

Arbeitsrecht

Wintersemester 2013

Achtung:

Hierbei handelt es sich um kein offizielles Dokument der FH- Burgenland. Für den Inhalt wird keine Haftung übernommen. Der Autor garantiert nicht für Fehlerfreiheit, Vollständigkeit und Genauigkeit der Informationen.

Vorlesung

MMag. Dr. Diana Niksova

Zusammenfassung

Martina Meister

Arbeitsrecht (= Sonderrecht unselbstständiger Erwerbstätiger)

Hauptbezugspunkt: AN der seine Arbeitsleistung für den AG persönlich abhängig erbringt

Gliederung des Arbeitsrechts

- **Individualarbeitsrecht:** Arbeitsvertragsrecht (AG+ 1 AN, Arbeitnehmerschutzrecht)
- **Kollektivarbeitsrecht** (AG+ Gruppe von AN)
Kollektivvertragsrecht (AG- Wirtschaftskammer + AN Gewerkschaft handeln für Branche Arbeitsbedingungen aus)
Betriebsverfassungsrecht (Betriebsvereinbarungen für alle AN eines Betriebs, Betrieb + Betriebsrat)
Arbeitskampfrecht (Streik)

Funktionen des Arbeitsrechts

- Schutzfunktion (AN wird geschützt, da AG mehr Macht hat)
- Ausgleichsfunktion (unterschiedliche Interessen AN, AG ausgleichen)
- Friedesfunktion (Kollektivverträge meist für 1-2 Jahre, während Verhandlungen - Streik... danach Friede)

Rechtsquellen des Arbeitsrechts

- Gesetzliche Bestimmungen (keine einheitliche Kodifikation, verschiedene Arbeitsrechtliche Sondergesetze, ABGB)
- Besondere Rechtsquellen im Arbeitsrecht: Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen

Stufenbau der Rechtsordnung

Europarecht: Gesetz > Verordnung > **Kollektivvertrag** > **Betriebsvereinbarung** > Arbeitsvertrag > Weisung

Arbeitsrechtliche Normen

- Absolut zwingendes Recht (z.B.: Betriebsratswahl)
- Relativ zwingendes Recht (Abweichungen nur zugunsten des AN = Günstigkeitsprinzip)
- Dispositives Recht (Abweichungen zugunsten AG + AN möglich, z.B. Kündigungsfristen)

Individualarbeitsrecht

Arbeitnehmerbegriff: vertragliche Verpflichtung zu DL, auf gewisse Zeit (Dauerschuldverhältnis) für einen anderen

Arbeitsvertrag: Synallagmatischer Vertrag: Leistung – Gegenleistung

AN: in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit

Persönliche Abhängigkeit (Fremdbestimmung) nicht alle 5 Kriterien müssen kumulativ vorliegen - Gesamtbild entscheidet.

- Einbindung in eine vom AG vorgegebene Betriebsorganisation (Struktur des Betriebs): Pausen, Platz, Zeit, Kleidung,...
- Persönliche Weisungsgebundenheit
- Kontrolleunterworfenheit
- Disziplinäre Verantwortlichkeit
- Höchstpersönlichkeit der Arbeitsleistung (keine Vertretung zulässig)

Wirtschaftliche Abhängigkeit (Struktur des Betriebes)

- Abhängigkeit von den Produktionsmitteln des AG (AG gibt Produktionsmittel zur Leistungserstellung vor)
- Nicht: Abhängig vom Erwerbseinkommen für den Lebensunterhalt
- Spielt eine besondere Rolle beim freien DN und arbeitnehmerähnlichen Personen

Freier Dienstvertrag

- Nicht im Gesetz geregelt
- Dauerschuldverhältnis
- Keine Persönliche Abhängigkeit -> Prüfen!
- Nicht: Überstundenzuschlag, Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Abfertigung alt, Kündigungsschutz
- Nicht anwendbar: Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung

Werkvertrag

- Herstellung eines Werkes gegen Entgelt
- Zielschuldverhältnis
- Erfolg muss eintreten – Erfolgsverbindlichkeit (nicht nur Bemühen)
- Fehlen von Persönlicher Abhängigkeit

Arbeitnehmerähnliche Personen (selbständiger Unternehmer)

- Keine Persönliche Abhängigkeit
- Aber Wirtschaftliche Abhängigkeit
- Z.B.: Künstler, Schriftsteller, Mitarbeiter des Ton- und Fernsehfunks, Handelsvertreter, Einfirmenvertreter mit geringem Einkommen

	Arbeitsvertrag	Freier Dienstvertrag	Werkvertrag
Gesetzliche Grundlage	§§ 1151 ff ABGB	Nicht gesetzlich geregelt	§§ 1165 ff ABGB
Leistung	Dienste	Dienste	Werk
Rechtsverhältnis	Dauerschuldverhältnis	Dauerschuldverhältnis	Zielschuldverhältnis
Persönliche Abhängigkeit	Ja	Nein	Nein
Wirtschaftliche Abhängigkeit	Ja	wenn ja: arbeitnehmerähnlich	wenn ja: arbeitnehmerähnlich

Arbeitnehmer: Unterschiedliche Gesetzliche Grundlage: Entgeltfortzahlung, Kündigungsfristen,-termine, Entlassung, Austritt, Betriebsrat, Kollektivverträge, Pensionsversicherung	
Angestellter Vor allem geistige Tätigkeit	Arbeiter
<u>Kaufmännische Dienste</u> <u>Kanzleiarbeiten (Sekretariatsarbeiten)</u> <u>Höhere nicht kaufmännische Dienste</u> <ul style="list-style-type: none"> • Vorkenntnisse und Schulung • Vertrautsein mit Arbeitsaufgaben • Gewisse fachliche Durchdringung • Nicht rein mechanisch • Nicht zufällige Ersatzkraft • Größere Selbstständigkeit, Denkfähigkeit, Fachkenntnisse, Genauigkeit, Verlässlichkeit, Aufsichts- und Leitungsbefugnis, Einsicht in den Produktionsprozess 	<ul style="list-style-type: none"> • Restgröße • Erbringung manueller, körperlicher Tätigkeit steht im Vordergrund • Arbeitsvertragliche Sondergesetze

Abschluss des Arbeitsvertrages

- **Geschäftsfähigkeit:** Vollendung des 18.Lj, bzw. 14 Lj (Ferialjob) bei Lehrverhältnis Zustimmung der Eltern notwendig
- **Formfreiheit:** mündlich oder schriftlich (Lehre Ausbildung: schriftlich)
- **Dienstzettel** (wenn mündlich) vom AG zur Beweisfunktion

Dauer des Arbeitsvertrags

Arbeitsvertrag auf Probe (Probemonat): max. 1 Monat, Ausdrücklich vereinbaren, Auflösungsmöglichkeiten beider Vertragspartner ohne Einhaltung von Fristen und Terminen und ohne Vorliegen von Gründen

Befristete Arbeitsverhältnisse: Kettenarbeitsverhältnisse sind unzulässig (ab dem 2. Mal unbefristet, min. 6 Monate inzwischen), Sachliche Rechtfertigung (Karenzvertretung verlängern, Saisonarbeiter, Projekt)

Unbefristete Arbeitsverhältnisse

Entgeltsansprüche trotz Unterbleibens der Arbeitsleitung (relativ zwingend!)

Krankheitsfall, Unglücksfall, Sonstigen persönlichen Gründen, Pflegefreistellung

Voraussetzungen

- Nach Antritt des AV (keine Wartezeit)
- Krankheit oder Unglücksfall
- Verhinderung weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt
- Unverzögliche Meldepflicht des AN
- Nachweispflicht des AN auf Verlangen des AG durch ärztliches Attest

Krankheit oder Unglücksfall-> Führt zu Arbeitsunfähigkeit

Leistungserbringung der geschuldeten Dienste unmöglich oder Interessenabwägung zugunsten gesundheitlichen Entlastung

Dauer der EFZ

- Maximaldauer der EFZ steigt mit den Dienstjahren an
- Besonderheiten hinsichtlich Arbeitsunfall und Berufskrankheit
- EFZ nach Entgeltausfallprinzip

Angestellte

Topf 1: Ersterkrankung (Grundanspruch 10 Wochen maximal) – zuerst zur Gänze ausschöpfen

Topf 2 Folgeerkrankung (alles ab 6 Monate nach Ende der Ersterkrankung)

Arbeiter

Gleicher Grundanspruch aber kein Topf 2, Anspruch gilt für ein Jahr (Arbeitsjahr, Umstellung auf Kalenderjahr möglich)

Krankengeld (100% Krankengeld ist ca. 50% vom Gehalt)

Anspruchsberechtigte:

DN, freie DN, Geringfügige Beschäftigte mit Selbstversicherung, Versicherte nach GSVG nur bei Zusatzversicherung

Anspruch ab 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit

Dauer: 26/52 Wochen

Höhe: bis zum 42. Tag: 50% der Bemessungsgrundlage (=Gehalt), danach 60% der Bemessungsgrundlage

Ruhen des Krankengelds

EFZ durch AG > 50% -> kein Krankengeld

EFZ durch AG = 50% -> 50% Krankengeld

EFZ durch AG < 50% -> 100% Krankengeld

Entgeltfortzahlung bei sonstigen persönlichen Gründen

- Ohne Verschulden des AN
- Während einer verhältnismäßig kurzen Zeit
- Beispiele: Vorladung zu einem Gerichtstermin, Hochzeit, Sponsion, Beerdigung, Umzug

Urlaub

- Bezahlte Freistellung von der Arbeitspflicht zu Erholungszwecken
- Urlaubsanspruch: 30 Werktage (25 Arbeitstage); nach 25 Jahren 36 Werktage (30 Arbeitstage); Umrechnung Teilzeit
- Entstehen des Urlaubsanspruches: im 1. Jahr: aliquot in den ersten 6 Monaten (2 Tage/Monat), ab dem 2. Jahr: gesamter Urlaubsanspruch mit Beginn des Urlaubsjahres

Urlaubsverbrauch:

- Einheitlich oder in 2 Teilen, wobei ein Teil min. 6 Werktage betragen muss
- Eintägiger Urlaub ist zulässig wenn es der Wunsch des AN ist (Beschluss des OGH)
- Einvernehmen zwischen AG und AN
- Erkrankung während des Urlaubs -> vorzeitiger Beendigung der Urlaubsvereinbarung
- Verjährung: 2 Jahre nach Ende des Anspruchs (dh. Urlaub von 2013 bis Ende 2015)

Urlaubsentgelt = Anspruch auf Entgelt während des Urlaubs (gleiche Höhe wie Gehalt)

Urlaubsersatzleistung= Ausbezahlung des nicht verbrauchten Urlaubs nur nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

Mutterschutz (gilt ab Bekanntgabe, Besonderer Kündigungsschutz)

Beschäftigungsverbote für Mütter vor und nach der Geburt:

- Absolutes Beschäftigungsverbot (8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Entbindung)
- Relatives Beschäftigungsverbot (alles was für Mutter oder Kind gefährlich sein könnte, Haftung AG)
- Abstraktes Beschäftigungsverbot (Verbot schwerer oder abstrakt gefährlicher Tätigkeiten)
- Verbot von Nachtarbeit (20:00-06:00)
- Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit
- Verbot von Überstunden

Elternkarenz

- Anspruch bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes
- Mindestdauer 2 Monate
- Beschäftigung während der Karenz: geringfügige Beschäftigung (13 Wochen/Jahr sogar mehr),
- Geteilte Karenz (Mindestdauer 2 Monate, 2 Teilung, 1 Monat überlappend)
- Aufgeschobene Karenz (3 Monate bis zur Vollendung des 7. Lj des Kindes, Vereinbarung zwischen AG und AN)
- Verhinderungskarenz (wenn Eltern verhindert)

Teilzeitbeschäftigung von Eltern

- Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bis Ablauf des 7. Lj oder einem späteren Schuleintritt des Kindes
Voraussetzungen: AV > 3 Jahre (inkl. Karenz) und Betrieb mit mehr als 20 AN
- Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung (wenn Voraussetzungen nicht erfüllt sind): bis Ablauf des 4. Lj des Kindes
- Min. 2 Monate
- Frühestens im Anschluss an das Beschäftigungsverbot nach der Entbindung
- TZ zum späteren Zeitpunkt: schriftliche Bekanntgabe an den AG spätestens 3 Monate vor dem Beginn
- Änderung durch AN oder AG: max. 1x unter schriftlicher Bekanntgabe spätestens 3 Monate vor der Änderung

Besonderer Bestandschutz von Eltern

- **Mütter:** Beginn: Eintritt der Schwangerschaft, Ende: 4 Monate nach der Entbindung
- **Bei Inanspruchnahme der Karenz:** Beginn: Bekanntgabe des Karenzierungswunsches, frühestens 4M vor dem geplanten Antrittszeitpunkt, Ende: 4W nach dem Ende der Karenz
- **Bei Inanspruchnahme der Enternteilzeit:** Beginn: Bekanntgabe des Karenzierungswunsches, frühestens 4M vor dem geplanten Antrittszeitpunkt, Ende: 4W nach dem Ende der Karenz/TZ, spätestens 4W nach Ablauf des 4Lj des Kindes
- **Kündigung** nur dann rechtswirksam wenn AG gerichtliche Zustimmung einholt und BR zeitgleich von seiner Kündigungsabsicht verständigt
- **Entlassung** nur dann rechtswirksam, wenn AG gerichtliche Zustimmung einholt. Taxativ aufgezählte Entlassungsgründe
- **Ablaufhemmung bei befristeten AV:** Von Meldung der SS bis Beginn des absoluten(relativen) Beschäftigungsverbot

Arbeitszeit

EU-Arbeitszeitrichtlinie

- Definition von Arbeitszeit: Zur Verfügung stehen und Aufgaben oder Funktionen erfüllen
- Keine Differenzierung zwischen öffentlichem und privatem Bereich
- Wöchentliche Höchststarbeitszeit: Durchschnittlich maximal 48h
- Tägliche Ruhezeit: 11h
- Wöchentliche Ruhezeit: 24h+11h= 35h

KA-AZG

Geltungsbereich

Dienstnehmer die in KA und ähnlichen Einrichtungen (Pflegeheime) als Angehörige von Gesundheitsberufen tätig sind oder deren Tätigkeit sonst zur Aufrechterhaltung des Betriebes ununterbrochen erforderlich ist.

Ausgenommen: leitende DN: Personen, denen maßgeblich Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind (Vertrag regelt Vereinbarungen) z.B.: Primar

Definitionen

- Arbeitszeit: Zeit von Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen
- Tagesarbeitszeit: AZ innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24h
- Wochenarbeitszeit: AZ innerhalb eines Zeitraumes von Mo (0:00) bis einschließlich So (24:00)
- Arbeitsbereitschaft: Am Arbeitsplatz, Bereitschaft zur sofortigen Aufnahme der Arbeitsleistung = Arbeitszeit
- Rufbereitschaft: Nicht am Arbeitsplatz, Örtliche und physische Einschränkung (theoretisch unbezahlt) =keine AZ
Aber: bei Einsatz ab Anruf voll bezahlte AZ (Ruhezeit unterbrochen)

Höchstgrenzen der AZ

Tagesarbeitszeit: 13h (sofern nicht verlängerte Dienste zulässig sind)

Wochenarbeitszeit: Innerhalb eines Durchrechnungszeitraums bis zu 17 Wochen: 48h (Einzelne Wochen des DRZ 60h)

Verlängerte Dienste

AZ pro verlängertem Dienst:

- Ärzte und Apotheker: max. 32 bzw. 49h (wenn Beginn Sa Vormittag oder vor Feiertag = Wochenenddienst)
- Übrige AN: max. 25h (Dipl. Krankenpflegepersonal)

Wochenarbeitszeit: DRZ bis zu 17 Wochen: im Durchschnitt 60h (durch BV Verlängerung auf bis zu 26 Wochen zulässig) in den einzelnen Wochen des DRZ max. 72h

Max. 6 verlängerte Dienste/Monat (durch BV max. 8 verlängerte Dienste/Monat) (BV= BR mit AG)

Voraussetzungen

- BV oder im Einvernehmen mit der Personalvertretung
- Zustimmung des Vertreters der betroffenen DN (KA-AZG: keine Regelung wie Vertreter zu bestimmen ist)
- Wichtige organisatorische Gründe
- Keine durchgehende Inanspruchnahme (dh. absehbar, dass inzwischen Arbeitszeitbereitschaften liegen)
- Zu erwartende Inanspruchnahme innerhalb eines DRZ von 17 Wo im Durchschnitt 48h/Woche

Zulässige Höchststarbeitszeit von Ärzten nach KA-AZG					Zulässige Höchststarbeitszeit von übrigen DN nach KA-AZG				
	Tageshöchst-arbeitszeit	Wochenhöchst-arbeitszeit	Durch-rechnungs-zeitraum	Voraussetzung		Tageshöchst-arbeitszeit	Wochenhöchst-arbeitszeit	Durch-rechnungs-zeitraum	Voraussetzung
Keine verlängerten Dienste vereinbart	13 h	48 h	17 Wochen	-	Keine verlängerten Dienste vereinbart	13 h	48 h	17 Wochen	-
		In einzelnen Wochen max.: 60 h					In einzelnen Wochen max.: 60 h		
Verlängerte Dienste vereinbart	32 h Beginn am Sa Vormittag oder vor Feiertag: 49 h	60 h	17 Wochen Verlängerung durch BV: 26 Wochen	1. Spezielle BV 2. Keine durchgehende Inanspruchnahme 3. Org. Gründe 4. Zu erwartende Inanspruchnahme im Ø 48 h	Verlängerte Dienste vereinbart	25 h	60 h	17 Wochen Verlängerung durch BV: 26 Wochen	1. Spezielle BV 2. Keine durchgehende Inanspruchnahme 3. Org. Gründe 4. Zu erwartende Inanspruchnahme im Ø 48 h
		In einzelnen Wochen max.: 72 h					In einzelnen Wochen max.: 72 h		

Nachtarbeit

- 22:00-5:00: NachtDN: DN, die regelmäßig oder mind. 48 Nächte im Kalenderjahr während der Nacht mind. 3h arbeiten.
- 22:00-6:00: NachtDN: DN, die regelmäßig oder mind. 30 Nächte im Kalenderjahr während der Nacht mind. 3h arbeiten.
- Versetzung auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten wegen Gesundheitsgefährdung oder unbedingter notwendiger Betreuungspflichten gegenüber Kinder bis zu 12 Jahren

Ruhepausen

- Unterbrechung der Arbeitszeit
- Nach 6h Ruhepause von 30 min
- Verlängerte dienste von mehr als 25h: 2 Ruhepausen von jeweils mind. 30 min
- Sonst: entsprechende Verlängerung der Ruhepausen in den nächsten Kalendertagen

Ruhezeiten

- Tägliche Ruhezeit: 11h
- Wöchentliche Ruhezeit: 36h
- Ersatzruhezeit: für Arbeit innerhalb der wöchentlichen Ruhezeit
- Ausgleichsruhezeit: bei Tagesarbeitszeit 8- 13h, bei verlängerten Diensten, Berechnung

Rufbereitschaft

- Einsatzzeit inklusive An- und Abreise zählt als Arbeitszeit zur täglichen und wöchentlichen AZ
- Bei Rufbereitschaft in der täglichen Ruhezeit beginnt die tägliche Ruhezeit nach dem Einsatz neu zu laufen
- Bei Rufbereitschaft in der wöchentlichen Ruhezeit: Anspruch auf Ersatzruhe

Überstunden

- Überstundenarbeit, wenn die Tagesarbeitszeit 8h bzw. bei einer anderen Verteilung der AZ innerhalb der Woche 9 überschreitet oder wenn die Wochenarbeitszeit 40h übersteigt
- Keine berücksichtigungswürdigen Interessen des DN
- Zuschlag: min. 50%

Ausnahmen

Außergewöhnlichen und unvorhersehbaren Fällen wenn die Betreuung von Patienten nicht unterbrochen werden kann oder eine sofortige Betreuung von Patienten unbedingt erforderlich wird und durch andere organisatorische Maßnahmen nicht Abhilfe geschaffen werden kann.

Vorübergehende AZ Verlängerungen

Voraussetzungen:

- BV oder Einvernehmen mit der Personalvertretung
- Notwendigkeit wegen Patienten oder KA Betrieb (zb. KA in Wintersportgebiet)
- Einhaltung der allg. Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes
- Keine Nachteile für DN, die nicht bereit sind, verlängerte Dienste zu leisten
- Schriftliche Anzeige an Arbeitsinspektorat längstens binnen 4 Tagen ab Beginn

AZG

- Private Arbeitsverhältnisse aller Art (ausgenommen: Bundes-, Landes-, Gemeindebedienstete, Leitende DN)
- NAZ: Vereinbarung zwischen AN+AG
- Änderung der NAZ durch Weisung des AG, wenn diese Möglichkeit in der Vereinbarung vorgesehen ist, die Änderung aus objektiven Gründen sachlich und gerechtfertigt ist, keine berücksichtigungswürdigen Interessen des AN entgegenstehen, die Änderung dem AN mind. 2 Wochen im Vorhinein mitgeteilt wird

Teilzeitarbeit (alles unter 40h/Woche, und 8h/Tag)

Unterschreitung der gesetzlichen NAZ oder der durch Normen der KV Rechtsgestaltung festgelegten kürzeren NAZ

Mehrarbeit

Verpflichtung durch Gesetz, KV oder Vertrag

Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs oder Vornahme von Vor- und Abschlussarbeiten

Keine berücksichtigungswürdigen Interessen des AN

Zuschlag von 25% oder Zeitausgleich (Innerhalb von Quartal ausgleichen, danach erst Mehrarbeit, Überstunden über NAZ)

Verantwortlichkeit

Einhaltung des KA-AZG und ARG sowie Arbeitszeitdokumentation durch den DG.

Aufzeichnung Verpflichtend

Delegation von Verantwortlichkeit: Verantwortliche Beauftragte: Leitende DN, Anordnungsbefugnis, Zustimmung des DN, Zustimmungsnachweis bei Arbeitsinspektorat

Zivilrechtliche Haftung von Gesundheitsberufen

Haftpflichtige Personen

- Träger der Krankenanstalt (konkludenter Behandlungsvertrag -> Vertragliche Haftung)
- Angehörige des Gesundheitsberufes (Deliktische Haftung – jeder haftet für sein Verschulden)
- Freiberufliche Angehörige eines Gesundheitsberufes
- Belegarzt: Niedergelassener Arzt der Raum und Personal in KA mietet (Behandlungsvertrag mit Patient)

Vertragshaftung: Verletzung des Vertrags zwischen Schädiger und Geschädigtem: Behandlungsvertrag

Deliktshaftung: Verletzung einer Verhaltenspflicht, die gegenüber jedermann besteht

Haftungsverschärfungen:

- Erfüllungsgehilfenhaftung
- Beweislastumkehr hinsichtlich des Verschuldens zugunsten des Geschädigten
- Haftung auch für bloße Vermögensgegenstände

Haftungsgründe:

- Behandlungsfehler (nicht ordnungsgemäße Behandlung)
- Pflegefehler (im Rahmen der Pflege)
- Fehlende oder mangelnde Aufklärung

Voraussetzung für Schadenersatzanspruch

- Schaden
- Kausalität
- Rechtswidrigkeit
- Verschulden

Schaden

- Nachteil, der jemanden am Vermögen, Rechten oder seiner Person zugefügt worden ist
- Vermögensschaden (materieller Schaden): Nachteile an geldwerten Gütern
- Ideeller Schaden (immaterieller Schaden): körperliche Integrität, Freiheit, Kränkung, Gefühlsschaden, nicht messbar

Kausalität

- Ursächlicher Zusammenhang zwischen dem Verhalten (Handlung, Unterlassung) und tatsächlichen Schadenseintritt
- Anlageschaden: Haftung nur für Vorverlagerung, überholende oder hypothetische Kausalität
- Handlung (Tun) Entfällt der Schaden, wenn man sich die Handlung wegdenkt? „Hinwegdenken“
- Unterlassung: Entfällt der Schaden, wenn man sich das pflichtgemäße Verhalten hinzudenkt? „Hinzudenken“

Rechtswidrigkeit (objektive Prüfung)

Verhalten, welches gegen ein Gebot oder ein Verbot der Rechtsordnung oder gegen die guten Sitten verstößt.

- Verletzung des Behandlungsvertrags
- Verletzung eines absolut geschützten Rechts
- Verletzung von Schutzgesetzen

Rechtfertigungsgründe schließen Rechtswidrigkeit grundsätzlich aus

- Einwilligung des Patienten
- Notwehr: Abwehr eines gegenwärtigen oder unmittelbar drohenden rechtswidrigen Angriffs
- Notstand: Abwehr einer unmittelbar drohenden Gefahr

Verschulden

Subjektive (persönliche) Vorwerfbarkeit des rechtswidrigen Verhaltens

- Vorsatz: Bewusstes und gewolltes Herbeiführen eines Erfolges im Bewusstsein der Rechtswidrigkeit, Wissen + Willen
- Fahrlässigkeit: Außerachtlassen der gehörigen Sorgfalt
- Grobe Fahrlässigkeit: Schwere Sorgfaltswidrigkeit, die ordentlichen Menschen in Situation nie unterlaufen würde
- Leichte Fahrlässigkeit: Verhalten beruht auf einem Fehler, der gelegentlich auch sorgfältigen Menschen unterläuft

Beweislast

- Beweis des Verschuldens obliegt dem Geschädigten (deliktisch)
- Beweislastumkehr bei vertraglicher Verletzung (Beweis der Kausalität obliegt auch hier dem Geschädigten)

Arten des Schadenersatzes

- Naturalrestitution Primär:: Zurückversetzen in den vorigen Stand
- Geldersatz: Wenn Naturalersatz nicht tunlich oder zweckmäßig ist

Körperverletzung:

- Heilungskosten: (Alle Kosten zur Besserung des Gesundheitszustandes des Verletzten, auch ohne Erfolg)
- Verdienstentgang (Für Vergangenheit und Zukunft, leichte Fahrlässigkeit genügt, Ersatz in Form von Renten)
- Schmerzensgeld (Tagessätze je nach Schmerzen: Leicht, Mittel, Schwer)
- Verunstaltungsentschädigung (Ersatz für Verhinderung des besseren Fortkommens)

Körperverletzung mit Tod als Folge

Heilungskosten, Bestattungskosten, Unterhaltskosten der Hinterbliebenen, Schockschaden, Trauerschaden

Haftung mehrerer Schädiger (Mittäter):

- Fahrlässigkeit: jeder für seinen Teil sofern dieser bestimmbar ist
- Vorsatz: jeder haftet für den gesamten Schaden (Solidarhaftung)
- Regressanspruch gegen andere Mittäter (Innenverhältnis)
- Mitverschulden des Geschädigten beachten (Schadensteilung verhältnismäßig, Mangels Bestimmbarkeit: gleiche Teile)

Haftung für fremdes Verschulden (Gehilfenhaftung)

Erfüllungsgehilfe: zur Erfüllung vertraglicher Pflicht eingesetzt: Geschäftsherr haftet für Person wie eigenes Verschulden

Besorgungsgehilfe: zur Besorgung der Tätigkeit des Geschäftsherrn, gegenüber einem Dritten (nicht Vertragspartner, z.B.: Angehöriger), wer sich einer untüchtigen oder wissentlich einer gefährlichen Person bedient

Prüfungsschritte

- Persönlicher Anwendungsbereich: DN im privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis
- Sachlicher Anwendungsbereich: Bei Erbringung der Dienstleistung
- Mäßigungskriterien des DHG: nur bei Fahrlässigkeit, Bei entschuldbarer Fehlleistung – keine Haftung

Mäßigungskriterien (zusätzlich zu Verschuldensgrad)

- Ausmaß der Verantwortung
- Verhältnis von Entgelthöhe und Gefährdungseignetheit der Tätigkeit
- Grad der Ausbildung des AN
- Konkrete Arbeitsbedingungen
- Schadenswahrscheinlichkeit

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

- Einvernehmliche Auflösung
- Ordentliche Kündigung
- Entlassung/Austritt (keine Kündigungsfrist, AV endet sofort, Grund muss vorliegen)
- Zeitablauf

Kündigung =einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, die ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossenes AV zu einem bestimmten Zeitpunkt beendet, Keine Schriftform (mündlich, sms, email...)

Kündigungsfristen/Kündigungstermine

- Kündigungsfrist: Zeitraum zwischen dem Zugang der Kündigung und dem tatsächlichen Ende des Arbeitsverhältnisses
- Kündigungstermin: Zeitpunkt, zu dem das AV zulässig beendet werden kann
- Kündigungsfrist Angestellte (nicht kürzbar), Arbeiter (dispositive Bestimmung- darf verändert werden)
- Bei fristwidrigen Kündigungen: Anspruch auf Kündigungsentschädigung (von Ende des AV bis Ende der fiktiven K. Frist)

Allgemeiner Kündigungsschutz

- Kündigung grundsätzlich begründungsfrei
- Beschränkung der Kündigungsfreiheit des AG zum Schutz der AN durch den allgemeinen Kündigungsschutz
- Begründungspflicht für AG Kündigung
- Geltungsbereich: BR. Pflichtig (ab 5 AN) unabhängig davon, ob BR tatsächlich errichtet wurde oder nicht
Nicht erfasst: Betriebe unter 5 AN, Mitglieder eines gesetzlichen Vertretungsorgans, Leitende Angestellte

Kündigungstermin			
	Angestellte (§ 20 AngG)		Arbeiter (§ 77 GewO, § 1159b ABGB)
	AG-Kündigung	AN-Kündigung	AG + AN Kündigung
	Quartalsende	Monatsende	kein
zwingend	Nein	nein	-
	15. + Monatsende		

Betriebliches Vorverfahren

- AG muss vor Ausspruch der Kündigung den BR verständigen
- BR binnen 1 Woche Stellung nehmen
- Erst dann wirksame Kündigung
- Ohne Verständigung des BR oder vor Ablauf 1 Woche: Kündigung unwirksam! (AN müsste auf Feststellung klagen!)
- Betriebsrat kann Kündigung nicht verhindern, beeinflusst nur Gründe die Kündigung anzufechten
- Zustimmen: Verpöntes Motiv = Sperrecht des BR
- Widersprechen: Verpöntes Motiv, Sozialwidrigkeit (Sozialvergleich)
- Schweigen: Verpöntes Motiv Sozialwidrigkeit

Verpöntes Motiv

z.B. Gewerkschaftstätigkeit, unterstützen des BR, geltend machen von offenbar nicht unberechtigten Ansprüchen (Überstunden geltend machen)

Sozialwidrigkeit:

- Voraussetzungen: min. 6 Monate im Betrieb, 3 Stufiges Prüfmodell
- 1. Wesentliche Interessensbeeinträchtigung**
 - Berücksichtigen der gesamten wirtschaftlichen Verhältnisse und Lebensumstände des AN
 - Finanzielle Schlechterstellung, die zu einer fühlbaren ins Gewicht fallenden Beeinträchtigung der wirtschaftlichen Lage führt (15% Einkommensminderung oder Längere Arbeitslosigkeit)
 - Berücksichtigung sonstiger Einkommensquellen, Einkommen des Partners
- 2. Kündigungsrechtfertigungsgründe**
 - Subjektive Betriebsbedingtheit: Personen, verhaltensbedingte Gründe: Minderleistung, Krankenstände (27%), Pflichtverletzungen
 - Objektive Betriebsbedingtheit: Betriebsbedingte Gründe: Wirtschaftliche, Technische, Organisatorische Gründe
Angestrebtes Ziel muss durch den Wegfall des Arbeitsplatzes tatsächlich erreicht werden können.
Grenze: Soziale Gestaltungspflicht des AG (AG muss alle Möglichkeiten ausschöpfen um den AN weiterbeschäftigen zu können: frei Plätze anbieten, Fortbildung/Umschulung, Abbau von Überstunden)
- 3. Interessensabwägung**
 - Interessen des AG: Anfechtungsklage abweisen
 - Interessen des AN: Anfechtungsklage stattgeben: Kündigung wird als unwirksam aufgehoben, bereits beendetes AV lebt rückwirkend wieder auf, bis zur Rechtskraft des Urteils: Schwebezustand

Entlassung/Austritt

Vorzeitige Beendigung durch einseitige Willenserklärung des AG (Entlassung) oder des AN (Austritt)

- Ohne Einhaltung von Fristen und Terminen
- Bei Vorliegen bestimmter wichtiger Gründe
- AV wird mit sofortiger Wirkung beendet
- Voraussetzungen: Grundsatz der Unzumutbarkeit der Vertragsvorsetzung, Unverzüglichkeitsgrundsatz

Entlassungsgründe

Angestellte (demonstrativ)	Arbeiter (taxativ)
<ul style="list-style-type: none"> • Untreue (Vorsatz), Vertrauensunwürdigkeit (Fahrlässigkeit), Annahme unberechtigte Vorteile • Dienstunfähigkeit des AN • Betreiben eines selbstständigen kaufmännischen Unternehmens ohne Einwilligung des AG im Geschäftszweig des AG • Unterlassen der Dienstleistung ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund oder beharrliche Pflichtverletzung • Freiheitsstrafe oder Abwesenheit während erheblicher Zeit • Tätlichkeit, Verletzungen der Sittlichkeit, erhebliche Ehrverletzung gegen den DG, dessen Stellvertreter, deren Angehörige oder gegen Mitbedienstete 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorzeigen falscher/verfälschter Ausweiskarten oder Zeugnisse bei Abschluss des AV • Unfähigkeit zur vereinbarten Arbeit • Trunksucht und wiederholte fruchtlose Verwarnung • Diebstahl, Veruntreuung, strafbare Handlung • Verraten von Geschäfts- oder Briefgeheimnissen • Betreiben eines abträglichen Nebengeschäfts • Unbefugtes Verlassen der Arbeit, beharrliche Vernachlässigung der Pflichten • Grobe Ehrenbeleidigung, Körperverletzung, gefährliche Drohung gegen den Gewerbeinhaber • Abschreckende Krankheit, Arbeitsunfähigkeit durch eigenes Verschulden • Länger als 14 Tage gefänglich angehalten

Austrittsgründe

Angestellte (demonstrativ)	Arbeiter (taxativ)
<ul style="list-style-type: none"> • Dienstunfähigkeit des AN oder Fortsetzung ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht möglich • Ungebührliche Schmälerung oder Vorenthaltung des Entgelts durch den AG • Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen • Weigerung des AG, seinen AN- Schutzpflichten nachzukommen • Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Angestellten oder dessen Angehörige 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsetzung der Arbeit führt zum Schaden für seine Gesundheit • Misshandlung oder grobe Ehrenbeleidigung gegen Arbeiter oder seine Angehörigen • Verleiten zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen • Ungebührliches Vorenthalten der Bezüge • Weigerung des DG, den Verdienst zu zahlen

Rechtsfolgen einer ungerechtfertigten Entlassung

- Entlassung gegen sich wirken lassen +Kündigungsschädigung verlangen (Entlassung- Ende fiktiven Kündigungsfrist
- Allgemeiner Entlassungsschutz: Entlassung war unbegründet oder verspätet und nicht einmal die Kündigung wäre möglich gewesen -> Entlassung wird rückwirkend für rechtsunwirksam erklärt und das AV besteht weiter fort.

Besonderer Kündigungs-/Entlassungsschutz

Belegschaftsfunktionäre (Betriebsrat), Schwangere, Mütter/Väter in EK, ETZ, Präsenz-, Zivildienstler, Begünstigte, Behinderte