

Arbeitsrechtliche Gerichtsfälle im Gesundheitswesen

Was kann man daraus lernen?

04./05.07.2023

RA Mag. Dr. Martin Huger, LL.M.

Folgen Sie uns auf LinkedIn:

SCAN ME



Arbeitsrechtliche Gerichtsfälle im Gesundheitswesen



- (1) Entlassung eines Arztes wegen unterlassener Untersuchung
- (2) Entlassung eines Arztes wegen OP in alkoholisiertem Zustand
- (3) Einmalige Nachlässigkeit einer Ärztin
- (4) Nebeneinanderbestehen von Dienstvertrag und Werkvertrag
- (5) Dienstverhältnis von Vertretungsarzt?
- (6) Visitierende Ärzte als Dienstnehmer?
- (7) Entlassung wegen Weitergabe von Patientendaten
- (8) Nicht genehmigte Nebenbeschäftigung
- (9) Entlassung wegen verzögerter Behandlung
- (10) Kündigung wegen Belastung des Betriebsklimas



Arbeitsrechtliche Gerichtsfälle im Gesundheitswesen



- (11) Freies Dienstverhältnis von Betriebsärzten
- (12) Kündigung nach Meinungsäußerung
- (13) Mehrfachbefristung
- (14) Ärztliche Leiterin als leitende Angestellte?
- (15) Nebenberuflicher Pfleger – Dienstverhältnis?
- (16) Umkleidezeiten als Arbeitszeit



(1) Entlassung eines Arztes wegen unterlassener Untersuchung

OLG Wien 22.7.2015, 7 Ra 46/15h

Sachverhalt

- die diensthabende Krankenschwester kontaktierte den Arzt, weil eine Patientin Auffälligkeiten zeigte
- Arzt lehnte eine Untersuchung ab; erst gegen 6:30 Uhr besuchte er die Patientin und ordnete die Überstellung in ein Krankenhaus an
- Arzt wurde entlassen; klagte gegen die Entlassung

Rechtsfrage

- Stellt die unterlassene Untersuchung einen Entlassungsgrund dar?



Entscheidung

- gemäß § 31 Abs 1 DO.B liegt ein Entlassungsgrund vor, wenn der Arzt sich einer besonders schweren Pflichtverletzung oder Handlung oder Unterlassung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Versicherungsträgers unwürdig erscheinen lässt (Z 2) oder wenn der Arzt seine Dienstpflichten in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigt (Z 3)
- gemäß § 8 Abs 1 DO.B ist der Arzt verpflichtet, die Interessen und das Ansehen des Versicherungsträgers in jeder Hinsicht zu wahren und zu fördern, seinen Dienst gewissenhaft und pünktlich zu versehen sowie den dienstlichen Weisungen seiner Vorgesetzten nachzukommen.
- von einem Arzt ist jene Sorgfalt anzuwenden, die von einem ordentlichen, gewissenhaften und pflichtgetreuen Durchschnittsarzt in der konkreten Situation erwartet werden kann



Entscheidung

- Symptome, die die Krankenschwester dem Arzt schilderte, konnten Symptome eines Schlaganfalls, eines drohenden Herz-Kreislauf-Versagens oder eines drohenden hypovolämischen Schocks sein. Es wäre daher aus medizinischer Sicht eine klinische Untersuchung der Patientin erforderlich gewesen.
- Kläger hat mit dem geschilderten Verhalten gegen die Pflichten, die ihm als pflichtgetreuem Durchschnittsarzt auferlegt waren, verstoßen und § 8 Abs 1 DO.B verletzt, weil er durch sein Verhalten die Interessen und das Ansehen des Arbeitgebers erheblich beeinträchtigt hat bzw seine Vorgehensweise mit dem Ansehen und den Interessen des Dienstes nicht vereinbar war
- das Vertrauen des Arbeitgebers in den Kläger war durch sein Verhalten nachhaltig erschüttert; weitere Beschäftigung nicht mehr zumutbar
- Die Entlassung war berechtigt.



(2) Entlassung eines Arztes wegen OP in alkoholisiertem Zustand

OLG Wien 28.9.2005, 9 Ra 102/05v



Sachverhalt

- ein Arzt führte in alkoholisiertem Zustand eine kleinere OP (Dauer ca 10min) durch)
- die OP wurde lege artis durchgeführt; der Grad der Alkoholisierung konnte nicht festgestellt werden

Rechtsfrage

- Rechtfertigt das dargestellte Verhalten eine Entlassung des Arztes?



(2) Entlassung eines Arztes wegen OP in alkoholisiertem Zustand

OLG Wien 28.9.2005, 9 Ra 102/05v



Entscheidung

- allein die Durchführung einer ärztlichen Behandlung im Zustand einer Alkoholbeeinträchtigung verwirklicht den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit
- dass die OP kunstgerecht durchgeführt wurde und der Grad der Alkoholisierung nicht feststellbar war, schadet nicht
- die Entlassung war rechtswirksam



(3) Einmalige Nachlässigkeit einer Ärztin

OGH 31.8.2022, 9 ObA 75/22b

Sachverhalt

- Klägerin war im Krankenhaus als Ärztin beschäftigt
- im Zuge der Akutbehandlung einer Patientin trug die Klägerin einer Diplomkrankenschwester telefonisch auf, Infusionen vorzubereiten, darunter „1 mg Adrenalin“. Die Schwester verstand jedoch „Noradrenalin“ und fragte nochmals bei der Klägerin nach. Diese wiederholte die Anweisung „1 mg Adrenalin“, wobei die Krankenschwester erneut „Noradrenalin“ verstand, was ihr untypisch vorkam, weil es bei Blutdruckabfall verabreicht wird. Sie fragte deshalb nochmals nach, ob sie tatsächlich „Noradrenalin“ spritzen wolle. Die Klägerin verstand „Adrenalin“ und bestätigte die beabsichtigte Verabreichung von 1 mg Adrenalin; Ärztin kontrollierte in weiterer Folge nicht.

Rechtsfrage

- Kann eine derartige einmalige Nachlässigkeit einen Entlassungsgrund darstellen?



(3) Einmalige Nachlässigkeit einer Ärztin

OGH 31.8.2022, 9 ObA 75/22b

Entscheidung

- Im Gegensatz zum Erstgericht, das den Entlassungstatbestand der Vertrauensunwürdigkeit nach § 27 Z 1 letzter Fall AngG nicht erfüllt sah, wies das Berufungsgericht die Klage ab. Der OGH stellte das Ersturteil wieder her.
- nach § 49 Abs 3 ÄrzteG 1988 kann der Arzt im Einzelfall ärztliche Tätigkeiten an Angehörige anderer Gesundheitsberufe oder in Ausbildung zu einem Gesundheitsberuf stehende Personen übertragen, sofern diese vom Tätigkeitsbereich des entsprechenden Gesundheitsberufs umfasst sind. Er trägt die Verantwortung für die Anordnung. Die ärztliche Aufsicht entfällt, sofern die Regelungen der entsprechenden Gesundheitsberufe bei der Durchführung übertragener ärztlicher Tätigkeiten keine ärztliche Aufsicht vorsehen.
- Übertragung erfolgte an diplomierte Krankenpflegerin
- Für die in § 15 GuKG angeführten Kompetenzen der diplomierten Krankenpflegeberufe entfällt somit die Aufsichtspflicht des Arztes gemäß § 49 Abs 3 letzter Satz ÄrzteG 1988 zur Gänze.



(3) Einmalige Nachlässigkeit einer Ärztin

OGH 31.8.2022, 9 ObA 75/22b

Entscheidung

- Nachdem die Klägerin das Etikett der Ampulle mit der Aufschrift "1 mg pro ml" las und wusste, dass sich in der Ampulle insgesamt 5 ml befanden, hätte sie erkennen können, dass es sich dabei nicht um 1 mg Adrenalin verdünnt auf 5 ml handelte. Auch wenn die Klägerin grundsätzlich keine Kontrollpflicht der vorbereiteten Spritze traf, so hätte sie in der konkreten Situation den Fehler erkennen können.
- diese einmalige Nachlässigkeit der Klägerin in der konkreten Notsituation eines anaphylaktischen Schockgeschehens war aber nicht so schwerwiegend, dass der Arbeitgeberin die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr zumutbar war
- Entlassung daher nicht gerechtfertigt



(4) Nebeneinanderbestehen von Dienstvertrag und Werkvertrag

VwGH 93/08/0267, 3.9.1996



Sachverhalt

- Arzt ist auf Grund eines Dienstvertrages einem anderen Arzt weitgehend nach dessen Ermessen innerhalb des arbeitszeitrechtlich Zulässigen verpflichtet, nahezu beliebig für dessen Ordination zur Verfügung zu stehen
- daneben auch Vertretungstätigkeit für den Arbeitgeber als Gemeindearzt

Rechtsfrage

- Bestehen im vorliegenden Fall Dienstvertrag und Werkvertrag nebeneinander oder handelt es sich um ein Dienstverhältnis?



(4) Nebeneinanderbestehen von Dienstvertrag und Werkvertrag

VwGH 93/08/0267, 3.9.1996



Entscheidung

- Nebeneinanderbestehen eines Dienstverhältnisses und eines freien Dienstverhältnisses bzw Werkvertrages ist nicht ausgeschlossen; es kommt aber auf den Parteiwillen, die objektive Trennbarkeit und Überlegungen unter dem Gesichtspunkt arbeitsrechtlicher Schutzprinzipien an
- gegen die selbständige Ausübung der ärztlichen Tätigkeit als Vertreter auf Grund eines eigenen Werkvertrages spricht das umfassende Weisungsrecht des Vertretenen hinsichtlich der ausgeübten ärztlichen Tätigkeiten, das dem Arbeitgeber eingeräumte Gestaltungsrecht betreffend die Dauer der Arbeitszeit & der Umstand, dass der Arzt eine Nebentätigkeit nur als praktischer Arzt in seiner Ordination höchstens 4 Stunden pro Woche ausüben darf
- der Arzt erfüllte daher durch die Verrichtung der Vertretungstätigkeit jedenfalls auch seine Verpflichtungen aus dem Dienstvertrag



(5) Dienstverhältnis von Vertretungsarzt?

VwGH 27.6.2018, Ra 2017/15/0057



Sachverhalt

- Revisionswerberin ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung, deren Betriebsgegenstand die Durchführung von Hämodialysebehandlungen und anderen extrakorporalen Blutreinigungsverfahren ist
- der ärztliche Leiter der Revisionswerberin wurde im Falle seiner Abwesenheit regelmäßig von Dr. L vertreten
- Strittig war, ob Dr. L die Vertretungstätigkeit im Rahmen von Werkverträgen oder als Dienstnehmer iSd § 47 Abs 2 EStG ausgeübt hat

Rechtsfrage

- Wurde die Vertretungstätigkeit im Rahmen von Werkverträgen oder als Dienstnehmer iSd § 47 Abs 2 EStG ausgeübt?



(5) Dienstverhältnis von Vertretungsarzt?

VwGH 27.6.2018, Ra 2017/15/0057

Entscheidung

- BFG ging vom Vorliegen eines Dienstverhältnisses aus und wurde darin vom VwGH bestätigt
- gesetzliches Merkmal der Weisungsgebundenheit: der Umstand, dass ein Arzt aufgrund seines Wissens und Könnens die Art der Behandlung bestimmt und in dieser Hinsicht keinen Weisungen unterliegt, spricht noch nicht gegen das Vorliegen eines Dienstverhältnisses
- BFG stellte fest, dass der Arzt für die Revisionswerberin in deren Krankenanstalt über einen Zeitraum von zumindest 4 Jahren in einer großen Anzahl von Fällen als Vertretungsarzt tätig war
- er hatte sich an die in der Krankenanstalt vorgegebenen Arbeitsabläufe zu halten
- es lag daher eine für die Dauer der übernommenen Dienste (Schichten) bestehende Eingliederung des Arztes in den betrieblichen Organismus der Krankenanstalt vor



(6) Visitierende Ärzte als Dienstnehmer?

BFG 14.9.2016, RV 1100474/2013



Sachverhalt

- Betriebsgegenstand der Beschwerdeführerin ist die Durchführung von Hämodialysebehandlungen und anderen extrakorporalen Blutreinigungsverfahren
- nach einer Betriebsprüfung wurde die Tätigkeit von zwei visitierenden Ärzten in der Dialysestation als Dienstverhältnis gemäß § 4 Abs 2 ASVG iVm § 47 EStG bewertet und nachverrechnet

Rechtsfrage

- Sind Ärzte, die visitierend tätig sind, als Dienstnehmer anzusehen?



(6) Visitierende Ärzte als Dienstnehmer?

BFG 14.9.2016, RV 1100474/2013

Entscheidung

- Beschwerden gegen die erlassenen Bescheide: beide Ärzte seien für die Dialyse GmbH bloß nebenberuflich tätig und stünden anderweitig in Volldienstzeitverhältnissen. Es bestehe somit keinerlei wirtschaftliche Abhängigkeit von der GmbH. Beide Ärzte könnten sich zudem die Termine für ihre Visiten im Betrieb der Beschwerdeführerin selbst aussuchen.
- die Ärzte schuldeten ihre Arbeitskraft; welche Visiten sie wann zu absolvieren beabsichtigten, war aber ihrer freien Disposition überlassen
- in der Ausgestaltung ihrer Arbeitspflicht standen die beiden Ärzte insofern nicht unter der Leitung des Arbeitgebers und hatten nicht individuellen Weisungen zu folgen, sondern entschieden eigenverantwortlich
- eigene Arbeitsplätze vor Ort waren nicht vorhanden, Aktenaufzeichnungen wurden von den beiden Ärzten nicht geführt



(6) Visitierende Ärzte als Dienstnehmer?

BFG 14.9.2016, RV 1100474/2013

Entscheidung

- Die Ärzte unterlagen keinen betrieblichen Ordnungsvorschriften, was die Arbeitszeit betraf. Darüber hinaus waren sie frei hinsichtlich ihrer Bekleidung und mussten keine Arztkittel oder Namensschildchen der Station tragen.
- Arbeitsmittel wurden selbst mitgebracht
- Mit dem Erkenntnis VwGH 18.12.2017, Ra 2016/15/0079 hat der VwGH die Entscheidung des BFG wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben: Entgegen der Rechtsansicht des BFG zeige das Gesamtbild des festgestellten Sachverhaltes, dass die Tätigkeit der in den Betrieb einer Dialysestation in der dargestellten Art eingebundenen Ärzte im Rahmen einer Eingliederung in den geschäftlichen Organismus des Arbeitgebers erfolgt sei, woraus sich das Vorliegen von Dienstverhältnissen iSd § 47 Abs 2 EStG ergäbe.



(7) Entlassung wegen Weitergabe von Patientendaten

OGH 28.11.2017, 9 ObA 118/17v



Sachverhalt

- Kläger wurde gekündigt, da er durch Mobbing bei Arbeitnehmerin der Klinik Gesundheitsschäden verursacht habe
- Kläger behauptete im Verfahren, die Kündigung sei ausgesprochen worden, weil er auf verschiedene Missstände in der Patientenversorgung und Behandlungsfehler hingewiesen habe → dazu stellte er konkrete Sachverhalte unter Nennung der Namen der Patienten, deren Geburts- und Operations- bzw. Behandlungsdaten sowie von medizinischen Zusammenhängen dar; Anwalt des beklagten AG wies den Klagsvertreter darauf hin, dass der Schriftsatz personenbezogene Details enthalte, die unter die ärztliche Verschwiegenheitspflicht fallen, und es die Entlassung zur Folge hätte, wenn es zu einer Verletzung der Verschwiegenheitspflicht durch Vortrag des Schriftsatzes in der öffentlichen mündlichen Verhandlung kommen sollte

Rechtsfrage

- Rechtfertigt die Weitergabe von Patientendaten in einem Verfahren die Entlassung?



(7) Entlassung wegen Weitergabe von Patientendaten

OGH 28.11.2017, 9 ObA 118/17v



Entscheidung

- Nach § 54 Abs 1 ÄrzteG 1998 sind der Arzt und seine Hilfspersonen zur Verschwiegenheit über alle ihnen in Ausübung ihres Berufes anvertrauten oder bekannt gewordenen Geheimnisse verpflichtet.
- Verschwiegenheitspflicht besteht nach § 54 Abs 2 Z 4 ÄrzteG (idF vor der Novelle zum ÄrzteG BGBl I 2017/25) nicht, wenn die Offenbarung des Geheimnisses nach Art und Inhalt zum Schutz höherwertiger Interessen der öffentlichen Gesundheitspflege oder der Rechtspflege unbedingt erforderlich ist
- Berufungsgericht ging vertretbar davon aus, dass die Offenbarung der persönlichen Daten der Patienten in nicht anonymisierter Form nicht unbedingt notwendig war
- die Verletzung der Geheimhaltungspflicht muss bei objektiver und vernünftiger kaufmännischer Erwägung beim AG die gerechtfertigte Befürchtung auslösen, dass auch künftig Informationen nicht mit der gebotenen Vertraulichkeit behandelt würden.



(8) Nicht genehmigte Nebenbeschäftigung

OGH 29.10.2009, 9 ObA 181/08w



Sachverhalt

- der Oberarzt eines Landeskrankenhauses strebte die Genehmigung einer Nebenbeschäftigung in anderen Krankenanstalten an (konkret: Durchführung von Operationen in anderen Krankenanstalten und Sanatorien im Rahmen seiner Privatordination)
- Verrichtung der gleichen Tätigkeiten, die er als Facharzt für seinen Arbeitgeber erbringt.

Rechtsfrage

- Kann der Arbeitgeber die Genehmigung einer derartigen Nebenbeschäftigung verweigern?



(8) Nicht genehmigte Nebenbeschäftigung

OGH 29.10.2009, 9 ObA 181/08w

Entscheidung

- auch ein Arzt hat als Vertragsbediensteter grundsätzlich das Recht, eine Nebenbeschäftigung auszuüben
- im konkreten Fall aber Verrichtung der gleichen Tätigkeiten, die er als Facharzt für seinen AG erbringt → tritt damit in Konkurrenz zu seinem Arbeitgeber, weil nicht auszuschließen ist, dass die von ihm privat behandelten Patienten sonst eine Krankenanstalt des AG aufsuchen würden und im Falle von Zusatzkrankenversicherungen dem AG auch zusätzliche Einnahmen verschaffen könnten
- konkrete Gefahr einer Beeinträchtigung der Interessen des Arbeitgebers
- die begehrte Nebenbeschäftigung stand im Widerspruch zu dienstlichen Interessen des Arbeitgebers, dieser konnte daher die Genehmigung verweigern



(9) Entlassung wegen verzögerter Behandlung

OGH 8.9.2008, 8 ObA 55/05d

Sachverhalt

- Arzt assistierte bei der OP eines von einem akuten Notfall betroffenen sterbenden Kleinkindes zuerst, statt bei der eines Patienten der nach dem Stand der Medizin sofort operiert werden hätte müssen
- Arzt wurde entlassen

Rechtsfrage

- Liegt hier ein Behandlungsfehler des Arztes vor, der eine Entlassung rechtfertigt?



(9) Entlassung wegen verzögerter Behandlung

OGH 8.9.2008, 8 ObA 55/05d

Entscheidung

- es lag kein Behandlungsfehler des Arztes, sondern ein Fehler im Behandlungsmanagement vor
- die Entlassung des Arztes wegen der zeitlichen Verzögerung in der Behandlung des Patienten war folglich unberechtigt



(10) Kündigung wegen Belastung des Betriebsklimas

OGH 10.9.1997, 9 ObA 242/97x



Sachverhalt

- Spitalsarzt trat im Dienst wiederholt zornig, erregt und cholerisch auf und zeigte keine Bereitschaft, Streit beizulegen
- nach Eintreten einer Konfliktsituation ging der Arzt von der bis dahin mündlich erfolgenden Patientenübergabe durch die Krankenschwester ab und verfasste schriftliche Notizen, die nicht nur für die Schwester unverständlich waren, sondern die auch der ihn ablösende Arzt nicht lesen konnte
- Arzt wurde gekündigt

Rechtsfrage

- Kann die dargestellte Situation eine Kündigung des Arztes wegen Belastung des Betriebsklimas rechtfertigen?



(10) Kündigung wegen Belastung des Betriebsklimas

OGH 10.9.1997, 9 ObA 242/97x

Entscheidung

- die bestimmenden Motive für die Kündigung lagen in den Umgangsformen und dem Verhalten des Arztes
- der Streit zwischen dem Arzt und der Krankenschwester hatte im bisherigen Arbeitsbereich zu einer Spaltung unter den Kollegen und auch zu diversen Unterschriftenaktionen geführt
- Voraussetzungen für die Zulässigkeit der Kündigung des Arztes waren durch sein vorangegangenes Verhalten bereits erfüllt
- dem Arbeitgeber stand es frei, den Arzt sofort zu kündigen oder von einer Kündigung abzusehen und ihm die Möglichkeit zu geben, unter neuen Bedingungen das Dienstverhältnis aufrecht zu erhalten
- dass der Arbeitgeber den Arzt gekündigt hat, nachdem dieser dieses Angebot abgelehnt hatte, macht die Kündigung nicht anfechtbar



(11) Freies Dienstverhältnis von Betriebsärzten

ASG Wien 11.7.2000, 9 Cga 275/99x



Sachverhalt

- Betriebsarzt, der ansonsten angestellter ärztlicher Leiter eines Spitals war, führte bei einem Bankinstitut 2x wöchentlich Ordinationszeiten als Betriebsarzt
- Ordination, in der die Betriebsarztstätigkeit verrichtet wurde, befand sich im Gebäude der Bank, die auch für die Einrichtung sorgte und Ordinationspersonal zur Verfügung stellte
- im Fall von Verhinderung oder Urlaub konnte sich der Betriebsarzt frei vertreten lassen und war auch sonst weisungsfrei

Rechtsfrage

- Handelt es sich im vorliegenden Fall um ein freies Dienstverhältnis?



(11) Freies Dienstverhältnis von Betriebsärzten

ASG Wien 11.7.2000, 9 Cga 275/99x



Entscheidung

- der freie Dienstvertrag verpflichtet zur Arbeit ohne persönliche Abhängigkeit, weitgehend selbständig und frei von Beschränkungen des persönlichen Verhaltens
- Umstand, dass fixe Ordinationszeiten vereinbart waren, trifft in keiner Weise die Sphäre des Betriebsarztes und die Vertragsgestaltung, sondern hat seine Ursache in organisatorischen Umständen bei der Bank
- in Anbetracht des Umstandes, dass der Betriebsarzt seit vielen Jahren lediglich zweimal 2 Wochenstunden seiner Gesamtarbeitszeit zur Verfügung stellte, ist der Schluss zu ziehen, dass eine echte wirtschaftliche Abhängigkeit nicht vorlag
- Berechtigung des Arztes, sich für den Fall der Verhinderung auch eines Vertreters zu bedienen, ist ebenfalls ein Indiz dafür, dass kein Angestelltendienstverhältnis vorlag
- auch keine persönliche Abhängigkeit; Betriebsarzt schuldete den Erfolg der Betriebsarztstätigkeit an sich



(12) Kündigung nach Meinungsäußerung

OLG Wien 20.9.2000, 7 Ra 221/00x



Sachverhalt

- der Arzt eines kirchlichen Krankenhauses informierte die Öffentlichkeit über sexuelle Übergriffe eines Geistlichen - trotz des Umstandes, dass sich der Arbeitgeber diese Information selbst vorbehalten hat

Rechtsfrage

- Ist die Kündigung eines Arztes wegen der Ausübung seines Rechts auf freie Meinungsäußerung sittenwidrig?



(12) Kündigung nach Meinungsäußerung

OLG Wien 20.9.2000, 7 Ra 221/00x



Entscheidung

- aus dem Recht auf freie Meinungsäußerung gem Art 13 Abs 2 Staatsgrundgesetz (StGG) und Art 10 MRK kann die Sittenwidrigkeit einer Kündigung nur in extremen Einzelfällen abgeleitet werden, weil Art 13 StGG einen Gesetzesvorbehalt enthält, der durch die diese Bestimmung überlagernde Verfassungsnorm des Art 10 Abs 2 MRK auch inhaltlich determiniert wird
- Treuepflicht des Arbeitnehmers verpflichtet diesen zur Wahrnehmung jener Interessen, die der Arbeitgeber mit dem Einsatz des Arbeitnehmers verfolgt
- der Arzt war wegen Missständen an einem kirchlichen Krankenhaus entgegen entsprechenden Weisungen („Maulkorberlass“) an die Öffentlichkeit gegangen → hier auch die kirchlichen Maßstäbe für die Bewertung der Loyalitätspflichten dem (kirchlichen) Arbeitgeber gegenüber mit zu berücksichtigen und zugrunde zu legen



(12) Kündigung nach Meinungsäußerung

OLG Wien 20.9.2000, 7 Ra 221/00x

Entscheidung

- es bleibt nämlich den Kirchen überlassen, verbindlich zu bestimmen, was die Glaubwürdigkeit der Kirche und ihrer Verkündigung erfordere, was „spezifisch kirchliche Aufgaben“ seien, was „Nähe“ zu diesen Aufgaben bedeute und welches die „wesentlichen Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre“ seien sowie was als - gegebenenfalls schwerer - Verstoß gegen diese anzusehen sei
- Gerichte haben in diesem Zusammenhang lediglich sicherzustellen, dass dabei nicht gegen Grundprinzipien der Rechtsordnung, wie das allgemeine Willkürverbot, die guten Sitten und den ordre public verstoßen wird
- Kündigung nicht sittenwidrig



Sachverhalt

- Beklagte ging mit dem Kläger ein von 02.07.2007 bis 01.07.2009 befristetes Ausbildungsdienstverhältnis ein
- im Februar 2009 wurde das Dienstverhältnis zum Zweck der Ausbildung des Klägers zum Facharzt für Lungenkrankheiten um 51 Monate bis verlängert
- danach arbeitete der Kläger ab Mai 2013 als Facharzt in einem Wiener Spital; weitere Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses um 31 Monate für weitere Ausbildung im Additivfach pneumologische Intensivmedizin
- Am 17.11.2015 ersuchte der Kläger die Beklagte schriftlich um Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis. Dieser Antrag wurde abgelehnt

Rechtsfrage

- Liegt im vorstehenden Fall eine Rechtfertigung für eine Mehrfachbefristung vor?



Entscheidung

- Vorinstanzen wiesen das Klagebegehren übereinstimmend ab; OGH teilte diese Ansicht nicht
- § 2 Abs 5 Wiener Vertragsbedienstetenordnung 1995 (VBO 1995) sieht Einschränkung auf eine einmalige Verlängerung um maximal ein Jahr vor
- eine darüber hinausgehende (auch mehrfache) Verlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses ist ua zulässig, wenn das Dienstverhältnis auch der gesetzlich vorgeschriebenen Ausbildung zum Erwerb einer Berufsberechtigung dient
- die vom Kläger nach Abschluss seiner Facharztausbildung begonnene Ausbildung im Additivfach diene aber nicht auch „zum Erwerb einer Berufsberechtigung“ → Ausbildung in einem Additivfach ist eine Schwerpunktausbildung in einem Sonderfach, die zu keiner Erweiterung der Berufsberechtigung führe
- 2. Verlängerung der Befristung daher nicht mehr rechtswirksam; Dienstverhältnis gilt als von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen, wenn es über den Verlängerungszeitraum hinaus fortgesetzt wird



(14) Ärztliche Leiterin als leitende Angestellte?

OGH 25,4.2018, 9 ObA 35/18i

Sachverhalt

- Klägerin war ärztliche Leiterin der zwei vom beklagten Arbeitgeber betriebenen Ambulatorien
- unter der Klägerin als ärztlicher Leiterin arbeiteten ca 14 Krankenschwestern, eine Sekretärin, eine Laborantin, eine angestellte Ärztin sowie - auf Werkvertragsbasis - weitere vier Ärzte
- Tätigkeitsbereich der Klägerin umfasste nach ihrem Dienstvertrag ausdrücklich auch die Einstellung von Ärzten und des übrigen medizinischen Personals

Rechtsfrage

- Ist die Ärztin im vorliegenden Fall als leitende Angestellte iSd ArbVG anzusehen?



(14) Ärztliche Leiterin als leitende Angestellte?

OGH 25,4.2018, 9 ObA 35/18i

Entscheidung

- für die Frage, ob ein Mitarbeiter als leitender Angestellter iSd § 36 Abs 2 Z 3 ArbVG anzusehen ist, ist va die Entscheidungsbefugnis im personellen Bereich maßgeblich, weil sie den Interessengegensatz zu den übrigen Belegschaftsmitgliedern bewirkt
- entscheidend ist, ob der Mitarbeiter rechtlich und nicht nur faktisch befugt war, eine selbstständige Personalkompetenz eigenständig auszuüben
- während der ärztlichen Leitung der Klägerin kam es zwar zu keinen Änderungen im ärztlichen Personalstand, aber beim Pflegepersonal; sowohl bei der Begründung als auch bei der Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Pflegekräften lag die letzte Entscheidung bei der Klägerin
- der OGH bestätigte die Entscheidung der Vorinstanzen, die die Klägerin als leitende Angestellte iSd § 36 Abs 2 Z 3 ArbVG qualifizierten



(15) Nebenberuflicher Pfleger – Dienstverhältnis?

OLG Linz 16.6.2014, 12 Ra 28/14w



Sachverhalt

- Kläger war neben seiner Haupttätigkeit als angestellte OP-Pflegekraft in einem öffentlichen Krankenhaus auch in einer Privatklinik auf selbstständiger Basis als OP-Pfleger tätig
- es kam zu einzelnen Arbeitseinsätzen des Klägers, über deren Anzahl und zeitliche Lage ausschließlich er selbst bestimmte

Rechtsfrage

- Liegt im vorliegenden Fall ein Dienstverhältnis mit der Privatklinik vor?



(15) Nebenberuflicher Pfleger – Dienstverhältnis?

OLG Linz 16.6.2014, 12 Ra 28/14w



Entscheidung

- die getroffenen Vereinbarungen über die einzelnen Arbeitseinsätze sind jeweils als befristete Arbeitsverträge zu qualifizieren
- auf ein unzulässiges Kettenarbeitsverhältnis hat sich der Kläger zu Recht gar nicht gestützt; wiederholte Befristungen sind zulässig, wenn für sie ein sachlicher Grund besteht; Gestaltung des Verhältnisses orientierte sich primär an den Interessen des Klägers, der über seine Arbeitseinsätze selbst entschied und bewusst kein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit eingehen wollte
- die zwischen den Parteien getroffene Rahmenvereinbarung begründet keine Pflicht zur Leistung und keine persönliche Abhängigkeit des Klägers
- die Freiheit, die Arbeitstätigkeit nach eigenem Gutdünken selbst einzuteilen oder auch für einen längeren Zeitraum gar keine Tätigkeit anzustreben, ohne eine Sanktion befürchten zu müssen, ist mit persönlicher Abhängigkeit und damit der Annahme eines Arbeitsvertrages nicht vereinbar
- es lag bei der Rahmenvereinbarung kein echtes Dienstverhältnis vor



(16) Umkleidezeiten als Arbeitszeit

OGH 17.5.2018, 9 ObA 29/18g

Sachverhalt

- beklagter Arbeitgeber betreibt Landeskliniken; Arbeitnehmer haben die für ihre Berufsgruppe vorgesehene Dienst- und Schutzkleidung zu tragen; Tragen dieser Kleidung außerhalb des Krankenhausareals ist nicht zulässig; Dienstkleidung muss vor Arbeitsbeginn angezogen werden
- gebrauchte Dienstkleidung muss in der Klinik abgelegt werden und darf aus hygienischen und rechtlichen Gründen nicht mit nach Hause genommen werden
- Kläger (Zentralbetriebsrat) beantragte die Feststellung, dass die Arbeitnehmer Anspruch auf Einrechnung der Umkleide- und Wegzeiten von der Umkleidestelle oder einer Wäscheausgabestelle bis zum dienstlichen Tätigkeitsbereich bzw umgekehrt in die Dienstzeit haben, soweit ihnen das Tragen einer speziellen Dienst- und Schutzkleidung vorgeschrieben und ein An- und Auskleiden außerhalb der Krankenanstalt nicht gestattet ist

Rechtsfrage

- Sind die dargestellten Umkleidezeiten als Arbeitszeit zu werten?



(16) Umkleidezeiten als Arbeitszeit

OGH 17.5.2018, 9 ObA 29/18g



Entscheidung

- Arbeitszeit beginnt, sobald der Arbeitnehmer in Entsprechung der arbeitsvertraglichen Verpflichtung seine Arbeit aufnimmt oder dem Arbeitgeber zur Aufnahme der Arbeit zur Verfügung steht
- OGH hat in zwei Entscheidungen festgehalten, dass die Zeit, die ein Arbeitnehmer vor seinem Eintreffen an der Arbeitsstätte zum Anziehen seiner Arbeitskleidung benötigt, im Allgemeinen nicht als Arbeitszeit zu werten ist
- OGH hebt hervor, dass die Arbeitnehmer im vorliegenden Fall nicht nur arbeitsvertraglich verpflichtet sind, Dienstkleidung zu tragen, sondern auch, dass sich diese Verpflichtung aufgrund einer Anordnung des Arbeitgebers darauf erstreckt, die Dienstkleidung ausschließlich im Krankenhaus zu wechseln



(16) Umkleidezeiten als Arbeitszeit

OGH 17.5.2018, 9 ObA 29/18g



Entscheidung

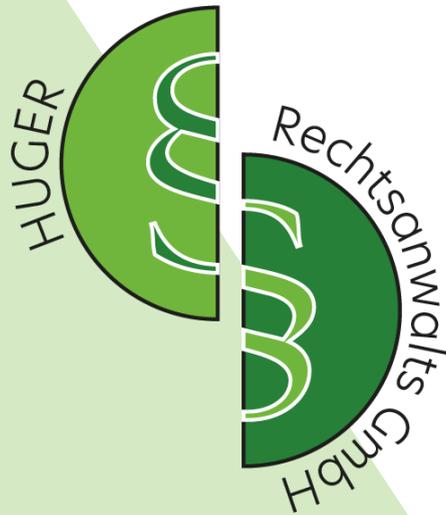
- arbeitsvertragliche Verpflichtung des Arbeitnehmers zum Umkleiden vor Ort geht hier auch mit der Verpflichtung zum Abholen und Zurückgeben der Dienstkleidung im Betrieb einher & umfasst daher auch die damit verbundenen Wegstrecken zwischen den Umkleidestellen, Wäscheautomaten und der eigentlichen Arbeitsstelle → geht über die bloße Möglichkeit des Umkleidens im Betrieb hinaus
- ist ein Arbeitnehmer so weit gebunden, dass er bei einer solchen Handlung auch über seinen Aufenthaltsort nicht selbst entscheiden kann, ist ein solches Mindestmaß an Intensität der Fremdbestimmung gegeben, dass eine arbeitsleistungsspezifische Tätigkeit oder Aufgabenerfüllung für den Arbeitgeber zu bejahen ist
- die Umkleidezeiten und die damit verbundenen innerbetrieblichen Wegzeiten sind in diesem Fall primär im Interesse des Arbeitgebers gelegene arbeitsleistungsspezifische Tätigkeiten; weisen ein solches Maß an Fremdbestimmung auf, dass es gerechtfertigt ist, sie als Arbeitszeit anzusehen



Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!

Folgen Sie uns auf LinkedIn:





Mag. Dr. Martin Huger, LL.M.

HUGER

Rechtsanwalts GmbH

T: +43/1/890 99 55

E: martin.huger@huger.at

www.huger.at

Dieser Vortrag und diese Folien sollen einen Überblick geben, erheben aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit und können die Rechtsberatung für den konkreten Einzelfall daher nicht ersetzen. Jegliche Haftung ist daher ausgeschlossen.