



9. Oktober 2008, 18:00 Uhr, Universität Graz, HS 15.03

„Probleme des Entlassungsrechts“

Dr. Michael Friedrich (Universität Graz)

Grundsatzfragen des Entlassungsrechts
(Unverzüglichkeitsgrundsatz, Wesen des wichtigen Grundes usw)

Mag. Alice Gassner (Landesgericht für Zivilrechtssachen Graz)

Die Entlassungsgründe der Arbeitspflichtverletzung und der Arbeitsunfähigkeit
(einschließlich der Problematik Entlassung im Krankenstand)

Mag. Dr. Andreas Tinhofer, LL.M (Rechtsanwalt in Wien)

Die Entlassungsgründe der Untreue und der Vertrauensunwürdigkeit

Terminavisos 2008/2009:

10. Praktikerseminar Arbeitsrecht und Sozialrecht: Do, 11.12.2008, SZ 15.21, 18:00
„Rechtsfragen der Arbeitskräfteüberlassung“

11. Praktikerseminar Arbeitsrecht und Sozialrecht: 23.4.2009, SZ 15.21, 18:00
„Aktuelle Probleme des Lehrlingsrechts“

III. Wissenschaftliches Symposium zu speziellen Fragen des Arbeitsrechts und Sozialrechts
Do, 18.6.2009, SZ 15.21, 9:00

„Arbeits- und sozialrechtliche Aspekte der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“

12. Praktikerseminar Arbeitsrecht und Sozialrecht: 8.10.2009, SZ 15.21, 18:00
„Die Kontrolle des AN durch den AG“

THEMENVORSCHLÄGE / SPONSORING

Haben Sie Themenvorschläge für unsere folgenden Seminare?
Möchten Sie als Sponsor einer Veranstaltung der Reihe „Praktikerseminar Arbeitsrecht und Sozialrecht“ auftreten?

Dann wenden Sie sich bitte via E-Mail an: office@g-p-reissner.at

Wir danken unseren Partnern:

ARBEITERKAMMER STEIERMARK | ARCUS PERSONALMANAGEMENT | LAND STEIERMARK | HOFSTÄTTER
UND KOHLFÜRST RECHTSANWÄLTE | VOESTALPINE | WIRTSCHAFTSKAMMER STEIERMARK

<http://praktikerseminar.uni-graz.at>

Grundsatzfragen des Entlassungsrechts

von
Dr. Michael Friedrich

1

Begriffsbestimmung:

- Entlassung = vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber aus wichtigem Grund

2

Rechtsfolgen gerechtfertigte Entlassung:

- sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisse
- Auszahlungssperre Abfertigung neu (§14 BMVG)
- Verlust Abfertigung Alt (§ 23 Abs. 7 AngG)
- Teilweise Rückerstattung Urlaubsentgelt (§ 10 UrlG)
- Sonstige Schadenersatzansprüche

3

Rechtsfolgen ungerechtfertigte Entlassung:

- Sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Kündigungsentschädigung (§§ 29 AngG, 84 GewO, 1162b ABGB)
- Anfechtbarkeit der Entlassung (§ 106 ArbVG)

4

Gesetzsystematik der Entlassungsgründe:

- § 27 AngG, demonstrative Aufzählung
- § 82 GewO 1859, taxative Aufzählung
- § 1162 ABGB, Generalklausel
- (kollektiv-) vertragliche Entlassungsgründe
- Angestellter ex contractu

5

Wesen des wichtigen Grundes:

- Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bzw. der Befristung
- Objektiver Maßstab (vernünftiger Arbeitgeber)
- Subjektive Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses irrelevant
- Subjektive Zumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses relevant (Verzicht)

6

Unverzüglichkeitsgrundsatz:

- Wichtiger Grund ist unverzüglich geltend zu machen
- Kein starrer zeitlicher Rahmen
- Sachliche Rechtfertigung von Verzögerungen
 - Befristete Entlassung
 - Bedingte Entlassung
 - Eventualentlassung

7

Entlassungserklärung:

- Einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung
- Formfrei
- Wille zu vorzeitigen Beendigung aus wichtigem Grund muss eindeutig erkennbar sein
- Nachschieberecht von Entlassungsgründen

8

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Die Entlassungsgründe der Arbeitspflichtsverletzungen und der Arbeitsunfähigkeit (einschließlich der Problematik Entlassung im Krankenstand)

Vortrag im Rahmen des Praktikerseminars Arbeitsrecht und Sozialrecht am 9.10.2008, Universität Graz

Referent: Mag. Alice Gassner, Richterin des LGZ Graz

I. Rechtsquellen:

§ 1162 ABGB regelt die Möglichkeit der Auflösung eines Dienstverhältnisses ohne Einhaltung von Fristen und Terminen aus wichtigem Grund. Konkretisiert wird diese Bestimmung durch

sondergesetzliche Tatbestände (zB § 26 Z 3 GAngG, für Arbeitnehmer mit besonderem Kündigungsschutz: § 12 Abs 2 Z 1 MSchG, § 34 Abs 2 lit c VBG, § 7 Abs 3 VKG)

§§ 27 Z 2 und 4 AngG, 82 lit b und f GewO

§ 27 AngG

Als ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Entlassung berechtigt, ist insbesondere anzusehen:

Z 2: wenn der Angestellte **unfähig** ist, die **versprochenen oder die den Umständen nach angemessenen Dienste (§ 6) zu leisten**;

Z 4: wenn der Angestellte **ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund** während einer den **Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt** oder

sich beharrlich weigert, seine Dienste zu leisten oder sich den durch den Gegenstand der Dienstleistung **gerechtfertigten Anordnungen des Dienstgebers zu fügen**, oder

wenn er andere Bedienstete zum Ungehorsam gegen den Dienstgeber zu verleiten sucht

..

§ 82 GewO 1859

Vor Ablauf der ausdrücklich oder stillschweigend bedungenen Dauer des Arbeitsverhältnisses kann ein Hilfsarbeiter ohne Kündigung in folgenden Fällen sofort entlassen werden, wenn er:..

b) zu der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig befunden wird;

..

f) die Arbeit unbefugt verlassen hat oder

beharrlich seine Pflichten vernachlässigt,

oder die übrigen Hilfsarbeiter oder die Hausgenossen zum Ungehorsam, zur Auflehnung gegen den Gewerbsinhaber, zu unordentlichem Lebenswandel oder zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht

..

Der Tatbestand der Dienstunfähigkeit des § 27 Z 2 AngG deckt sich in den wesentlichen Punkten mit dem Entlassungsgrund des § 82 lit b GewO. Entlassungsgründe des § 27 Z 4 sind wie die des § 82 lit f GewO auszulegen. Der nachfolgende Überblick wird daher Rechtsprechung zu den jeweiligen Parallelbestimmungen beinhalten.

Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bis zum Ablauf der Kündigungsfrist ist kein zu den einzelnen Entlassungstatbeständen des Gesetzes hinzutretendes, sondern ein diesen Tatbeständen begrifflich immanentes Merkmal.

II.Arbeits-/Dienstunfähigkeit §§ 27 Z 2 AngG, 82 lit b GewO

Maßgeblich ist der **konkrete Arbeitsplatz** (anders bei der Berufsunfähigkeit).

a) Zeitpunkt des Eintritts der Dienstunfähigkeit ohne Bedeutung

*während der Dauer des Arbeitsverhältnisses eingetreten oder

*zum Zeitpunkt des Dienstantrittes bereits vorgelegen

Hat der AG trotz Kenntnis von der Dienstunfähigkeit den Arbeitsvertrag abgeschlossen, kann er sich später nicht auf diese Dienstunfähigkeit berufen. Mit dem Abschluss des Dienstvertrages trotz Kenntnis bringt er klar zum Ausdruck, dass er die Dienstunfähigkeit nicht für so schwerwiegend erachtet, dass ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten wäre.

b) Ursache irrelevant

Damit ein Angestellter dienstunfähig ist, muss er **völlig und dauerhaft nicht in der Lage** sein, die **vereinbarten oder den Umständen nach angemessenen Dienste zu leisten**. Die Dienstunfähigkeit kann durch

* das **Fehlen körperlicher oder geistiger Voraussetzungen**, aber auch

* **rechtliche Gründe**, die der Berufsausübung dauerhaft entgegenstehen, wie beispielsweise der Verlust der Berufsberechtigung oder das Nichtbestehen einer erforderlichen Prüfung begründet sein.

Auch **durch Krankheit oder Unglücksfall hervorgerufene** Dienstunfähigkeit kann als Entlassungsgrund geltend gemacht werden. Nach § 27 Z 5 AngG ist eine Entlassung aber ungerechtfertigt, wenn durch Krankheit und Unglücksfall bedingte Fehlzeiten des Angestellten einen erheblichen Zeitraum übersteigen.

Es ist daher klar, dass eine Entlassung nach § 27 Z 2 AngG **nur bei dauerhafter Dienstunfähigkeit** möglich ist und wobei hier ein sehr strenger Maßstab anzu-

legen ist. Nicht jeder längere Krankenstand vermag daher eine Entlassung zu rechtfertigen.

zB querschnittgelähmter Berufsfußballer (9 ObA 186/93), an Kleptomanie leidende Reinigungskraft eines Gebäudereinigungsunternehmens (9 ObA 355/93), Alkoholismus, wenn der Arbeitnehmer jegliche Therapie oder ärztliche Hilfe verweigert und daher keine Besserung mehr zu erwarten war (8 ObA 218/95) oder wenn der Arbeitnehmer erst nach zumindest einjähriger Alkoholabstinenz wieder in der Lage wäre, seine Arbeit auszuführen (8 ObA 218/94). Hingegen wurde allein die Alkoholkrankheit iVm auf Alkoholisierung zurückzuführende verschiedenartig gelagerte Fehlleistungen für nicht ausreichend erachtet (OLG Wien, 8 Ra 120/02d, Arb 12.235).

c) Dauer

Es ist ausreichend, wenn die Dienstunfähigkeit **von so langer Dauer** ist, dass dem Arbeitgeber nach den Umständen des Einzelfalles die **Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar** ist. Dies kann auch dann der Fall sein, wenn vorhersehbar ist, wann der Arbeitnehmer wieder dienstfähig ist.

d) Ausmaß

Die Dienstleistungen des unfähigen Angestellten müssen für den Arbeitgeber **wertlos** sein (OGH 8 ObA 229/95), der Dienstnehmer muss zur Erfüllung seiner dienstlichen Obliegenheiten schlechthin **unverwendbar** sein (OGH 8 ObA 2102/96t ua).

Nur erhebliche oder andauernde Qualitätsunterschreitungen, nicht aber gelegentliche Fehlleistungen oder vereinzelt Entgleisungen. Es genügt nicht, dass der Arbeitnehmer Langsamkeit, mindere Geschicklichkeit und schwache Eignung oder vereinzelt mangelnde Aufmerksamkeit zeigt, seine Arbeitsleistung unter dem Durchschnitt liegt oder er infolge eines großen Arbeitsanfalles nicht mehr in der Lage ist, das Arbeitspensum zu bewältigen.

Ein **objektiver Maßstab** ist anzulegen.

e) Partielle Dienstunfähigkeit

Kann ein Angestellter auf Grund seiner körperlichen, geistigen oder auch rechtlichen Voraussetzungen **nur noch teilweise** die Aufgaben erfüllen, zu denen er sich vertraglich verpflichtet hat, dann ist der AG **verpflichtet**, ihm nach Möglichkeit nur noch solche **Tätigkeiten zuzuweisen, die zu verrichten er in der Lage ist**. Dabei muss es sich um Tätigkeiten handeln, die dem AN im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses vernünftigerweise **zumutbar** sind (Berücksichtigung der Dauer des Dienstverhältnisses, des Personalstandes...). Keinesfalls kann vom Arbeitgeber verlangt werden, seinen Betrieb umzuorganisieren, um dem Angestellten eine Beschäftigungsmöglichkeit zu

schaffen, die seiner eingeschränkten Dienstfähigkeit entspricht (8 ObA 21/03a).

Der Arbeitgeber ist auch aus seiner Fürsorgepflicht heraus auch nicht verpflichtet, dem Angestellten eine außerhalb der vertraglichen Vereinbarung liegende Tätigkeit zuzuweisen oder anzubieten (9 ObA 120/02s).

Einen partiell arbeitsunfähigen Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber aber **nur dann entlassen**, wenn er **keine zumutbare Möglichkeit** hat, dem Arbeitnehmer eine **andere Arbeit zuzuweisen**, oder wenn der Arbeitnehmer ein entsprechendes Angebot des Arbeitgebers ablehnt (OGH 13.6.2002, 8 ObA 79/02d).

zB - dauerhafte partielle Dienstunfähigkeit als Folge einer Krankheit oder eines Unglücksfalles: Bei einer Verkäuferin, die zum Kassieren, zur Warenübernahme und zum Nachschlichten der Regale eingestellt war, wurde die Verpflichtung des Arbeitgebers angenommen, diese nur noch an der Kassa einzusetzen, da sie als Folge eines Herzleidens sowie Bandscheibenvorfalles nicht mehr in der Lage war, die anderen vertragsgemäßen Tätigkeiten auszuüben (8 ObA 79/02d).

- Fälle des Verlustes der Fahrerlaubnis: Ist die Fahrerlaubnis *wesentliche Voraussetzung zur Erfüllung der dienstvertraglichen Pflichten, so kann bereits ihr Verlust von wenigen Monaten zur Dienstunfähigkeit führen (sechsmonatiger Führerscheinenzug eines Fahrverkäufers, OGH 14 ObA 27, 28/87; viermonatiger Führerscheinenzug eines Außendienstmitarbeiters 9 ObA 120/02s)

Fürsorgepflicht: Möglichkeit der Inanspruchnahme von Urlaub zur Überbrückung von kurzfristiger Fahrverbote

*nicht eigentliche dienstvertragliche Aufgabe, so vermag auch ein langfristiger Führerscheinenzug von mehr als einem Jahr die Dienstunfähigkeit nicht zu begründen.

Die Weiterbeschäftigung ist dem AG zumutbar, sofern der AN auch ohne Führerschein seinen Aufgaben ohne wesentliche Beeinträchtigung nachkommen kann.

f) Verschulden nicht erforderlich

III. Arbeitspflichtverletzungen:

III.1. Unterlassen der Dienstleistung § 27 Z 4 1. Alternative, § 82 lit f GewO:

Der Arbeitgeber ist zur Entlassung berechtigt, wenn dieser **ohne rechtmäßigen Hintergrund** während einer **den Umständen nach erheblichen Zeit** die Dienstleistung unterlässt. Die Dienstversäumnis muss **pfllichtwidrig, erheblich** und **schuldhaft** sein.

Das Unterlassen der Dienstleistung kann zB in **Nichterscheinen zur Arbeit, Verlassen des Arbeitsortes, Untätigkeit** bestehen.

Eine vorherige Ermahnung ist nicht erforderlich.

a) Erheblichkeit:

Wesentlich ist nicht allein die absolute **Dauer** der Dienstverhinderung, sondern **auch die Auswirkungen auf den Arbeitsprozess gerade zu diesem Zeitpunkt**. Bei kurzfristiger Unterlassung der Dienstleistung müssen konkrete und relevante Auswirkungen auf die betrieblichen Interessen nachgewiesen werden (9 ObA 2/99f).

b) Verschulden:

Fahrlässigkeit genügt; Pflichtwidrigkeit muss erkennbar, aber nicht bewußt sein

c) Pflichtwidrigkeit :

Verstoß gegen die Pflicht zur Einhaltung der durch Gesetz, Kollektivvertrag oder Arbeitsvertrag festgesetzten Arbeitszeit

Ausnahme: * Höchstgrenzen d. AZ überschritten

* Genehmigung d. AG, AG schliesst von Arbeit aus o. Arbeit unter bleibt aus in der Sphäre d. AG gelegenen Gründen

* Arbeitnehmer durfte berechtigterweise annehmen, dass AG seine Einwilligung erteilt hat

Hat ein Arbeitgeber auf die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nie gedrängt, sondern mehr oder weniger große Abweichungen von arbeitsvertraglichen Verpflichtungen toleriert, so bildet die Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten im bisher geduldeten Ausmaß keinen Entlassungsgrund, sofern der Arbeitgeber nicht sofort darauf aufmerksam gemacht hat, dass er künftig derartige Pflichtwidrigkeiten nicht mehr hinnehmen wird.

* **Vorliegen eines rechtmäßigen Hinderungsgrundes** (§ 1154 b Abs 5 ABGB, § 8 Abs 3 AngG):

Mitteilung an den AG ist ausreichend, Zustimmung nicht erforderlich (vgl. Andere wichtige Dienstverhinderungsgründe des AN, Silke Heinz-Ofner, RDA 2008, 114)

AN muss sich darum bemühen, den Hinderungsgrund durch anderweitige Vorkehrungen zu bewältigen, den Arbeitgeber jedenfalls informieren und Termine (zB Behördenwege) allenfalls im Einvernehmen festlegen.

- familiäre Ereignisse

Beistands- und Sorgepflichten gegenüber Ehegatten, Lebensgefährten, Kindern, Eltern und sonstigen nahen Angehörigen

zB Pflege naher Familienangehöriger § 16 UrlG, Begleitung ins Krankenhaus, Begräbnis, Hochzeit uä

- Rechts- und Interessenwahrungsgründe:

Interessensabwägung; Augenmerk auf den Umstand, ob der AN auf Termine Einfluss nehmen oder sich durch eine andere Person vertreten lassen kann
Grundsätzlich muss sich der Arbeitnehmer darum bemühen, einen Termin außerhalb seiner Arbeitszeit zu erhalten.

zB Rechtsauskunft bei Anwalt, Bankwege uä

- öffentlich-rechtliche Pflichten:

zB Wahlen, Vorladung vor Gericht, Musterung, Hilfeinsätze bei Katastrophen und Unglücksfällen

- Religiöse Verpflichtungen

- faktische Verhinderung

zB starke Schneefälle, die den Betrieb der öffentlichen Verkehrsmittel zum Erliegen bringen, überraschende und unvorhergesehene Verkehrsstörungen, Staus

- gesundheitliche Gründe

Krankheit, Unglücksfall, Kur- u. Rehabaufenthalte

Die Beweislast für das Vorliegen eines rechtmäßigen Hinderungsgrundes trifft den Arbeitnehmer

zB: Das eigenmächtige Verlassen des Arbeitsplatzes kann die Entlassung rechtfertigen, etwa wenn die Abwesenheit des als Bewachungsorgan eingesetzten Arbeitnehmers zu einem Vertrauensverlust des Kunden und damit zur Entziehung des Auftrages an den Arbeitgeber führen könnte (OGH 11.9.1991, 9 ObA 150/91). Hingegen kann das Verlassen des Arbeitsplatzes bei Vorliegen besonderer Gründe gerechtfertigt sein, zB bei Vorliegen einer schweren, zum Tod führenden Krankheit eines nahen Angehörigen (OGH 22.11.1995, 9 ObA 152/95). Das einmalige Verlassen des Arbeitsplatzes für die Dauer von 30 Minuten während des Schichtdienstes stellt keine beharrliche Pflichtvernachlässigung dar (OGH 25.1.2006, 9 ObA 169/05a). Hingegen ist die Entlassung etwa gerechtfertigt, wenn der einzige bei einem Arbeitsvorgang anwesende AN diesen – wenn auch nur kurzfristig – verlässt und der Arbeitsvorgang dadurch unbeaufsichtigt bleibt (OGH 8.8.2007, 9 ObA 1/07y).

III.2. Beharrliche Dienstverweigerung §§ 27 Z 4 2. und 3. Alt AngG, 82 f 2. Alt GewO

Der AN weigert sich **ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund beharrlich**, seine **Dienste zu leisten** oder sich den durch den Gegenstand der Dienstleistung **gerechtfertigten Anordnungen des Arbeitgebers zu fügen** (..vernachlässigt beharrlich seine Pflichten).

Das Unterlassen der Dienstleistung stellt einen Spezialtatbestand der beharrlichen Dienstverweigerung dar.

III.2.1. Allgemeine Voraussetzungen

a) Beharrlichkeit

Im Verhalten des AN muss die **Nachhaltigkeit, Unnachgiebigkeit** oder **Hartnäckigkeit** des auf die Nichtbefolgung der arbeitsvertraglichen Pflichten bzw der gerechtfertigten Anordnungen gerichteten Willens zum Ausdruck kommen.

Dies entweder - besonders nachhaltig oder

- durch längere Zeit trotz mehrmaliger Anordnung.

Der AN muss einen nicht unerheblichen Widerstandswillen zeigen, ihm muss die Dienstverweigerung bewusst sein. Eine **bloße Vernachlässigung der allgemeinen Dienstpflichten reicht nicht** aus. Derartige Verfehlungen können allenfalls unter dem Gesichtspunkt der Vertrauensunwürdigkeit zur Entlassung führen.

b) vorherige Ermahnung durch den AG

Indizwirkung hinsichtlich der qualifizierten Willensbildung des Arbeitnehmers, nämlich seines endgültigen Entschlusses zur Dienstverweigerung

Die **Ermahnung** konsumiert einen akuten Entlassungsfall. Erst die wiederholte Weigerung trotz vorheriger Ermahnung, das Verhalten zu verändern, kann somit grundsätzlich das Merkmal der Beharrlichkeit erfüllen. Nur bei vorheriger Ermahnung kann zudem die Möglichkeit eines Missverständnisses, Irrtums oder Vergessens ausgeschlossen werden. Der Arbeitnehmer muss die Bedeutung und das Gewicht seines pflichtwidrigen Verhaltens genau kennen und der Verstoß gegen die Dienstpflicht so schwerwiegend sein, dass dies die Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung ausschließt.

Nur wenn das Verhalten d. AN so endgültig und krass ist, dass angesichts des offensichtlich unverrückbaren Willensentschlusses eine Ermahnung des AN **als bloße Formalität** und damit als **sinnlos** erachtet werden muss, **bedarf es keiner** vorherigen Ermahnung. Hier ist allerdings ein strenger Beurteilungsmaßstab anzulegen.

Bei Ausspruch der Ermahnung **muss nicht ausdrücklich die Entlassung angedroht werden**. Hinweis auf die Vernachlässigung seiner Pflichten und in einer dem Ernst der Lage angepasste Aufforderung zur Einhaltung seiner Pflichten ausreichend.

Wenn allerdings ein Verhalten, das bisher stets geduldet wurde, geändert werden soll und plötzlich ein anderes Verhalten eingefordert wird, ist ausnahmsweise bei Ermahnung auch der ausdrückliche Hinweis auf die drohende Entlassung abzuverlangen (8 ObA 306/99d). Auch aus dem späteren Verhalten des Arbeitgebers muss klar zum Ausdruck kommen, dass die Ermahnung ernsthaft gemeint war.

c) Verschulden Fahrlässigkeit genügt

d) Schaden d. DG nicht erforderlich

e) Pflichtwidrigkeit

Verstoß gegen Verpflichtung, die sich bereits unmittelbar aus dem Dienstvertrag und dem daraus resultierenden Weisungsrecht d. DG oder den gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Vorschriften, dem Ortsgebrauch oder den angemessenen Diensten bzw langjähriger Übung ergibt, zu erfüllen.

Weisung muss - innerhalb der durch den Dienstvertrag und die sich daraus ergebenden gesetzlichen kollektivvertraglichen Rechten und Pflichten gezogenen Grenzen liegen
- sich auf die **nähere Bestimmung der konkreten Arbeitspflicht** oder auf das **Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb** erstrecken
- ausreichend konkret, deutlich und verständlich sein

darf nicht - gegen die guten Sitten verstossen, schikanös sein

Auf die **Zweckmäßigkeit** der Weisung kommt es nicht an.

Hat der AN Zweifel an der Zweckmäßigkeit, dann kann er seine Bedenken dagegen vorbringen, beharrt der Arbeitgeber auf der Weisung, so ist der Angestellte verpflichtet, diesen Anordnungen nachzukommen.

zB OLG Graz 7 Ra 115/05v: Die Klägerin war vom 1.2.1999 bis 17.1.2005 bei der Beklagten zuletzt als Behindertenfachbetreuerin beschäftigt. Vor Sommer 2004 gab es Probleme insoferne, als die Klägerin immer wieder endlose Diskussionen anzettelte und ihr erteilte Aufträge und Dienstanweisungen in Frage stellte, sich an Anordnungen nicht hielt bzw mitteilte, diese nicht auf die vorgesehene Weise durchführen zu können. Die neue Teamleiterin wollte mit ihr diese Probleme aufarbeiten und erstellte einen Katalog von Verhaltensregeln. In Gesprächen und einer Teamsitzung im Oktober 2007 wurde das Verhalten der Klägerin als nicht erwünscht und ungebührlich angesprochen und sie aufgefordert, nicht mehr auffällig zu sein, widrigenfalls Konsequenzen drohten. In der Teamsitzung vom 11.1.2005 stellte die Teamleiterin ein neues System für Klientenmappen vor. Die Klägerin begann diese Anordnung zu hinterfragen und meinte in schreiender Weise, dass ihre Mappen ohnehin in Ordnung seien. Es entwickelte sich ein lautes, heftiges Streitgespräch. Die Klägerin wurde entlassen und machte beendigungsabhängige Ansprüche geltend.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab.

Das Berufungsgericht änderte das von der Klägerin angefochtene Urteil im Sinne einer Klagsstattgebung ab. Entscheidendes Tatbestandsmerkmal sei grundsätzlich die Zumutbarkeit bzw Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers auch nur für die Kündigungsfrist. Bei fortgesetzten Verfehlungen handelte es sich vielfach um solche, bei denen die einzelnen Begehungshandlung nicht ins Gewicht fallen, sondern ihre Bedeutung erst durch ständige Wiederholung gewinnen und infolge Massierung für den Arbeitgeber unzumutbar werden. Jenes Ereignis, das die Entlassung unmittelbar auslöst, muss aber eine gewisse Mindestintensität aufweisen. Die Teamsitzung im Jänner 2005 habe auch der Besprechung und Diskussion gedient. Die Frage, ob eine Anordnung unbedingten Gehorsams überhaupt zulässig ist, stelle sich nicht. Die emotionale Reaktion und das Hinterfragen der Sinnhaftigkeit der getroffenen Anordnungen allein vermöge die Entlassung nicht zu rechtfertigen. Das Verhalten der Klägerin wies nicht jene Intensität auf, die es der Beklagten unzumutbar machen würde, die Kündigungsfrist einzuhalten.

Ein einmaliges Zuspätkommen oder Zufrühgehen im Minutenbereich wird mangels Erheblichkeit den Entlassungstatbestand **nicht** erfüllen, es sei denn, das Verhalten ist nach den Umständen des Einzelfalls als besonders einsichlos zu qualifizieren. **Wiederholte Unpünktlichkeit „verdichtet sich“ zum Entlassungsgrund**, aber nur dann, wenn der Arbeitgeber dies durch ein „**Bündel**“ von Weisungen und – bei **Zuwiderhandeln – von Abmahnungen** zu unterbinden versucht und damit einen Verhaltensstandard setzt. Toleriert demnach der AG Unpünktlichkeit, so kann er nicht „plötzlich“ zum schweren Mittel der Entlassung greifen, sondern muss das Abweichen von seiner bisherigen Praxis durch Weisungen bzw Abmahnungen signalisieren.

zB: Erhebliche Arbeitspflichtverletzung ist etwa die Nichtbefolgung einer gerechtfertigten Überstundenanordnung (OGH 2.7.1957, 4 Ob 56/57), die Weigerung eines als Filialleiter tätigen Angestellten, die Urlaubsvertretung in einer Filiale mit anderem Warensortiment zu übernehmen (OGH 30.06.1959, 4 Ob 74/59, SozM I A/d 379)), die Weigerung auch eine von seinem bisherigen Aufgabenkreis abweichende Tätigkeit übernehmen, wenn diese noch im Rahmen der ursprünglich in groben Umrissen vereinbarten Beschäftigung liegt und für ihn damit keine Nachteile verbunden sind (OGH 15.10.1957, 4 Ob 49/57), die Weigerung zur Teilnahme an einem Fortbildungskurs stellt dann einen Entlassungsgrund dar, wenn seitens des Arbeitgebers die Organisation derartiger Kurse und seitens des Arbeitnehmers die Teilnahme daran vereinbart wurde (OGH 18.4.1978, 4 Ob 24/78).

Weigert sich eine Flugbegleiterin nach Rücklandung und Instandhaltung eines Flugzeugs und Zusicherung seiner Flugtauglichkeit, den Flug zu begleiten, liegt eine berechtigte Entlassung wegen einer Arbeitspflichtverletzung vor (OGH 27.2.2003, 8 ObA 9/03m).

Die Weigerung eines DJs „jüngere Musik“ zu spielen kann einen berechtigten Entlassungsgrund darstellen. SV: Ein DJ als AN wurde mehrfach vom AG aufgefordert, „jüngere Musik“ insbesondere aus den aktuellen Charts zu spielen, weil das überwiegend junge Publikum dies verlangte und mit der vom DJ gespielten Musik unzufrieden war. Der DJ aber wollte „seinen Stil“ – Barmusik für überwiegend älteres Publikum – beibehalten. Der OGH hat in diesem Fall überdies festgehalten, dass der DJ auch ohne genauere Anweisungen als erfahrener DJ wissen musste, welche modernen Charts es gibt, die vom jungen Publikum einer Diskothek begehrt werden (OGH 5.10.2000, 8 ObA 156/00z).

OGH 23.11.2006, 8 ObA 69/06i Privatnutzung des Diensthandys: Das Dienstverhältnis der Klägerin begann am 3.5.2004. Im abgeschlossenen Handelsdienstvertrag wurde ausdrücklich vereinbart, dass der Klägerin für den Außendienst ein Handy zur Verfügung gestellt wird, jedoch die Privatnutzung nicht gestattet ist. Auch beim Aufnahmegespräch teilte dies der Beklagte der Klägerin mit. Vom Beginn des Dienstverhältnisses an führte die Klägerin Privatgespräche mit dem Firmenhandy. Als der Beklagte im Juni die Mai-Rechnung 2004 über das Firmenhandy erhielt, verwarnte er die Klägerin, diese führte jedoch auch im Juni 2004 Privatgespräche mit dem Firmenhandy. Nach dem Erhalt der Telefonrechnung über den Monat Juni 2004 stellte der Beklagte die Klägerin am 19.7.2004 neuerlich zur Rede und verwarnte sie, wobei er sagte, dass das so nicht ginge. Für den Fall, dass sie neuerlich Privattelefonate führe, werde sie entlassen. Mit Schreiben vom 15.8.2004 wurde die Entlassung ausgesprochen, weil die Rechnung für Juli 2007 ergab, dass Privattelefonate geführt wurden, die Kosten in Höhe von € 58,30 verursachten und 103 Privat-SMS versendet wurden. Nicht festgestellt wurde, ob die Klägerin nach der zweiten Verwarnung am 19.7.2004 das Firmentelefon weiter für private Zwecke verwendete.

Bei einem ausdrücklichen Verbot der Privatnutzung des Firmenhandys im Dienstvertrag und einem Zuwiderhandeln von allem Anfang an genügt (bei einer Privatnutzung, die Kosten in Höhe von € 58,30 monatlich und das Versenden von 103 SMS umfassen) zur Erfüllung der Tatbestandsmäßigkeit der Beharrlichkeit eine einmalige Verwarnung.

Anders entscheidet der OGH, wenn Arbeitnehmer in geringem Umfang Privatgespräche vom Arbeitsplatz aus führen, was als nicht unüblich bezeichnet wird (vgl OGH 21.10.1998, 9 ObA 192/98w). Will ein Dienstgeber verhindern, mit den Kosten von privaten Telefongesprächen belastet zu werden, so muss er entweder Privatgespräche überhaupt verbieten, umfänglich einschränken oder nach vorgeschriebenen Aufzeichnungen verrechnen. Ausgenommen sind jeweils kurze Gespräche, die wichtige private Mitteilungen betreffen (vgl Arb 10.118). Ähnlich ist die Situation auch zu sehen bei der privaten Nutzung des PCs fürs Internet. Wurde trotz des Verbots der privaten Nutzung dies vom Arbeitgeber geduldet, so muss der Arbeitnehmer zunächst ermahnt werden, dass er das Verbot in Zukunft einzuhalten hat. Kommt es zu regelmäßigen, dem Arbeitgeber bekannten Verstößen und Verstößen und werden nur in Einzelfällen Verwarnungen

ausgesprochen, so sind diese vereinzelt Verwarnungen nicht dem Ernst der Lage angepasst und ist daher das an sich unzulässige Verhalten als geduldet und die Entlassung als unberechtigt anzusehen (9 ObA 268/99y =infas 2000, A 41).

OLG Graz 7 Ra20/07a Alkoholverbot: Der Kläger war als Portier bei der Beklagten beschäftigt. Im Betrieb der Beklagten herrschte absolutes Alkoholverbot. Der AN trank des öfteren Alkohol im Dienst in der Portierloge und auch in den Mittagspausen in Lokalen in der Nähe, wobei er dabei seine Uniform trug. Als im Sozialraum des AG Alkohol entdeckt wurde, der keinem Mitarbeiter zugeordnet werden konnte, wurden alle AN aufgefordert, keinen Alkohol im Dienst zu trinken. Der AN wurde daraufhin, aufgrund des Verdachtes, dass er während der Arbeitszeit trinkt, von einem Detektiv überwacht. Der Detektiv bestätigte den Verdacht. Der AG sprach die Entlassung aus.

Erstgericht: Die Entlassung war nicht gerechtfertigt, da der Entlassungsgrund der beharrlichen Pflichtverletzung eine Ermahnung erfordere, die Äußerungen des AG nach Auffinden des Alkohols sei nur ein Hinweis auf das bestehende Alkoholverbot gewesen, nicht aber eine Ermahnung. Der AN sei auch nicht aufgrund von Alkohol bei der Erbringung der Dienstleistung beeinträchtigt gewesen.

OLG: Die Äußerungen des AG bezüglich des Alkoholverbotes waren an alle AN gerichtet und stellten eine Verwarnung dar. Die wiederholte Trunkenheit des AN begründe als Dauerzustand die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung. Es lag ein wiederholter Verstoß vor, wobei dem Kläger das strikte Alkoholverbot mehrfach zur Kenntnis gebracht worden ist und er sich diesem wiederholt widersetzt hat und in solchen Fällen kann die Ermahnung entfallen. Es liegt ein eklatanter Verstoß gegen das vertragliche Alkoholverbot vor, weswegen die Entlassung gerechtfertigt war.

Entlassung nicht berechtigt, wenn sich der Arbeitnehmer weigert, eine einseitig vom Arbeitgeber angeordnete Änderung der Arbeitszeiten zu akzeptieren, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer zuvor eine bestimmte Arbeitszeiteinteilung vereinbart haben (OGH 21.10.1998, 9 ObA 134/98s), oder wenn sich der Arbeitnehmer weigert, die tägliche Höchstarbeitszeit zu überschreiten (OGH 29.8.1996, 8 ObA 2216/96g; 19.10.2001, 9 ObA 224/01h).

III.2.2. Zur Entlassung im Krankenstand

- Melde- und Nachweispflicht:

AN ist verpflichtet, dem AG die Dienstverhinderung **unverzüglich anzuzeigen**.

Meldung an den unmittelbaren Vorgesetzten oder einen anderen Arbeitnehmer, der eine nicht nur ganz untergeordnete Stellung im Betrieb ausübt, ist ausreichend, wenn der Arbeitnehmer annehmen kann, dass die Mitteilung unverzüglich weitergeleitet wird. Die Mitteilung kann **formlos** (zB auch per SMS) erfolgen und muss **nicht persönlich** vorgenommen werden.

Nur auf Verlangen des AG, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, muss der AN eine **ärztliche Bestätigung** vorlegen. Die in einem Dienstzettel oder Arbeitsvertrag enthaltene Verpflichtung dazu, ersetzt nicht die Aufforderung durch den Arbeitgeber **im konkreten Fall**. **Diagnose** muss **nicht** enthalten sein. Der Arbeitgeber kann auch eine Bestätigung über einen Krankenstand verlangen, der nur einen Tag dauert.

- Rechtsfolgen der Pflichtverletzung:

Das **Nichtmelden** oder Nichtvorlegen einer verlangten Krankenstandsbestätigung hat nur zur Folge, dass der Arbeitnehmer für die Dauer der Säumnis seinen **Anspruch auf Engeltfortzahlung verliert**. Nur dann, wenn besondere Umstände dazukommen, etwa wenn der Arbeitnehmer **gewusst** hat, dass dem AG dadurch ein **wesentlicher Schaden** erwachsen wird und ihm eine rechtzeitige **Meldung leicht möglich** gewesen wäre, ist eine **Entlassung gerechtfertigt** (OGH 8.7.1998, 9 ObA 124/98w mwN).

- Fernbleiben d. AN vom Dienst gerechtfertigt, wenn

* AN objektiv betrachtet arbeitsunfähig war,

* AN von einem zur Feststellung seiner Unfähigkeit berufenen Arzt in Krankenstand genommen wurde, obwohl objektiv dazu keine Veranlassung gegeben war, er aber auf die Richtigkeit der ausgestellten ärztlichen Bescheinigung vertrauen durfte

AG kann Beweis antreten, dass der Arbeitnehmer trotz Vorlage einer Krankenstandsbescheinigung arbeitsfähig war und davon auch Kenntnis hatte oder nach den Umständen des Verfalles offenbar haben musste. ZB, wenn er die ärztliche Bestätigung durch bewusste unrichtige oder starke übertriebene Angaben gegenüber dem Arzt erwirkt hätte (vgl OGH 5.6.2002, 9 ObA 113/02m ua) -

Verhalten während des Krankenstandes:

AN ist verpflichtet, sich so zu verhalten, dass die **Arbeitsfähigkeit möglichst bald wieder hergestellt** wird. Er muss

- den auf die Wiederherstellung seiner Gesundheit abzielenden **Anordnungen seines Arztes** möglichst nachkommen

- auf die allgemeine Lebenserfahrung und die **üblichen Verhaltensweisen** im Krankheitsfalle Bedacht nehmen.

Es ist nicht entscheidend, ob das Zuwiderhandeln tatsächlich zu einer

Verlängerung des Krankenstandes geführt hat. Es **genügt die Eignung, den Genesungsprozess zu verlängern** (grundlegend OGH 7.4.1987, 14 ObA 38/87; *Heinz-Ofner*, Die Entlassungsjudikatur zum genesungsvereitelnden Verhalten

während des Krankenstandes, RdA 2007, 11, FN 18 und 19)

zB: Es kann nicht nur der Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit, sondern auch derjenige der Arbeitspflichtverletzung erfüllt sein, wenn eine AN bereits am zweiten Tag eines einwöchigen Krankenstandes wegen eines grippalen Infektes entgegen dem ausdrücklichen ärztlichen Ausgehverbot einen nicht der Deckung eines lebensnotwendigen Bedarfs dienende Fahrt von Wien nach Klosterneuburg unternimmt, um dort das Sonderangebot eines Ausverkaufs zu nützen. In diesem Fall wurde die AN nach Ende des Krankenstandes von der AG aufgefordert, die Krankenstandsbestätigung vorzulegen. Als die AG sah, dass der Arzt ausdrücklich keine Ausgehzeiten bewilligt hatte, sprach sie sofort die Entlassung aus (OGH 24.02.2000, 8 ObA 12/00y, ASoK 2000, 398).

Hingegen kann eine durch einen Wespenstich ausgelöste leichte Schwellung am Fuß die Arbeitsunfähigkeit eines LKW-Fahrers beeinträchtigen. Da der Aufenthalt in einem Freibad als solcher die diesbezügliche Genesung nicht hinauszögert, lag dem OGH zufolge darin kein gröblicher Verstoß gegen medizinisch gebotene Verhaltenspflichten, weswegen ein Entlassungsgrund nicht gegeben war (OGH 14.11.1996, 8 ObA 2302/96 d, DRdA 1997, 392 (Resch)). Anderes gilt für einen wegen eines grippalen Infektes im Krankenstand befindlichen AN, der sich bei extremer Hitze stundenlang in einer von ca. 10.000 Personen besuchten Badeanstalt aufhielt. In diesem Fall war die Entlassung berechtigt, zumal der AN nicht gegen das ärztliche Gebot der Schonung, sondern auch gegen allgemein übliche Verhaltensweisen im Krankenstand gröblich verstoßen hat (OGH 14.9.1994, 9 ObA 126/94).

Befindet sich ein AN aufgrund eines Wirbelsäulenproblems mehrere Monate in Krankenstand und tanzt er auf einer Feier mit zwei Kindern im Arm, hat er die im Falle von schweren Wirbelsäulenschäden üblichen Verhaltensgebote krass verletzt, sodass eine Entlassung berechtigt ist (OGH 30.8.2001, 8 ObA 196/01h).

OLG Wien 8 Ra 17/08s (Zahnarztbesuch in Ungarn): Der AN befand sich aufgrund eines akuten Asthmaproblems (vorerst gerechtfertigt) im Krankenstand. Während des Krankenstands fuhr er nach Ungarn, um eine Zahnbehandlung durchführen zu lassen. Er nahm die länger dauernde Autofahrt, wobei er hierbei die die Ausgehzeiten bei weitem überschritt und einen mehrstündigen Zahnarztbesuch auf sich. OLG: Ein akutes Asthmaproblem, das einen Krankenstand rechtfertigt, impliziert, dass die Anstrengung einer ganztägigen Ungarnfahrt zu einer Verschlechterung führen kann. Ein ganztägiger Ausflug während des Krankenstandes stellt kein verhältnismäßig geringfügiges Zuwiderhandeln dar. Es liegt eine grobe Missachtung der in diesem Zustand allgemein üblichen Verhaltensweisen dar. Ist das Verhalten geeignet, den Genesungsprozess zu verzögern, ist es belanglos, ob das Zuwiderhandeln tatsächlich zu einer Verlängerung des Krankenstandes geführt hat. Hatte aber der AN Kenntnis oder musste er nach den Umständen des Falles Kenntnis haben, dass trotz ärztlicher Bescheinigung Arbeitsfähigkeit gegeben ist, liegt kein rechtfertigender Hinderungsgrund vor und ist daher der Entlassungsgrund des ungerechtfertigten Fernbleibens von der Arbeit gegeben.

OLG Graz 7 Ra 76/06k: Die Klägerin befand sich aufgrund zahlreicher Krankheiten immer wieder in Krankenstand, dies wegen körperlicher, aber auch wegen psychischer Probleme. Während ihres Krankenstandes (Diagnose ua grippaler Infekt modelte sie und führte Körperwickel im Wellness-Hotel ihres Lebensgefährten durch, wobei sie auch ihre Arbeitskolleginnen behandelte. Ihre Entlassung wurde mit der unterlassenen Meldung ihrer nebenberuflichen Erwerbstätigkeit und den ausgeübten Tätigkeiten im Krankenstand begründet.

Erstgericht: Die Entlassung erfolgte zu Recht, da die AN im Krankenstand Tätigkeiten ausführte, die den Heilungsverlauf verzögert haben. Es liegt auch kein geringfügiges Zuwiderhandeln vor, daher sei der Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit erfüllt.

OLG: Die AN hat ihrer Verpflichtung, den auf Wiederherstellung ihrer Gesundheit abzielenden Anordnungen des Arztes nachzukommen, nicht entsprochen und den Krankheitsverlauf durch das Zuwiderhandeln negativ beeinflusst. Das Gesamtverhalten der AN ließ die Tendenz erkennen, berechtigten AG-Interessen keine besondere Bedeutung zuzumessen. Ein allenfalls vorhandenes Bemühen, das Spannungsverhältnis zu ihren Arbeitskolleginnen abzubauen, vermag keine Verhaltensweise zu rechtfertigen, die berechtigten AG-Interessen an der Erhaltung der Arbeitskraft bzw der möglichst schnellern Genesung zuwiderläuft.

Im Hinblick auf das Verhalten eines AN im Krankenstand finden sich Überschneidungen zwischen den Entlassungsgründen der beharrlichen Pflichtverletzung und der Vertrauensunwürdigkeit. Der Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit ist bei Angestellten insbesondere dann heranzuziehen, wenn es an der Beharrlichkeit der Pflichtverletzung fehlt.

III.2.3. Zur Culpakompensation:

(Verschuldensausgleich, Verschuldensteilung) § 32 AngG, §1162c ABGB

- Gericht entscheidet nach freiem Ermessen
- bei Schadenersatzansprüchen und beendigungsabhängigen Ansprüchen
- Tatsachenvorbringen ausreichend, aber notwendig
- bei berechtigter vorzeitigen Auflösung:
 - beide Teile setzen
 - * schuldhafte,
 - * zueinander in Kausalzusammenhang stehende Verhaltensweisen
 - zB Provokation
- bei ungerechtfertigter vorzeitiger Auflösung:
 - der Erklärungsgegner muss

* zusätzliches, für den Beendigungsauspruch kausales Verhalten setzen
zB AN gibt einen ihm bekannten Rechtfertigungsgrund für ein an sich pflichtwidriges Verhalten dem AG trotz bestehender Möglichkeiten nicht bekannt und der AG hätte bei Kenntnis d. Rechtfertigungsgrundes die Entlassung aller Voraussicht nach nicht ausgesprochen

Kein Mitverschulden kann aus jenem Verhalten des AN abgeleitet werden, das Anlass für die Entlassung war, aber die Entlassung nicht mehr rechtfertigt!

- AN trifft Obliegenheit, einen ihm bekannten Rechtfertigungsgrund bekannt zu geben, wenn sein Verhalten beim AG – objektiv betrachtet – den Anschein pflichtwidrigen Verhaltens erwecken kann.

OGH 31.8.2005, 9 ObA 108/05f: AN war aufgrund einer mit hohem Fieber einhergehenden Erkältung krank gemeldet. Während seines Krankenstandes fand ein Fußballspiel des Vereins statt, dessen Co-Trainer er in seiner Freizeit ist. Der AN kündigte seinem Verein gegenüber an, an dem Spiel aufgrund seiner Krankheit nicht teilnehmen zu können. Das Spiel wurde jedoch aufgrund widriger Umstände vom Schiedsrichter abgesagt. Der AN wurde von einem Vereinskollegen angerufen, dass sein elfjähriger Sohn, der beim Fußballspiel als Balljunge eingesetzt werden hätte sollen, keine Mitfahrgelegenheit gefunden habe und abzuholen wäre. Da die Ehegattin des AN keinen Führerschein besitzt, wollte AN Sohn abholen. Am Fußballplatz angekommen wurde er von einem Journalisten einer Lokalzeitung gesichtet und gebeten, sich gemeinsam mit dem Cheftrainer und dem Platzwart für ein Foto bereitzustellen. Dem kam der AN nach. Dem AG gelangte dieses Foto sodann zur Kenntnis. Als er den AN damit konfrontierte, stritt dieser ab, an besagtem Tag am Fußballplatz gewesen zu sein. Er meinte, die Zeitung müsse ein Archivfoto verwendet haben. Bei dieser Verantwortung blieb der AN auch im Zuge eines zweiten Telefonats mit dem AG, woraufhin dieser die Entlassung aussprach.

OGH bejahte das Vorliegen von Mitverschulden und begründete dies damit, dass der AN verabsäumt habe, zumindest im zweiten Telefongespräch mit dem AG den ihm bekannten Rechtfertigungsgrund, nämlich das der Genesung nicht schädliche Abholen seines Sohnes bekanntzugeben. Dadurch hat der AN seine Obliegenheit verletzt, einen ihm bekannten Rechtfertigungsgrund auch bekanntzugeben. Das Verhalten des AN war daher der wesentliche Auslöser für die Entlassung, weshalb von einer Mitverschuldensquote im Ausmaß von 2/3 zu seinen Lasten auszugehen sei.

OGH 27.5.2004, 8 ObA 52/04m (Staplerfahrer): AN erklärt dem AG, dass er „sich nicht über den Tisch ziehen lasse und nichts mehr tun würde, bis sie ihn heimschicken würden“, da er der Meinung war, zu wenig Lohn zu erhalten. Er erklärt weiters, dass „ihn die Arbeit anzipfe und er kündige“ und verlässt gegen 9.00h seinen Arbeitsplatz. Daraufhin wird er vom AG entlassen. Am Nachmittag desselben Tages wird er mit Wirkung für diesen Tag krankgeschrieben.

Erstgericht: Die Entlassung war nicht gerechtfertigt, da der AN arbeitsunfähig und sein Fernbleiben daher gerechtfertigt war. Er habe zwar die Krankmeldung, die ihm leicht möglich gewesen wäre, unterlassen, dem AG sei daraus aber kein beträchtlicher Schaden entstanden. Ein Mitverschulden nach § 1162c ABGB liege nicht vor, da diese Regelung nur bei berechtigter vorzeitiger Auflösung anwendbar sei.

OLG: Durch das Nicht-Melden des Krankenstandes trifft den AN ein Verschulden an der vorzeitigen Lösung. Der AG hätte aber weitergehende Erkundigungen über das Verlassen des Arbeitsplatzes beim AN einholen müssen, da das Risiko der Entlassung immer der AG trägt. Somit trifft beide Teile ein Verschulden.

OGH: Den AN kann ein Mitverschulden an seiner (unberechtigten) Entlassung treffen, wenn er einen ihm bekannten Rechtfertigungsgrund für ein an sich pflichtwidriges Verhalten dem AG trotz bestehender Möglichkeit nicht bekannt gibt und wenn der AG bei Kenntnis des Rechtfertigungsgrundes aller Voraussicht nach die Entlassung nicht ausgesprochen hätte.

Von der Vorschrift des § 1162c ABGB, wonach die Mitverschuldensregel nur bei berechtigter vorzeitiger Auflösung angewendet werden kann, kann nur dann abgewichen werden und auch bei unberechtigter vorzeitiger Auflösung die Mitverschuldensregel angewendet werden, wenn ein zusätzliches, für den vorzeitigen Beendigungsanspruch kausales schuldhaftes Verhalten des anderen Teils vorliegt. § 1162c ABGB dient nicht dazu, einer Auflösungserklärung, die keine ausreichenden Gründe hat, doch wenigstens teilweise zum Erfolg zu verhelfen.

- AG trifft Beweislast für das Vorliegen d. Entlassungsgrundes

ZB 8 ObA 23/08b (ASOK 2008/311): Der Kläger wurde von seinem Arbeitgeber wegen angeblicher Teilnahme an einem Marathon während seines Krankenstandes entlassen. Tatsächlich nahm aber nicht der Kläger, sondern sein ihm stark ähnelnder Cousin an diesem Lauf teil. Aus anmeldungstechnischen Gründen startete der Cousin des Klägers jedoch unter dem Namen und mit der Startnummer des Klägers. Er macht beendigungsabhängige Ansprüche geltend.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt; das Berufungsgericht bestätigte.

OGH: Den Arbeitnehmer trifft die Obliegenheit, einen ihm bekannten Rechtfertigungsgrund bekanntzugeben, wenn sein Verhalten beim Arbeitgeber objektiv betrachtet ein anscheinspflichtwidriges Verhalten erwecken kann. Den Arbeitgeber trifft aber ein Verschulden an der Entlassung, wenn er sie ausgesprochen hat, ohne sich vorher Gewissheit zu verschaffen, ob der Arbeitnehmer nicht infolge eines rechtmäßigen Hinderungsgrundes von der Arbeit ferngeblieben ist. Im vorliegenden Fall hat der Kläger mit dem Entlassungsvorwurf konfrontiert erklärt, dass nicht er, sondern sein Cousin, der ähnlich aussehe wie er, der Läufer gewesen sei und auch dessen Namen genannt. Das Risiko der Entlassung trägt der Arbeitgeber, der im Streitfall nachzuweisen hat, dass ein gesetzlich zulässiger Entlassungsgrund vorgelegen hat. Es ist nicht Sache des Klägers, sich "frei zu beweisen", wenn sich der Arbeitgeber nicht mit der vorgenommenen Aufklärung zufrieden gibt.

Praktiker-Seminar am 9.10.2008 in Graz

Die Entlassungsgründe „Untreue“ und „Vertrauensunwürdigkeit“ (§ 27 Z 1 erster und dritter Fall AngG)

RA Dr. Andreas Tinhofer, LL.M.

1. Gesetzestext:

§ 27 Z 1 AngG:

Als ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Entlassung berechtigt, ist insbesondere anzusehen:

1. wenn der Angestellte

- *im Dienste untreu ist,*
- *sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen oder Willen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigte Vorteile zuwenden lässt, insbesondere entgegen der Bestimmung des § 13 eine Provision oder eine sonstige Belohnung annimmt,*

oder wenn

- *er sich einer Handlung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt;*

2. Allgemeine Fragen zur Untreue:

1. Begriff der arbeitsrechtlichen „Untreue“:

- *vorsätzlicher und bewusst pflichtwidriger Verstoß gegen die dienstlichen Interessen des Arbeitgebers (vgl OGH 8 Ob A 192/02x, ASoK 2003, 197 uva)*
- *Handlung oder Unterlassung (OGH 1.4.1998, 9 Ob A 384/97d - Personaleinkauf)*
- *auch außerdienstliches Verhalten, wenn Zusammenhang mit Arbeitsverhältnis*
- *objektiv berechnete, sachliche Interessen des Arbeitgebers*

- nicht bloß geringfügige Beeinträchtigung der Interessen des AG (Gewicht der Interessen, Intensität der Beeinträchtigung), die Vertrauensverwirkung bzw Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung zur Folge hat (objektiver Maßstab)

dabei kommt es insb auf folgende Faktoren an:

- bisheriges Verhalten des Arbeitnehmers
 - Vertrauensposition des Arbeitnehmers (strenger Maßstab für leitende Angestellte und Außendienstmitarbeiter)
 - zB OGH 1.4.1998, 9 Ob A 384/97d - Personaleinkauf
- Vorsatz muss im Hinblick auf folgende Umstände gegeben sein (kumulativ):
 - Handlung/Unterlassung UND
 - Pflichtwidrigkeit UND
 - Gefährdung der dienstlichen Interessen des AG

kein Vorsatz liegt vor bei

- Schuldausschließungsgrund (zB OGH 18.9.1997, 8 Ob A 251/97p – Mitnahme von Teigwaren) oder
 - vermuteter Einwilligung des AG (zB Duldung)
- Strafbarkeit des Verhaltens ist nicht erforderlich
 - Schadenseintritt oder Schädigungsabsicht sind ebenso irrelevant

3. Fallgruppen zur Untreue (nicht abschließend)

3.1. Veruntreuung von Geld oder Waren:

zB Nichtabführung vereinnahmter Gelder; Mitnahme von Waren des Arbeitgebers ohne Bezahlung

Beispiele aus der Judikatur

- Mitnahme eines Rindslungenbratens (OGH 5.5.2004, 9 Ob A 52/04v)
- Mitnahme von zwei Pullovern durch Filialleiter (OGH 29.8.1996, 8 Ob 2235/96a)
- Nicht-Bonieren und Einstecken von eingenommenem Geld durch Kassierin im Supermarkt (OGH 6.5.1994, 9 Ob A 79/92)

Entlassung **nicht** berechtigt:

- Vergessene Bezahlung von 3 Flaschen Mineralwasser (OGH 23.2.2995, 9 Ob A 18/05w)

3.2. Vortäuschen der Arbeitsleistung oder eines Dienstverhinderungsgrundes:

zB Aufzeichnung nicht geleisteter Arbeitszeit; Vortäuschung der Arbeitsunfähigkeit;
Behauptung nicht geleisteter Überstunden

Beispiele aus der Judikatur

- unrichtige Arbeitszeitaufzeichnung durch Nichtberücksichtigung von Zeitausgleich (OLG Wien 7 Ra 46/96, ARD 4768/37/96)
- Erschleichung einer Krankenstandsbestätigung durch übertriebene Darstellung von Krankheitssymptomen (OGH 29.1.1997, 9 Ob A 10/07d – Kursbesuch während erschlichenen Krankenstandes)

3.3. Verrechnung eines tatsächlich nicht entstandenen oder eines privaten Aufwandes:

zB unrichtige Spesenabrechnungen

Beispiele aus der Judikatur

- Erschleichen von (höheren) Tages- oder Kilometergeldern durch falsche Angaben (zB OGH 20.4.1994, 8 Ob A 337/94 – falsche Reiseberichte)
- unrechtmäßige Belastung des Arbeitgebers mit Kosten privater Lebensführung (OGH 13.5.1992, 9 Ob 79/92 – Betriebsausgaben)

3.4. Verwendung von Betriebsmitteln für private Zwecke:

zB exzessive private Verwendung von Büroinfrastruktur (Telefon, Kopierer, uU Internet);
private Nutzung des Firmenfahrzeugs trotz Verbots

Beispiele aus der Judikatur

- zahlreiche Telefonate und Internetverbindungen mit Mehrwertnummern von Sex-Hotlines durch Vertriebsleiter (OLG Wien 25.4.2003, 9 Ra 327/02b, ARD 5461/12/2003)
- Inanspruchnahme privater Telefondienste auf Kosten des Arbeitgebers während der Arbeitszeit (ASG Wien 27 Cga 198/01m, ARD 5388/4/2003)

3.5. Vorteilszuwendung an Dritte (mit und ohne Gegenleistung):

zB Personalrabatte für Dritte; Nicht-Meldung von Spesenbetrug durch Vorgesetzten

Beispiele aus der Judikatur

- unerlaubte Gewährung von Personalrabatten für Waren an Dritte (ASG Wien 11 Cga 109/96w, ARD 4953/9/98)
- Duldung von Manipulationen der Tachographenblätter durch den für die Überprüfung der Korrektheit zuständigen Angestellten (VwGH 30.1.1985, 82/01/0008)

3.6. Verrat von Betriebsgeheimnissen an Konkurrenten:

zB Verrat von Preislisten oder Kalkulationsgrundlagen; Verrat von Know-How

Beispiele aus der Judikatur

- Weitergabe von mehr als 200.000 Kundenadressen (OLG Wien, 33 Ra 51/88, ARD 4046/29/89)
- Information über Preisnachlässe an Großhändler (OGH 30.7.2007, 8 Ob A 37/07k)

3.7. Geschäftsschädigende Äußerungen gegenüber Dritten:

zB negative Äußerung über Waren des Arbeitgebers; Warnung vor Insolvenzgefahr;
ev. Anzeige gegen den Arbeitgeber

Beispiele aus der Judikatur

- negative Äußerung über Automodell („Versager“) durch den Gebietsleiter einer Autoimportfirma gegenüber potenziellem Großabnehmer (OGH 14.11.1972, 4 Ob 70, 71/72)

nicht jedoch, wenn Äußerung gegenüber anderem Autohändler abgegeben wird, der als Kunde nicht in Frage kommt (OGH 23.8.1995, 9 Ob A 142/95)

3.8. Abwerbung von Mitarbeitern oder Kunden:

zB Abwerbung von Mitarbeitern oder Kunden für eigenes oder fremdes Konkurrenzunternehmen

Beispiele aus der Judikatur

- Abwerben von Lieferanten und Kunden des Arbeitgebers für das eigene Unternehmen (OGH 31.8.1998, 9 Ob A 170/88)

nicht jedoch, wenn

- der (leitende) Angestellte bloß Auskünfte über andere potenzielle Arbeitgeber an Mitarbeiter gibt, die den Arbeitsplatz wechseln wollen (OGH 16.9.1987, 9 Ob A 100/87);

- der Angestellte Arbeitskollegen über die Möglichkeit eines Nebenverdienstes erzählt
(OGH 3.6.1986, 14 Ob 93/86)

3.9. Konkurrenzierung des Dienstgebers / Nebentätigkeit:

zB Verrichtung von „Pfuscharbeiten“ für (potenzielle) Kunden unter Umgehung des Arbeitgebers; Rufschädigung des Arbeitgebers oder Überbeanspruchung des Arbeitnehmers durch Nebentätigkeit

Beispiele aus der Judikatur

- Tätigkeit eines Angestellten einer politischen Partei für eine konkurrenzierende politische Bewegung (OLG Wien 9 Ra 115/97s, ARD 48/1/97)
- zur Abgrenzung zulässiger Vorbereitungshandlungen von unzulässiger Konkurrenzierung (OGH 27.9.1989, 9 Ob 240/89)
- **nicht:** Gebrauchtwarenkauf von einer Kundin unter Umgehung des Arbeitgebers für Tochter des Angestellten (Weihnachtsgeschenk) bei jahrzehntelang anstandsloser Dienstleistung (OGH 22.6.1995, 8 Ob A 228/95)

3.10. Sonstige Fälle der Untreue:

- Zurückbehalten des Großteils einer Gästekartei durch eine Hotelleiterin in der Absicht, sie zu verkaufen (OGH 8.4.1986, 4 Ob 57/85)
- Verweigerung einer notwendigen Unterschrift eines kollektivvertretungsbefugten Geschäftsführers, um sich in laufenden Gehaltsverhandlungen Vorteile zu verschaffen (OGH 28.9.2007, 9 Ob A 50/07d – Unterschrift für Förderantrag)

4. Allgemeine Fragen zur Vertrauensunwürdigkeit

4.1. Begriff der „Vertrauensunwürdigkeit“:

- „Unter den Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit im Sinne des § 27 Z 1 letzter Fall AngG fällt jede Handlung oder Unterlassung eines Angestellten, die mit Rücksicht auf ihre Beschaffenheit und auf ihre Rückwirkung auf das Arbeitsverhältnis den Angestellten des dienstlichen Vertrauens seines Arbeitgebers unwürdig erscheinen lässt, weil dieser befürchten muss, dass der Angestellte seine Pflichten nicht mehr getreulich erfüllen werde, sodass dadurch die dienstlichen Interessen des Arbeitgebers gefährdet sind“ (siehe zB OGH 10.5.1983, 4 Ob 51/83 uva).
- objektiver Maßstab („Anschauungen der beteiligten Kreise“, dh der in der Branche des Arbeitgebers tätigen Unternehmer)
- Im Hinblick auf Vertrauensverwirkung genügt Fahrlässigkeit (Verschulden), Vorsatz ist nicht erforderlich; Schuldausschlussgrund beseitigt Entlassungsrecht (OGH 18.9.1997, 8 Ob A 251/97p – Mitnahme von Teigwaren); Pflichtwidrigkeit indiziert Verschulden (OGH 7.11.2002, 8 Ob A 207/02b)
- Strafbarkeit des Verhaltens ist nicht erforderlich (OGH 21.10.1992, 9 Ob A 215/92 – heimliche Tonbandaufnahme)
- Schadenseintritt oder Schädigungsabsicht sind ebenso irrelevant
- vorherige erfolglose Ermahnung ist nicht erforderlich (anders beim Tatbestand der „beharrlichen“ Weigerung zur Befolgung gerechtfertigter Weisungen gemäß § 27 Z 4 dritter Fall AngG)
- strenger Maßstab für leitende Angestellte oder andere Mitarbeiter mit besonderer Vertrauensstellung (zB Außendienstmitarbeiter)
- auch außerdienstliches Verhalten relevant, sofern ein Zusammenhang mit Arbeitsverhältnis besteht
- es ist auf das gesamte bisherige Verhalten des Angestellten Bedacht zu nehmen

4.2. Abgrenzung zum Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit:

- Gemeinsamkeiten:
 - Verstoß gegen Treuepflicht / gegen dienstliche Interessen des AG
 - Irrelevanz der Schädigung bzw Schädigungsabsicht
 - Irrelevanz der Strafbarkeit des Verhaltens
 - strenger Maßstab für leitende Angestellte oder andere AN mit besonderer Vertrauensstellung
 - nicht bloß geringfügige Beeinträchtigung der Interessen des Dienstgebers / Vertrauensverwirkung / Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung

- Unterschiede: Verschuldensform (Vorsatz vs Fahrlässigkeit)
- in der Judikatur werden die beiden Tatbestände mitunter nicht klar unterschieden und gleiche Sachverhalte unter verschiedenen Tatbeständen der Z 1 abgehandelt (Beweisproblematik!)

4.3. Fallgruppen zur Vertrauensunwürdigkeit (nicht abschließend):

4.1. Unwahre Angaben – Verschweigung von Tatsachen:

zB Verschweigung einschlägiger ungetilgter Vorstrafen bzw. wahrheitswidrige Verneinung

Beispiele aus der Judikatur

- Verschweigung einer Verurteilung wegen schweren Diebstahls beim vorherigen Arbeitgeber (OGH 26.4.1983, 4 Ob 76/82)

4.2. Strafbare Handlungen im Rahmen der Dienstleistung / außerhalb der Dienstleistung:

zB Vermögensdelikte gegenüber Arbeitgeber oder Kunden; Fahrerflucht nach Verkehrsunfall mit Firmenwagen; Fälschung der Unterschrift eines Vorgesetzten

Beispiele aus der Judikatur

- Zusammenwirken des Croupiers mit Spielgast durch Auszahlung von überhöhten Gewinnen und Ausgabe von zuviel Wechselgeld (OGH 17.1.1996, 9 Ob A 198/95)
- versuchter Handtaschendiebstahl an einer Kundin durch Verkäuferin (OGH 30.3.1982, 4 Ob 98/91)
- außerdienstlicher Versicherungsbetrug eines Versicherungsangestellten (OGH 25.10.1995, 9 Ob A 145/95)
- sexueller Missbrauch Minderjähriger durch Straßenbahnfahrer (OLG Wien 26.6.2002, 10 Ra 184/02f)

kein Entlassungsgrund

- bei strafgerichtlicher Verurteilung eines langjährig beschäftigten Busfahrers wegen gefährlicher Drohung und leichter Körperverletzung, wenn diese in einem Zustand besonderer, verständlicher Gemütsregung begangen wurde und Vorfall keine Publizität erlangt hat (OGH, 4 Ob 180/82, Arb 10.212)

4.3. Pflichtwidriges Verhalten im Krankenstand:

- Eignung zur Verzögerung des Heilungsverlaufs

- ärztliche Anordnungen sind zu befolgen, bei deren Fehlen hat der Angestellte sich an der allgemeinen Lebenserfahrung zu orientieren
- tatsächliche Verlängerung des Krankenstandes nicht erforderlich

Beispiele aus der Judikatur

- Traktorarbeiten trotz Krankschreibung wegen Hexenschusses (OGH 7.4.1987, 14 Ob A 38/87)
- dreistündiges Gitarrespielen in einem Gasthaus im Stehen trotz Verkühlung, Brustkorbprellung, Rippenbruch und Fußgelenkszerrung, obwohl der Arzt über die Zweckmäßigkeit des Hochstellens des Fußes belehrt hatte (OGH 24.2.1993, 9 Ob A 25/93)

kein Entlassungsgrund

- Konsum eines Glases Bier im Krankenstand (ASG Wien, 20 Cga 22/00a, ARD 5216/4/2001)
- das Ausüben von leichten Bürgermeistertätigkeiten im Sitzen durch einen Arbeitnehmer, der wegen eines Hämorrhoidenleidens im Krankenstand ist (OGH 7.6.2001, 9 Ob A 144/01v)

4.4. Nebenbeschäftigung / Konkurrenzierung:

zB zeitliche Überbeanspruchung durch Nebentätigkeit; Rufschädigung des Arbeitgebers

Beispiele aus der Judikatur

- Abschluss eines zweiten Vollzeit-Dienstverhältnisses (OGH 15.9.1981, 4 Ob 69/81)

4.5. Verwendung von Betriebsmitteln für private Zwecke:

zB exzessive private Verwendung von Büroinfrastruktur

Beispiele aus der Judikatur

- Ausnutzung der betrieblichen Infrastruktur (Telefon, Fax, Kopierer, etc) für eigene unternehmerische Zwecke (OGH 7.6.2001, 9 Ob A 117/01y)

4.6. Verstöße gegen die Verschwiegenheitspflicht / Geschäftsschädigende Äußerungen:

zB leichtfertige Strafanzeige bei haltlosen Anschuldigungen; Mitteilung von Geschäftsgeheimnissen an Konkurrenten

Beispiele aus der Judikatur

- (unrichtige) Information an Hausbank, der Arbeitgeber werde seine Betriebsstätte am Ort der Bank schließen unter gleichzeitiger Erkundung der Kreditmöglichkeiten für die Gründung eines eigenen Unternehmens in dieser Branche (OGH 4.12.1991, 9 Ob A 208/91)

4.7. Sonstige Fälle der Vertrauensunwürdigkeit:

- heimliche Tonbandaufnahme bei Gespräche mit Geschäftsführer (OGH 21.10.1992, 9 Ob A 215/92)
- Zugangsbeschaffung für einen befreundeten, ehemaligen Mitarbeiter in das Büro des Arbeitgebers durch eine Angestellte, obwohl ihr bekannt war, dass der Arbeitgeber dem ehemaligen Mitarbeiter das Betreten des Büros untersagt hatte (OGH 12.3.1998, 8 Ob A 27/98y)

Kurzlebenslauf

Dr. Andreas Tinhofer, LL.M., Rechtsanwalt in Wien

Ausbildung: Universität Wien (Mag. iur. 1992; Dr. iur. 2000); University of Exeter (LL.M. 1995); Université Paris II (1992).

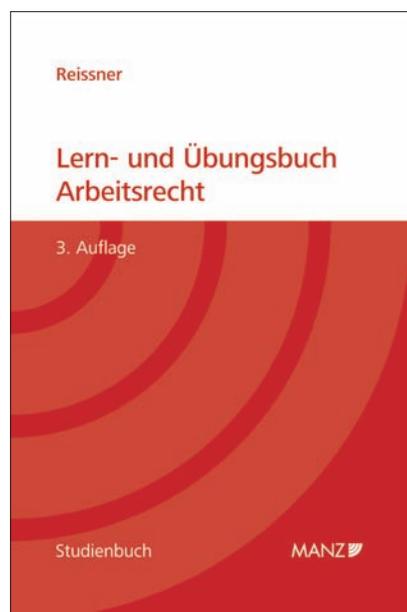
Lehrtätigkeit: 1998 und 1999 Lehrbeauftragter am Fachhochschul-Studiengang "Wirtschaftsberatende Berufe" in Wiener Neustadt. Seit 1996 Lehrbeauftragter für Arbeits- und Sozialrecht an der Wirtschaftsuniversität Wien.

Berufserfahrung: Assistent am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Wirtschaftsuniversität Wien (1993 - 1994, 1995 - 1999). Anwaltsausbildung in mehreren namhaften Wiener Kanzleien. 6-monatige Praxis bei CMS Cameron McKenna in London. Regelmäßige Publikations- und Vortragstätigkeit.

Schwerpunkte: Arbeitsrecht, Sozialrecht, Europäisches und Internationales Arbeitsrecht.

Kontaktdaten: Rilkeplatz 8, 1040 Wien, andreas.tinhofer@labourlaw.at, www.labourlaw.at

Mit der Arbeitszeitrechts-Novelle 2007



Dieses Buch führt Sie Schritt für Schritt an das Individual- und Kollektivarbeitsrecht heran und bietet Ihnen eine abwechslungsreiche Mischung aus Lernstoff sowie „echten“ Fällen und Entscheidungen.

- ▶ **Neu:** geänderte Konkurrenzklausel, Neuerungen bei der Abfertigung neu (BMSVG) und aktuelle Rechtsprechung.
- ▶ **90 Übungsfälle** machen Probleme bewusst und helfen bei der praktischen Anwendung des Lernstoffes.
- ▶ Anhand der **Musterlösungen** sind juristische Denkweisen und Begründungen leicht nachvollziehbar.
- ▶ **200 höchstgerichtliche Entscheidungen** in Leitsätzen sorgen für den Praxisbezug bei der Prüfung.
- ▶ Mit **150 Kontrollfragen** überprüfen Sie das Gelernte und Ihren Lernfortschritt.

Der Autor:

Ao. Univ.-Prof. Dr. **Gert-Peter Reissner** ist Universitätsdozent für Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Sozialrecht am Institut für Arbeitsrecht und Sozialrecht der Karl-Franzens-Universität Graz.

Erscheint im Oktober 2008
3. Auflage 2008. Ca. 500 Seiten.
Br. Ca. EUR 60,-
ISBN 978-3-214-00449-1

MANZ 

Unser Kundenservice berät Sie gerne!

**Bestellhotline: Telefon: 0043/1/531 61-100,
Fax: 0043/1/531 61-455, E-Mail: bestellen@manz.at**

JA, ich bestelle:

- Reissner, Lern- und Übungsbuch Arbeitsrecht 3. Auflage**
Erscheint im Oktober 2008. Ca. 500 Seiten. Br. Ca. EUR 60,- ISBN 978-3-214-00449-1
Mit Hörerschein für Studierende Ca. EUR 48,-

Preise inkl. MwSt., zzgl. Versandkosten. Lieferung unter Eigentumsvorbehalt. Irrtum und Preisänderungen vorbehalten. Ich bin damit einverstanden, dass ich gelegentlich insbesondere per Fax, per E-Mail oder telefonisch über Neuerscheinungen informiert werde. Die Zustimmung kann jederzeit schriftlich widerrufen werden. Kundenbezogene Daten werden zur Kundenbetreuung gespeichert. Ich stimme einer Verwendung und Verwertung meiner personenbezogenen Daten für die ordnungsgemäße Vertragserfüllung, für die Abrechnung und zur Bewerbung eigener Verlagsprodukte – durch konventionelle sowie elektronische Werbezusendungen – von Manz zu. Konsumenten iSd § 1 KSchG sind unbeschadet der in § 5f KSchG angeführten Ausnahmen innerhalb von sieben Werktagen ab dem Tag des Einlangens der Lieferung gem § 5e KSchG zum Vertragsrücktritt berechtigt. Stand: September 2008. FN 124 181 w, HG Wien

Kundennummer	R2813
Vor-, Zuname/Titel	
E-Mail	Tel.
Straße	
PLZ	Ort
Datum/Unterschrift	

Radner/Reissner/Herzog (Hg.)
Gesetzbuch Arbeitsrecht

7. Auflage, Stand: 1. 10. 2008

632 Seiten, broschiert, 978-3-7046-5249-2, € 22,50 (€ 18,-)*

- Sammlung arbeitsrechtlicher Gesetze
- für Studierende und Praktiker
- übersichtlich gestaltete Griffleiste
- alphabetische Anordnung der Gesetze
- Gesamtstichwortverzeichnis
- mit den umfassenden Änderungen im IESG und BMSVG



**Aller guten Dinge
sind zwei!
Kombipreis € 32,-**

Reissner/Herzog (Hg.)
Gesetzbuch Sozialrecht

3. Auflage, Stand: 1. 3. 2008

659 Seiten, broschiert, 978-3-7046-5181-5, € 22,50 (€ 18,-)*

- Sammlung wichtiger sozialrechtlicher Gesetze und Verordnungen
- Sonderausgabe für Studierende
- übersichtlich gestaltete Griffleiste
- alphabetische Anordnung der Gesetze
- Gesamtstichwortverzeichnis
- Überblick über Zahlen und Fakten des Sozialrechts



BESTELLSERVICE Fax: 01-610 77-589, e-mail: order@verlagoesterreich.at

Verlag Österreich GmbH, 1070 Wien, Kandlgasse 21, Tel.: 01-610 77-315 Fax: -589, www.verlagoesterreich.at

Ja, ich/wir bestelle(n)

- Radner/Reissner/Herzog (Hg.) – **Gesetzbuch Arbeitsrecht** _____ Expl. à € 22,50 (€ 18,-)*
- Reissner/Herzog (Hg.) – **Gesetzbuch Sozialrecht** _____ Expl. à € 22,50 (€ 18,-)*
- Kombipaket: GB Arbeitsrecht + GB Sozialrecht** _____ Expl. à € 32,-

* Abo- und Hörscheinpreis

ABSENDER Alle Preise verstehen sich inklusive MWSt. zuzüglich Versandkosten.

Firma	
Vor- und Zuname	
Straße	Postleitzahl/Ort
Telefon	E-Mail
Kundennummer	Datum
Unterschrift	