

Arbeits- und Sozialrecht

Vorlesungsmitschrift

Einführung in die Rechtswissenschaften

Die Rechtswissenschaften als normatives System – Rechtsnormen

- Rechtsnormen
 - Vorschriften, die menschliches Verhalten determinieren, Sollensanforderungen (Unterschied zu Naturgesetzen)
 - Verhaltensordnung (auch privat: sittliche Normen) + Sanktionen (Durchsetzung unter Anwendung von staatlicher Zwangsgewalt)
 - deckt sich manchmal mit sittlichen Normen (-> gut), manchmal aber nicht (z.B. Schwarzarbeit -> schwierig)
 - Polizei-Staatsanwalt-Strafgerichte, Behörde-Verwaltungsstrafe, privater Kläger-Zivilgericht
 - Rechtsnormen: jene rechtlich verbindlichen Verhaltensanordnungen, die auf ermächtigendem Organisationsrecht beruhen und bei Nichtbeachtung durch staatliche Zwangsgewalt durchsetzbar sind
 - Rechtsnormen bestehen aus Tatbestand + Rechtsfolge

Öffentliches Recht und Privatrecht

- öffentliches Recht
 - Verwaltungsbehörden (Arbeitsinspektorate, ...)
 - Hoheitsgewalt (einseitige Anordnungsbefugnis)
- privates Recht
 - Gerichte für Privatrechtssachen

Staat kann z.B. ein Grundstück enteignen (öffentliches Recht – Ausübung von Hoheitsgewalt) oder kaufen (Privatrecht – Kaufvertrag)

Das Rechtsgeschäft – Wesen und Merkmale

- Ein Rechtsgeschäft besteht aus einer oder mehreren Willenserklärungen, die auf Herbeiführung von Rechtsfolgen gerichtet sind.
 - einseitig: Testament, Kündigung
 - zwei- oder mehrseitig: alle Verträge
- Willenserklärungen
 - ausdrückliche
 - ▶ bedürfen keiner näheren Erläuterung
 - Worte
 - allgemein angenommene oder vereinbarte Zeichen (Kopfnicken)
 - konkludierte (stillschweigende, schlüssige)
 - ▶ aus Begleitumständen geschlossen
 - ▶ z.B. Barzahlung bei Kauf
- Vertrag

- übereinstimmende Willenserklärungen (mindestens) zweier Personen
- Angebot und Annahme
- Übereinstimmung: Konsens
- Vertragstypen
 - Kauf
 - Tausch
 - Miete
 - Dienst- und Werkverträge
 - Schenkung
 - Bevollmächtigung
 - Darlehen
 - Typen nicht zwingend, privatautonome Mischformen existieren (Kredit, Leasing, freier Dienstvertrag)
- 2 verschiedene Vertragsverhältnisse
 - Zielschuldverhältnis
 - ▶ punktuelle Leistung als Inhalt
 - ▶ durch Leistungserbringung beendet
 - Dauerschuldverhältnisse
 - ▶ über bestimmten (oder unbestimmten) Zeitraum
 - ▶ typischerweise regelmäßige oder periodisch wiederkehrende Leistung
 - ▶ z.B. Mietvertrag, Dienstvertrag

Arbeitsrecht – Systemfragen

- Arbeitsrecht
 - Arbeitsrecht ist das Sonderrecht der unselbständig Erwerbstätigen (durch persönliche Abhängigkeit des unselbständig Beschäftigten).
 - großteils von der EU determiniert
 - Gleichbehandlungsrecht (Geschlechtliche Herkunft, Alter,...)
 - Arbeitsrecht beschäftigt sich mit dem Arbeitsvertrag
- 2 Gruppen von Arbeitsrecht
 - Individualarbeitsrecht
 - ▶ zweipersonale (individuelles) Verhältnis der Arbeitsvertragsparteien (AG (Arbeitgeber) + AN(Arbeitnehmer))
 - ▶ hauptsächlich Privatrecht, aber auch Arbeitnehmerschutzrecht (öffentlich-rechtlich)
 - Kollektivarbeitsrecht
 - ▶ Verhältnis von Gruppen (Kollektiven) von AN bzw. AG
 - ▶ Verbändewesen, KV (Kollektivvertrag), Betriebsverfassung

Arbeitsvertrag und Arbeitnehmerbegriff

Wesen und Merkmale

liberale Rechtsordnung in Österreich -> selbstbestimmt eingegangene vertragliche Bindung, auch Arbeitsrecht

● Arbeitsvertrag

- Im Arbeitsvertrag verpflichtet sich der AN dem AG zur persönlichen Leistungserbringung in persönlicher Abhängigkeit.
 - ▶ kann, muß aber nicht entgeltlich sein
 - ▶ Arbeitsvertrag ist ein Dauerschuldverhältnis
 - AN „schuldet“ dem AG Arbeitskraft (aber nicht Erfolg)
 - AN schuldet Wirken, nicht Werk (-> Werkvertrag)
 - AN muß auch nichts Gewährleisten
- Weisungsunterworfenheit des AN (sachliche und persönliche)
 - ▶ auch persönliche Weisungen (z.B. Frisur, Kleidung (z.B. Bankschalterbediensteter))
- AN ist in persönlicher Abhängigkeit tätig
- Einordnung des AN in die organisatorische und hierarchische Struktur des Betriebes des AG
 - ▶ Bindung an betriebliche Organisation
 - Arbeitszeiten
 - Schichtpläne
 - Arbeitsort
 - Produktionsabläufe,...
- wirtschaftliche Abhängigkeit nur insofern, als daß der AN regelmäßig nicht mit eigenen Betriebsmitteln, sondern mit denen des AG tätig wird (nicht aber, wie wirtschaftlich der AN vom AG z.B. vom Einkommen abhängig ist)

Abgrenzung zu anderen Vertragstypen

Freier Dienstvertrag

- Gleich wie Arbeitsvertrag, jedoch weniger oder gar keine Abhängigkeit des DN (Dienstnehmer) (-> DN ist „frei“)

Arbeiter – Angestellte

Unterscheidung ist in Österreich historisch gewachsen, beide sind AN

● Unterschiede

- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Kündigungsfristen- und Termine
- Entlassungsrecht (Angestellte sind leichter zu entlassen)

● Angestellte

- AngG gilt für das Dienstverhältnis
- im Geschäftsbetrieb eines Kaufmannes

- Leistung kaufmännischer Dienste (Handlungsgehilfen)
 - ▶ kaufmännische Entscheidungen
 - Beobachtung der Marktsituation (Preisgestaltung, Wareneinkauf,...)
 - ▶ Qualifiziertes Verkaufsgespräch
 - Autoverkäufer, EDV-Arbeiten, Buchführung ja
 - Blumenverkäufer nicht
- höhere, nicht kaufmännischer Dienste
 - ▶ Level der Ausbildung, Selbständigkeit der Tätigkeit, Eigenständigkeit, Denkfähigkeit, höhere Intelligenz, Genauigkeit und Verlässlichkeit Argumentation...
- Kanzleiarbeiten
 - ▶ Schreiarbeiten, die über das bloße Abschreiben hinaus gehen
 - ▶ Sekretariatsarbeiten
- Misch Tätigkeiten
 - ▶ zeitlich größerer Anteil wird her genommen
 - ▶ Ehrenangestellte
 - verrichten Arbeitertätigkeiten, werden aufgrund vertraglicher Vereinbarung als Angestellte behandelt (wenn das Angestelltenrecht für die betroffenen günstiger ist als das Arbeiterrecht)
- Arbeiter: Restgruppe

Die Belegschaftsorganisation

Die Betriebsverfassung

- Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) enthält
 - kollektive Rechtsgestaltung (KV)
 - Betriebsverfassung
 - ▶ rechtliche Ordnung der Interessenvertretung der AN innerhalb von Betrieben
- in Kleinstbetrieben (dauernd maximal 4 stimmberechtigte AN) keine Organe der AN errichtbar
- Unterschied zum AN Vertragsrecht z.B. Personalchef nicht stimmberechtigt (da wie AG agiert)

Die Ebenen der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmung

Der Betrieb

- Charakterisiert durch
 - Arbeitsstätte als Ort, an dem es zum zielbewussten Einsatz von AN kommt
 - organisatorische Einheit
 - Betriebsinhaber
 - Betriebsmittel
 - fortgesetzt verfolgte Tätigkeit
 - Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse
 - keine Rücksichtnahme auf den Erwerbszweck

- Organisatorische Einheit muss beinhalten
 - Einheit des Betriebsinhabers
 - Einheit des Betriebszweckes
 - Einheit der Organisation
 - nicht: unselbständige Niederlassung (z.B. Filiale einer Kette)

Das Unternehmen

Unternehmen wird nicht durch das ArbVG definiert (nur wenn mehrere Betriebe im Rahmen eines Unternehmens zusammengefasst sind)

-> Zentralbetriebsrat

- kaufmännisch-wirtschaftlicher Zweck (statt arbeitstechnischen Zweck) -> wirtschaftliche Einheit

Konzern

Zusammenschluß aus rechtlich selbständig bleibenden Unternehmen (kein eigener Rechtsträger, insbesondere keine juristische Person)

Die Organe der Belegschaft

- Belegschaft
 - alle AN im Sinne der Betriebsverfassung, die im Rahmen eines Betriebes beschäftigt sind
- Belegschaftsvertretung auf Betriebsebene

Betriebsversammlung

alle AN im Betrieb zur Teilnahme berechtigt, stimmberechtigt erst ab vollendetem 18. Lebensjahr

Betriebsrat

- mindestens 1 Mitglied, Größe nimmt mit Belegschaft zu
- Funktionsdauer 4 Jahre
- Wahlberechtigt
 - aktiv wahlberechtigt
 - ▶ alle AN (in- und ausländische)
 - ▶ 18. Lebensjahr vollendet
 - ▶ sowohl am Stichtag als auch am Wahltag im Betrieb beschäftigt
 - passiv wahlberechtigt
 - ▶ alle österreichischen und EWR-Staatsbürger
 - ▶ 19. Lebensjahr vollendet
 - ▶ min. 6 Monate im Rahmen des Betriebes oder des Unternehmens beschäftigt
- BR-Wahl
 - durch Betriebsversammlung Wahlvorstand gewählt
 - ▶ Vorbereitung und Durchführung der Wahl
 - fehlerhafte Wahl
 - ▶ wenn elementarste Wahlgrundsätze verletzt

- ▶ Häufung schwerer Verfahrensmängel
- ▶ Wahl bei < 5 AN, ...
- ▶ -> Wahl nichtig (Nicht-Wahl)
- ▶ bei anderen (weniger gravierenden) Wahlmängeln -> Anfechtung möglich
- AG hat nicht das Recht/Möglichkeit, BR zu bilden

Befugnisse der Belegschaft

- Auskunftsrechte
 - Betriebsinhaber muss auf alle Fragen, die ihm vom BR gestellt werden, antworten
- Informationsrechte
 - Betriebsinhaber muß unaufgefordert Informationen geben
- Überwachungsrechte
 - Vorschriften zur Arbeitsplatzgestaltung,...
- Beratungsrechte
 - z.B. Urlaub, Kündigung
- Imparitätische Mitentscheidungsrechte
- Einspruchs- und Zustimmungsrechte
- Paritätische Mitentscheidungsrechte

Der Kollektivvertrag

- Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen, die nicht unterschritten werden dürfen
- Arbeitsrecht:
 - Gesetz
 - Kollektivvertrag
 - Betriebsvereinbarung
 - Vertragliche
- Günstigkeitsprinzip: auf unteren Ebenen kann nur zu Gunsten des AN abgewichen werden
- Kollektivvertrag
 - Vertrag zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften
 - ▶ Kammern (der gewerblichen Wirtschaft, für Arbeiter und Angestellte,...)
 - ▶ AK (Arbeiterkammer)
 - ▶ freiwillige Berufsvereinigungen (z.B. Industriellenvereinigung)
 - ▶ ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund - de facto alle überdiesen abgeschlossen)
 - Kollektivvertragsangehörigkeit in zweifacher Weise definiert
 - ▶ Organisationszugehörigkeit von AG und AN sowie deren Substitutionsformen
 - Gewerbeschein des AG wesentlich
 - ▶ im KV festgelegter Anwendungsbereich
 - Geltungsbereiche
 - ▶ fachlich

- nach dem Wirkungsbereich der KV-Parteien
- ▶ räumlich
 - jenes Gebiet, in dem der KV zur Anwendung kommt
- ▶ persönlich
 - jene Gruppen von AN, die vom KV erfaßt werden
- Es soll keinen Unterschied zwischen Gewerkschaftsmitgliedern (zahlen Gewerkschaftsbeitrag) und Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern geben -> „Außenseiter“ unterliegen auch dem Kollektivvertrags-Inhalt
- Die normativen Bestimmungen eines KV wirken gleich einem Gesetz im formellen Sinn auf den Arbeitsvertrag ein, ohne aber dessen Bestandteil zu werden
 - ▶ kann nur Dinge regeln, die typischerweise im Arbeitsvertrag stehen -> „Inhaltsnorm“
 - ▶ Inhaltsnormen
 - regeln die gegenseitigen aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der AG und AN
 - ▶ Sozialplannormen
 - Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung, sofern diese für alle oder erhebliche Teile der Belegschaft wesentliche Nachteile mit sich bringt

Betriebsvereinbarung

- Innerhalb des Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich („Normwirkung“)

Abschluß

- nur schriftliche Vereinbarung zwischen Betriebsinhaber und die Belegschaft vertretende Organe
 - ▶ Bsp: Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung

Wirksamkeit

- BV vom Betriebsinhaber oder Betriebsrat im Betrieb aufgelegt oder an sichtbarer, für alle AN zugängliche Stelle anzuschlagen
- Kundmachung ist Voraussetzung für Eintritt der normativen Wirkung

Arten von Betriebsvereinbarungen

- nach Qualität und Intensität der Mitwirkungsrechte werden unterschieden
 - ▶ notwendige BV
 - Maßnahmen, die ohne Abschluß einer BV gar nicht gesetzt werden dürfen
 - ▶ fakultative BV
 - Maßnahmen, die auch ohne Mitwirkung des BR gesetzt werden können
- bei Nichteinigung und trotzdem Durchführung einer Maßnahme:
 - ▶ falls fakultative BV: kann auch ohne Mitwirkung des BR durchgeführt werden
 - ▶ falls notwendige BV: rechtswidrig
 - ▶ in einigen Fällen kann man die mangelnde Einigung (Zustimmung) durch den Spruch der Schlichtungsstelle ersetzen („Ersetzbare Zustimmung“) -> erzwingbare BV

- Bsp. notwendiger BV bei Einführung von
 - ▶ einer Disziplinarordnung
 - ▶ Personalfragebögen
 - ▶ Menschenwürdeberührende Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der AN, wenn diese für einen längeren Zeitraum bestimmt sind (z.B. Telefon abhören)
 - Menschenrechtsverletzende Maßnahmen wären aber sittenwidrig (und damit verboten) z.B. Verstöße gegen das Datenschutzgesetz
 - ▶ Akkordlohnvereinbarung oder ähnliche Entgeltfindungsmethoden (nicht bei Provisionsvereinbarung)
- Bsp. notwendiger erzwingbarer BV bei Einführung von
 - ▶ einer automatischen Personalverwaltung
 - ▶ Systemen zur Beurteilung von AN
- Bsp. fakultativer erzwingbarer BV (durch Betriebsinhaber bzw. Belegschaftsvertretung) bei
 - ▶ Verhaltensordnungen
 - ▶ Krankenstandsmeldung (Zeitpunkt, Form)
 - ▶ Tragepflicht eines Personalausweises
 - ▶ Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse
 - ▶ Arbeitszeit
 - ▶ Abrechnungs- und Auszahlungsmodalität
 - ▶ Sozialplan
 - ▶ Dienstwagen, Diensthandy,...
- Bsp. fakultativer BV
 - ▶ Urlaubsverbrauchsgrundsätze (z.B. Ankündigungsfristen,...)
 - ▶ Aufwandsersatz
 - ▶ Jubiläumsgelder (Zuwendung aus besonderen Anlässen)
 - ▶ betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen
 - ▶ Rahmenbedingungen für Übertritt Abfertigung „neu“

Beendigung von BV

- Beendigung durch
 - einvernehmliche Auflösung
 - Eintritt einer vereinbarten Bedingung
 - Zeitablauf
 - aus wichtigem Grund
 - Kündigung
 - ▶ unbefristet abgeschlossene fakultative BV
 - vereinbarte Kündigungsfristen und -termine einhalten
 - ohne Vereinbarung zum Monatsletzten unter Einhaltung einer 3-monatigen Kündigungsfrist schriftlich

- ▶ notwendige BV
 - von jedem Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Frist schriftlich
- ▶ Erzwingbare bzw. notwendig erzwingbare BV
 - können nicht gekündigt werden
- ▶ Pensions-BV eigene Regelung

Freie Betriebsvereinbarung

Vereinbarungen zwischen BR und Betriebsinhaber über einen unzulässigen Regelungsgegenstand (weder durch Gesetz oder KV) oder welche von einem unzuständigen Belegschaftsorgan abgeschlossen werden sind unwirksam und nichtig (= als ob sie nie existiert hätten).

Tatsächliche Anwendung kann aber zu konkludenten Ergänzungen der Arbeitsverträge führen (AG und AN halten sich daran) -> kann als „Vertragsschablone“ für Einzeldienstverträge gültig werden, diese gilt auch für neue AN-Verhältnisse (Grundsätzlich sind so nur für AN günstige Vereinbarungen möglich). Für neu eintretende AN kann die Wirkung einer freien BV jedoch durch ausdrückliche Vereinbarung ausgeschlossen werden.

Keine Möglichkeit der kollektiven Beendigung gegenüber dem BR, da Bestandteil der Einzelarbeitsverträge geworden. Die Beendigungserklärung muß gegenüber jedem einzelnen AN und nicht gegenüber dem BR ausgesprochen werden.

Betriebsübung

- Verhaltensweisen, die sich im Laufe der Zeit in einem Betrieb einspielen
 - Freitag früher gehen
 - Verrichtung von Tätigkeiten durch den AN, wozu er nicht vertraglich verpflichtet ist (z.B. Putzen,...)
 - jährliche Weihnachtsgeschenke
 - -> wie freie Betriebsvereinbarung

Der Arbeitsvertrag – formelle Aspekte

Anbahnung des Arbeitsvertrages

- Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung (GleichbG – Gleichbehandlungsgesetz)
 - außer es ist das Geschlecht eine unabdingbare Voraussetzung (Models,...)
- Vorvertragliches Schuldverhältnis
 - z.B. darf AG den Bewerber nicht im Glauben lassen, ihn ganz sicher zu nehmen (Bewerber kündigt alten Job, zieht um,...)
 - Vorstellungsgespräch
 - ▶ man muß nicht alles Beantworten
 - z.B. „Lügerecht“ bei Fragen zur Schwangerschaft bei Frauen
 - da nicht antworten nicht zumutbar
 - ▶ manchmal Fragerecht des AG und dadurch bedingte Antwortpflicht des AN
 - z.B. Bandscheibenvorfall verhindert das Heben schwerer Lasten -> muß bei Bewerbung als Hilfsarbeiter den AG darüber informieren
 - Interesse des AG überwiegt gegenüber dem Interesse des AN an der Wahrnehmung seiner Privatsphäre

- Diskriminierungsverbot
 - bei Begründung von Arbeitsverhältnissen aus unsachlichen Gründen
 - -> sonst Schadenersatzansprüche

Abschluß und Formerfordernisse

- prinzipiell keine
 - Angebot und korrespondierende Annahme
 - ▶ ausdrücklich (mündlich, schriftlich)
 - ▶ schlüssig (konkludent)
 - ein Verhalten wird gesetzt, das bei Überlegung aller Umstände keinen vernünftigen Grund daran zu zweifeln übrig läßt, daß sich der Erklärende in bestimmter Weise verpflichten will
- AG und AN müssen vollgeschäftsfähig sein
 - AN ab vollendetem 18. Lebensjahr
 - mündige Minderjährige (vollendetes 14. Lebensjahr) kann sich selbständig durch Vertrag zu Dienstleistungen verpflichten, Abschluß einer Lehr- oder sonstigen Ausbildung ohne Zustimmung des gesetzlichen Vertreters aber nicht möglich
- Dienstzettel
 - nach Abschluß eines Arbeitsvertrages ist dem AN ein DZ (Dienstzettel) oder DS (Dienstschein) auszuhändigen
 - ▶ muß nicht ausgehändigt werden, wenn Verhältnis <1 Monat
 - ▶ Inhalt
 - Name und Anschrift AN
 - Beginn
 - Kündigungsfristen + -termine
 - gewöhnlicher Arbeitsort
 - Normalarbeitszeit
 - allfällige Einstufung in ein generelles Lohnschema
 - vorgesehene Verwendung
 - Gehalt
 - Ausmaß des Urlaubes
 - bei Auslandsentsendungen >1 Monat: weitere Angaben
- in AV nicht regelbar
 - sittenwidrige Punkte

Arbeitsvertragsabschluß mit Ausländern

aus arbeitsmarktpolitischen Gründen und zum Schutz der inländischen AN

- AG darf einen Ausländer nur beschäftigen
 - Beschäftigungsbewilligung
 - ▶ für einen ganz konkreten Arbeitsplatz ausgestellt
 - ▶ ≤ 1 Jahr

- ▶ vom AG beantragt
- Arbeitserlaubnis
 - ▶ wenn Ausländer in den letzten 14 Monaten insgesamt 52 Wochen aufgrund einer Beschäftigungsbewilligung legal beschäftigt war, kann er um Arbeitserlaubnis beantragen
 - ▶ berechtigt zur Aufnahme einer Beschäftigung in jenem Bundesland, für welches die Arbeitserlaubnis ausgestellt wurde
 - ▶ ≤ 2 Jahre
- Befreiungsschein
 - ▶ während der letzten 8 Jahre mindestens 5 Jahre legal beschäftigt
 - ▶ berechtigt zur Aufnahme jeder Beschäftigung im gesamten Bundesgebiet
 - ▶ für 5 Jahre
- Niederlassungsnachweis
 - ▶ zur Ausübung einer unselbständigen Beschäftigung
 - ▶ für 10 Jahre
 - ▶ sonst wie Befreiungsschein
- Schlüsselkraft
 - ▶ besondere, am inländischen Arbeitsmarkt nachgefragte Ausbildung
 - ▶ ≤ 1 Jahr
- Ferial- oder Berufspraktikanten, bzw. Volontäre
 - ▶ nur Anzeigebestätigung erforderlich
 - ▶ ≤ 3 Monate

Dauer des Arbeitsvertrages

Dauerschuldverhältnis

- meist unbefristet (oder befristet mit Termin oder Ereignis)
 - jederzeit einvernehmliche Auflösung möglich
 - Einseitige Auflösung
 - ▶ Kündigung
 - ▶ Entlassung

befristete Arbeitsverträge

- meist gewisse Rechten nicht vorhanden
- AG darf nicht mehrere befristete Arbeitsverhältnisse aneinander knüpfen (Kettendienstverhältnisse) -> sittenwidrig außer sachliche Rechtfertigung (z.B. Karenzvertretungs-Verlängerung, Saisonarbeiter, Profisportler)
- Kündigung grundsätzlich nicht möglich, außer Kündigungsmöglichkeit wurde vereinbart

Arbeitsverträge auf/zur Probe

- auf Probe
 - Probezeit ≤ 1 Monat

- jederzeit von jedem Vertragsteil ohne Einhaltung von Fristen und Terminen und ohne Angabe von Gründen lösbar
- zur Probe
 - befristetes Dienstverhältnis, sonst nichts

Bedingte Arbeitsverträge

- AV sind grundsätzlich Bedingungsfeindlich
- Auflösung des AV durch ein zukünftiges ungewisses Ereignis, wobei dessen Eintritt ds auch der allfällige Zeitpunkt des Eintritts unsicher sind, ist unzulässig

Abschlußmängel

- Irrtum, Arglist, Drohung
- rückwirkender Wegfall des Vertrages
- Totalnichtigkeit
 - Verstoß gegen gesetzliche Verbote
 - sittenwidriger Arbeitsleistungen
- Teilweise Wirksamkeit bleibt bestehen
 - unerlaubte oder sittenwidrige Arbeitsleistungen
 - Schutzzweck des übertretenen gesetzlichen Verbotes
 - z.B. Überstundenverpflichtung über 60h auf maximal 50h reduzieren (gesetzlich zulässiges Maß)

Rücktritt vom Vertrag

Nur vor Eintritt des Erfüllungsstadiums möglich, Sondergesetze

Der Arbeitsvertrag – materielle Aspekte

Hauptleistungspflichten

Persönliche Arbeitspflicht des AN

- Der AN ist verpflichtet, seine höchstpersönliche Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, was eine Vertretung ausschließt
- Art und Weise + Umfang
 - ▶ -> vertragliche Vereinbarung
 - ▶ bei keinen Angaben den Umständen entsprechende, angemessene Dienste oder dem Ortsgebrauch angemessene Dienste
 - ▶ nur in Notfällen ist AN verpflichtet, auch außerhalb seiner eigentlichen vertraglichen Verpflichtung liegende Dienstleistungen zu erbringen
- Weisungsrecht des AG
 - ▶ nicht nur rein sachliche Weisungen
 - ▶ persönliche Weisungen
- Recht auf Beschäftigung
 - ▶ nur für Schauspieler einklagbares Recht
- Arbeitsort

- ▶ aus Vertrag bzw. näheren Umständen
- ▶ Versetzung an anderen Arbeitsort möglich, sofern AN in seinen Interessen nicht gröblich vernachlässigt wird
- ▶ z.B. bei Schließung einer Kaufhausfiliale Versetzung in andere Filiale in zumutbarer Entfernung möglich

Entgeltspflicht des AG

- jede Art von Leistungen ,die dem AN für die Zurverfügungstellung seiner Arbeitskraft gewährt wird
 - Lohn oder Gehalt
 - übliche regelmäßige oder sonstige ordentliche und außerordentliche Leistungen (z.B. Provisionen)
- ist nicht unbedingt notwendig (man kann auch ohne Entgelt arbeiten)
- Aufwandsentschädigung
 - soll bestimmte mit der Arbeitserbringung verbundene Aufwendungen abdecken
 - ▶ Kilometergeld
 - ▶ Diäten für Dienstreisen
- Entgeltformen
 - Geldlohn
 - Naturallohn
 - ▶ alles, was nicht Geldlohn ist
 - ▶ z.B. Dienstwohnung
- Strukturelle Unterscheidung
 - Zeitlohn
 - ▶ nach Dauer der Arbeit ohne Rücksicht auf den erzielten Arbeitserfolg
 - Leistungslohn
 - ▶ Höhe des Entgelts richtet sich nach bestimmten Leistungs- oder Arbeitserfolg
 - Sonderzahlungen
 - ▶ Weihnachtsgeld
 - ▶ Urlaubsgeld
- Fälligkeit des Entgelts
 - vertraglich frei vereinbar
 - prinzipiell im Nachhinein
 - für Angestellte ist Gehalt spätestens am Monatsende zu zahlen
- Rückforderungen von Übergenüssen
 - Rückforderung ist dann ausgeschlossen, wenn die Zahlungen vom AN in gutem Glauben empfangen und verbraucht wurden

Stueuerrechtliche Behandlung des Entgelts

- Lohnsteuer
 - Abfuhr durch AG

- progressiver Steuersatz

Vertragliche Nebenpflichten

Treuepflicht des AN

- umfassende Verpflichtung betriebliche Interessen des AG zu schützen
 - Beistands- und Anzeigepflicht
 - Verschwiegenheitspflicht (auch vor/nach AV, z.B. Verschwiegenheitspflicht wegen Firmengeheimnisse)
 - Verbot von der Arbeitserbringung abträglichen Nebentätigkeiten oder Nebenbeschäftigungen
 - verbotene Geschenkkannahme
 - Pflicht, den Weisungen des AG nachzukommen (Gehorsamspflicht)
- §7 AngG.: Konkurrenzverbot (für Angestellte)
- Treuepflichten bestehen schon im Anbahnungsverhältnis (nicht notwendigerweise aufrechter Bestand des Arbeitsverhältnisses erforderlich)

Fürsorgepflicht des AG

- personenbezogene Fremdinteressenwahrnehmungspflicht
- Schutz der Gesundheit des AN vorrangig

Entgeltansprüche trotz Unterbleibens der Arbeitsleistung

Die allgemeine Regelung des §1155 ABGB

Wenn der AN an der Erbringung seiner Dienstleistungen durch Umstände verhindert worden ist, die in der Sphäre des AG eingetreten sind (z.B. Ausfall von Maschinen, Lieferschwierigkeiten), besteht zeitlich unbegrenzter Entgeltanspruch.

Gründe, die der Sphäre des AN zuzurechnen sind, führen grundsätzlich zu einem Verlust des Entgeltanspruchs („Ohne Arbeit kein Entgelt“).

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

- Voraussetzung: Arbeitsunfähigkeit
- ist unverzüglich dem AG zu melden
- Krankmeldung erst ab 1. Tag gerechtfertigt
- Höhe des Entgelts
 - Krankheitsfall
 - ▶ wie ohne Arbeitsverhinderung
 - ▶ Arbeiter und Angestellte in voller Höhe bis zur Dauer von 6 Wochen
 - ▶ 8 Wochen, wenn Arbeitsverhältnis 5 Jahre
 - ▶ 10 Wochen, wenn 15 Jahre
 - ▶ 12 Wochen, wenn 25 Jahre
 - ▶ weitere 4 Wochen ½ Entgelt
 - ▶ Arbeitsunfall oder Berufskrankheit
 - Arbeitsunfall oder Berufskrankheit

- ▶ bei Angestellten Erhöhung auf 8 Wochen
- ▶ bei Arbeitern Erhöhung auf 8-10 Wochen
- Entgelt bei Kündigung auch, wenn Kündigungsfrist abgelaufen ist (damit nicht gekündigt wird, wenn/weil man krank ist)

Sonstige persönliche Gründe

- Faktische Dienstverhinderung: Lawinen,...
- Gesetzliche Dienstverhinderung: Behörde (Gericht)
- Sonstige Dienstverhinderung: z.B. Todesfall in Familie

Pflegefreistellung

- Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen
- notwendige Betreuung seines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) infolge eines Ausfalls einer Person, die das Kind ständig betreut hat (wegen Tod, Aufenthalt in Heil- und Pflegeanstalt,...)
- zusätzlich zum einwöchigen Freistellungsanspruch, wenn dieser verbraucht ist, eine weitere Woche zur neuerlichen notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) ≤ 12 Lebensjahre
 - in obigem Fall, wenn also die Ansprüche auf Pflegefreistellung erschöpft sind ist Urlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem AG antretbar

Der Urlaub

Allgemeines

- Erholungszweck
- Ansprüche sind lt. UrlG unabdingbar, d.h. sie können nicht zum Nachteil des AN abgeändert werden
- Ablöseverbot!
- gegenteilige Vereinbarungen zwischen AN und AG für den Nichtverbrauch des Urlaubes sind unwirksam

Der Urlaubsanspruch

- 30 Werktage
- nach 25 Jahren 36 Werktage
- 25 (5-Tage-Woche) bzw. 30 Arbeitstage (Umdefinition für die Praxis)
- Anspruchsbeginn
 - während der ersten 6 Monate anteilig (2 Tage pro Woche), danach voller Anspruch
 - ab 2. Jahr mit Beginn des Urlaubsjahres (beginnt grundsätzlich mit Eintrittstag, in der Praxis erfolgt häufig Umstellung auf Kalenderjahr)
- bei Karenz wird Urlaubsanspruch aliquotiert (gebührt nur soweit er nicht ohnehin bereits verbraucht worden ist)

Urlaubsentgelt

- Berechnung nach dem Entgeltausfallsprinzip
 - wie wenn der AN den Urlaub nicht angetreten hätte (z.B. inkl. Überstunden, die zu erbringen gewesen wären)

Urlaubsverbrauch

- Vereinbarung An und AG nötig, nicht einseitig möglich (ausgenommen die spezielle Pflegefreistellung für die Pflege Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht überschritten haben)
- wenn keine Einigung:
 - Klage möglich, meist Ergebnis aber erst nach gewünschten Urlaubsantrittsdatum
 - mit Betriebsrat: 3 Monate im Voraus Urlaubsantritt ankündigen, dann einseitig möglich, außer AG klagt rechtzeitig dagegen

Erkrankung während desurlaubes

- gilt nicht als Urlaub, wenn
 - Erkrankung nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde
 - Erkrankungsdauer länger als 3 Kalendertage
 - Urlaub wird aber nicht automatisch verlängert

Schaden und Haftung im Arbeitsverhältnis

Allgemeines zum Schadenersatzrecht

- wenn ein Schaden rechtswidrig (gegen gesetzliche Normen oder gegen Vertrag) und schuldhaft (vorsätzlich, fahrlässig (leicht, grob) und kausal (Schaden wird von der bezichtigten Person direkt verursacht) verursacht wurde, ist Ersatz zu leisten
 - vorsätzlich: wer schädigenden Erfolg voraussieht und diesen wünscht oder zumindest in Kauf nimmt
 - grob fahrlässig: wenn jemand einen Fehler begeht, welcher einem ordentlichen Menschen in dieser Situation keinesfalls unterläuft
 - leicht fahrlässig: wenn jemand einen Fehler begeht, welcher gelegentlich auch einem sorgfältigen Menschen passiert
- bei der Verletzung von Vertragspflichten gilt die Beweislastumkehr – der vertragsbrüchige teil muß beweisen, daß ihn kein Verschulden trifft
- Haftung für fremdes Verschulden
 - Gehilfenhaftung
 - ▶ Erfüllungshelfer ist jede Person, derer sich ein „Geschäftsherr“ zur Erfüllung bestehender Schuldverhältnisse (insbesondere Verträge) bedient
 - ▶ z.B. repariert Installateurunternehmer in der Regel nicht selbst sondern schickt einen Gesellen, der AN haftet für ihn gegenüber seinem Gläubiger
 - Besorgungsgehilfenhaftung
 - ▶ der Geschäftsherr haftet gegenüber allen anderen Personen, wenn ihm ein Verschulden bei der Auswahl des Gehilfen unterlaufen ist
 - untüchtige Person
 - wissentlich gefährliche Person

Schädigung des Arbeitgebers

- Dienstnehmerhaftpflichtgesetz
 - wenn der AN den AG oder einen dritten bei der Erbringung der Dienstleistung geschädigt hat

- der vom AN seinem AG zu leistende Schadenersatzanspruch kann nach DHG herabgesetzt werden ->
 - ▶ Mäßigungen je nach Grad des Verschuldens
 - Vorsatz: DHG kommt nicht zur Anwendung
 - grobe Fahrlässigkeit: Mäßigung bis auf 0 ist ausgeschlossen (Gericht legt dies fest)
 - leichte Fahrlässigkeit: Mäßigung bis auf 0 möglich (Gericht legt dies fest)
 - entschuldbare Fehlleistung: keine Haftung des AN im Arbeitsverhältnis
 - ▶ Mäßigungskriterien
 - mit der Tätigkeit verbundene Verantwortung
 - Verhältnis Entgelthöhe und Gefährdungsgeneigntheit der Tätigkeit
 - Grad der Ausbildung des AN
 - Schadenswahrscheinlichkeit
 - Streß

Schädigung von Dritten

Risikohaftung des Arbeitgebers

- §1014 ABGB
 - AG trifft eigentlich keine Sch
 - wo Privateigentum des Arbeitnehmers geschädigt wird, welches für den AG eingesetzt wurde
 - ▶ z.B. privater PKW wird im Zuge einer Erledigung für den AN von einem Steinschlag getroffen und geschädigt (Vermögensnachteil)
 - ▶ es muß nur der Schaden nachgewiesen werden und die Tatsache, daß der Weg für den AG war
- Dienstgeberhaftungsprivileg
 - wenn etwas leicht oder grob fahrlässig von Seiten des AG passiert, haftet der AG nicht!
 - ▶ es besteht nur Anspruch auf Kranken- bzw. Unfallversicherungsleistungen
 - der AG zahlt ja KV und UV ein
 - AN kann vom AG nur dann Schadenersatz fordern, wenn dieser vorsätzlich gehandelt hat
- fahrlässig verpflichtet nicht
- vorsätzlich schon
 - 3 mögliche Vorsatzformen
 - ▶ absichtlichkeit
 - ▶ wissentlichkeit
 - ▶ bedingter Vorsatz (es könnte passieren, ich gehe das Risiko ein)
- bei Mitschuld wird immer gemindert
- bei nicht ermittelbarem Schuldverhältnis AG – AN wird 50-50% geteilt

Arbeitskollegenhaftung

- rechtswidrig und schuldhaft

- nur dann, wenn dieser vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat
- leicht fahrlässig: nur Unfall- oder Krankenversicherungsanspruch

Das Arbeitnehmerschutzrecht

- Leben, Gesundheit und Sittlichkeit des AN soll geschützt werden
- AN-Schutzgesetz (ASchG - ein Teil vom Arbeitnehmerschutzrecht)
 - gilt für alle AN
 - wird durch Arbeitsinspektor kontrolliert
 - regelt technischen Vorschriften
 - ▶ Brandschutz,...
 - ▶ Teil des öffentlichen Rechts -> Verwaltungsstrafe
- AN-Zeitschutz
 - Arbeitszeitgesetz
 - bzw. Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz
 - Arbeitspausen
 - ▶ Ruhepausen
 - ▶ tägliche Ruhezeit
 - ▶ wöchentliche Ruhezeit
- Verwendungsschutz
 - für gewisse Tätigkeiten darf man AN nicht oder nur eingeschränkt verwenden
 - ▶ z.B. Mutterschutz
 - ▶ Väterkarenzgesetz

Arbeitszeitrecht

- Arbeitszeitgesetz (AZG) / Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz (KA-AZG) + Arbeitsruhegesetz (ARG)
- Arbeitszeitgesetz
 - Ruhepausen
 - ▶ tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit
 - ▶ tägliche Mindestruhe
 - regelt die Grenzen der Arbeitszeit zwischen AG und AN
 - ▶ einseitig nur möglich wenn in der Betriebsvereinbarung festgelegt
 - ▶ AG muß es dem AN mindestens 2 Wochen vorher Überstunden(?) bekanntgeben
 - regelt auch verminderte Tätigkeiten
 - ▶ Arbeitsbereitschaft
 - man muß sich an bestimmten Ort aufhalten
 - verminderte Tätigkeit (Bereitschaft ist auch Arbeitszeit)
 - ▶ Reisezeiten
 - noch geringere Tätigkeit wie Bereitschaft

- Arbeitszeit mit sehr geringer Arbeitsintensität (außer AG gibt Auftrag, sich auf etwas vorzubereiten oder etwas durchzuarbeiten, während man im Zug/Flugzeug sitzt), man muß sich während der Reise erholen können

▶ Rufbereitschaft

- man muß sich nicht an bestimmten Ort aufhalten, muß aber erreichbar sein
- zählt nicht als Arbeitszeit
- ist aber nur in gewissem Umfang zulässig

● Arbeitsruhegesetz

- Sonn- und Feiertagsruhe
- wöchentliche Mindestruhezeit

● leitende Angestellte sind von allen Arbeitszeitrechten ausgenommen

- sind zwar AN, nehmen aber AG-Funktionen wahr

Begriff der Arbeitszeit

● Arbeitszeit

- Zeit vom Anfang bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen
- Wegzeit wird nicht eingerechnet
- Tagesarbeitszeit: innerhalb eines ununterbrochen Zeitraumes von 24h
- Wochenarbeitszeit: Mo-So

Normalarbeitszeit

● §3 Abs 1 AZG

● tägliche Normalarbeitszeit beträgt 8h

● wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40h

● Kollektivvertrag meist niedriger

● wenn diese überschritten wird, ist dies nicht unzulässig

● absolute Grenzen müssen überschritten werden, damit es unzulässig wird

- 10h pro Tag
- 50h pro Woche

Überstunden

- Pflicht zur Überstundenleistung nicht aus dem AZG ableitbar

- Überstunde ist wenn

▶ wöchentliche gesetzliche NAZ überschritten ist oder

▶ tägliche gesetzliche NAZ überschritten ist

- z.B. 9h am Tag gearbeitet -> 1h Überstunde

▶ Überstunde ist nur zu leisten, wenn dies verpflichtend ist

- z.B. im Gesetz (nicht im AZG!), KV, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag

- nur dann wenn die Interessen des AG an der Überstundenleistung dem AN an der Überstundennichtleistung gegenüber überwiegen

▶ Mehrarbeit liegt immer dann vor, wenn die vereinbarte Normalarbeitszeit überschritten

wird

- nur zu leisten wenn
 - ▶ Vereinbarung (im Kollektivvertrag)
 - ▶ Interessensabwägung zwischen AG und AN
- bei Teilzeit liegt nur Mehrarbeit vor, keine Überstunde, wenn die gesetzliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird
- Entlohnung wie in der Normalarbeitszeit
- ▶ Entlohnung der Überstunden (Arbeitszeitgesetz)
 - 50% über normalem Lohn (auch Feiertag,... ; andere Regelungen entstehen aus Kollektivverträgen oder Arbeitsverträgen z.B. 200% für Feiertage oder 13.+14. Monatsgehalt)
 - ZA: für 1h Überstunde -> 1,5h Zeitausgleich
 - ▶ es muß vereinbart sein, wenn nichts vereinbart ist, gilt Geldausgleich
 - AG muß sich mit der Leistung der Überstunden seitens des AN einverstanden erklären
 - ▶ es gilt auch bei Duldung durch den AG oder Entgegennahme
 - ▶ schlüssige Anordnung: wenn AG soviel Arbeit in Auftrag gibt, daß dies vom AN in der vorgegebenen Zeitspanne nicht erledigt werden kann
 - Überstundenpauschale zulässig
 - ▶ AN kann Nachverrechnung verlangen, wenn AN glaubt, daß die gesetzlichen Ansprüche für die tatsächlich geleisteten Ansprüche höher sind als von der Überstundenpauschale abgedeckt wird
 - ▶ umgekehrt nicht (Überstundenpauschale kann nicht reduziert werden)
 - ▶ AG kann nur widerrufen, wenn Widerrufsrecht vereinbart wurde
 - ▶ Überstundenentgeltansprüche können verjähren (3 Jahre?)
- ▶ Durchrechnung(zeitraum)
 - nur zulässig, wenn im Kollektivvertrag vorgesehen ist und im Gesetz eine solche Vereinbarung für den Kollektivvertrag vorgesehen ist
 - Normalarbeitszeit wird innerhalb von Wochen oder Monaten durchgerechnet
 - Vorteil: es zählt nur der Durchschnitt -> AG muß weniger Überstunden ausbezahlen

Ruhezeiten

- nach 6h : 0,5h Unterbrechung (unbezahlt, Ruhepausen zählen nicht zur Arbeitszeit)
- nach jeder Tagesarbeitszeit: 11h ununterbrochene Ruhezeit
- nach jeder Wochenarbeitszeit: 36h ununterbrochen (grundsätzlich Sonntag dabei)
- Feiertagsruhe: Arbeit grundsätzlich verboten § 7 Abs 2 ARG

Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz

- da dauernder Betrieb erforderlich
- höhere Arbeitszeitgrenzen
- weniger Ruhezeiten

Verwendungsschutz (Frauen- und Elternschutz sowie Karenzen)

Mutterschutzgesetz

- falls eine Mutter schwanger wird, muss sie dies unverzüglich dem AG melden
 - Verbot Überstundenleistung
 - Verbot Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit
 - keine schwere körperliche Arbeiten
 - ...
- normales Entgelt wird fortbezogen
- 8 Wochen vor und nach der Entbindung absolutes Beschäftigungsverbot (Schutzfrist)
 - in der Zeit zahlt Krankenversicherung (Wochengeld)
- Anspruch auf Karenz
 - unbezahlter Urlaub
 - mindestens 3 Monate längstens bis zum Ablauf des 2. Lebensjahr des Kindes
 - Antritt einseitig möglich ohne Zustimmung des AG
 - Beschäftigungsverbot über Geringfügigkeitsgrenze hinaus
 - ▶ es kann aber auch gegenteilige Vereinbarungen geben
- Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
 - min 3 Jahre beschäftigt
 - mehr als 20 AN
 - Mutter kann einseitig verlangen, daß sie spätestens bis zum 7. Lebensjahr des Kindes teilzeitbeschäftigt wird
 - AG kann dagegen nur klagen
- Kinderbetreuungsgeld
 - 14600 € / Jahr Einkommen bis 36. Lebensmonat des Kindes

Väter-Karenzgesetz

- Anspruch auf Karenz wie oben
 - min 3 Monate, max. 2 Jahre, nicht gleichzeitig mit Mutter
- Anspruch auf Teilzeitarbeit wie oben
 - weniger als 20 Mitarbeiter auch möglich aber
 - ▶ AG muß geklagt werden, wenn er nicht einwilligt
- Karenz gilt für Vater und Mutter insgesamt!!!

Gleichbehandlungspflichten im Arbeitsrecht

- Gleichbehandlung von
 - Geschlecht
 - Religion
 - Behinderung

- ...
- Gleichbehandlung für
 - Entlohnung
 - Beförderung
 - Anfallsalter von Betriebspensionen
 - ...
- Stellenausschreibung
 - geschlechtsneutral
- man kann klagen auf gleichberechtigten Vertragsabschluß
- Mißachtung beim Auswahlverfahren -> man kann nur auf Schadenersatz klagen (ca. 3 Monatsgehälter), nicht aber auf Vertragsabschluß
- Ersatzanspruch bei immateriellen Schaden
 - z.B. Gefühle verletzt,...

Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

- Ein AG kann einen oder eine Minderheit von AN nicht schlechter behandeln als die anderen AN
- Eine Bevorzugung einzelner oder weniger AN ist aber zulässig

Beendigung des Arbeitsvertrages

- durch einvernehmliche Auflösung immer möglich (beidseitig – Aufhebungsvertrag)
- einseitig
 - befristeter AV
 - ▶ nur durch Zeitablauf
 - ▶ Entlassung (wichtiger Grund vom AG)
 - ▶ Austritt (wichtiger Grund vom AN)
 - ▶ sonst nur mit vereinbarter Kündigungsmöglichkeit
 - unbefristeter AV
 - ▶ Entlassung (wichtiger Grund vom AG)
 - ▶ Austritt (wichtiger Grund vom AN)
 - ▶ Kündigung
 - einseitige, ordentliche Beendigungsmöglichkeit für unbefristete Verträge
 - begründungsfrei
 - Kündigungsfrist (6 Wochen prinzipiell für AG, 1 Monat für AN (Angestellte))
 - Kündigungstermin (Quartalsende für AG, Monatsletzter für AN (Angestellte))
 - durch AG Kündigung
 - ▶ -> AN kann anfechten (siehe allgemeiner Kündigungsschutz)
 - ▶ 1/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wöchentlich als Freizeit unter Entgeltfortzahlung (zur Arbeitssuche) § 22 AngG bzw. § 1160 ABGB
 - Austritt und Entlassung müssen sofort beim Auftreten des Grundes ausgesprochen werden,

sonst verfällt das Austritts- bzw. Entlassungsrecht

- ▶ unverzüglich ohne schuldhaftes Zögern (z.B. Beratung mit Rechtsanwalt möglich)
- ▶ bei Diebstahl z.B. am selben Tag
- ▶ wichtiger Grund: wenn Aufrechterhaltung des Vertrages nicht einmal bis zum Ablauf der vorhergesehenen Befristung bzw. der Kündigungsfrist zugemutet werden kann
- ▶ Austrittsgründe
 - § 26 AngG
 - Entgelt ungebührlich geschmälert oder vorenthalten
- ▶ Entlassungsgründe
 - im Dienst untreu
 - ▶ vorsätzlicher Verstoß gegen die dienstlichen Interessen des AG
 - dem Vertrauen des DG unwürdig
 - zu der vereinbarten Arbeit unfähig (auch unverschuldet z.B. durch längere Krankheit)
 - beharrliche Pflichtvernachlässigung

- Probemonat

- sofort ohne wichtigen Grund lösbar
- Ausnahme: Lehrverhältnis – 2 Monate vom Gesetz aus

- alle gesetzeswidrigen Lösungen

- beenden das Arbeitsverhältnis trotzdem!
- es gibt aber Schadenersatzanspruch

Kündigungs- und Entlassungsschutz

allgemeiner Kündigungsschutz

- für den AN
- nur in BR-pflichtigen Betrieben
- z.B. aus verpönten Gründen gekündigt
- Kündigungsentschädigung
 - bekommt AN wenn
 - ▶ vom AG verschuldetem Austritt des AN (z.B. kein Lohn)
 - ▶ Fristen nicht eingehalten
 - ▶ ungerechtfertigte Kündigung
 - bekommt Anspruch, wie wenn er normal gekündigt worden wäre
 - Anrechnungsregel (z.B. bei befristeten AV)
 - ▶ ungeschränkt nur für 3 Monate falls Endigungsmöglichkeit später als in 3 Monaten
 - ▶ Anrechnung was er verdient hat bzw. verdienen hätte können

Verfahren des allgemeinen Kündigungsschutzes

- § 105 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)
- vor jeder Kündigung ist BR zu verständigen (Vorverfahren)

- dann hat BR 5 Tage Zeit, sich dazu zu äußern
 - ▶ kann zustimmen
 - Kündigungsanfechtung nur wegen verpönten Motiv möglich (nicht wegen Sozialwidrigkeit)
 - ▶ dagegen stimmen
 - Kündigungsanfechtung wegen verpönten Motiv und wegen Sozialwidrigkeit möglich
 - Sozialvergleich ist möglich: Kündigung wird vom AN angefochten, BR hat auch dagegen gestimmt, es kann jemand anders gekündigt werden, der weniger hart getroffen werden würde (nicht in der Praxis)
 - ▶ sich nicht äußern
 - Kündigungsanfechtung wegen verpönten Motiv und wegen Sozialwidrigkeit möglich
 - kein Sozialvergleich möglich
- wenn BR nicht verständigt wurde, ist Kündigung unwirksam
- aus bestimmten Gründen darf nicht gekündigt werden (bzw. kann Kündigung dann angefochten werden)
 - aus verpönten Motiv
 - ▶ z.B. wenn AN ständig auf nicht unberechtigtes AN-Recht aufmerksam macht
 - ▶ wegen Geschlecht
 - ▶ es muß dem Richter glaubhaft gemacht werden, welches Motiv zur Kündigung geführt hat
 - sozialwidrige Kündigung
 - ▶ wesentliche Interessenbeeinträchtigung des AN liegt vor
 - z.B. Kreditverbindlichkeiten (nicht für Luxusgüter)
 - Alter
 - Unterhaltspflichten
 - drohende längere Arbeitslosigkeit
 - erhebliche Einkommensverluste
 - ▶ AG kann aber Einwände erheben, welche gegen die Sozialwidrigkeit stehen
 - wegen AN-Verhalten
 - ▶ z.B. kommt häufig zu spät, ist oft krank,...
 - betriebsbedingtheit
 - ▶ subjektiv
 - höheres Lebensalter (Langsamkeit, Krankenstände,...) nur, wenn erheblicher Schaden für den AG entstehen würde
 - verhaltensbedingt z.B. Teamunfähigkeit
 - ▶ objektiv
 - durch „betriebliche Erfordernisse“ gerechtfertigt, die zum Verlust des Arbeitsplatzes führen
 - technische Gründe (neue Maschinen,...)
 - organisatorische Gründe (Umstellung auf EDV, Umstrukturierung)

- geringe Ertragslage
- Kündigung nur als letztes Mittel in der Judikatur (soziale Gestaltungspflicht des AG)
- Austauschkündigungen (jüngere, billigere AN gegen ältere tauschen) verboten
- Rationalisierungsmaßnahmen, werden von Gericht überprüft
- Änderung des Geschäftszweckes

Entlassungs- und Austrittsgründe

Entlassungsgründe

- Angestellte: Angestelltengesetz
- Arbeiter: GewerbeGesetze
- Gründe
 - Vertrauensunwürdigkeit
 - ▶ Geschenkkannahme...
 - beharrliche Pflichtverletzung
 - ▶ Fernbleiben von der Arbeit
 - Tätlichkeit gegenüber AG
 - Dauernde Dienstunfähigkeit
 - ▶ auch bei keinem Verschulden z.B. LKW-Fahrer verliert den Führerschein auf Dauer
 - Untreue
 - ▶ Betriebsgeheimnisse verraten,...

Austrittsgründe

- Entgeltvorenthalt
- sonstige Vertragspflichtenverletzung
- Arbeitnehmerschutz-Verstöße
- Dauernde Forderung zur Arbeit über den gesetzlichen Rahmen hinaus (z.B. Überstunden)
- wenn man Arbeit ohne Gefährdung der Gesundheit nicht mehr erfüllen kann

Kündigungsfrühwarnsystem

- große Anzahl von MA sollen gekündigt werden -> AMS muss verständigt werden

allgemeiner Entlassungsschutz

- §106 ArbVG
- BR ist nach Ausspruch der Entlassung zu verständigen, 3 Tage Frist zur Äußerung
- gleiche Möglichkeiten des BR wie bei Kündigung
- Entlassungsgrund liegt nicht vor:
 - es wird geprüft, ob Kündigung möglich gewesen wäre -> auch ungerechtfertigte Entlassung beendet Dienstverhältnis
 - sonst bleibt Arbeitsverhältnis aufrecht

Besonderer Bestandschutz

- Kündigung nur bei bestimmten Gründen (nach Verfahren (gerichtlich)) möglich
- besonders geschützt sind
 - Betriebsrat (alle Funktionäre der Belegschaft)
 - Eltern
 - Beginderte
 - Präsenzdiener
- BR, Mitglieder des Wahlvorstandes
 - Kündigung möglich bei
 - ▶ dauernder Betriebseinstellung, wenn BR-Mitglied nicht irgendwo anders im gesamten Betrieb beschäftigt werden kann
 - ▶ beharrliche Pflichtverletzung
 - ▶ dauernde Unfähigkeit, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen (Krankheit)
 - vorherige Zustimmung des Gerichts nötig
 - sofortige Kündigung möglich bei
 - ▶ Tötlichkeiten
 - ▶ Ehrverletzung
- werdende Mütter
 - beginnt mit Eintritt der Schwangerschaft
 - Mutter ist verpflichtet, unverzüglich den AG zu informieren
 - fällt mit Erreichen des 4. Lebensmonates des Kindes weg bzw. 4 Wochen nach dem Ende der Karenz oder Teilzeitarbeit, wenn diese in Anspruch genommen worden sind
 - für Väter bei Karenz oder Teilzeitarbeit gleich wie für Mütter
- Präsenz- und Zivildienen
- begünstigte Behinderte
 - Erwerbsfähigkeit um min. 50% gemindert (derzeit)
- Urlaub
 - bei nicht verbrauchtem Urlaub ist eine Ersatzleistung nur alliquot zu leisten (z.B. kein verbrauchter Urlaub, Mitte des Jahres Kündigung, nurmehr ½ Ersatzleistung) § 10 UrlG
 - verbrauchter Urlaub wird von der alliquoten Ersatzleistung abgezogen

Abfertigung

alt

- §§ 23 f AngG (bzw. ArbAbfG, weist auf voriges Gesetz hin)
- nach min. 3 jähriger ununterbrochener Dauer des AV bei Beendigung des DV
 - nicht bei
 - ▶ Selbstkündigung des AN
 - ▶ ungerechtfertigtem Austritt des AN

- ▶ verschuldete Entlassung des AN
- schon bei unverschuldeter Entlassung (Eintritt von schwerer Krankheit)
- ausnahmsweise bei Selbstkündigung
 - ▶ ab einem Alter nach 65 Jahren nach 10-jähriger Dienstzeit (Pension – „Altersabfertigung“)
 - ▶ Frühpension nach mindestens 10-jähriger Dienstzeit
- entfristete Selbstkündigung (Mutter kündigt ohne Einhaltung von Fristen) -> Elternabfertigung ½ Höhe, wenn Dienstverhältnis min. 5 Jahre gedauert hat

neu

- Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG)
- nach 31.12.2003 gegründete AV
- 1,53% der Lohnsumme
- Mitarbeitervorsorgekasse (zuständiger Krankenversicherungsträger)
- Anfall der Leistung nicht abhängig von Beendigung des DV
- Verfügung des AN über das angesparte Geld
 - min. 3 Jahre nach einem Einzahlungsbeginn bzw. eventuell erfolgter Auszahlung
 - Auszahlung des gesamten Betrages
 - Übertragung des gesamten Abfertigungsbetrages in die neue MAVK des neuen Betriebes
 - Weiterveranlagung des gesamten Abfertigungsbetrages in der MAVK des ehemaligen Betriebes

Kündigungsentschädigung

- ungerechtfertigte Entlassung oder fristungerechte Kündigung beendet trotzdem Dienstverhältnis, aber es besteht ein Entgeltanspruch (auch Abfertigung alt, ...) bis zu dem Termin, der eingehalten hätte werden müssen (z.B. 28.11. (Kündigung per 31.12. oder ungerechtfertigte Entlassung) -> 31.03. Kündigungstermin)
- gerechtfertigter vorzeitiger Austritt des AN (vom AG verschuldet)
- bis zur Dauer von 3 Monaten ohne Abzug fällig
- über 3 Monate den übersteigenden Betrag anrechnen lassen (falls man da schon wieder arbeitet, fällt nur der übersteigende Betrag an)
- bei befristeten Beträgen: bis zum Ende der Befristung!

Sonstige Ansprüche bei Beendigung

Dienstzeugnis

darf nichts enthalten, was das Fortkommen des AN behindern könnte

AG-Kündigung

wöchentlich min. 1/5 der wöchentlichen AZ als Freizeit (zur Postensuche) ohne Schmälerung des Entgelts

Konkurrenzklausele

- §§ 36 f AngG
- verbietet das Tätigwerden des AN in dergleichen Branche des Betriebes, in der der AN tätig

war (für maximal 1 Jahr)

- nicht wirksam wenn
 - AN nicht selbst kündigt
 - sittenwidrig
 - ▶ wenn für AN erhebliche Nachteile durch das nicht tätig sein am Arbeitsmarkt entstehen (Piloten)
 - ▶ wenn durch nicht tätig sein Fertigkeiten verloren gehen (Chirurgen)
- soll Abwerbungen erschweren

Rückzahlung von Ausbildungskosten

- nur Kosten für eine Ausbildung, die den Marktwert des AN erhöhen
- nicht nur für den bestimmten Betrieb brauchbares Wissen
- darf Kündigungsfreiheit des AN nicht einschränken (3 Jahre zurückliegend, bei Piloten 5 Jahre)
 - nur wenn AN selbst kündigt
 - entlassen wird
 - ungerechtfertigter Austritt
- Rückzahlungskosten müssen sich monatlich verringern (um 1/36)

Betriebs(teil)übergang

- §3 AVRAG
- Betrieb geht in neuen Betrieb über
 - früher musste auch Einigung mit AN getroffen werden (Vertrauen gegenüber neuem AG aussprechen)
- Betriebsübergang findet statt, wenn
 - auf Dauer angelegte wirtschaftliche Einheit unter Wahrung der Identität übernommen wird
 - ▶ Art des Betriebes/Unternehmens
 - ▶ Übertragung von sachlichen Betriebsmitteln
 - ▶ Übertragung von immateriellen Betriebsmitteln
 - ▶ Kunden
 - ▶ Grad der Ähnlichkeit der vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeit
 - Gasthaus -> türkisches Lokal
 - Radfachgeschäft -> übernommen und umgewandelt von Sportgeschäft für Strandmode
 - ▶ Dauer der Unterbrechung der Tätigkeiten
- AN kann widersprechen, wenn
 - kollektivvertraglicher Bestandschutz oder
 - einzelvertragliche Pensionszusage nicht übernommen wird
 - dann bleiben AN bei altem AG beschäftigt
- wenn sich Arbeitsbedingungen (KV, BV) wesentlich verschlechtern, kann AN im neuen Betrieb kündigen, diese Kündigung wirkt wie eine vom AG ausgesprochene Kündigung

- Kündigungsverbot anlässlich des Betriebsübergangs (alter und neuer AG)
- zeitliche Haftung des Altinhabers für noch unter seiner Verfügungsmacht entstehende Ansprüche (z.B. Unternehmen spaltet sich auf, überträgt manche AN in einen maroden Teil, der in Konkurs geht (bzw. gegangen wird) -> alle AN werden wegen Betriebsauflösung ordentlich gekündigt -> alter AG haftet trotzdem)

[ende]

grau unterlegte Teile wurden nicht so genau besprochen, wie sie hier aufgeführt sind

-=VTEC=-