

Aus der Fürsorgepflicht kann keine allgemeine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers abgeleitet werden



Mag. Dieter Reichenauer

(OGH 17.05.2018, 9 ObA 26/18s)

Aus § 1157 ABGB bzw § 18 AngG kann eine allgemeine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aufklärung des Arbeitnehmers über Arbeitnehmerrechte nicht abgeleitet werden, sodass keine generelle Verpflichtung des Arbeitgebers zu einer solchen Aufklärung besteht. Den Arbeitgeber trifft auch im Stadium der Vertragsbeendigung ganz allgemein keine Pflicht, den Arbeitnehmer über dessen Rechte und deren Geltendmachung aufzuklären. So ergibt sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers keine Verpflichtung, den Arbeitnehmer vor der Verjährung von Abfertigungsansprüchen zu warnen, weiters ist der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer hinsichtlich dessen eigenen Kündigungserklärungen zu schützen und ihn auf allfällige nachteilige Folgen einer Kündigung aufmerksam zu machen. Ob eine Aufklärungspflicht bestand (und bejahendenfalls, ob sie der Arbeitgeber erfüllt hat), hängt immer von den Umständen des Einzelfalls ab. Informationspflichten können dadurch ausgelöst werden, dass der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber eine entsprechende Frage richtet. Eine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers kann etwa im Zusammenhang mit der Vordienstzeitenanrechnung angenommen werden. Hier hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass zur Anrechnung der in den Bewerbungsunterlagen oder im Einstellungsgespräch dargestellten Vordienstzeiten diese durch Dienstzeugnisse oder Arbeitspapiere zu belegen sind (vgl. *Rauch*, Aufklärungspflichten des Arbeitgebers, ASoK, 3/2019, S. 105 ff.).

Diesem Judikat kommt auch im öffentlichen Dienst Bedeutung zu und es unterstreicht die Notwendigkeit einer starken BMHS-Gewerkschaft, zu deren Kernaufgaben die Beratung in allen Belangen des Dienst-, Besoldungs-, Pensionsrechtes etc. steht. Aus der bunten Vielfalt der zahlreichen Fallkonstellationen, die eine dienstnehmerfreundliche Beratung unabdingbar machen, um dienst- und besoldungsrechtliche Nachteile hintanzuhalten, seien beispielhaft erwähnt:

- Vertragsumstellungen
- Vordienstzeitenanrechnungen
- Wahrung des Beschäftigungsausmaßes
- Verteilung von Mehrdienstleistungen
- Positionierung von Mutterschafts-/Väterkarenzurlauben
- Fristenlauf
- Ausmaß des Beschäftigungsverhältnisses bei Kündigung im Zusammenhang mit der Höhe der Abfertigung und Jubiläumszuwendung bei Vertragsbediensteten
- Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand
- Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses im Zusammenhang mit der Pensionierung

Sollten Interventionen der BMHS-Gewerkschaft beim Dienstgeber nicht zum Erfolg führen, sichert der unentgeltliche GÖD-Rechtsschutz die Interessen der Kolleginnen und Kollegen. 2018 konnte die GÖD 5,5 Millionen Euro an Nachzahlungen für ihre Mitglieder erzielen bzw. gegen geltend gemachte Forderungen abwehren – eine neue Rekordsumme.

Stark und erfolgreich: Der GÖD-Rechtsschutz stellt einen deutlichen Mehrwert der GÖD-Mitgliedschaft dar.



Sonderklasse-Versicherung

Gruppen-Krankenversicherung für Lehrerinnen und Lehrer der BMHS

Wir wollen Sie heuer auf die Möglichkeit zum Einstieg in die prämienbegünstigte Gruppen-Krankenversicherung bei UNIQA hinweisen.

Als Gruppenversicherter genießen Sie zusätzlich einen Rabatt, daher können Sie sich und Ihrer Familie die bestmögliche Vorsorge zu einem noch günstigeren Preis sichern.

- Bei uns steigen Sie günstig ein und flexibel um.
- Wir fördern Ihren gesunden Lebensstil.
- Bei Gesundheitsfragen ist das Med PLUS24service für Sie da.

Für Neubeitritte bis 31.12.2019 sind die ersten 3 Monatsprämien frei + Gutschein für den Entfall eines Selbstbehaltes!

Für weitere Informationen fragen Sie Ihren persönlichen Berater.

UNIQA Österreich Versicherungen AG
Tel.: +43 (0) 50677-670
E-Mail: info@uniqa.at

www.uniqa.at

Mehr Angaben zu der beworbenen Versicherung finden Sie auf www.uniqa.at in unserem Produktinformationsblatt.

Denk



Werbung



Aktuell

September 2019



Mag. Roland Gangl

Sehr geehrte Frau Kollegin!
Sehr geehrter Herr Kollege!

Ich bedanke mich an dieser Stelle für die vielen positiven Rückmeldungen zu meinem letzten Artikel in unserer Broschüre „*fcg aktuell*“. Es ist nicht selbstverständlich, dass Kolleginnen und Kollegen sich die Zeit nehmen mir ihre persönlichen Einschätzungen und Überlegungen schriftlich mitteilen. Besonders gefreut habe ich mich über die positiven Erfahrungsberichte hinsichtlich unserer zahlreichen Serviceleistungen. Außerordentlich gelobt wurde dabei von Ihnen unsere kompetente Beratungs- und Informationstätigkeit in pensionsrechtlichen Fragen.

Es ist uns ja seit Jahren mit Hilfe unseres stets aktuellen Pensionsberechnungsprogrammes möglich, Berechnungen Ihres zukünftigen Ruhebezuges durchzuführen – eine Leistung, die sehr gerne von den Kolleginnen und Kollegen in Anspruch genommen wird.

Der guten Ordnung halber ist aber anzumerken, dass diese spezielle Serviceleistung (Berechnung des Ruhebezuges) nur für Mitglieder der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst durchgeführt wird. Es ist aus meiner Sicht unerlässlich, dass eine Dienstnehmervertretung ein derartiges Service anbietet. Auch in pensionsrechtlichen Fragen also sind die Vertreterinnen und Vertreter der *fcg bmhs* Ihre kompetenten, verlässlichen und hilfsbereiten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner.

Nachdenklich hat mich daher die Aussage eines Vertreters einer angeblich politisch unabhängigen Fraktion in der Steiermark gemacht, als er mehr oder weniger meinte, dass nur die Dienstgeberseite zuverlässige Informationen in pensionsrechtlichen Belangen geben könne. Es kann doch nicht wahr sein, dass ein in viele Gremien gewählter, hochrangiger Dienstnehmervertreter eine so wesentliche Beratungsleistung in Frage stellt!

Ist es nicht Aufgabe einer Dienstnehmervertretung, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern? Ist uns nicht auch Planungssicherheit ein wichtiges Anliegen? Als Vorsitzender der *fcg bmhs* kann ich diese beiden Fragen nur mit „JA“ beantworten! Aber anscheinend sind Punkte, die für uns vollkommen klar und logisch sind, für andere keineswegs klar und logisch!

An dieser Stelle zeigt sich wieder einmal deutlich, welche Gruppierung sich wirklich für Ihre Interessen und Anliegen einsetzt. Die *fcg*-Standesvertretung ist stets der stabile, sichere und zuverlässige Faktor.

Fortsetzung Roland Gangl

Am 27. und 28. November 2019 werden im Rahmen der Personalvertretungswahlen die Weichen für die kommenden fünf Jahre gestellt. Ich lade Sie daher jetzt schon ein, von Ihrem Stimmrecht Gebrauch zu machen.

An diesen Tagen können Sie die (im Personalvertretungsgesetz legitimierten) Personalvertretungsorgane auf

- ✓ Schulebene (Dienststellenausschuss oder Vertrauenspersonen bzw. Vertrauenspersonenausschuss an Privatschulen)
- ✓ Ebene der Bildungsdirektion (Fachausschuss) sowie auf
- ✓ Ebene des Bildungsministeriums (Zentralausschuss)

wählen.

In den kommenden Wochen werden wieder verschiedene Fraktionen um Ihre Unterstützung werben. Ihre einzig verlässliche Partnerin, sehr geehrte Frau Kollegin, sehr geehrter Herr Kollege, wird jedoch Ihre **fcg**-Standesvertretung sein und bleiben. Eine starke und zuverlässige **fcg**-Standesvertretung wird auch in der Zukunft enorme Bedeutung haben.

Ich wünsche Ihnen – trotz aller Herausforderungen - viel Erfolg und Gesundheit im neuen Schuljahr!

Detaillierte Informationen finden Sie auf unserer Homepage
www.bmhs-aktuell.at.

kompetent – verlässlich – hilfsbereit – Fraktion Christlicher Gewerkschafter!

Zeitkonto



MMag. Andrea Langwieser
Das Modell findet für beamtete Bundes- und Landeslehrkräfte, die im vollen Beschäftigungsausmaß in Verwendung stehen, sowie für vollbeschäftigte vertragliche Bundes- und Landeslehrkräfte, die im Rahmen des Entlohnungsschemas I L in einem unbefristeten Dienstverhältnis stehen, Anwendung. *Kirchlich bestellte Religionslehrer, Vertragslehrpersonen pd und Vergütungslehrer nach § 19 Abs. 3 Privatschulgesetz sind nicht erfasst.*

Im Einzelnen sind folgende Parameter für die „Ansparphase“ vorgesehen:

a) „Ansparphase“

Die Lehrkraft kann durch Erklärung bewirken, dass Mehrdienstleistungen in einem bestimmten Unterrichtsjahr (zur Gänze oder zu einem bestimmten Prozentsatz) nicht zu vergüten sind, sondern mit der zugrunde liegenden Zahl von Wochen-Werteinheiten (Unterrichtsstunden) dem Zeitkonto gutgeschrieben werden (Teilgutschrift). Der gewählte Prozentsatz ist für das jeweilige Unterrichtsjahr verbindlich.

Die Erklärung ist **bis 30. September** des betreffenden Unterrichtsjahres abzugeben und ist unwiderruflich.

Die von solchen Erklärungen erfassten Unterrichtsjahre bilden die Ansparphase. Die Summe der während der Ansparphase je Unterrichtsjahr erworbenen Teilgutschriften bildet die Gesamtgutschrift. Die jeweiligen Teilgutschriften und die Gesamtgutschrift sind der Lehrkraft auf Verlangen einmal jährlich mitzuteilen.

Die zur Ansparphase zählenden Unterrichtsjahre müssen keine geschlossenen Zeiträume bilden.

b) „Verbrauch“ in Form von Freistellung

Der Verbrauch von gutgeschriebenen Wochen-Werteinheiten ist unter folgenden Voraussetzungen zulässig:

- Der Lehrer /die Lehrerin muss zum Zeitpunkt des Beginns des Verbrauchs das 50. Lebensjahr bereits vollendet haben.
- Die frei werdenden Wochenstunden sind von einer neu aufzunehmenden Lehrkraft zu übernehmen, sofern eine Nachbesetzung aus Kapazitätsgründen notwendig ist.
- Der Verbrauch ist auf Antrag zu bewilligen, wenn dem Verbrauch keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen oder der Verbrauch ansonsten während der verbleibenden aktiven Dienstzeit nicht möglich wäre. **Der Antrag kann nur bis 1. März des vorangehenden Unterrichtsjahres** gestellt werden.
- Der Verbrauch hat in Form einer Freistellung von der regelmäßigen Lehrverpflichtung für ein ganzes Schuljahr im Ausmaß von 50 bis 100 vH der regelmäßigen Lehrverpflichtung zu erfolgen. Im Schuljahr, in dem der Lehrer / die Lehrerin in den Ruhestand versetzt wird oder übertritt, ist ein Verbrauch auch für einen Teil des Schuljahres zulässig.
- Lehrer/innen, die während des Schuljahres in den Ruhestand treten, sind von der Bedingung 2 ausgenommen (seit 03.2014).
- Für eine Freistellung im Ausmaß 100 vH der regelmäßigen Lehrverpflichtung sind 720 Wochen-Werteinheiten von der Gesamtgutschrift abzubuchen. Für eine anteilige Freistellung ist der entsprechende Anteil abzubuchen. Im Fall der Z 4 letzter Satz sind für einen Monat 60 Wochen-Werteinheiten und für einen Tag zwei Wochen-Werteinheiten abzubuchen.
- Während einer gänzlichen Freistellung ruht der Anspruch auf eine Dienstzulage nach den §§ 57 bis 59 oder auf eine Dienstzulage und eine Vergütung nach § 71.



www.bmhs-aktuell.at

NEUREGELUNG von SONDERVERTRÄGEN im ALTRECHT sowie NEURECHT pd



Mag. Gerlinde Bernhard

Seit Langem gibt es das Bemühen, die Befristung der Art. X – Verträge (also Verträge für Kolleg/innen, die das Anstellungserfordernis nicht zur Gänze erfüllen) analog den befristeten IIL-Verträgen auf fünf Jahre zu reduzieren.

Im Sicherstellungserlass 2019/20 wurde aufgrund unserer Anregung darauf verwiesen, dass Weiter- und Wiederbestellungen von Vertragslehrpersonen (im Altrecht) nach Art. X zulässig und ggf. von der Bildungsdirektion vorzunehmen sind. (Im Neurecht pd gibt es keine Art. X – Verträge mehr!)

Erfreulicherweise hat sich das BMBWF auch zu folgender Neuregelung der Befristung durchgerungen (nachzulesen im Erlass des BMBWF vom 3.6.2019, GZ: BMBWF-722/0014-II/11/2019): „Die Verträge dürfen jeweils höchstens auf die Dauer eines Schuljahres befristet abgeschlossen werden. Wird aufgrund der Bedarfslage und des Verwendungserfolges eine Beschäftigung über eine Gesamtdauer von fünf Schuljahren hinaus vorgesehen, ist das Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit zu verlängern.“

Für Vertragslehrpersonen mit Art. X – Verträgen, deren Gesamtverwendungsdauer schon mehr als fünf Jahre beträgt, sind die Dienstverträge mit dem aktuell vereinbarten Beschäftigungsausmaß auf unbestimmte Zeit umzustellen.

Gleiches gilt auch für Verträge gemäß § 36 VBG (außer für „Mangelberufs-Sonderverträge“ gemäß RS 22/2015, wo der sondervertragliche Aspekt in einer zusätzlichen Anrechnung von Vordienstzeiten liegt!).

Da es im Neurecht pd keine Art. X – Verträge mehr gibt, haben wir mehrmals darauf hingewiesen und eingefordert, dass in bestimmten Ausbildungskonstellationen (zum Beispiel bei Nichterfüllung der für die jeweilige Verwendung vorgesehenen Erfordernisse für die Verwendungsgruppen L1 oder L2a2 gemäß Z 23 oder 24 der Anlage 1 zum BDG in der am 31. August 2015 geltenden Fassung) sowie bei Nichterfüllung der jeweilig vorgeschriebenen Berufspraxis sondervertragliche Regelungen vonnöten sind und daher geschaffen werden müssen.

Dem wurde mit diesem Erlass auch Rechnung getragen. Das sondervertraglich festgelegte Monatsentgelt wird allerdings gemäß § 38 Abs. 11a VBG je nach Höhe und Einschlägigkeit der Qualifikation reduziert. Liegt der Mangel bei der Erfüllung der geforderten Zuordnungsvoraussetzungen ausschließlich im Bereich der Berufspraxis, tritt kein Abschlag in der Besoldung ein.

Impressum:

Für den Inhalt verantwortlich: BMHS Gewerkschaft fcg, Strozzig. 2/4, 1080 Wien
bmhs.fcg@goed.at