



NEUES AUS DEM ARBEITSRECHT

Abteilung Wirtschaft

Kollektives Arbeitsrecht

Dezember 2011

Aus der Rechtsprechung (Arbeitsrecht)

Kündigungsmöglichkeit in DO.B bei Anspruch auf Alterspension diskriminierend

Wird eine bei einem SV-Träger angestellte Ärztin entsprechend den Bestimmungen des anzuwendenden Kollektivvertrages (DO.B), aber gegen ihren Willen mit Erreichen des Anfallsalters für die gesetzliche Alterspension (somit mit Vollendung des 60. Lebensjahres) in den Ruhestand versetzt, stellt dies eine unzulässige unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, die auch nicht durch das Ziel gerechtfertigt werden kann, die Beschäftigung jüngerer Menschen zu fördern. Die Kündigung kann durch die Arbeitnehmerin gemäß § 12 Abs 7 GIBG bei Gericht angefochten werden (OGH 28. 2. 2011, 9 ObA 124/10s = ARD 6191/8/2011).

Psychische Erkrankung als Folge von Mobbing – Schmerzensgeld

Behandlungsbedürftige psychische Schäden mit Krankheitswert, die durch gezieltes rechtswidriges Verhalten ausgelöst wurden und Schmerzen verursachen, können zu einem Anspruch auf Schmerzensgeld führen. Im vorliegenden Fall wurde eine Arbeitnehmerin von Arbeitgeberseite massiv unter Druck gesetzt und in Anwesenheit anderer Mitarbeiter damit konfrontiert, dass sie nach Ansicht ihres Arbeitgebers nicht schnell genug arbeite, für die Gesellschaft zu teuer sei und sich ihren Arbeitsplatz erschwindelt habe; weiters wurde sie mehrmals - eindeutig abwertend - als Ostdeutsche beschimpft. Nach rund 6 Monaten begannen der ständige Druck und die Vorhaltungen die Arbeitnehmerin so zu belasten, dass sie unter Schlafstörungen und Schweißausbrüchen zu leiden begann. Aufgrund dieser Symptome und starker Magenbeschwerden wurde sie krankgeschrieben. Der Arbeitgeber

warf ihr vor, den Krankenstand erschlichen zu haben, drohte mit der Veröffentlichung behaupteter Fehlleistungen der Arbeitnehmerin im Internet und erstattete eine Anzeige bei der Bundespolizeidirektion, in der ersucht wurde, die Fahrtüchtigkeit der Arbeitnehmerin angesichts ihrer psychischen Beschwerden zu überprüfen. Der medizinische Sachverständige diagnostizierte Symptome von Mobbing, eine posttraumatische Belastung sowie eine Burn-out-Symptomatik. Die grundsätzliche Frage der Haftung des Arbeitgebers für die Folgen des rechtswidrigen Verhaltens (Anm: vom Berufungsgericht als Lehrbuchbeispiel für Mobbing bezeichnet) wird nicht in Zweifel gezogen. Auch die Höhe des vom Berufungsgericht zugesprochenen Schmerzensgeldes (€ 5.900,-) wird vom OGH nicht beanstandet: Die von den Vorinstanzen vorgenommene Ausmessung legt die allgemein für starke, mittelschwere und leichte Schmerzen pro Tag herangezogenen Orientierungsgrößen zugrunde. Das entspricht den in der Rechtsprechung des OGH bereits erarbeiteten Leitlinien und stellt damit keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO dar. Die vorgenommene Bemessung des Schmerzensgeldes zur Abgeltung der psychischen Schmerzen anhand von Schmerzperioden begegnet somit keinen Bedenken (OGH 28. 6. 2011, 9 ObA 132/10t = ARD 6191/10/2011).

Nichtbenützung des vom Arbeitgeber bezahlten Quartiers - kein Entlassungsgrund

Hat ein Bauarbeiter seinem Arbeitgeber gegenüber nachgewiesen, dass ihm die tägliche Heimfahrt von der Baustelle nicht zumutbar ist (hier: Unzumutbarkeit laut Definition des Arbeitgebers bei mehr als 1,5 Stunden pro Fahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln), und stellt ihm der Arbeitgeber daraufhin am Ort der Baustelle eine Übernachtungsmöglichkeit zur Verfügung, stellt es keinen Entlassungsgrund dar, wenn der Arbeitnehmer dennoch fallweise auf seine Kosten zu seinem Wohnort heimkehrt und nicht im beigestellten Quartier nächtigt (OGH 29. 9. 2011, 8 ObA 65/11h = ARD 6192/3/2011).

Entlassung nach übermäßiger privater Internetnutzung

Hat ein Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz regelmäßig mindestens 1,5 Stunden täglich mit privatem Internetsurfen und dem Download umfangreicher Film- und Musikdateien verbracht, kann in der Beurteilung dieses Verhaltens durch die Vorinstanzen als vertrauensverwirkend keine grobe Fehlbeurteilung erkannt werden; die Entlassung war somit berechtigt. Ob der Arbeitnehmer über den Anspruch auf Arbeitspausen oder Tätigkeitswechsel nach § 10 BildschirmarbeitsVO vom Arbeitgeber aufgeklärt wurde, ist für die Beurteilung des Entlassungsgrundes ohne Relevanz. Diese Erholungszeiten dürfen begrifflich keinesfalls mit weiterer Bildschirmtätigkeit verbracht werden, sodass eine dem Arbeitnehmer vorschwebende Umwidmung der Stunden seines privaten Internetkonsums auf Arbeitspausen gemäß § 10 BildschirmarbeitsVO nicht infrage kommt. Für die Verwirklichung des Entlassungsgrundes der Vertrauensunwürdigkeit nach § 27 Z 1 AngG sind weder eine Schädigungsabsicht noch der Eintritt eines tatsächlichen Schadens erforderlich, die Geltendmachung bedarf auch keiner vorangegangenen Verwarnung. Es genügt, wenn dem Angestellten die Pflichtwidrigkeit seines Verhaltens - hier ua das exzessive Herunterladen potenziell schädlicher oder urheberrechtlich bedenklicher Software und die Überbeanspruchung des Firmennetzwerks - bei Anwendung der pflichtgemäßen Sorgfalt bewusst werden musste (OGH 29. 9. 2011, 8 ObA 52/11x = ARD 6192/4/2011).

Einvernehmliche Verschiebung des Endtermins nach Kündigung - kein Abfertigungsanspruch

Hat eine Kindergartenhelferin ihr Dienstverhältnis nur im Glauben, dass ihr bei einer Kündigung innerhalb von 6 Monaten nach einer Eheschließung eine Abfertigung zusteht, zum 30.4. aufgekündigt, wollte sie jedoch grundsätzlich bis zum Ende des Kindergartenjahres arbeiten, was sie dem Arbeitgeber auch bei Ausspruch der Kündigung mitteilte und nach Information über die Rechtslage auch bekräftigte, stellt die Einigung, das Dienstverhältnis über die Kündigungszeit hinaus bis zum Ende des Kindergartenjahres fortzusetzen, nur eine Verschiebung des Endtermins dar und nicht eine Umwandlung der Kündigung in eine einvernehmliche Auflösung (OGH 29.8.2011, 9 ObA 97/11x = 6193/3/2011).

Bemessungsgrundlage für Abgeltung von Zeitguthaben

Ein im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehendes Guthaben des Arbeitnehmers an Normalarbeitszeit oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebühren würde, ist mit dem im Beendigungszeitpunkt gebührenden Entgeltsatz für Normalstunden abzugelten und nicht nur mit dem zum Zeitpunkt der Leistung der Überstunden gebührenden Lohn (vgl. OGH 6.4.2005, 9 ObA 96/04i, ARD 5600/15/2005) (OGH 29.6.2011, 8 ObA 4/11p = ARD 6193/7/2011).

Aus der Rechtsprechung (Sozialversicherung)

Psychische Beeinträchtigung eines Lokführers nach Beinahe-Unfall – Arbeitsunfall

Als Unfall gilt ein plötzliches Ereignis, das eine Gesundheitsschädigung bewirkt. Nicht relevant ist, ob die Körperschädigung durch eine physische oder psychische Wirkung (zB einen Nervenschock) hervorgerufen wird. Auch ein psychisches Trauma kann ursächlich für einen Arbeitsunfall sein, wenn spezielle berufsbedingte Umstände beim Versicherten zB einen Schock, dh eine schlagartig auftretende schwere psychische Erschütterung bewirken. Führt daher eine gerade noch vermiedene Kollision eines Zuges mit einer fünfköpfigen Familie beim Lokführer zu einer Aktualisierung der (nach zahlreichen dramatischen Ereignissen und Unfällen) bereits bestehenden posttraumatischen Belastungsstörung und zu einer psychischen Beeinträchtigung mit Krankheitswert, ist dieses Ereignis als Arbeitsunfall zu qualifizieren (OGH 4.10.2011, 10 ObS 96/11g = ARD 6192/8/2011)

Verweisung eines Berufskraftfahrers auf die Tätigkeit eines Fuhrparkdisponenten

Kann ein Berufskraftfahrer im grenzüberschreitenden internationalen Güterverkehr diese Tätigkeit aufgrund seines eingeschränkten medizinischen Leistungskalküls nicht länger ausüben, ist seine Verweisung auf die Tätigkeit eines Fuhrparkdisponenten grundsätzlich zulässig. Beim Beruf des Fuhrparkdisponenten handelt es sich um eine qualifizierte, den Berufsschutz als Berufskraftfahrer erhaltende Teiltätigkeit, auch wenn dem Lenken von Kraftfahrzeugen keine oder nur mehr eine geringe Rolle zukommt. Die Notwendigkeit einer betriebsinternen Einschulung in spezielle EDV-Kenntnisse stellt kein Verweisungshindernis dar (OGH 8.11.2011, 10 ObS 98/11a = ARD 6193/9/2011).

Ruhen der Schwerarbeitspension bei Bezug einer Urlaubersatzleistung

Der Bezug einer Urlaubersatzleistung aus einem vor Anfall der Schwerarbeitspension bestandenen Dienstverhältnis (hier: nach dem BUAG) führt zum vorübergehenden Wegfall der Schwerarbeitspension nach § 9 APG. Die Schwerarbeitspension soll entfallenes Erwerbseinkommen abgelden, nicht aber dem Pensionisten eine zusätzliche Leistung - hier neben dem Bezug einer Urlaubersatzleistung – verschaffen (OGH 8. 11. 2011, 10 ObS 73/11z = ARD 6194/4/2011).

Neue Vorschriften

Hausbesorger und Hausbetreuer - Mindestlohntarife ab 1. 1. 2012

Auf die Dienstverhältnisse von Personen, die mit der Reinhaltung, der Wartung, der Beaufsichtigung oder der Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften betraut sind, kommen abhängig vom Zeitpunkt der Begründung des Dienstverhältnisses unterschiedliche Mindestlohntarife zur Anwendung:

- Hausbesorger, deren Dienstverhältnis vor dem 1. 7. 2000 abgeschlossen wurde und die daher noch dem HbG unterliegen: Mindestlohntarif für Hausbesorger des jeweiligen Bundeslandes. Das Entgelt der Hausbesorger setzt sich zusammen aus dem Reinigungsentgelt, das bislang von den Landeshauptleuten festgesetzt wird, und dem Entgelt für sonstige Dienstleistungen, das vom Bundeseinigungsamt durch Mindestlohntarif festgelegt wird. Im Sinne einer Verwaltungsvereinfachung wurde durch das Budgetbegleitgesetz 2011 normiert, dass ab 1. 1. 2012 das gesamte Entgelt (inkl Materialkostenersatz und Sperrgeld) ausschließlich durch den Mindestlohntarif des Bundeseinigungsamtes festgesetzt wird.
- Hausbetreuer, deren Dienstverhältnis zwischen dem 30. 6. 2000 und dem 30. 9. 2005 neu abgeschlossen wurde: MLT für die Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften für das jeweilige Bundesland (Position „Hausarbeiter“)
- Hausbetreuer, deren Dienstverhältnis nach dem 30. 9. 2005 neu abgeschlossen wurde: einheitlicher MLT für Hausbetreuer für ganz Österreich

Im Bundesgesetzblatt wurden kürzlich folgende neue Mindestlohntarife ab 1. 1. 2012 kundgemacht:

- MLT für Hausbetreuer. Bundeseinigungsamt beim BMASK 8. 11. 2011; BGBl II 2011/370, ausgegeben am 17. 11. 2011.
- MLT für Hausbesorger in Salzburg. Bundeseinigungsamt beim BMASK 22. 11. 2011; BGBl II 2011/393, ausgegeben am 28. 11. 2011.

MLT für die Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften für Salzburg. Bundeseinigungsamt beim BMASK 22. 11. 2011; BGBl II 2011/392, ausgegeben am 28. 11. 2011 (Quelle: ARD 6192/1/2011).

Pauschalierter Aufwandersatz im ASG-Verfahren

Mit Verordnung der Bundesregierung wird der Aufwandersatz von gesetzlichen Interessenvertretungen und kollektivvertragsfähigen freiwilligen Berufsvereinigungen in Arbeitsrechtssachen neu festgelegt (Aufwandersatzverordnung): Der Aufwandersatz beträgt ab 1. 1. 2012 für das Verfahren erster Instanz € 240,- bzw € 420,- und für das Berufungsverfahren € 420,-. Auf Verfahrensabschnitte, die vor dem 1. 1. 2012 abgeschlossen wurden, ist weiterhin die Aufwandersatzverordnung BGBl II 2010/399, ARD 6102/1/2010, anzuwenden (BGBl II 2011/411, ausgegeben am 13. 12. 2012, Quelle: ARD 6194/1/2011).

Die Sozialversicherungs-Werte 2012

Geringfügigkeitsgrenze: € 376,26 brutto pro Monat, € 28,89 pro Tag

Monatliche Höchstbeitragsgrundlage für die Sozialversicherung: 4.230 Euro brutto.

(Quelle: Homepage der AK Salzburg)

Unwirksamkeit von Konkurrenzklauseln

Gemäß § 36 Abs. 2 AngG ist eine Konkurrenzklausel (sofern sie nach dem 17.3.2006 abgeschlossen wurden) unwirksam, wenn sie im Rahmen eines Dienstverhältnisses getroffen wird, bei dem für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt das Siebenfache der Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht übersteigt. Da die monatliche Höchstbeitragsgrundlage ab 1.1.2012 € 4.230 beträgt, steigt der Grenzbetrag für die Gültigkeit einer Konkurrenzklausel auf € 2.397 an.

Gleiches gilt für Arbeiter, sofern die Vereinbarung über die Konkurrenzklausel nach dem 18.3.2006 getroffen wurde (§ 2 c AVRAG).

Aus der Rechtssprechung (Arbeitsrecht).....	1
Kündigungsmöglichkeit in DO.B bei Anspruch auf Alterspension diskriminierend.....	1
Psychische Erkrankung als Folge von Mobbing – Schmerzensgeld	1
Nichtbenützung des vom Arbeitgeber bezahlten Quartiers - kein Entlassungsgrund.....	2
Entlassung nach übermäßiger privater Internetnutzung.....	2
Einvernehmliche Verschiebung des Endtermins nach Kündigung - kein Abfertigungsanspruch	3
Bemessungsgrundlage für Abgeltung von Zeitguthaben	3
Aus der Rechtssprechung (Sozialversicherung).....	3
Psychische Beeinträchtigung eines Lokführers nach Beinahe-Unfall – Arbeitsunfall	3
Verweisung eines Berufskraftfahrers auf die Tätigkeit eines Fuhrparkdisponenten	3
Ruhens der Schwerarbeitspension bei Bezug einer Urlaubersatzleistung.....	4
Neue Vorschriften	4
Hausbesorger und Hausbetreuer - Mindestlohntarife ab 1. 1. 2012.....	4
Pauschalierter Aufwandsersatz im ASG-Verfahren	4
Die Sozialversicherungs-Werte 2012.....	5
Geringfügigkeitsgrenze: € 376,26 brutto pro Monat, € 28,89 pro Tag	5
Monatliche Höchstbeitragsgrundlage für die Sozialversicherung: 4.230 Euro brutto.	5
Unwirksamkeit von Konkurrenzklauseln.....	5