

Achtung Arbeitgeber! Nachweispflicht bei der Anrechnung von Vordienstzeiten: wie richtig vorgehen?

Eine sich im Zuge der Neubegründung von Dienstverhältnissen ergebende Problematik tritt in der Praxis oftmals auf, könnte aber im Grunde leicht vermieden werden: die falsche Einstufung von Arbeitnehmern in das kollektivvertragliche Lohn- bzw. Gehaltsschema aufgrund fehlender Berücksichtigung von Vordienstzeiten.

Überblick. Eine Reihe von Kollektivverträgen sieht vor, dass Vordienstzeiten vom Arbeitnehmer innerhalb einer Frist nachgewiesen werden müssen, widrigenfalls deren Anrechnung bei nicht zeitgerechter Vorlage verfällt.

Aktuelle Rechtsfrage. Der Oberste Gerichtshof (OGH) befasste sich in einer jüngst ergangenen Entscheidung (OGH 25.10.2016, 8 Oba 3/16y) zum wiederholten Mal damit, welche Folgen es hat, wenn der Arbeitnehmer seiner Nachweispflicht hinsichtlich Vordienstzeiten nicht nachkommt, er aber vom Arbeitgeber auch nicht zur Vorlage entsprechender Nachweise aufgefordert wurde. Der im Anlassfall geltende Kollektivvertrag normierte, dass Vorerfahrungen von Arbeitnehmern spätestens zwei Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachzuweisen sind. Von Relevanz ist die vorliegende Entscheidung insbesondere auch für Arbeitsverhältnisse, welche Kollektivverträgen mit vergleichbaren Klauseln unterliegen.

Bekanntgabepflicht des Arbeitnehmers... Unabhängig davon, dass der berufliche Werdegang des potentiellen neuen Arbeitnehmers wohl ohnehin beim Bewerbungsgespräch ausführlich thematisiert wird, trifft den Arbeitnehmer bereits eine vorvertragliche Aufklärungspflicht bezüglich seiner Vordienstzeiten. Nach der Rechtsprechung des OGH besteht der Zweck dieser Bekanntgabepflicht darin, dass der Arbeitgeber schon im Zuge der Einstellung in der Lage sein muss, die Berufserfahrung des einzustellenden Arbeitnehmers und die damit verbundenen Lohnkosten zu überblicken. Hat der Arbeitnehmer seiner Bekanntgabepflicht (voll) entsprochen und schließt der Arbeitgeber daraufhin mit ihm sofort und vorbehaltlos einen Dienstvertrag ab, so kann der Arbeitnehmer in der Regel daraus schließen, dass der Arbeitgeber zur Anrechnung der bekannt gegebenen Vordienstzeiten in dem im Kollektivvertrag vorgesehenen Ausmaß

bereit ist.

...Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Der OGH hält allerdings fest, dass den Arbeitgeber gleichzeitig eine korrespondierende Aufklärungspflicht bzw. (nach Vertragsabschluss) eine entsprechende Fürsorgepflicht trifft. Der OGH verneint, der Arbeitgeber müsse den Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass die Anrechnung der im Bewerbungsschreiben bzw. im Einstellungsgespräch erwähnten Vordienstzeiten noch eines zusätzlichen Nachweises durch entsprechende Zeugnisse oder Nachweise bedürfe (in einer älteren Entscheidung hat der OGH hinsichtlich einer vergleichbaren kollektivvertraglichen Regelung sogar ein noch strengeres Maß angelegt und eine Verpflichtung des Arbeitgebers angenommen, den Arbeitnehmer nach dessen Vordienstzeiten zu befragen, sofern der Arbeitnehmer diese nicht von sich aus angibt). Diese Fürsorgepflicht besteht – so der OGH in der aktuellen Entscheidung – selbst für den Fall, dass der Kollektivvertrag ausdrücklich eine Nachweispflicht zulasten des Arbeitnehmers normiert. Unterlässt der Arbeitgeber eine derartige Aufforderung und schließt er einen Dienstvertrag mit dem Arbeitnehmer ab, ohne einen entsprechenden Vorbehalt zur Anrechnung abzugeben, so darf der Arbeitnehmer im Zweifel davon ausgehen, dass alle bekanntgegebenen Vordienstzeiten bei der kollektivvertraglichen Einstufung auch ohne Nachweis entsprechend berücksichtigt werden. Sofern der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht verletzt, droht im Übrigen die Hemmung einer allfälligen kollektivvertraglichen Verfallsfrist.

Typ für die Praxis: Für die richtige kollektivvertragliche Einstufung empfiehlt es sich daher – idealerweise schon im Rahmen des Einstellungsgesprächs – den Arbeitnehmer hinzuweisen, dass die Anrechnung von bekannt gegebenen Vordienstzeiten an die Vorlage von entsprechenden Nachweisen geknüpft ist. Will man auf Nummer sicher gehen, so ist die Aufnahme einer entsprechenden Klausel im Dienstvertragsratsam, mit welcher der Arbeitnehmer seine Nachweispflicht hinsichtlich der Vordienstzeiten sowie die korrekte kollektivvertragliche Einstufung aufgrund der tatsächlich vorgelegten Nachweise bestätigt.

Samy Ali
s.ali@bkp.at

Brauneis Klauer Prändl Rechtsanwälte GmbH

A-1010 Wien ■ Bauernmarkt 2 ■ Tel.: +43 1 532 12 10 ■ Fax: +43 1 532 12 10-20
office@bkp.at ■ www.bkp.at ■ UID ATU62022625 ■ DVR 0821381 ■ Handelsgericht Wien ■ FN 268590k

Dieser Beitrag bzw. Blog enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Die Informationen in diesem Blog sind weder ein Ersatz für eine professionelle Beratung noch sollte sie als Basis für eine Entscheidung oder Aktion dienen, die eine Auswirkung auf Ihre Finanzen oder Ihre Geschäftstätigkeit hat. Bevor Sie eine diesbezügliche Entscheidung treffen, sollten Sie einen qualifizierten, professionellen Berater konsultieren. Eine Haftung für allfällige Schäden kann daher naturgemäß unsererseits nicht übernommen werden.