

# Arbeitsrecht

Newsletter – Österreich

Juni 2013

- 1 Arbeitnehmer können auf ihre Ansprüche nicht wirksam verzichten
- 2 Krankheit bricht Urlaub, nicht aber Zeitausgleich
- 2 Kein Schadenersatzanspruch bei Rücktritt vom Dienstvertrag trotz Arbeitszusage
- 3 Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2013
- 4 Bildungsteilzeit
- 5 Änderung des Arbeitsschutzgesetzes
- 5 Neue Regeln bei der Vorstandsvergütung
- 6 Neu: Arbeitsrecht in dritter Auflage publiziert
- 7 Das Team

Für weitere Informationen kontaktieren Sie bitte:

**Mag. Silva Palzer**  
Partner  
+43 (1) 51620 125  
[s.palzer@eversheds.at](mailto:s.palzer@eversheds.at)

[www.eversheds.at](http://www.eversheds.at)

## Rechtsprechung/Urteile

**Urteil 1: OGH vom 4. 3. 2013 – 8 ObA 10/13y**  
**Arbeitnehmer können auf ihre Ansprüche nicht wirksam verzichten**

### Die Entscheidung

Die Klägerin war als Kellnerin angestellt. Sie leistete regelmäßig Überstunden und führte darüber auch entsprechende Aufzeichnungen. Das Dienstverhältnis wurde schließlich einvernehmlich aufgelöst. Im Zuge dessen wurde der Klägerin eine vom Arbeitgeber vorbereitete Erklärung vorgelegt. Dieser zu Folge hätte die Klägerin alle Zahlungen erhalten und würde auf weitere Ansprüche ausdrücklich verzichten.

Trotz unterfertigter Verzichtserklärung forderte die Klägerin die Abgeltung der geleisteten Überstunden. Der Oberste Gerichtshof bestätigte die Klagsstattegebungen der Vorinstanzen.

Solange sich der Arbeitnehmer in einer typischen Unterlegenheitsposition befindet, ist ein Verzicht auf unabdingbare Ansprüche eines Arbeitnehmers unwirksam. Jedenfalls unwirksam ist eine Verzichtserklärung des Arbeitnehmers noch vor der endgültigen Abrechnung bzw. vor Fälligkeit des jeweiligen Anspruchs. Doch selbst nach Fälligkeit bzw. Abrechnung der Ansprüche kann ein Verzicht unwirksam sein. Entscheidend ist, ob von einer vollständigen wirtschaftlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesprochen werden kann und die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt der Vereinbarung nicht mehr ins Gewicht fällt. Im konkreten Fall war die Verzichtserklärung demnach unwirksam, da bei Abgabe der Erklärung die abgerechneten Beträge noch nicht einmal ausbezahlt waren.

### Folgen für die Praxis

In der Praxis soll bei einer einvernehmlichen Auflösung häufig ein endgültiger Schlussstrich gezogen werden. Eine Generalbereinigung findet statt. Sämtliche Ansprüche werden wechselseitig und endgültig erledigt.

Die Entscheidung stellt nun jedoch fest, dass eine Verzichtserklärung so lange unwirksam ist, bis das Arbeitsverhältnis auch wirtschaftlich vollständig beendet ist und sich der Arbeitnehmer in keiner Drucksituation mehr befindet.

Diese Entscheidung bedeutet eine große Unsicherheit auf Seite des Arbeitgebers. Denn lässt er sich auf einen Generalvergleich im Zuge einer einvernehmlichen Auflösung ein, so ist er einerseits selbst an seinen etwaigen Verzicht gebunden. Andererseits besteht für ihn aber die Gefahr, dass er sich Ansprüchen des Arbeitnehmers ausgesetzt sieht, obwohl dieser vorab bereits darauf verzichtet hatte.

**Urteil 2: OGH vom 29. 5. 2013, – 9 ObA 11/13b**  
**Krankheit bricht Urlaub, nicht aber Zeitausgleich**

**Die Entscheidung**

Der klagende Arbeitnehmer hatte Überstunden geleistet. Als Abgeltung vereinbarte er mit seinem Arbeitgeber Zeitausgleich für die Zeit vom 21. bis 31. Dezember 2011. Der Arbeitnehmer erkrankte jedoch einen Tag vor Antritt des vereinbarten Zeitausgleichs und meldete sich von 20. bis 23. Dezember 2011 krank.

Da seine Normalarbeitszeit in dieser Zeit 21,5 Stunden betragen hätte, begehrte der Kläger von seinem Arbeitgeber Überstundenentgelt für 14,33 Überstunden (21,5 Normalarbeitsstunden).

Das Berufungsgericht gab dem Klagebegehren zunächst statt. Begründet wurde dies damit, dass während Erkrankung des Arbeitnehmers das Guthaben an Überstunden nicht verbraucht werden könne. Der Oberste Gerichtshof teilte diese Auffassung jedoch nicht.

Zeitausgleich ist nämlich lediglich eine bezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht. Durch die Vereinbarung von Zeitausgleich wird die Arbeitszeit anders verteilt. Es soll letztlich aber eine weitgehende Annäherung der durchschnittlichen Arbeitszeit an die Normalarbeitszeit erfolgen. Der Erholungszweck beim Zeitausgleich hat aber nicht so hohe Bedeutung wie beim Urlaub. Zeitausgleich stellt sohin eine Phase der Freizeit dar. Erkrankungen während der „Freizeitphase“ sind aber ohne rechtliche Relevanz (9 ObA 182/05p).

**Folgen für die Praxis**

Aus Sicht der Arbeitgeber ist Erleichterung angebracht. Durch diese höchstgerichtliche Entscheidung wurde nun Klarheit geschaffen.

Erkrankungen während des Verbrauchs von Zeitausgleich haben keine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis. Arbeitnehmer können in ihrer Freizeit zwar faktisch krank sein. Sie können aber nicht arbeitsunfähig im Rechtssinne sein, da keine Arbeitspflicht mehr besteht. Wird der Arbeitnehmer krank, so bricht dies einen vereinbarten Zeitausgleich nicht.

**Urteil 3: ASG Wien vom 22. 10. 2012, – 39 Cga 50/11z**  
**Kein Schadenersatzanspruch bei Rücktritt vom Dienstvertrag trotz Arbeitszusage**

**Die Entscheidung**

Die Klägerin bewarb sich bei der beklagten Partei für eine ausgeschriebene Stelle als Karenzvertretung. Zum Bewerbungszeitpunkt befand sich die Klägerin noch in einem aufrechten Dienstverhältnis weshalb der Dienstantritt erst zu einem späteren Zeitpunkt, nämlich per 1. Juli 2011 möglich war und auch so vereinbart wurde. Die Klägerin wurde sogar zu einem „Welcome Day“ der beklagten Partei eingeladen. Zusätzlich wurde eine einmonatige Probezeit vereinbart. Ein Dienstvertrag sollte aber erst mit Dienstantritt unterfertigt werden.

Aufgrund von Budgetkürzungen teilte die beklagte Partei der Klägerin schließlich Anfang Juni mit, dass die Stelle nun doch nicht nachbesetzt werde. Die Klägerin könne sohin nicht eingestellt werden.

Daraufhin klagte sie unter anderem auf entgangenes Gehalt beim ehemaligen Arbeitgeber, da sie ihr bestehendes Dienstverhältnis im Vertrauen auf das Zustandekommen des neuen Arbeitsverhältnisses beendet hatte.

Das ASG Wien gestand der Klägerin zwar zu, dass auch ohne Unterschrift bereits ein Dienstvertrag zwischen ihr und der beklagten Partei zustande gekommen ist. Hierfür reiche bereits eine schlüssige Einigung der Parteien.

Wird allerdings eine Probezeit vereinbart, so kann innerhalb dieser Probezeit vom Vertrag zurückgetreten werden. Dieser Rücktritt ist rechtmäßig und löst daher keine Schadenersatzpflicht aus.

### **Folgen für die Praxis**

Arbeitgeber können aufatmen. Die Rechtsprechung ist ihrer bisherigen Linie treu geblieben (vgl. 8 ObA 1/09v). Innerhalb der Probezeit kann ein Arbeitsverhältnis immer einseitig ohne weitere Folge aufgelöst werden. Sofern ein Probemonat vereinbart wird, darf der Arbeitgeber vom Vertrag zurücktreten. Allenfalls kann auch die Unterzeichnung des Vertrags wie im konkreten Fall vorab verweigert werden. All dies ohne einem (Quasi)-Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig zu werden, der auf den Vertragsabschluss (gutgläubig) vertraut hat.

Das Risiko einer Vertragsauflösung in der Probezeit trägt immer der Arbeitnehmer.

## **Aus dem Parlament**

### **Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2013**

Im Zentrum des Gesetzesentwurfs zu einem Arbeitsrechts-Änderungsgesetz (ARÄG) stehen Maßnahmen zur Unterstützung von pflegenden und betreuenden Angehörigen.

#### **Pflegekarenz**

Ab 1. Jänner 2014 soll die Möglichkeit bestehen, bei plötzlich anfallendem Pflegebedarf, während des aufrechten Dienstverhältnisses, eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitsgeber über eine Pflegekarenz für ein bis drei Monate zu treffen. Diese Zeit soll es Angehörigen ermöglichen, ihre Pflegesituation neu zu organisieren.

#### **Pflegezeit**

Durch die Möglichkeit einer Pflegezeit soll jenen Fällen Rechnung getragen werden, in denen die Pflege naher Angehöriger nur eine Herabsetzung der regelmäßigen Arbeitszeit erfordert.

Als Einkommensersatz soll in beiden Fällen ein Pflegekarenzgeld dienen. Dadurch soll der Verlust des Einkommens abgefedert werden. Außerdem werden alle Bezieher von Pflegekarenzgeld sowohl in die Krankenversicherung als auch die Pensionsversicherung nach dem ASVG einbezogen werden. Die Mittel dazu sollen von der öffentlichen Hand getragen werden.

## Voraussetzungen

- Voraussetzung für die Gewährung ist, dass mindestens Pflegegeld der Stufe 3 bezogen wird. Lediglich für die Pflege Minderjähriger sowie Demenzkranker ist der Pflegegeldbezug der Stufe 1 ausreichend.
- Weiters muss eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die Pflegekarenz bzw. Pflegezeit getroffen werden. Das Dienstverhältnis muss außerdem bereits mindestens 3 Monate bestehen.
- Je Pflegefall soll außerdem maximal eine Pflegekarenz bzw. Pflegezeit gewährt werden können.

Die jetzt schon bestehende Regelung über die Herabsetzung der Normalarbeitszeit wegen nicht nur vorübergehender Betreuungspflichten von nahen Angehörigen ist zeitlich umfangreicher und bleibt bestehen.

## Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten

Schon jetzt müssen in Stelleninseraten Angaben zum kollektivvertraglichen, gesetzlich oder durch sonstige Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegten Mindestentgelt ausgewiesen sein. Für jene Bereiche, in denen jedoch keine solchen Mindestentgelte existieren, bestand diese Pflicht bisher nicht. Durch eine geplante Gesetzesänderung soll ab 1. August 2013 eine Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten (inklusive Strafbestimmungen) auch auf jene Fälle ausgedehnt werden, in denen kein KV, Gesetz oder sonstige Norm der kollektiven Rechtsgestaltung Mindestentgelte vorsieht.

Ausgenommen bleiben lediglich arbeitnehmerähnliche Personen sowie Stelleninserate für Führungskräfte.

Ausgenommen sind sohin jedenfalls Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder von Kapitalgesellschaften und alle leitenden Angestellten, denen dauernd maßgebender Einfluss auf die Führung des Unternehmens zukommt.

## Aus der Praxis

### Mit Juli 2013 treten die Neuerungen über die Bildungskarenz in Kraft Die Bildungsteilzeit

Die Bildungskarenz ermöglicht es Arbeitnehmern, sich bis zu einem Jahr von ihrer Tätigkeit freistellen zu lassen um sich in diesem Zeitraum ihrer Aus- bzw. Weiterbildung zu widmen. Das Arbeitsverhältnis ist in diesem Zeitraum weiter aufrecht. Voraussetzung ist lediglich, dass das Dienstverhältnis bereits seit mehr als 6 Monaten besteht. Weiters wird eine (schriftliche) Vereinbarung über den Antritt der Bildungskarenz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verlangt.

Für die Dauer seiner Bildungskarenz hat der Dienstnehmer einen Anspruch auf Weiterbildungsgeld in Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes.

### Neuerungen ab 1. Juli 2013

Voraussetzung für die Bildungskarenz ist künftig ein mindestens sechs Monate dauerndes ununterbrochenes Arbeitsverhältnis über der Geringfügigkeitsgrenze von monatlich 386,80 Euro (2013).

Verschärfungen wird es auch für jene geben, die sich dazu entscheiden ihre Bildungskarenz im Rahmen eines Studiums zu nutzen. Zukünftig muss am Ende jeden Semesters ein Nachweis über die Ablegung von Prüfungen im Ausmaß von 8 ECTS bzw. vier Semesterwochenstunden erbracht werden.

## **Die Bildungsteilzeit**

Ebenfalls neu mit 1. Juli 2013 ist die sogenannte Bildungsteilzeit. Dadurch wurde die Möglichkeit einer Weiterbildung neben einer Teilzeitbeschäftigung im aufrechten Arbeitsverhältnis geschaffen. Die Voraussetzungen entsprechen jenen der Bildungskarenz. Die Dauer der Bildungsteilzeit kann zwischen vier Monaten und zwei Jahren betragen.

Das Bildungsteilzeitgeld beträgt für jede volle Arbeitsstunde, um welche die wöchentliche Normalarbeitszeit verringert wird, 0,76 Euro täglich.

Einzige Voraussetzung ist die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme im Ausmaß von mindestens 10 Wochenstunden.

## **Blick über die Grenze nach Deutschland**

### **Änderung des Arbeitsschutzgesetzes**

Die Bundesregierung will Arbeitnehmer besser vor psychischen Belastungen schützen. In einem Gesetzentwurf zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen ist – etwas versteckt – vorgesehen, das Arbeitsschutzgesetz zu ergänzen. Bislang war nach diesem Gesetz die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung von Leben und Gesundheit vermieden wurde. Nun soll ausdrücklich auch die psychische Gesundheit geschützt werden.

Diese minimale Änderung könnte große Folgen haben: Durch sie wird der Arbeitgeber verpflichtet, psychische Belastungen bei seiner Betriebsorganisation zu berücksichtigen. Werden durch ein Mitarbeitergespräch etwa stressauslösende Faktoren bekannt, muss der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen ergreifen. Zu denken ist auch an ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, der künftig Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer vor psychischen Belastungen erzwingen könnte.

### **Neue Regeln bei der Vorstandsvergütung**

Zukünftig soll die Hauptversammlung der konkreten Vergütungshöhe jedes einzelnen Vorstandsmitglieds börsennotierter Aktiengesellschaften zustimmen. Eine entsprechende Formulierung hat das Bundesjustizministerium in die geplante Änderung des Aktiengesetzes eingebracht. Das würde eine Schwächung des Aufsichtsrates zugunsten der Hauptversammlung bedeuten.

## Employment Law in Europe, 3. Auflage

**Neu: Arbeitsrecht in Europa in dritter Auflage**

**[www.eversheds.com/global/en/what/publications/books.page](http://www.eversheds.com/global/en/what/publications/books.page)**

Von Eversheds verfasst, bietet diese Publikation eine klare und praktische Anleitung zum nationalen Arbeitsrecht in 29 europäischen Gerichtsbarkeiten und ist ein Muss für alle HR-Experten und Arbeitsrechtspezialisten, die mit Arbeitnehmern in mehreren europäischen Ländern zu tun haben.

Inkludiert ist auch eine CD-ROM mit vergleichenden Grafiken über Schlüsselbegriffe und Bestimmungen, insbesondere zu den Themen Betriebsübergang und Massen- Kündigungen, welche einen vereinfachten Vergleich und eine Gegenüberstellung der verschiedenen Rechtslagen ermöglichen soll.

### **Folgende 29 Länder sind vertreten:**

Österreich, Belgien, Bulgarien, Zypern, Tschechische Republik, Dänemark, England & Wales, Estland, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Polen, Portugal, Irische Republik, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Schweden, Schweiz.

### **Zum Redaktionsteam:**

Alle Autoren, Arbeitsrechtspezialisten von Eversheds, haben praktische Erfahrung mit den vielseitigen Herausforderungen, die komplexe grenzüberschreitende Arbeitsprojekte für HR-Experten, Praktiker und Rechtsanwälte mit sich bringen.

## 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](mailto:s.palzer@eversheds.at)  
[www.eversheds.at](http://www.eversheds.at)



**Dr. Teresa Bogensberger**

Partner – Eversheds Austria

Tel: +43 1 51620 125

E-Mail: [t.bogensberger@eversheds.at](mailto:t.bogensberger@eversheds.at)  
[www.eversheds.at](http://www.eversheds.at)



**Mag. Helmut Hofmanninger**

Rechtsanwaltsanwärter – Eversheds Austria

Tel: +43 1 51620

E-Mail: [h.hofmanninger@eversheds.at](mailto:h.hofmanninger@eversheds.at)  
[www.eversheds.at](http://www.eversheds.at)



**Mag. Jakob Leinsmer**

Rechtsanwaltsanwärter – Eversheds Austria

Tel: +43 1 51620

E-Mail: [j.leinsmer@eversheds.at](mailto:j.leinsmer@eversheds.at)  
[www.eversheds.at](http://www.eversheds.at)



**Frank Achilles**

Partner – Heisse Kursawe Eversheds, München

Tel: +49 89 545 65 215

E-Mail: [frank.achilles@eversheds.de](mailto:frank.achilles@eversheds.de)  
[www.eversheds.de](http://www.eversheds.de)

Diese Veröffentlichung hat den Stand Juni 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.