



NEUES AUS DEM ARBEITSRECHT

Abteilung Wirtschaft Kollektives Arbeitsrecht

Februar 2013

Aus der Rechtsprechung (Arbeitsrecht)

Kein Recht des Arbeitnehmers auf vorzeitige Auflösung eines Pensionskassenvertrags

Ein Pensionskassenvertrag wird zwischen Arbeitgeber und Pensionskasse abgeschlossen und kann auch nur von diesen beiden Parteien gekündigt oder einvernehmlich aufgelöst werden. Der einzelne Leistungsberechtigte kann als begünstigter Dritter des Pensionskassenvertrags zwar alle Ansprüche aus dem Einlösungsverhältnis gegen die Pensionskasse geltend machen (insb die vertraglich vereinbarte Zahlung), es stehen ihm jedoch keine Gestaltungsrechte in Bezug auf den Pensionskassenvertrag zu, somit auch nicht eine Kündigung oder vorzeitige Auflösung des Pensionskassenvertrags aus wichtigem Grund (OGH 24. 10. 2012, 8 ObA 64/11m = ARD 6295/2/2013).

Kein Recht auf Einbeziehung in nach DV-Ende abgeschlossenen Pensionskassenvertrag

Ein Arbeitnehmer, der von seinem Arbeitgeber zeitwidrig gekündigt wurde, kann von seinem ehemaligen Arbeitgeber nicht die Einbeziehung in einen Pensionskassenvertrag verlangen, der erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses (für alle aktiven Arbeitnehmer des Unternehmens) abgeschlossen wurde. Für eine entsprechende, auf den Titel des Schadenersatzes gestützte Klage fehlt es am erforderlichen Rechtswidrigkeitszusammenhang; der Schutzzweck der Bewahrung des Arbeitsverhältnisses vor zeitwidrigen Kündigungen ist die Sicherung der Einhaltung der Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, nicht die bloße Hoffnung des Arbeitnehmers auf allfällige künftige freiwillige Leistungen (OGH 22. 8. 2012, 9 ObA 10/12d = ARD 6295/3/2013).

Zu viel ausbezahlte Abfertigung Neu - keine Rückzahlungspflicht bei gutgläubigem Verbrauch

Hat eine Betriebliche Vorsorgekasse einem Arbeitnehmer nach der Beendigung seines Dienstverhältnisses sein Abfertigungsguthaben gemäß § 17 Abs 1 Z 1 BMSVG als Kapitalbetrag ausbezahlt und stellt sich nachträglich heraus, dass die Höhe des Kapitalbetrages falsch berechnet wurde, richtet sich die Beurteilung des Rückforderungsanspruchs der Vorsorgekasse nach arbeitsrechtlichen Kriterien.

Handelt es sich nur um einen geringen Kapitalbetrag (hier: € 1.381,15), kann im Hinblick auf die schwierige Nachvollziehbarkeit der Abrechnung für den Arbeitnehmer mangels weiteren Vorbringens davon ausgegangen werden, dass dieser Betrag für den normalen Lebensaufwand gutgläubig verbraucht wurde und eine Rückforderung somit aus diesem Grund nicht in Betracht kommt (OGH 26. 11. 2012, 9 ObA 120/12f = ARD 6296/2/2013).

Anspruch auf die Vergütung geleisteter Überstunden

Ein Anspruch auf Zahlung von Überstunden ist gegeben, wenn die Überstunden ausdrücklich oder schlüssig angeordnet wurden oder wenn der Arbeitgeber Arbeitsleistungen entgegennahm, die auch bei richtiger Einteilung der Arbeit nicht in der normalen Arbeitszeit erledigt werden konnten. Im vorliegenden Fall wurde der Beklagte zum Masseverwalter im Konkursverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers bestellt und hat als solcher dem Schuldner die Befugnis zur Gestaltung der Arbeitseinteilung und -vorgaben auf der Baustelle überlassen. Der Masseverwalter bestreitet nicht, dass der klagende Arbeitnehmer die geltend gemachten Überstunden geleistet hat und dass sie auch notwendig waren. Da er dem Schuldner die Arbeitseinteilung und die Arbeitsvorgaben auf der Baustelle vorbehaltlos überlassen hat, kann sich der Masseverwalter nicht darauf berufen, die vom Arbeitnehmer aufgrund der konkreten Arbeitseinteilung geleisteten Überstunden nicht selbst angeordnet zu haben. Dass er den Schuldner, dem er insoweit Vollmachten einräumte, möglicherweise nicht kontrollierte, kann die arbeitsvertraglichen Ansprüche des Arbeitnehmers ebenso wenig in Frage stellen, wie der Umstand, dass der Schuldner dem Arbeitnehmer erklärt hat, Überstunden „schwarz“ zahlen zu wollen (OGH 24. 10. 2012, 8 ObA 59/12b = ARD 6296/3/2013).

Ausbildungskostenrückerersatz - unzureichender Verweis auf KV

Enthält eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Pflicht zur Rückzahlung von Ausbildungskosten keine Aliquotierung, ist die Rückerersatzklausel zur Gänze unwirksam und es besteht keine Verpflichtung zur Rückerstattung der vom Arbeitgeber getragenen Aus- und Fortbildungskosten. Der Verweis im Dienstvertrag auf eine entsprechende Regelung im Kollektivvertrag genügt nicht, wenn der KV - wie hier Art XXI KV-Wirtschaftstreuhänder - selbst den Abschluss einer konkreten Rückerersatzvereinbarung fordert und keine exakten Kriterien für eine Rückerersatzvereinbarung normiert, sondern lediglich einen Rahmen für die noch abzuschließenden Einzelvereinbarungen festlegt, durch den der gesetzliche Mindeststandard gewahrt werden soll (OGH 17. 12. 2012, 9 ObA 94/12g = ARD 6297/3/2013).

Kosten für wertlose Ausbildung vom Arbeitgeber nicht rückforderbar

Eine für den Arbeitnehmer völlig wertlose, weil nicht verständliche Ausbildung kann nicht als „erfolgreich“ absolvierte Ausbildung iSd § 2d AVRAG qualifiziert werden. Die für diese Ausbildung vom Arbeitgeber aufgewendeten Kosten können daher trotz entsprechender Ausbildungskostenrückerersatzklausel im Dienstvertrag nicht vom Arbeitnehmer zurückgefordert werden (OGH 27. 11. 2012, 8 ObA 51/12a = ARD 6297/4/2013).

Unzulässige Sperre des E-Mail-Accounts eines Betriebsrats

Ein persönlicher (aktiver) E-Mail-Account gehört für jedes einzelne Mitglied des Betriebsrats (hier: Personalausschuss der Österreichischen Post AG) zu den notwendigen Sacherfordernissen. Es stellt somit eine unzulässige Beschränkung der Betriebsratstätigkeit dar, wenn der Arbeitgeber den Postausgang des E-Mail-Accounts des BR-Mitglieds zur Gänze sperrt, um eine zweckwidrige Nutzung künftig zu verhindern (hier: Aussendungen des BR-Mitglieds in seiner Eigenschaft als Mitglied einer politischen Gewerkschaftsfraktion). Während dieser Anspruch vom BR-Mitglied selbst durchgesetzt werden kann, fehlt ihm die Aktivlegitimation für die Durchsetzung des Anspruchs auf Beistellung von Sacherfordernissen (hier: eigener Drucker und Scanner sowie eine Bürohilfskraft); dieser Anspruch ist vom Betriebsrat als Organ gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. OLG Linz 29. 8. 2012, 12 Ra 63/12i (Revisionsrekurs unzulässig)

Zustimmung des Betriebsrats zu einer Versetzung

Gemäß § 101 Satz 3 ArbVG bedarf eine verschlechternde Versetzung eines Arbeitnehmers der Zustimmung des Betriebsrats. Im vorliegenden Fall hielt der BR in seinem Beschluss fest, dass nach seiner Einschätzung keine verschlechternde Versetzung vorliege. Aufgrund der Vorinformationen und der zu erwartenden gerichtlichen Auseinandersetzung sei jedoch beschlossen worden, der Versetzung „die Zustimmung (in eventu) gemäß § 101 ArbVG zu erteilen“. Vom Arbeitnehmer wird nun bezweifelt, dass diese Erklärung den Anforderungen an eine Zustimmung iSd § 101 ArbVG gerecht wird. Dem Arbeitnehmer ist beizupflichten, dass eine im Voraus erteilte generelle Zustimmung des BR zu einer allfälligen Versetzung mit § 101 ArbVG unvereinbar ist (vgl OGH 31. 8. 2005, 9 ObA 35/05w, ARD 5659/7/2006). Entgegen der Ansicht des Arbeitnehmers liegt hier jedoch keine solche generelle „Vorratszustimmung“, sondern eine auf den Arbeitnehmer bezogene individuelle Zustimmung zu einer konkret in Aussicht genommenen Versetzung auf einen bestimmten Arbeitsplatz vor. Im Hinblick auf die Wendung „in eventu“ meint der Arbeitnehmer weiter, dass die Zustimmung des BR keinesfalls unter der Bedingung erteilt werden kann, dass durch die Versetzung keine Verschlechterung eintritt. Gerade durch die Bezugnahme auf § 101 ArbVG kann die Erklärung des BR hier aber zwanglos dahin verstanden werden, dass er mit der Versetzung auch für den Fall einverstanden ist, dass sie (doch) als verschlechternde

Versetzung zu beurteilen ist. Mit einer solchen Erklärung wird auch nur auf das Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen für die Zustimmung Bezug genommen, ohne dass darin eine - vom Arbeitnehmer in ihrer Zulässigkeit bestrittene - aufschiebende oder auflösende Bedingung zu sehen wäre (OGH 26. 11. 2012, 9 ObA 101/12m = ARD 6298/2/2013).

Zulässige Differenzierungen in Sozialplänen

Es ist kein rechtlicher Grund ersichtlich, warum im Rahmen eines Sozialplans für den Anspruch auf eine freiwillige Abfertigung nicht danach unterschieden werden dürfte, ob das Dienstverhältnis über Initiative des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers aufgelöst wurde. Mit der Anknüpfung an eine vom Arbeitgeber ausgehende Initiative zur einvernehmlichen Auflösung eines Dienstverhältnisses ist dieser offenkundig bestrebt, jenen Mitarbeitern eine freiwillige Leistung zu erbringen, deren Arbeitsverhältnis er aufgrund der geplanten sukzessiven Betriebsschließung beenden möchte, während er ein Interesse daran haben kann, die weiterhin benötigten Mitarbeiter bis zur Betriebsschließung zur Verfügung zu haben. Das ist auch nicht unsachlich (OGH 26. 11. 2012, 9 ObA 129/12d = ARD 6298/3/2013).

Keine Normwirkung einer nicht kundgemachten KV- Regelung

Die Bestimmung des Art XIII Z 5 des Kollektivvertrages für das Güterbeförderungsgewerbe für Arbeiter in der ab 1. 1. 2009 geltenden Fassung (Erlöschen des Anspruchs auf den aliquoten Teil der Sonderzahlungen bei gerechtfertigter Entlassung oder unberechtigtem vorzeitigen Austritt) stand mangels gehöriger Hinterlegung und Kundmachung nicht in Geltung. Damit ein Kollektivvertrag Wirksamkeit erlangen kann, muss er nach seinem Abschluss in der im Gesetz vorgesehenen Weise (§ 14 ArbVG) unverzüglich beim BMASK hinterlegt werden; das Ministerium hat dann den hinterlegten Text kundzumachen. Art XIII Z 5 KV-Güterbeförderungsgewerbe war in der ab 1. 1. 2009 geltenden und beim BMASK hinterlegten und im Amtsblatt der Wiener Zeitung kundgemachten Fassung des KV aber unstrittig nicht enthalten, sodass dieser Bestimmung keine Normwirkung zukommt. Nur der hinterlegten Fassung des KV kommt Normwirkung zu. Auf den vom Arbeitgeber behaupteten Umstand, dass die Kundmachung bloß „irrtümlich“ nicht erfolgt wäre, kommt es nicht an, weil die von den KV-Parteien mit einer Regelung verfolgte Absicht nur dann berücksichtigt werden kann, wenn sie im kundgemachten Text in hinreichender Weise ihren Niederschlag gefunden hat. Auch wenn daher die Kundmachung des Art XIII Z 5 KV-Güterbeförderungsgewerbe nur irrtümlich unterblieben ist, macht das die verbleibende - in sich durchaus schlüssige - Regelung des KV nicht lückenhaft. Es geht nicht an, auf diese Weise die unterbliebene Kundmachung einer Bestimmung im Wege einer „Lückenfüllung“ (durch Anwendung der seinerzeit nicht kundgemachten Bestimmung, Anm) einfach zu umgehen (OGH 19. 12. 2012, 8 ObA 46/12s = ARD 6299/2/2013)

Urlaubsanspruch bei Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit

Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien bei einem Dienstverhältnis eine Änderung der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage und besteht bei Beginn dieser Phase noch ein unverbrauchtes Urlaubsguthaben aus der vorangegangenen Periode, dann ist der Urlaubsanspruch den geänderten Arbeitszeitverhältnissen anzupassen, und zwar unabdingbar derart, dass das Ausmaß des dem Arbeitnehmer zustehenden Naturalurlaubs von insgesamt 5 (bzw 6) Wochen im laufenden Arbeitsjahr nicht verringert wird.

Bei einem Wechsel von Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigung (hier: von 2 auf 5 Arbeitstage pro Woche) ist das vom Arbeitnehmer am Ende der Teilzeitarbeit nicht verbrauchte Urlaubsguthaben in der Vollzeitphase dahin gehend aufzuwerten, dass die neue Tagesanzahl demselben Urlaubsausmaß in Wochen entspricht wie das Guthaben vor der Umstellung (OGH 24. 10. 2012, 8 ObA 35/12y = ARD 6300/1/2013).

Krankenstand unmittelbar vor vereinbartem Urlaubsantritt

Der Eintritt einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers für den Zeitraum unmittelbar vor seinem geplanten Urlaubsantritt ändert nichts an der Wirksamkeit der ursprünglich getroffenen Urlaubsvereinbarung (für den Zeitraum im Anschluss an den Krankenstand). Der Ansicht, die Urlaubsvereinbarung sei aufgrund des Umstands, dass der Arbeitnehmer schon vor dem geplanten Urlaubsantritt krankheitsbedingt der Arbeit ferngeblieben sei, obsolet geworden, ist nicht zu folgen (OLG Linz 28. 11. 2012, 12 Ra 86/12x = ARD 6300/2/2013, Revision unzulässig)

Ablehnung einer im Krankenstand aufgetragenen Arbeit - Entlassung

Im vorliegenden Fall ist die Berechtigung einer Entlassung strittig. Nach den Feststellungen begab sich der Arbeitnehmer am 23. 5. 2011 wegen akuter Schmerzen in Behandlung, wurde krankgeschrieben und erhielt die Information, dass er das Knie bis zu der für den 7. 7. 2011 geplanten Meniskusoperation schonen müsse, jedoch grundsätzlich bis zur Schmerzgrenze belasten dürfe. Eine Belastung des Knies vor der Operation verzögert nicht den Heilungsverlauf, dem Patienten entstehen dadurch aber Schmerzen. Am 3. 6. 2011 bat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, trotz Krankenstand bei einer Arbeit (EDV-Verkabelung) zu helfen, die jedenfalls keinerlei Auswirkungen auf Fuß- oder Rückenschmerzen gehabt hätte. Der Arbeitnehmer hat dies abgelehnt und wurde in der Folge unter Berufung auf eine Pflichtverletzung iSd § 82 lit f GewO 1859 entlassen. Die Vorinstanzen verneinten das Vorliegen eines Entlassungsgrundes und wurden darin nun vom OGH bestätigt (OGH 29. 1. 2013, 9 ObA 6/13t = ARD 6302/2/2013).

Kündigung eines Hausbesorgers mit Dienstwohnung

Steht einem Hausbesorger eine Dienstwohnung zu, kann der Hauseigentümer nur aus erheblichen Gründen kündigen, ua wenn der Hausbesorger vertrauensunwürdig ist. Dies ist dann der Fall, wenn er sich wesentliche Verstöße gegen die Pflichten aus dem Hausbesorgerdienstvertrag zu Schulden kommen lässt, die geeignet sind, die Vertrauensbasis zwischen ihm und seinem Arbeitgeber so weitgehend zu stören, dass dem Arbeitgeber seine Weiterbeschäftigung nicht mehr zumutbar ist. Ein außerdienstliches Verhalten kann nur in Ausnahmefällen eine Vertrauensunwürdigkeit begründen; einem solchen Verhalten muss aber betriebliche Relevanz zukommen, dh es muss auch auf die betrieblichen Interessen zurückwirken und diese ernsthaft gefährden. Dies ist im vorliegenden Fall jedoch nicht gegeben, da sich die Vorwürfe des Arbeitgebers gegenüber dem Hausbesorger nicht auf die Ausübung seiner Tätigkeit als Hausbesorger beziehen. Vielmehr wirft er ihm unmoralisches Handeln als (ehemaliger) Schwiegersohn insbesondere im Zusammenhang mit dem Scheidungsverfahren vor (OGH 24. 1. 2013, 8 ObA 4/13s = ARD 6302/5/2013).

Aus der Rechtsprechung (Sozialversicherung)

Verweigerung eines Schnuppertages durch Arbeitslosen - keine Vereitelung

Ein Arbeitsloser kann im Allgemeinen nicht verpflichtet werden, bei einem (vom Arbeitsmarktservice vermittelten) potenziellen Dienstgeber einen nicht näher definierten „Schnuppertag“ zu absolvieren. Nach der Verkehrssitte ist darunter im Zweifel weder ein Arbeitsverhältnis zur Probe noch ein Probemonat zu verstehen, sondern vielmehr die Absolvierung eines Arbeitstages ohne Entgeltanspruch und ohne Anmeldung zur Sozialversicherung. Da dem Arbeitslosen in diesem Fall aber weniger Rechte eingeräumt werden als durch ein ohnehin jederzeit, auch stundenweise lösbares Probearbeitsverhältnis, darf er das Angebot berechtigt ablehnen (VwGH 23. 5. 2012, 2011/08/0376 = ARD 6301/3/2013).

Weiterbildungsgeld - kein durchgehender Kurs bei 2-monatiger Bildungskarenz

Damit einer Person, die eine Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG in Anspruch nimmt, Weiterbildungsgeld vom AMS gewährt werden kann, muss die Teilnahme an einer im Wesentlichen der Dauer der Bildungskarenz entsprechenden Weiterbildungsmaßnahme nachgewiesen werden, wobei kurze Unterbrechungen der Ausbildung durch kursfreie Zeiten nicht schaden; das gilt auch bei der kürzest möglichen - dh der zweimonatigen - Bildungskarenz. Im vorliegenden Fall hat ein Dienstnehmer mit seinem Dienstgeber Bildungskarenz für den Zeitraum vom 3. 10. 2011 bis 3. 12. 2011 vereinbart. Das AMS hat den Antrag des Dienstnehmers auf Weiterbildungsgeld mit der tragenden Begründung abgewiesen, die Dauer der Ausbildung müsse bei der Mindestkarenzierungszeit von 2 Monaten ohne Unterbrechung durchgehend 2 Monate betragen; in diesem Fall müsse die Bildungsmaßnahme mit dem Mindestkarenzierungszeitraum absolut zeitraumdeckend erfolgen. Dieser Ansicht ist nicht zu folgen: Gemäß § 26 Abs 1 Z 1 AIVG muss die Teilnahme an einer „im Wesentlichen der Dauer der Bildungskarenz entsprechenden Weiterbildungsmaßnahme“ nachgewiesen werden. Eine Einschränkung (im Sinne von statt „im Wesentlichen“ nunmehr „absolut zeitraumdeckend“) dadurch, dass der Mindestzeitraum der Bildungskarenz mit BGBl I 2009/90, ARD 5981/1/2009, von 3 Monaten auf 2 Monate verkürzt wurde, ist in keiner Weise ersichtlich und wird auch von der belangten Behörde (abgesehen von einem Verweis auf eine geänderte „Weisungslage“) nicht begründet. Mit Art 1 des Bundesgesetzes BGBl I 2009/90 erfolgten auch Änderungen des AIVG, ohne aber § 26 AIVG hinsichtlich der Voraussetzungen für den Bezug von Weiterbildungsgeld abzuändern. Mangels Differenzierung im Gesetz ist es demnach auch bei einer Dauer der Bildungskarenz im Umfang von 2 Monaten (also der Mindestdauer) ausreichend, dass die Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme „im Wesentlichen“ der Dauer der Bildungskarenz entspricht (VwGH 23. 5. 2012, 2012/08/0044 = ARD 6301/9/2013).

Berufsschutz bei Ausübung von Arbeiter- und Angestelltentätigkeit

War ein Versicherter in den letzten 15 Jahren sowohl in erlernten (angelernten) Berufen iSd § 255 Abs 1 ASVG als auch in Angestelltenberufen (§ 273 ASVG) tätig, so liegt der Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit dann nicht vor, wenn der Versicherte trotz seiner körperlichen Einschränkungen den Angestelltenberuf weiterhin ausüben kann. Nicht erforderlich ist dabei, dass der Versicherte die Angestelltentätigkeit länger als bloß vorübergehend ausgeübt hat. Die Frage, ob der zuletzt ausgeübte Angestelltenberuf nicht nur vorübergehend ausgeübt wurde, ist für die Bestimmung des Verweisungsfelds maßgeblich und stellt sich demnach nur, wenn der Versicherte die zuletzt ausgeübte Angestelltentätigkeit nicht mehr ausüben kann (OGH 2. 10. 2012, 10 ObS 125/12ym = ARD 6302/7/2013).

Inhalt

Aus der Rechtsprechung (Arbeitsrecht)	1
Kein Recht des Arbeitnehmers auf vorzeitige Auflösung eines Pensionskassenvertrags.....	1
Kein Recht auf Einbeziehung in nach DV-Ende abgeschlossenen Pensionskassenvertrag...	2
Zu viel ausbezahlte Abfertigung Neu - keine Rückzahlungspflicht bei gutgläubigem Verbrauch	2
Anspruch auf die Vergütung geleisteter Überstunden	2
Ausbildungskostenrückerstattung - unzureichender Verweis auf KV	3
Kosten für wertlose Ausbildung vom Arbeitgeber nicht rückforderbar	3
Unzulässige Sperre des E-Mail-Accounts eines Betriebsrats	3
Zustimmung des Betriebsrats zu einer Versetzung	3
Zulässige Differenzierungen in Sozialplänen	4
Keine Normwirkung einer nicht kundgemachten KV- Regelung	4
Urlaubsanspruch bei Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit	4
Krankenstand unmittelbar vor vereinbartem Urlaubsantritt.....	5
Ablehnung einer im Krankenstand aufgetragenen Arbeit - Entlassung.....	5
Kündigung eines Hausbesorgers mit Dienstwohnung	5
Aus der Rechtsprechung (Sozialversicherung)	5
Verweigerung eines Schnuppertages durch Arbeitslosen - keine Vereitelung	5
Weiterbildungsgeld - kein durchgehender Kurs bei 2-monatiger Bildungskarenz	6
Berufsschutz bei Ausübung von Arbeiter- und Angestelltentätigkeit.....	6