

Wer arbeitet schon gern und gut bei 30 Grad und mehr? Arbeitnehmer können Erleichterungen fordern.

BIRGIT KRONBERGER
RAINER KRAFT

An heißen Tagen nehmen Leistungsfähigkeit und Konzentration erfahrungsgemäß stark ab. Dies wirft eine Reihe von Fragen auf, die Personalchefs im Auge behalten müssen.

1. Muss die Arbeit bei großer Hitze eingestellt werden?

Sowohl bei geistigen als auch bei körperlichen Tätigkeiten leidet die Arbeitsqualität, und die Fehlerhäufigkeit und das Unfallrisiko nehmen zu. Dennoch kennt das österreichische Arbeitsrecht grundsätzlich kein Recht auf „Hitzefrei“. Im Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern kann aber Zeitausgleich genommen oder Urlaub verbraucht werden. Schickt der Arbeitgeber die Arbeitnehmer hingegen ohne deren Einverständnis in „Hitzeferien“, ist dies als bezahlte Dienstfreistellung ohne Abbuchung von Zeit- und Urlaubsguthaben zu werten.

Eine gesetzliche Sonderregelung gibt für Bauarbeiter. Seit Jänner 2013 gilt Hitze als Schlechtwetter im Sinne des Bauarbeiter-Schlechtwettererstattungsgesetzes. Ab 35 Grad Hitze muss entweder ein kühlerer Alternativarbeitsplatz gefunden oder das Arbeiten im Freien eingestellt werden.

2. Was ist gegen Hitze am Arbeitsplatz zu tun?

In Arbeitsräumen müssen raumklimatische Verhältnisse herrschen, die dem menschlichen Orga-

Wie Arbeitgeber vor Hitze schützen müssen



nis an angemessen sind. Direkte Sonneneinstrahlung durch Fensterflächen muss zum Beispiel mit Jalousien vermieden werden. Bei Tätigkeiten mit geringer körperlicher Belastung, wie Büroarbeiten, hat die Raumtemperatur generell zwischen 19 und 25 Grad und bei Tätigkeiten mit normaler körperlicher Belastung zwischen 18 und 24 Grad Celsius zu betragen. Ist eine Klima- oder Lüftungsanlage vorhanden, so sollen die genannten Obergrenzen möglichst nicht überschritten werden.

Sind solche Klima- oder Lüftungsanlagen nicht vorhanden, sind von Arbeitgeberseite sämtliche Maßnahmen auszuschöpfen, um die Temperatur zu senken. Dazu gehören nächtliches Lüften, Beschattung der Fenster, Bereitstellung von Ventilatoren. Eine verpflichtende Neuninstallation von Klimaanlage sieht das Gesetz aber nicht vor.

Bei längeren Arbeiten im Freien bei hohen Temperaturen unter direkter Sonneneinstrahlung muss der Arbeitgeber Trinkwasser oder geeignete alkoholfreie Getränke bereitstellen, für eine bestmögliche Beschattung der Arbeitsplätze sorgen und entsprechende Ausrüstungen zum Schutz gegen direkte Son-

neneinstrahlung zur Verfügung stellen (luftdurchlässige UV-sichere Kleidung, Kopfbedeckung, Sonnenschutzbrillen oder Sonnenschutzmittel). Lockerungen bei den Kleidungsvorschriften, wie das Ablegen der Kravatte oder das Ausziehen des Jacketts oder Blazers, sind empfehlenswert, aber nicht gesetzlich vorgeschrieben.

3. Welche „Zuckerln“ werden Arbeitnehmern geboten?

Manche Unternehmen bieten ihren Arbeitnehmern eine Reihe von „Sommer-Goodies“ an, wie Freiblad-Saisonkarten, Gratis-Eis oder Kalt-

getränke am Arbeitsplatz. In diesem Zusammenhang wird mitunter die Frage diskutiert, ob die Arbeitnehmer auf die Gewährung derartiger Annehmlichkeiten auch für alle Zukunft einen gewohnheitsrechtlichen Anspruch (Betriebsübung) erwerben können. Dies ist angesichts der „Entgeltferne“ dieser freigeschickten Leistungen in der Regel zu verneinen.

Stellt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Eintrittskarten für den Freibadbesuch zur Verfügung (zum Beispiel Saisonkarte) oder ersetzt er die Kosten der von Arbeitnehmern selbst angeschafften Freibad-Eintrittskarten, ist dies als abgabepflichtiger Vorteil aus dem Dienstverhältnis zu versteuern.

Die kostenlose oder verbilligte Abgabe von Getränken (sowohl nicht alkoholische als auch alkoholische) oder Gratis-Eis an die Arbeitnehmer zum Verbrauch im Betrieb ist hingegen abgabenfrei.

4. Was ist, wenn man zu spät aus dem Urlaub kommt?

Wenn Arbeitnehmer aufgrund von Verkehrsbehinderungen, wie Staus auf der Rückfahrt vom Urlaubsort oder einer Autopanone, nicht oder nicht pünktlich zur Arbeit erscheinen können, kann das als wichtiger persönlicher Dienstverhinderungsgrund zu werten sein.

Für einen solchen Verhinderungsfall behält der Arbeitnehmer grundsätzlich seinen Entgeltanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Sonderregelungen in Kollektivverträgen sind dabei zu beachten.

Bearbeitungsgebühr ist bei einem Kredit zulässig

Der Oberste Gerichtshof (OGH) lässt die Verrechnung einer Kreditbearbeitungsgebühr zu. Der Verein für Konsumentinformation (VKI) hatte eine Bank im Auftrag der Arbeiterkammer geklagt. Die Bank verrechnete für Konsumkredite eine Bearbeitungsgebühr in der Höhe von 2,5 bzw. 1 Prozent der Kreditsumme für hypothekendar besicherte Verbraucherkredite. In seinem bankenfreundlichen Urteil betont der OGH, die Kreditbearbeitungsgebühr könne inhaltlich nicht geprüft werden, weil es sich dabei um eine zu vereinbarende Hauptleistung handle. Die Gebühr sei „condicio sine qua non“ für die Erfüllung der Hauptleistungspflicht der Gegenseite“ und fließe sowieso über die Position des effektiven Jahreszinssatzes in den Entscheidungsprozess der Marktteilnehmer ein. Auch stünde die Höhe der Gebühr von vornherein fest.

Nach Meinung der Höchstrichter dient die Bonitätsprüfung, die immer wieder als Argument für dieses Entgelt angeführt wird, dem Schutz des Kreditnehmers. Auch dass sich die Gebühr nach der Höhe des Kreditbetrags und nicht nach dem eigentlichen Bearbeitungsaufwand richtet, ist für die Höchstrichter zulässig. **Martin Kind**

Googles Haftung wurde ausgeweitet

Warum diffamierende Vorschläge der Autocomplete-Funktion zu streichen sind.

STEPHAN KLEIMSTEIN

Suchmaschinen wie Google müssen nach einem aktuellen Urteil des Obersten Gerichtshofs (OGH) Wörter und Wortkombinationen aus der automatischen Vervollständigung (Autocomplete) streichen, wenn sie von einer Verletzung fremder Rechte Kenntnis erlangen. Autovervollständigung bedeutet, dass bei Eingabe einer Anfrage in das Suchfeld Vorschläge zur automatischen Vervollständigung angezeigt werden, damit der Nutzer schneller finden kann, was er sucht.

Der Anlassfall: Eine Zahnärztin hatte Google verklagt. Sie hatte ihren Vor- und Nachnamen ändern lassen, nachdem ihre Anträge auf Eintragung in die britische Liste der Zahnärzte unter ihrem alten Namen abgewiesen worden waren. Weil Google bei der Eingabe des früheren und des aktuellen Namens jeweils einen Konnex zwischen den Namen herstellt – noch bevor der Name vollständig geschrieben ist – sah sich die Ärztin in ihren Persönlichkeitsrechten verletzt.

Vom dem Höchstgericht blitzte die Frau allerdings ab: Die Rich-



Richter betonen: Autocomplete-Vorschläge von Google seien eigene Inhalte der Suchmaschinenbetreiber. **BILD: SHINGAPO**

ter konnten in der schlichten Nennung des früheren bürgerlichen Namens keine Verletzung der Persönlichkeitsrechte und keine Beeinträchtigung der Privatsphäre erkennen. Eine Namensänderung aus

Google muss auf Hinweise reagieren

„sonstigen Gründen“ stelle noch keinen Grund dar, einen Suchmaschinenbetreiber die Gleichstellung des früheren mit dem jetzigen Namen bei einer Autovervollständigungsfunktion zu untersagen.

Grundsätzlich müssten Suchmaschinenbetreiber aber für Autov-

vollständigungen gerade stehen, betonte der OGH in Anlehnung an die deutsche Judikatur: In Deutschland wurde bereits 2013 höchstgerichtlich festgestellt, dass es sich bei Autocomplete-Vorschlägen von Suchmaschinen wie Google, anders als bei den Suchergebnissen, um eigene Inhalte der Suchmaschinenbetreiber handelt.

Suchmaschinenbetreiber haften immer dann, wenn sie trotz eines Hinweises durch einen Betroffenen automatisch erstellte Vorschläge, die Persönlichkeitsrechte verletzen, nicht beseitigen.

Stephan Kleimstein ist Rechtsanwalt in Salzburg (Zurmailto:Kronberger.Rechtsanwaelt@). **kite**

Wenn Angestellte ihren Chef mobben

„Staffing“ nennen es Mobbing-Experten, wenn Untergebene ihren Chef schikanieren. Mit einem solchen Fall hatte es unlängst der Oberste Gerichtshof (OGH) zu tun: Der Prokurist eines Unternehmens wurde unter anderem deshalb entlassen, weil er behauptet hatte, die Geschäftsführung würde die Firma „an die Wand fahren“. Vertrauenswürdig macht das den Mitarbeiter nach Ansicht des OGH nicht: Aber wegen einer einmaligen, abfälligen Äußerung über die unternehmerischen Fähigkeiten der Geschäftsführung müsse nicht befürchtet werden, dass der Arbeitnehmer seinen Pflichten künftig nicht mehr nachkommen werde. Laut OGH kommt es darauf an, wie das Verhalten des Angestellten nach den gewöhnlichen Anschauungen der beteiligten Kreise – nicht nach dem subjektiven Empfinden des Arbeitgebers – angesehen wird. Die Entlassung wegen Vertrauensunwürdigkeit war somit nicht berechtigt. Etwas anderes ist es, wenn Arbeitnehmer viele mitunter wichtige Weisungen des Geschäftsführers nicht befolgen und damit seine Autorität erheblich untergraben. **kite**