die zwischen dem 1. 1. 1988 (Inkrafttreten des § 18a ASVG) und dem 31. 12. 2012 die Voraussetzungen für die Selbstversicherung in der Pensionsversicherung aufgrund der Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes erfüllt haben, ermöglicht werden, auf Antrag bis zu 120 Beitragsmonate in der Pensionsversicherung zu erwerben.
- Anhebung des Freibetrags bei Anrechnung des Partnereinkommens bei der Notstandshilfe um € 80,- ab 1. 7. 2013 (ausgenommen die bereits derzeit erhöhten Freibeträge für ältere Personen mit qualifizierten Versicherungszeiten).
- Beitragsrechtliche Klarstellungen im Bereich des BSVG.
- Einbeziehung von Arbeitnehmern der Feuerwehr in den Geltungsbereich des Nachtschwerarbeitsgesetzes (NSchG); Voraussetzung dafür ist, dass sie in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr mindestens 6 Stunden Einsätze oder Arbeitsbereitschaft für Einsätze im Schichtbetrieb leisten und es sich dabei um die Haupttätigkeit der Arbeitnehmer handelt (Bereitschaft in Form von Rufbereitschaft ist nicht ausreichend).
- Im BPGG werden technische Anpassungen durchgeführt sowie eine besondere Auszahlungsvorschrift für das Pflegegeld bei teilstationärer Unterbringung von pflegebedürftigen Personen verankert.

3. Arbeitsrechtliche Änderungen durch das SRÄG

Durch einen im Nationalrat beschlossenen umfangreichen Abänderungsantrag wurden noch folgende arbeitsrechtliche Änderungen mit dem SRÄG 2012 beschlossen, die ebenfalls rückwirkend mit 1. 1. 2013 in Kraft treten:

3.1. Erweiterung der Pflegefreistellung

In Anbetracht der gesellschaftlichen Realität - Stichwort Patchwork-Familien - und der im Familienrecht bereits getroffenen bzw geplanten Maßnahmen wurden auch die Bestimmungen zur Pflegefreistellung überarbeitet:

Der Anspruch auf Pflege- oder Betreuungsfreistellung (inkl erweiterte Pflegefreistellung für Kinder unter 12 Jahren) wird ausgedehnt und steht künftig auch zu

- für im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder des anderen Ehegatten, eingetragenen Partners oder Lebensgefährten sowie
- für leibliche Kinder des Arbeitnehmers unabhängig davon, ob sie in einem gemeinsamen Haushalt mit dem Arbeitnehmer leben oder nicht (ebenso unbeachtlich ist, ob dem vom Kind getrennt lebenden Elternteil Obsorge für das Kind zukommt oder nicht).

Auch im Fall des stationären Aufenthalts von noch nicht 10-jährigen Kindern in einer Heil- und Pflegeanstalt besteht nun ein Anspruch auf „Begleitungsfreistellung“ (§ 16 Abs 1 Z 3 UrlG neu): Damit genügt für noch nicht 10-jährige Kinder der bloße stationäre Aufenthalt in einem Krankenhaus unabhängig von Art und Schwere der Erkrankung für die Begründung eines Freistellungsanspruchs. Auch die neue „Begleitungsfreistellung“ gebührt für leibliche

Kinder unabhängig von einem gemeinsamen Haushalt bzw für Kinder des anderen Ehepartners, eingetragenen Partners oder Lebensgefährten bei gemeinsamem Haushalt. Für über 10-jährige Kinder besteht im Fall einer Krankenhausbegleitung ein Anspruch auf Pflegefreistellung nur in außerordentlichen Fällen, etwa wenn die Notwendigkeit besteht, dem Kind nach einer außerordentlich schweren und seinen Zustand stark beeinträchtigenden Operation durch intensive Kontakte die erforderliche psychische Betreuung im Krankenhaus zukommen zu lassen (vgl OGH 16. 2. 2000, 9 ObA 335/99a, ARD 5109/12/2000; beachte aber auch die Möglichkeit der Vereinbarung eines Urlaubs, der Vereinbarung einer Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts oder der Berufung auf den gesetzlichen Dienstverhinderungsgrund nach § 8 Abs 3 AngG bzw § 1154b Abs 5 ABGB).

3.2. Änderungen im Urlaubsrecht

Bislang bestand in § 2 Abs 4 UrlG die Möglichkeit, das Urlaubsjahr durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung vom Dienstjahr auf das Kalenderjahr (oder eine andere Urlaubsperiode) umzustellen. Um eine weitere Entlastung der Unternehmer zu ermöglichen, kann das Urlaubsjahr nunmehr auch in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung vom Arbeitsjahr auf einen anderen Jahreszeitraum umgestellt werden, wobei diesbezüglich die gleichen Voraussetzungen gelten (§ 2 Abs 4 Z 1 und Z 3 UrlG) wie bei einer Umstellung durch KV oder BV.

3.3. Änderungen bei der Kurzarbeit

Im Hinblick auf die voraussichtlich schwierige Wirtschaftslage sollen (bis Ende 2015 befristete) Sonderregelungen den von vorübergehenden wirtschaftlichen Schwankungen betroffenen Betrieben den Einsatz von Kurzarbeit oder von Kurzarbeit mit Qualifizierung erleichtern:

- Ein Wechsel von der Kurzarbeitsbeihilfe zur Qualifizierungsbeihilfe und umgekehrt wird gesetzlich ausdrücklich ermöglicht, um Hindernisse für die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen zu beseitigen (Detailregelungen, zu welchen Zeitpunkten ein Wechsel möglich ist, werden in der Richtlinie des Verwaltungsrates festgelegt).
- Beihilfen bei Kurzarbeit, die vor Ende 2013 gewährt werden, können auf bis zu 24 Monate verlängert werden. Weiters wird der Dienstgeberanteil zur Sozialversicherung bereits ab dem 5. Monat in Kurzarbeit (bisher ab dem 7. Monat) vom Bund übernommen.
- Im Falle der unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten besonders zweckmäßigen Kurzarbeit mit Qualifizierung werden die zusätzlichen Aufwendungen für die Sozialversicherung, die aufgrund der trotz Verringerung der Arbeitszeit unverminderten Beitragsgrundlage entstehen, von Beginn an abgegolten (bisher: ebenfalls ab dem 7. Monat).

3.4. Änderungen bei der Auflösungsabgabe

Bei der mit dem 2. Stabilitätsgesetz 2012, BGBl I 2012/35, ARD 6228/2/2012, neu eingeführten Auflösungsabgabe (§ 2b AMPFG) wurde eine Übergangsregelung für Bauarbeiter eingefügt, wonach bei Beendigung von Dienstverhältnissen vor dem 1. 7. 2013 keine Abgabe zu leisten ist, wenn der Betrieb bezüglich des betroffenen Arbeitnehmers gemäß § 2 BUAG dem Sachbereich der Urlaubsregelung unterliegt und die für diesen Arbeitnehmer festgesetzten Zuschläge entrichtet hat (§ 17 AMPFG) (ARD 6292/2/2013).

Inhalt

Aus der Rechtsprechung (Arbeitsrecht)	1
Mobbing am Arbeitsplatz - Schadenersatzpflicht bei fehlender Abhilfe	1
Lange Krankenstände wegen Mobblings - Kündigung eines begünstigten Behinderten.....	2
Überwälzung von Verwaltungsstrafen auf Arbeitgeber	2
Zumutbarkeit der Versetzung bei Kündigungsschutz	2
Verbessernde Versetzung mit Rückversetzung	2
Versetzung eines Feuerwehrmannes in den Innendienst nach Diebstahl im Einsatzdienst ...	3
Anzuwendender Kollektivvertrag in Mischbetrieben	3
Aus der Rechtsprechung (Sozialversicherung)	4
Berufsschutz für Eisenbieger?.....	4
Invaliditätspension nach 10-jähriger Dienstfreistellung?.....	4
Neue Vorschriften	4
Änderung von ASchG und ArbIG.....	4
1. Prävention von psychischen Belastungen	4
2. Anpassungen an die CLP-Verordnung.....	5
3. Sonstige Änderungen	5
Bundesgesetz, mit dem das BUAG und das Bauarbeiter- Schlechtwetterentschädigungsgesetz 1957 geändert werden - BGBl I.....	6
Änderungen im BUAG.....	6
Lückenschließung bei den Sonderbestimmungen für den Urlaub bei Entsendung (§ 33h Abs 1a BUAG).....	6
Ausbau der Sozialbetrugsbekämpfung in der Bauwirtschaft durch die Erhöhung des Strafrahmens des § 32 BUAG (Anpassung an § 7i Abs 1 und Abs 2 AVRAG)	6
Entfall des Instanzenzuges an das BMASK.....	6
Intensivierung der Zusammenarbeit mit der IEF-Service GmbH und der AUVA	6
Änderungen im BSchEG.....	6
Einführung einer Verpflichtung zur Benutzung der Webanwendungen der BUAK.....	7
Änderung der Lehrberufsliste -	7
Sozialrechts-Änderungsgesetz	7
1. Reform der Invaliditätspension	7
2. Sonstige wichtige Änderungen im SV-Recht.....	9
3. Arbeitsrechtliche Änderungen durch das SRÄG	9