

Arbeitsrecht

Newsletter – Österreich

März 2013

- 1 Mobbing am Arbeitsplatz – Arbeitgeber haftet
- 2 Kein Kostenersatz für sinnlose Ausbildungskurse
- 3 Alter darf den Zugang zum Arbeitsmarkt nicht erschweren
- 3 Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes Gleichstellung von Leiharbeitskräften
- 4 Novelle zum Arbeitnehmerschutz
- 4 Vollübertritt in das System „Abfertigung Neu“ weiterhin möglich
- 4 Einstellung von älteren Arbeitnehmern 3 Anreize für den Dienstgeber
- 5 Blick über die Grenze nach Deutschland
- 6 Eversheds App 2.0
- 7 Das Team

Für weitere Informationen kontaktieren Sie bitte:

Mag. Silva Palzer
Partner
+43 (1) 51620 125
s.palzer@eversheds.at

www.eversheds.at

Rechtsprechung/Urteile

Urteil 1: OGH vom 26.11.2012 – 9 ObA 131/11x Mobbing am Arbeitsplatz – Arbeitgeber haftet

Die Entscheidung

Der klagende Arbeitnehmer fühlte sich von seinen Kollegen ausgeschlossen und nicht in die Gemeinschaft am Arbeitsplatz eingegliedert. Die Ursache sah er darin, dass er gewissenhaft arbeitete, keinen Alkohol konsumierte und seit 21 Jahren glücklich verheiratet war. Nachdem er seinen Vorgesetzten per E-Mail davon verständigt hatte, wurden sämtliche Mitarbeiter auf das Alkoholverbot im Betrieb hingewiesen und ein Mitarbeitergespräch geführt. Der Betroffene wurde in Folge nur mehr mit jenen Kollegen zur Arbeit eingeteilt, mit denen er gerne zusammenarbeitete.

Anlässlich eines Betriebsausfluges erfuhren die Arbeitskollegen von dem E-Mail und dem Mitarbeitergespräch. Danach war der Arbeitnehmer immer stärkeren Angriffen seiner Kollegen ausgesetzt. So wurde er als „Kameradensau“ beschimpft und als „Verräter“ bezeichnet. Es fanden weitere Besprechungen unter Beiziehung der Vorgesetzten statt. Da die Probleme jedoch nicht gelöst werden konnten, wurde erwogen, einen Mediator beizuziehen, was jedoch aufgrund von Terminkollisionen nie geschah. Da sich die Situation nicht besserte, erklärte der Betroffene schließlich – nach einjährigem Krankenstand – den vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis.

Wie der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter gegen das Mobbinggeschehen schützt, steht diesem grundsätzlich frei. Der gemobbte Arbeitnehmer hat also keinen Anspruch auf ein bestimmtes Verhalten des Arbeitgebers (wie bspw. Kündigung oder Entlassung des Täters). Er hat jedoch ein Recht darauf, dass der Arbeitgeber aktiv wird und unverzüglich erforderliche Mittel ergreift, um ihn vor weiteren Angriffen zu schützen.

Im Verfahren stützte sich der gemobbte Arbeitnehmer auf die Verletzung der Fürsorgepflicht. Da sein Arbeitgeber gegen das Mobbing nicht ausreichend einschritt, wäre er psychisch erkrankt. Deshalb forderte er Schadenersatz für Verdienstentgang, Fahrtkostenersatz für Arztfahrten sowie Schmerzensgeld für die erlittene psychische Beeinträchtigung.

Durch die anfänglichen Gespräche mit den Mitarbeitern kam der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht jedenfalls nach. Ein Mediator wurde jedoch nie beigezogen und der Arbeitgeber hat in weiterer Folge nur mehr halbherzig agiert. Dadurch hat er seine Fürsorgepflicht verletzt. Sofern dem Arbeitnehmer durch die Verletzung der Fürsorgepflicht ein Schaden entstanden ist, trifft den Arbeitgeber auch eine Schadenersatzpflicht.

Folgen für die Praxis

Wird ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz gemobbt, muss der Arbeitgeber unverzüglich einschreiten. Tut er dies nicht, verletzt er seine Fürsorgepflicht. Der Arbeitnehmer hat dann Anspruch auf Schadenersatz.

Mobbing unter Kollegen kann vom Dienstgeber nicht (länger) auf die leichte Schulter genommen werden. Halbherzige Alibiaktionen werden in Zukunft nicht ausreichen, um der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gerecht zu werden. Bedenkt man die Behandlungskosten, die in Folge psychischer Erkrankungen auf den Arbeitgeber zukommen können, müssen Arbeitgeber gewarnt sein. Wer bei Mobbing in seinem Unternehmen nicht unverzüglich einschreitet und versucht, seine Mitarbeiter ernsthaft zu schützen, setzt sich der Gefahr aus, für sämtliche Folgeschäden zu haften.

Urteil 2: OGH vom 27.11.2012 – 8 ObA 51/12a Kein Kostenersatz für sinnlose Ausbildungskurse

OGH gewährt keinen Ausbildungskostenrückersatz für eine völlig wertlose, nicht verständliche Ausbildung

Die Entscheidung

Auf Vorschlag des Dienstgebers, besuchte der Arbeitnehmer einen speziellen Computer-System Kurs für Systemadministratoren (Lotus-Notes-Kurs). Bisher hatte er mit diesem System jedoch nur als Benutzer gearbeitet. Auf Grund des komplexen Inhalts hatte der Arbeitnehmer deutliche Probleme, den Kursinhalt überhaupt zu verstehen. Außerdem konnte er in seinem Betrieb nicht einmal auf das System zugreifen.

In seinem Dienstvertrag hatte sich der Arbeitnehmer verpflichtet, in der vom Dienstgeber vorgeschriebenen Zeit die erforderlichen Ausbildungen zu absolvieren und sich den von den Ausbildungen vorgesehenen Prüfungen zu unterziehen. Außerdem wurde eine gesetzeskonforme Rückzahlungsverpflichtung vereinbart. Nach Kündigung des Arbeitnehmers forderte der Arbeitgeber die Kursgebühr vom Dienstnehmer zurück.

Der Dienstnehmer bestritt das Vorliegen einer Rückzahlungsverpflichtung. § 2d Abs 1 AVRAG sieht in diesem Zusammenhang folgendes vor:
„Ausbildungskosten sind die vom Arbeitgeber tatsächlich aufgewendeten Kosten für jene erfolgreich absolvierte Ausbildung, die dem Arbeitnehmer Spezialkenntnisse theoretischer und praktischer Art vermittelt, die dieser auch bei anderen Arbeitgebern verwerten kann.“

Der OGH hatte in der Folge zu beurteilen, ab wann von einer erfolgreich absolvierten Ausbildung gesprochen werden kann. Nur für eine solche können nämlich Kosten zurückgefordert werden.

Der OGH erkannte, dass eine für den Arbeitnehmer völlig wertlose, weil nicht verständliche Ausbildung nicht als „erfolgreich“ absolvierte Ausbildung iSd § 2d AVRAG qualifiziert werden kann. Damit verbundene Kosten muss der Arbeitnehmer daher auch nicht zurückzahlen.

Folgen für die Praxis:

Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass nicht die Kosten für sämtliche Ausbildungen vom Dienstnehmer zurückgefordert werden können. Es sollte daher vorab immer nach der Sinnhaftigkeit der Ausbildung für den einzelnen Arbeitnehmer gefragt werden, damit der Arbeitgeber letzten Endes nicht auf den entstandenen Kosten sitzen bleibt.

Urteil 3: OGH vom 29.1.2013 – 9 ObA 154/12f **Alter darf den Zugang zum Arbeitsmarkt nicht erschweren**

In einer soeben veröffentlichten Entscheidung erkannte der OGH einem Zweiundfünfzigjährigen Schadenersatz zu, weil seine Bewerbung zum Außendienstmitarbeiter mit der Begründung er sei zu alt abgelehnt worden war.

Der Stellenwerber sah sich durch diese Ablehnung wegen seines Alters nach dem Gleichbehandlungsgesetz unzulässig diskriminiert. Der Stellenausschreiber bestritt die Benachteiligung mit dem Argument, dass die Arbeitsstelle bis heute nicht besetzt worden sei, sodass der Kläger rein logisch gegenüber niemandem zurückgesetzt worden sein könne.

Das wurde vom Gericht zurückgewiesen, weil schon eine abstrakte Benachteiligung eines Bewerbers, hier eben wegen des Alters, zu Schadenersatzansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz berechtige.

Das Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet zur Gleichbehandlung in der Arbeitswelt. Niemand darf aufgrund seines Alters und ebenso wenig aufgrund seines Geschlechts, seiner Ethnie, seiner Religion oder seiner sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis diskriminiert werden. Dieses Gleichbehandlungsgebot fasst das Gesetz – in Umsetzung der EU Gleichbehandlungsrichtlinie – sehr weit. Als diskriminierend gilt nicht nur die konkrete Benachteiligung gegenüber anderen Arbeitnehmern oder Stellenbewerbern, sondern, wie das Höchstgericht jetzt klargestellt hat, bereits die Zurücksetzung gegenüber der Behandlung, die fiktive Vergleichspersonen voraussichtlich erfahren würden.

Durch diesen Vergleichsmaßstab wird die Effizienz des Gleichbehandlungsgebots wesentlich gesteigert, erweitert und auch zeitlich vorverlagert.

Folgen für die Praxis:

Selbstverständlich wird das Urteil ein Anlass sein, die Kommunikation von Unternehmen gegenüber Dienstnehmern und Stellenbewerbern an den Maßstäben des Gleichbehandlungsgesetzes neu zu prüfen.

Aus dem Parlament

Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes **Gleichstellung von Leiharbeitskräften**

Mit einer Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes wurde die europäische Leiharbeitsrichtlinie (2008/104/EG) umgesetzt. Damit soll nun die Gleichstellung und Gleichbehandlung bei wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitskräften in einem Unternehmen sichergestellt werden.

Die wichtigsten Eckpunkte der Novelle:

- Durch den neu eingefügten §6a AÜG soll der gleiche Schutz gegen Diskriminierungen gewährleistet werden.
- Durch den aktualisierten §10a AÜG wurden die Regelungen für die grenzüberschreitende Überlassung ergänzt. Demnach haben Leiharbeitskräfte aus dem Ausland dieselben Ansprüche wie die Stammbeslegschaft hinsichtlich der Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Unfall (einschließlich der Ansprüche bei Feiertagen, Dienstverhinderung aus wichtigem Grund und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses) und bei der Kündigungsentschädigung.
- Durch den aktualisierten §22 AÜG werden die Strafbestimmungen verschärft bzw. die Geldstrafen erhöht.

Novelle zum Arbeitnehmerschutz

Die Novelle des Arbeitnehmerschutzgesetzes ist mit 1.1.2013 in Kraft getreten. Es wird unter anderem die Wichtigkeit der psychischen Gesundheit und die Prävention arbeitsbedingter psychischer Belastungen stärker betont.

- Der Begriff Gesundheit wird ausdrücklich als physische und psychische Gesundheit definiert.
- Die Arbeitsplatzevaluierung hat auch nach Zwischenfällen mit erhöhter arbeitsbedingter psychischer Fehlbeanspruchung zu erfolgen.
- Mit der Arbeitsplatzevaluierung können neben Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern auch sonstige geeignete Fachleute wie insbesondere Arbeitspsychologen beauftragt werden.

Hintergrund der Novelle sind im Wesentlichen die stark angestiegenen Zahlen der aufgrund psychischer Erkrankungen ausfallenden Arbeitnehmer und die damit verbundenen hohen Kosten für das Gesundheitssystem und die Wirtschaft.

Vollübertritt in das System „Abfertigung Neu“ weiterhin möglich

In unserem letzten Newsletter haben wir berichtet, dass ein Übertritt in das neue Abfertigungssystem nur mehr bis 31.12.2012 möglich ist. Diese ursprünglich vorgesehene Befristung wurde jedoch zwischenzeitlich aufgehoben. Wird zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine schriftliche Vereinbarung getroffen, ist ein wirksamer Übertritt in das neue Abfertigungssystem daher weiterhin möglich.

Aus der Praxis

Einstellung von älteren Arbeitnehmern 3 Anreize für Dienstgeber

Um die Chancen für ältere Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt zu erhöhen bzw. ihre Beschäftigung im Betrieb zu sichern, wurden folgende Maßnahmen und finanzielle Förderungen für den Dienstgeber geschaffen:

Eingliederungsbeihilfe („Come Back“)

Arbeitgeber können vom Arbeitsmarktservice eine Förderung erhalten, wenn sie vorgemerkte arbeitslose Frauen ab 45 Jahren bzw. Männer ab 50 Jahren einstellen. Die Förderungshöhe und Förderungsdauer wird im Einzelfall vereinbart. Der Arbeitgeber erhält maximal 66,7 % der Bemessungsgrundlage. Die Dauer der Beihilfe ist auf maximal 2 Jahre beschränkt.

Altersteilzeitgeld

Vereinbaren Dienstgeber und Dienstnehmer eine Altersteilzeit bis zum Pensionsantritt, so erhält der Dienstnehmer ein der verringerten Arbeitszeit entsprechendes Arbeitseinkommen sowie einen Lohnausgleich. Das AMS ersetzt unter bestimmten Voraussetzungen dem Dienstgeber einen Teil der dadurch entstehenden finanziellen Aufwendungen (Lohnausgleich und Sozialversicherungsbeiträge). Antrags- und Bezugsberechtigter dieser Leistung ist ein Dienstgeber, der mit einem Dienstnehmer eine Vereinbarung über die Ausübung von Altersteilzeit abschließt. Die Vereinbarung muss die Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit erfüllen. Der Ersatz der Aufwendungen beträgt bei einer kontinuierlichen Arbeitszeitreduzierung 90%.

Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Rahmen des ESF (Europäischer Sozialfonds in Österreich)

Mit dieser Beihilfe wird die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen gefördert. Die Finanzierung dafür erfolgt durch Mitteln des AMS und ESF. Sie wird nur dann gewährt, wenn es sich um eine förderbare Person handelt (etwa Arbeitnehmer über 45, Wiedereinsteiger). Es muss ein Bildungsplan vorgelegt werden und die gewählte Qualifizierungsmaßnahme als arbeitsmarktpolitisch sinnvoll eingestuft werden. Außerdem muss vor Beginn der Maßnahme ein Antrag eingebracht werden. Bei Arbeitnehmern über 50 werden 70%, darunter 60% der Kursgebühren ersetzt.

Blick über die Grenze nach Deutschland

Urteil: LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 09.01.2013 - 15 Sa 1635/12
Leiharbeit kann zu Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher führen

Die Entscheidung

Ein Krankenhausbetreiber entlieh bei einem konzerneigenen Verleihunternehmen in erheblichem Umfang Krankenpflegepersonal. Das Verleihunternehmen besaß zwar eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, war aber nicht werbend am Markt tätig. Die entliehenen Pflegekräfte wurden auf Dauerarbeitsplätzen beschäftigt, für die der Krankenhausbetreiber keine eigenen Stammarbeitnehmer hatte. Vor diesem Hintergrund klagte eine Krankenpflegerin, die seit dem 01.01.2010 bei dem Verleihunternehmen angestellt war, gegen den Klinikbetreiber. Sie begehrte unter anderem die Feststellung, dass zwischen ihr und dem Betreiber ein Arbeitsverhältnis besteht.

Das LAG gab der Krankenpflegerin Recht. Eine Arbeitnehmerüberlassung, die nur dazu dient, Lohnkosten zu senken oder kündigungsschutzrechtliche Wertungen ins Leere laufen zu lassen, stellt nach Ansicht des Gerichts Rechtsmissbrauch dar. Folglich entsteht ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeiter und Entleiher. Dies ergebe sich auch daraus, dass eine auf Dauer angelegte Arbeitnehmerüberlassung von der erforderlichen Erlaubnis nicht gedeckt sei.

Folgen für die Praxis

Nach Ansicht der 15. Kammer des LAG Berlin-Brandenburg hat eine nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher zur Folge. Noch im Oktober 2012 entschied die 7. Kammer des Gerichts jedoch in einem Parallellfall, dass ein Einsatz von Leiharbeitnehmern auf Dauerarbeitsplätzen gerade nicht zu einem Arbeitsverhältnis führt (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.10.2012, 7 Sa 1182/12). Momentan ist die Rechtslage somit alles andere als klar. Immerhin: Wegen grundsätzlicher Bedeutung wurde die Revision zum BAG zugelassen. Sollten sich die Erfurter Richter der Auffassung der 15. Kammer anschließen, müssten Entleiher zukünftig das Entstehen ungewollter Arbeitsverhältnisse mit Leiharbeitern immer dann befürchten, wenn deren Arbeitsplatz als „dauerhaft“ bewertet werden könnte. Entleiher und Verleiher sollten nach Möglichkeit dokumentieren, dass die Arbeitnehmerüberlassung nur für einen vorübergehenden Zeitraum geplant und nicht auf Dauer angelegt ist.

Eversheds App 2.0

Neue App im Bereich Human Resources und Pensionsrecht www.eversheds.com/apps

Eversheds hat die zweite Version der globalen interaktiven Applikation (App) im Bereich Human Resources und Pensionsrecht veröffentlicht.

Wie bereits in der ersten Version beantwortet die App die meistgestellten arbeitsrechtlichen Fragen für über 25 Länder und 4 Kontinente. Darüber hinaus widmet sich die App nun zusätzlich auch dem Pensionsrecht.

Der arbeitsrechtliche Teil umfasst unter anderem Themen rund um Arbeitsverträge, die wichtigsten arbeitsrechtlichen Bestimmungen, familienrechtlich relevante Themen, Bestimmungen rund um den Betriebsübergang sowie atypische Arbeitsverhältnisse.

Der pensionsrechtliche Teil umfasst unter anderem die vom Staat gewährten Pensionsarten, Betriebspensionssysteme, rechtliche Hintergründe sowie steuerliche Themen.

Diese App steht sowohl für Computer als auch für das I-Phone zur Verfügung und auf der Website www.eversheds.com/apps zum Download bereit.

Das Team „Arbeitsrecht“

Unsere RechtsexpertInnen aus Österreich und Deutschland



Mag. Silva Palzer

Partner – Eversheds Austria

Tel: +43 1 51620 125

E-Mail: s.palzer@eversheds.at
www.eversheds.at



Dr. Teresa Bogensberger

Partner – Eversheds Austria

Tel: +43 1 51620 125

E-Mail: t.bogensberger@eversheds.at
www.eversheds.at



Mag. Jakob Leinsmer

Rechtsanwaltsanwärter – Eversheds Austria

Tel: +43 1 51620

E-Mail: j.leinsmer@eversheds.at
www.eversheds.at



Frank Achilles

Partner – Heisse Kursawe Eversheds, München

Tel: +49 89 545 65 215

E-Mail: frank.achilles@eversheds.de
www.eversheds.de

Diese Veröffentlichung hat den Stand März 2013. Die darin enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und ohne vorherige Beratung im Einzelfall nicht als Entscheidungsgrundlage geeignet. Insbesondere ersetzen sie keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Für die Vollständigkeit und Richtigkeit der in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen wird keine Haftung übernommen.

© Eversheds | Stoltzka & Partner Rechtsanwälte OG, Heisse Kursawe Eversheds Rechtsanwälte Partnerschaft (München)

Eversheds | Stoltzka & Partner Rechtsanwälte OG mit Sitz in Wien ist im Firmenbuch des Handelsgerichtes Wien unter FN 279 030p 1 eingetragen.

Alle Kanzleien sind Mitglieder von Eversheds International Limited.