

LEGAL INFO HUMAN RESOURCES

Interessantes aus dem Bereich des Arbeitsrechtes in aller Kürze

I. ZINSENKUNG FÜR ARBEITSRECHTLICHE ANSPRÜCHE

Mit 15. Oktober 2008 wurden die gesetzlichen Zinsen für Forderungen im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis (§ 49a ASGG) wieder geringfügig von derzeit 11,19 Prozent auf 11,13 Prozent gesenkt.

Achtung ! Beruht die Verzögerung der Zahlung auf einer „vertretbaren Rechtsansicht“ des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers, gebühren nur die gesetzlichen Zinsen von 4 %.

II. HAFTUNG DES ARBEITGEBERS FÜR NEGATIVE AUSKÜNFTE ÜBER AUSGESCHIEDENE ARBEITNEHMER

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, entsprechende **organisatorische Maßnahmen** zum Verhalten seiner Arbeitnehmer (insbesondere Führungskräfte) bei telefonischen Anfragen über ausgeschiedene Arbeitnehmer zu treffen. Unterlässt er dies, so haftet der Arbeitgeber (Unterlassungsanspruch und Schadenersatz) für negative Auskünfte seiner Arbeitnehmer aus dem Rechtstitel „Organisationsverschulden“ (OGH 7.2.2008, 9 ObA 104/07 w).

III. EIN E-MAIL ERFÜLLT NICHT DAS KRITERIUM DER SCHRIFTLICHKEIT

Sehen bestimmte Rechtsvorschriften für Erklärungen (zB Kündigung, einvernehmliche Auflösung) das Formerfordernis der „Schriftlichkeit“ vor, so ist das Schriftlichkeitsgebot bei Versenden eines E-Mails nicht erfüllt. Schriftlichkeit bedeutet „Unterschriftlichkeit“, also die eigenhändige Unterschrift unter dem Text.

Beispiele für Verpflichtungen zur Schriftform:

- Einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einer schwangeren Dienstnehmerin (§ 10 Abs 7 Mutterschutzgesetz)
- Einvernehmliche Auflösung während einer Elternteilzeit (§ 15n Mutterschutzgesetz, § 7 Abs 2 VKG)
- Vorzeitige Auflösung des Lehrausbildungsverhältnisses (auch während der Probezeit) (§ 15 Abs 2 Berufsausbildungsgesetz)
- Vereinbarung der Rückzahlung von Ausbildungskosten (§ 2d AVRAG)

Achtung ! Auch viele Kollektivverträge sehen Schriftformgebote vor.

IV. KEINE AUFKLÄRUNGSPFLICHT DES ARBEITGEBERS BEI EINVERNEHMLICHER AUFLÖSUNG

Gem. § 104a ArbVG kann der Arbeitnehmer vor der Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung die Beratung mit dem Betriebsrat verlangen. Der Arbeitgeber ist jedoch nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer über dieses Beratungsrecht aufzuklären (OGH 28.11.2007, 9 ObA 157/07 i).

V. ÄNDERUNGSKÜNDIGUNG EINES BEGÜNSTIGTEN BEHINDERTEN

Auch eine Änderungskündigung eines begünstigten Behinderten bedarf der vorherigen Zustimmung des Bundessozialamtes.

Führt der Arbeitgeber die schlechte wirtschaftliche Lage des Unternehmens für die Änderungskündigung ins Treffen, so hat der Arbeitgeber nachzuweisen, dass er auch bei anderen Arbeitnehmern entsprechende Maßnahmen zur Reduktion der Lohn- bzw. Gehaltsaufwendungen getroffen hat (VwGH 26.2.2008, 2005/11/0088).

Für weitere Informationen bzw. Fragen zu arbeitsrechtlichen Themenstellungen stehen wir Ihnen unter office@jarolim.at selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Wir erlauben uns darauf hinzuweisen, dass oben stehende Angaben nur der Erstinformation dienen und keine rechtliche oder sonstige Beratung darstellen oder eine solche ersetzen können.

Sollten Sie keine weiteren Zusendungen unseres Legal Info wünschen, ersuchen wir um kurze Nachricht an office@jarolim.at.

Jarolim | Flitsch Rechtsanwälte GmbH
Volksgartenstraße 3/1. OG
A-1010 Vienna, Austria
Telephone: + 43-1-253 7000
Facsimile: +43-1-253 7000 43
E-mail: office@jarolim.at