

ARBEITNEHMERRECHTE

IHR RECHT IM BERUF



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

RECHTE HABEN - UND RECHT BEKOMMEN

Es ist wichtiger denn je, die Arbeitsplätze in Österreich zu schützen und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Dafür dürfen wir keine Zeit verlieren. Arbeitslosigkeit ist teuer für die Betroffenen und den Staat. Wir müssen jetzt investieren. Wir brauchen Investitionen in Bildung und Ausbildung, genauso wie öffentliche Investitionen in den Ausbau von Straßen, Bahn, Schulen, Kinderbetreuungseinrichtungen oder Wohnhaussanierung. Wichtig ist auch eine Stärkung der Kaufkraft, damit die Menschen auch genug Geld zum Leben haben.

Die AK hilft den Arbeit Suchenden mit Rat und Tat. Mit Information. Auf dem Rechtsweg gegen falsche Bescheide. AK und ÖGB setzen sich dafür ein, damit Sie Rechte haben und Recht bekommen. Damit Arbeit geschaffen wird.

ARBEITNEHMERRECHTE

Soweit im Text dieser Broschüre personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise.

AutorIn der Broschüre: Mag. Brigitte Einfalt
AK Wien, Abteilung Arbeitsrecht
Stand: Juni 2013

INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|--|-----------|
| Geschichte des Arbeitsrechtes | 9 |
| Historische Ausgangsposition | 9 |
| Entwicklungsperiode 1842–1945 | 10 |
| Entwicklungsperiode 1945 bis Gegenwart | 13 |
| Arbeitsvertrag und ähnliche Vertragstypen | 16 |
| Der Arbeitsvertrag | 16 |
| Form des Arbeitsvertrages | 16 |
| Merkmale des Arbeitsvertrages | 17 |
| Beispiele von einzelnen Vertragspunkten: | 17 |
| Ähnliche Vertragstypen | 18 |
| Werkvertrag (WV) | 18 |
| Freier Dienstvertrag | 19 |
| Volontariat | 20 |
| Pflichtpraktikum (Ferialpraktikum) | 20 |
| Ferialarbeitnehmer | 20 |
| Arbeitnehmergruppen | 20 |
| Der Dienstzettel | 22 |
| Inhalt des Dienstzettels | 22 |
| Dienstzettel-Muster | 25 |
| Arbeitszeit | 27 |
| Begriffe der Arbeitszeit | 27 |
| Lage der Normalarbeitszeit | 28 |
| Andere Verteilung der Normalarbeitszeit | 28 |
| Durchrechenbare Arbeitszeit | 29 |
| Durchrechenbare Arbeitszeit im Handel | 29 |
| „Vier-Tage-Woche“ | 29 |
| Schichtarbeit | 29 |
| Dekadenarbeit | 30 |
| Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft | 30 |
| Arbeitsbereitschaft bei besonderen Erholungsmöglichkeiten | 31 |
| Gleitende Arbeitszeit | 31 |
| Teilzeitarbeit | 32 |
| Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer | 33 |
| Mehrarbeit | 33 |
| Überstundenarbeit | 35 |
| Grenzen der Überstundenleistung | 36 |

| | |
|---|-----------|
| Überstundenvergütung | 37 |
| Zeitausgleich für Überstunden | 37 |
| Überstundenpauschale | 37 |
| Ruhepausen | 38 |
| Ruhezeiten | 38 |
| Sonderbestimmungen | 39 |
| Abgeltung von Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses | 39 |
| Abbau von Zeitguthaben im aufrechten Arbeitsverhältnis | 40 |
| 1. Abbau von Normalarbeitszeit | 40 |
| 2. Abbau von Überstundenarbeit | 40 |
| Rufbereitschaft | 41 |
| Reisezeit | 42 |
| Arbeitsruhe und Feiertagsruhe | 44 |
| Begriffe des Arbeitsruherechts | 44 |
| Wochenendruhe | 44 |
| Wochenruhe | 45 |
| Ersatzruhe | 45 |
| Feiertagsruhe | 45 |
| Freizeit zur Erfüllung religiöser Pflichten | 46 |
| Entgelt für Feiertagsruhe oder Ersatzruhe | 46 |
| Urlaubsrecht | 47 |
| Das Urlaubsausmaß | 47 |
| Umstellung von Werktagen auf Arbeitstage | 47 |
| Zusammenrechnung von Dienstzeiten | 48 |
| Für das Urlaubsausmaß sind unter anderem anzurechnen | 48 |
| Verbrauch des Urlaubs | 49 |
| Urlaubsteilung | 50 |
| Verjährung des Urlaubs | 51 |
| Urlaubsentgelt | 51 |
| Ablöseverbot | 52 |
| Krankheit unterbricht den Urlaub (§5 Urlaubsgesetz) | 52 |
| Krankenpflegefreistellung unterbricht den Urlaub | 52 |
| Urlaubersatzleistung (UEL) | 53 |
| Rückerstattung des anteilmäßig zuviel erhaltenen Urlaubsentgelts | 55 |
| Urlaubsanspruch bei Karenzurlaub | 56 |
| Urlaubsanspruch bei Präsenz/Zivil/Ausbildungsdienst | 56 |

| | |
|--|-----------|
| Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall | 57 |
| I. Gemeinsame Bestimmungen für Arbeiter und Angestellte | 58 |
| Wann gebührt Entgeltfortzahlung? | 58 |
| Mitteilungs- und Nachweispflicht | 59 |
| Krankenentgelt | 60 |
| Kündigung während des Krankenstandes | 61 |
| Entgeltfortzahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses | |
| während des Krankenstandes | 61 |
| Krankheit und Urlaub | 62 |
| Krankenpflegefreistellung und Urlaub | 62 |
| Entgelt und Krankengeld | 63 |
| II. Entgeltfortzahlung für Angestellte | 64 |
| Dauer der Entgeltfortzahlung | 64 |
| Krankheit (Unglücksfall) | 64 |
| Arbeitsunfall (Berufskrankheit) | 64 |
| Neuerliche Erkrankung | 64 |
| Gesamtübersicht | 65 |
| III. Entgeltfortzahlung für Arbeiter | 67 |
| Dauer der Entgeltfortzahlung | 67 |
| Krankheit (Unglücksfall) | 67 |
| Arbeitsunfall/Berufskrankheit | 67 |
| Krankenentgelt nach dem ABGB | 69 |
| Pflegefreistellung | 70 |
| Inhalt des Pflegefreistellungsanspruches | 71 |
| Die notwendige Pflege | 72 |
| Gemeinsamer Haushalt | 72 |
| Wer ist naher Angehöriger? | 73 |
| Mitteilungs- und Nachweispflicht | 73 |
| Höhe des Entgelts | 74 |
| Ausmaß des Fortzahlungsanspruches | 74 |
| Krankenpflegefreistellung unterbricht den Urlaub | 75 |
| Sonstige Arbeitsverhinderungsgründe | 76 |
| Angestellte (§ 8 Abs. 3 AngG) | 76 |
| Arbeiter (§ 1154 b Abs. 5 ABGB) | 77 |
| Freizeit, Freistellung und Bildungsfreistellung des Betriebsrats | 77 |

| | |
|--|-----------|
| Familienhospizkarenz | 79 |
| Dienstnehmerhaftung | 84 |
| Verschuldensgrade nach dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz | 84 |
| Schadenszufügung, die durch das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz geregelt wird | 86 |
| Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz | 87 |
| Aufrechnung bei laufendem Arbeitsverhältnis | 87 |
| Aufrechnung bei beendetem Arbeitsverhältnis | 88 |
| Betriebsübergang | 89 |
| Arbeitsvertrag und Betriebsübergang | 89 |
| Arbeitnehmerkündigung und Betriebsübergang | 90 |
| Arbeitgeberkündigung und Betriebsübergang | 91 |
| Kollektivvertrag und Betriebsübergang | 92 |
| Betriebsvereinbarungen und Betriebsübergang | 92 |
| Betriebliche Pensionszusagen und Betriebsübergang | 93 |
| Die Auflösung des Arbeitsvertrages | 94 |
| Auflösung während der Probezeit | 94 |
| Zeitablauf | 95 |
| Kettenarbeitsverträge | 96 |
| Auflösung im beiderseitigen Einvernehmen | 96 |
| Kündigung | 98 |
| Kündigung der Angestellten | 99 |
| Kündigung der Arbeiter | 100 |
| Freizeit während der Kündigungsfrist („Postensuchtage“) | 100 |
| Vorzeitige Auflösung | 101 |
| Wann kann ein Angestellter entlassen werden? | 102 |
| Wann kann ein Arbeiter entlassen werden? | 103 |
| Austritt | 104 |
| Wann ist der Angestellte zum Austritt berechtigt? | 104 |
| Wann ist der Arbeiter zum Austritt berechtigt? | 104 |
| Beendigung von Arbeitsverhältnissen in der Insolvenz | 105 |
| Konkursverfahren oder Sanierungsverfahren ohne Eigenverwaltung | 105 |
| Sanierungsverfahren mit Eigenverwaltung | 106 |
| Konkursabweisung | 106 |
| Tod des Arbeitnehmers | 106 |

| | |
|--|------------|
| Anfechtung von Beendigungserklärungen | 107 |
| Anfechtung von Kündigungen/Entlassungen gem. § 105f ArbVG | 107 |
| Vorverfahren – Information des Betriebsrats | 107 |
| Wirkung der Stellungnahme des Betriebsrates | 108 |
| Motivkündigung | 109 |
| Sozial ungerechtfertigte Kündigung | 109 |
| Fristenlauf und Fristenberechnung | 111 |
| Wiedereinsetzung in den vorigen Stand | 112 |
| Rechtsfolgen | 112 |
| Anfechtung von Entlassungen | 113 |
| Sonstige Anfechtung | 114 |
| Anfechtung wegen Diskriminierung | 115 |
| Wie ist vorzugehen? | 118 |
| Besonderer Kündigungs-/Entlassungsschutz: | 120 |
| | |
| Abfertigung Neu | 121 |
| Für wen und ab wann gilt die „Abfertigung neu“? | 122 |
| Wie kann für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse das neue Abfertigungsmodell zur Anwendung gebracht werden? | 123 |
| Wann wird die Abfertigung ausbezahlt? | 124 |
| Wann muss der Arbeitnehmer seine Verfügung über die Abfertigung bekannt geben? | 126 |
| Wann ist die Abfertigung zur Auszahlung fällig? | 126 |
| Wer zahlt die Abfertigung? | 126 |
| Ab wann hat der Arbeitgeber die Beiträge zu bezahlen? | 126 |
| Für welche entgeltfreien Zeiten sind Beiträge zu zahlen? | 127 |
| Kann sich jeder Arbeitnehmer seine eigene betriebliche Vorsorgekasse aussuchen? | 127 |
| Wie erfolgt die Auswahl der betrieblichen Vorsorgekasse? | 127 |
| Gibt es bei Arbeitgeberwechsel eine neue betriebliche Vorsorgekasse? | 128 |
| Wie hoch wird die gesetzliche Abfertigung neu versteuert? | 129 |
| Wie erhält der Arbeitnehmer Informationen über seinen Kontostand? | 129 |
| Wie hoch sind die Verwaltungskosten? | 130 |
| Was passiert bei Tod des Arbeitnehmers? | 130 |
| Wann muss der Arbeitnehmer seine Verfügung über die Abfertigung bekannt geben? | 131 |

| | |
|---|-----|
| Können Abfertigungsanwartschaften, die bei anderen BVK's liegen, an die BVK des neuen Arbeitgebers übertragen werden? | 131 |
| Kann eine Mitarbeitervorsorge-Kasse einen Arbeitgeber ablehnen? | 131 |
| Was passiert mit Besserstellungen bezüglich der Abfertigung alt in Kollektivverträgen? | 132 |
| Gilt das neue Abfertigungsrecht auch für freie Dienstnehmer? | 132 |

Die Abfertigung Alt 133

| | |
|---|-----|
| Wann gebührt die Abfertigung alt? | 133 |
| Höhe der Abfertigung | 134 |
| Berechnung der Abfertigung | 135 |
| Fälligkeit der Abfertigung | 136 |
| Abfertigung und Pensionsanspruch | 136 |
| Abfertigung alt und Elternschaft | 137 |
| Tod des Arbeitnehmers | 138 |
| Übertragung des Unternehmens (Betriebsübergang) | 138 |
| Auflösung des Unternehmens | 139 |

ANSPRÜCHE BEI DER BEENDIGUNG 140

| | |
|--|-----|
| Arbeitspapiere | 140 |
| Die Abrechnung | 143 |
| Inhalt der Abrechnung | 143 |
| Rechtzeitige Geltendmachung von Ansprüchen | 146 |
| 1. Verfall | 146 |
| 2. Verjährung | 146 |

DURCHSETZUNG VON ANSPRÜCHEN 148

| | |
|--|-----|
| Das arbeits- und sozialgerichtliche Verfahren | 148 |
| Wo ist die Klage einzubringen? | 148 |
| Worauf ist das Klagebegehren gerichtet? | 148 |
| Vertretung im ASG-Verfahren | 149 |
| Wie ist das Gericht besetzt? | 149 |
| Wie können Ansprüche bewiesen werden? (Beweismittel) | 150 |
| Vorbereitende Tagsatzung; Prozessprogramm | 150 |
| Wie wird ein Verfahren beendet? | 151 |

| | |
|--|------------|
| Berufung | 152 |
| Kosten – Verfahrenshilfe | 153 |
| Exekution | 154 |
| Rechtsschutz der Arbeiterkammer | 154 |
| ARBEITS- UND SOZIALGERICHTE IN ÖSTERREICH | 155 |

GESCHICHTE DES ARBEITSRECHTES

Historische Ausgangsposition

Die wichtigsten Normen des Privatrechts sind in Österreich durch das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB) geregelt. Der wesentliche Inhalt des ABGB entstammt dem historischen römischen Recht. Dem römischen Recht war aber ein Arbeitsrecht in unserem heutigen Sinn unbekannt, da damals im Allgemeinen Sklaven zur Arbeitsleistung herangezogen wurden. Die Sklaven wurden aber nicht als Rechtssubjekte, sondern bloß als Rechtsobjekte (Sachen) betrachtet. Aus diesem Grunde war in Rom der Arbeitsvertrag nicht von Bedeutung. Die römisch-rechtlichen Arbeitsverhältnisse waren allesamt nur schuldrechtliche Austauschverhältnisse ohne personalbezogene Komponenten. Der Sozialgedanke war dem römischen Recht fremd.

Mit Recht wird nun die Frage auftreten, wodurch dieses römische Recht in unseren Rechtsbereich gelangt ist. In unserem Gebiet war ursprünglich das deutsche (germanische) Recht vorherrschend. Dieses Recht war aber sehr einfach und unflexibel. Es hat vorwiegend zur Lösung einfacher Rechtsfragen gedient und wurde von dem persönlichen Treueprinzip des Gefolgschaftsverhältnisses getragen. Mit einer sich langsam entwickelnden Wirtschaft wurden diesem einfachen und unflexiblen Recht Grenzen gesetzt. Ein modernes Recht wurde benötigt. Kaiser Maximilian I. rezipierte (freiwillige Aufnahme eines fremden Rechtes) schließlich 1495 dieses römische Recht in das deutsche Reich. Es galten wohl in erster Linie weiterhin die ursprünglichen deutschrechtlichen Normen, aber bei Fehlen von Bestimmungen konnte man dann auf die römisch-rechtlichen Normen greifen.

Diese allgemeine Entwicklung brachte aber im Wesentlichen weiterhin keine Regelung des Arbeitsrechtes mit sich, da auch im deutschen Rechtsbereich der Arbeitsvertrag nur eine geringe Rolle spielte. Es wurde wohl der freie Arbeitsvertrag im Mittelalter schon in den Grundherrschaften auch mit persönlich unfreien Arbeitern geschlossen. Diese hatten das Recht, sich im Rahmen ihrer freien Zeit zu verdingen. Der Arbeitsvertrag enthielt die aus dem germanischen Recht entstandenen personalen Elemente: die Treuepflicht des Arbeitnehmers einerseits und die Schutzpflicht (Fürsorgepflicht), aber auch Strafgewalt des Arbeitgebers andererseits. Im heutigen Arbeitsvertrag findet sich sowohl der Gedanke

des rein schuldrechtlichen Austauschverhältnisses als auch der Gedanke personaler Gemeinschaft. Er hat damit sowohl römisch-rechtliche als auch deutsch-rechtliche Wurzeln.

Das Entstehen und die Entwicklung des modernen Arbeitsrechtes war mit dem Aufkommen des arbeitsteiligen Produktionsprozesses im Bereich der Wirtschaft auf das Engste verknüpft. Die Zeit der ersten industriellen Revolution (Wende des 18. zum 19. Jahrhundert) war durch massenhafte Personalabbaumaßnahmen der Arbeitgeber gekennzeichnet. Dies führte zu einer verheerenden Arbeitslosigkeit und damit zu einer rasch zunehmenden wirtschaftlichen und sozialen Verelendung der Arbeiterschaft. Die politische Strömung der damaligen Zeit, der Liberalismus, vertrat die formale (Rechts-)Gleichheit aller Bürger, ohne auf die wirtschaftliche Abhängigkeit Rücksicht zu nehmen. Durch die angespannte wirtschaftliche und soziale Situation der Arbeiterschaft wurde die Situation noch zusätzlich verschärft. Die unmittelbare Rechtsgrundlage für einen zweiseitigen Vertrag und somit für den Arbeitsvertrag stellte seit dem Jahre 1812 das ABGB dar. Da durch dieses Gesetz – im liberalistischen Sinn – der Abschluss und auch der Inhalt des Arbeitsvertrages im Wesentlichen dem freien Spiel der Kräfte der Vertragsparteien überlassen blieb, wirkte sich insbesondere die wirtschaftliche Überlegenheit der Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern dahin aus, dass die Arbeitsbedingungen einseitig von den Arbeitgebern und vorwiegend nach dem jeweiligen Belieben derselben bestimmt wurden. Soziale und davon genährt, politische Spannungen blieben nicht aus. Alle Versuche zur Änderung dieser die Arbeiterschaft diskriminierenden sozialökonomischen Verhältnisse wurden jedoch vom absolutistisch regierten monarchischen Staat unterdrückt und niedergeschlagen.

Entwicklungsperiode 1842–1945

Das erste Eingreifen des Staates in den nach den Regeln des wirtschaftlichen Liberalismus bzw. des sog. „Laissezfaire-Prinzips“ (die von staatlichen Eingriffen freie Wirtschaft entwickelt sich am besten) ablaufenden Arbeits- und Wirtschaftsprozess erfolgte in Österreich im Jahre 1842. Mit dem 1842 erlassenen österreichischen Hofkanzleidekret wurde die Fabrikarbeit von Kindern unter neun Jahren verboten und die Arbeitszeit für Kinder bis zu 12 Jahren mit 10 und für Jugendliche bis zu 16 Jahren mit 12 Stunden bei gleichzeitigem Verbot der Nachtarbeit begrenzt.

Ausschlaggebend für die Erlassung dieses Gesetzes waren allerdings in erster Linie wehrpolitische und weniger sozialpolitische Gesichtspunkte, da bedingt durch die gesundheitsschädliche Kinderarbeit in weiterer Folge dann die Männer, welche ins wehrfähige Alter kamen, einer Tauglichkeitsprüfung immer weniger entsprachen. Immerhin war dieses Gesetz aber dennoch ein erster Schritt in der Entwicklung zu einem modernen österreichischen Arbeitsrecht. Weitere arbeitsrechtliche Vorschriften folgten schrittweise.

1859 Gewerbeordnung

(wichtige arbeitsrechtliche Bestimmungen wurden bis heute übernommen)

1870 Koalitionsgesetz

Die Arbeitnehmer begannen sich in Koalitionen zusammenzuschließen, um durch solidarisches Auftreten und gemeinsames Vorgehen einerseits die wirtschaftliche Machtüberlegenheit der Arbeitgeber auszugleichen, andererseits um durch Bildung von Unterstützungskassen in Not geratene Arbeitnehmer und deren Angehörige zu unterstützen.

Auch von den Koalitionen organisierte und getragene Arbeitskämpfe traten in steigender Zahl auf. Der Staat sah sich in der Folge genötigt, die im allgemeinen Strafgesetz von 1852 für die Vereinbarung und Durchführung von Arbeitskämpfen vorgesehenen Strafbestimmungen aufzuheben. Die Beseitigung dieser Strafvorschriften erfolgte im Jahre 1870 durch das Koalitionsgesetz, dessen Bestimmungen noch heute zu den Grundlagen unseres Arbeitskämpfrechtes zählen.

1883 Gesetz über die Bestellung von Gewerbeinspektoren

1885 Gewerberechtsnovelle

Mit der Gewerberechtsnovelle 1885 wurde für industrielle Betriebe ein elfstündiger Arbeitstag neben dem Verbot der Kinderarbeit und der Nachtarbeit für Jugendliche und Frauen festgelegt.

1895 Sonntagsruhegesetz

1896 Einrichtung von Gewerbegerichten als Sondergerichte I. Instanz

1910 Handelsgesetz (Vorläufer des Angestelltengesetzes)

1916 III. Teilnovelle zum Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB)

Die III. Teilnovelle zum ABGB, eingeführt unter dem Druck der Kriegsereignisse und dem Drängen der Arbeiterbewegung durch eine Notverordnung des Grafen Stürgkh, stellte für die damalige Zeit eine bemerkenswerte und fortschrittliche Teilkodifikation des Arbeitsrechts dar, die bis zum heutigen Tage aktuell ist.

Eine Welle sozialpolitischer Gesetze wurde nach der Gründung der Ersten Republik in der sogenannten „Hanuschära“ in Kraft gesetzt. Man kann von einer ersten Blüte der österreichischen Sozialgesetzgebung sprechen.

1918 Gesetz über die Kinderarbeit

1919 Betriebsrätegesetz, Achtstundentagesgesetz, Arbeiterurlausgesetz

1920 Kollektivvertragsgesetz, Arbeiterkammergesetz, Journalistengesetz

1921 Angestelltengesetz, Gewerbeinspektionsgesetz, Schauspielergesetz

Während dieser Epoche wurden vom Staat faktische Tatsachen durch Rechtsvorschriften anerkannt, die bisher von der Rechtsordnung ignoriert wurden. Der Staat griff auch in die bisher fast unbegrenzte Vertragsfreiheit ein, indem er Schutzgesetze für die Arbeitnehmer erließ. Vor allem durch das Angestelltengesetz wurde eine rechtliche Teilung der Arbeitnehmerschaft bewirkt.

1930 Antiterrorgesetz (Schutz der Arbeits- und Versammlungsfreiheit).

1939 bis 1945 brachte keine sozialpolitischen Errungenschaften.

Entwicklungsperiode 1945 bis Gegenwart

Ab Beginn der 2. Republik setzte ein erneuter Aufschwung unserer Sozialpolitik und Sozialgesetzgebung ein. Der ganz überwiegende Teil der heute geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften stammt aus dieser Epoche. Aus der Vielzahl der Gesetze während dieser Hoch-Zeit und Blüte der Sozialgesetzgebung seien folgende hervorgehoben:

1956 Arbeitsplatzsicherungsgesetz

1959 Arbeiterurlaubsgesetz

1961 Heimarbeitsgesetz

1962 Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz

1965 Dienstnehmerhaftpflichtgesetz

1969 Arbeitszeitgesetz, Invalideneinstellungsgesetz

1972 Arbeitnehmerschutzgesetz, Bauarbeiter-Urlaubsgesetz

1975 Arbeitsverfassungsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz, Ausländer-Beschäftigungsgesetz

1978 Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, Gesetz über die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Pflegefreistellung

1979 Hausbesorgergesetz

1979 Arbeiterabfertigungsgesetz

1981 Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz

1983 Arbeitsruhegesetz

1987 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz

1988 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

- 1989 Elternkarenzurlaubsgesetz**
- 1990 Mutterschutzgesetz-Novelle (2. Karenzurlaubsjahr), Betriebspensionsgesetz**
- 1991 Neuregelung der Lohn-(Gehalts-)Exekution**
- 1992 Nachtschwerarbeitsgesetz-Novelle**
- 1993 Arbeitsrechtliches Begleitgesetz, Arbeitsinspektionsgesetz, Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz**
- 1994 Arbeitszeitgesetz-Novelle, Neuregelung des Arbeitnehmerschutzes, Arbeitsmarktservice-Begleitgesetz, Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz**
- 1997 Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz, Novelle zum Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz, Insolvenzrechtsänderungsgesetz, Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz, Frauen-Nachtarbeitsrecht.**
- 1999 Novelle zum Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, Novelle zum Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetz**
- 2000 Arbeitsrechtsänderungsgesetz (ARÄG), Sozialrechtsänderungsgesetze (SRÄG), Kinderbetreuungsgeld**
- 2001 1. u. 2. Euro-Justiz-Begleitgesetz (Änderung der Lohn-/Gehaltsexekution)**
- 2002 Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz (Abfertigung neu), Familienhospizkarenz (AVRAG)**
- 2003 Exekutionsordnungsnovelle (Pfändung der Abfertigung neu)**

- 2004 Novellierung des MSchG und VKG – Einführung des Rechtes auf Elternteilzeit (ab 1. 7. 2004)
Gleichbehandlungsgesetz – Schutz vor Diskriminierung in der Arbeitswelt aufgrund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung oder der sexuellen Orientierung (ab 1. 7. 2004; Umsetzung der RL 2000/78/EG)**
- 2005 Novellierung des BEinstG – Schutz vor Diskriminierung aufgrund einer Behinderung (ab 1. 1. 2006)**
- 2007 Novellierung des Arbeitszeitgesetzes (vor allem Erweiterung der KV-Kompetenzen sowie Zuschlag für Mehrstunden) – ab 1. 1. 2008**
- 2008 Novellierung des BMSVG (vormals BMVG) – Einbeziehung vor allem der freien Dienstnehmer in den Geltungsbereich
Novellierung des AKG – AK-Zugehörigkeit der freien Dienstnehmer ab 1. 1. 2008**
- 2008 KBGG – Flexibilisierung der Inanspruchnahme des KBG
BEinStG/GIBG – Wahlrecht zwischen Anfechtung und Schadenersatz bei diskriminierender Beendigung**
- 2009 Novellierung des KBGG (Einführung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes per 1. 1. 2010)**
- 2010 IRÄG (Insolvenzrechtsänderungsgesetz; Schaffung eines einheitlichen Insolvenzverfahrens)**
- 2011 Novellierung des GlbG (Einkommenstransparenz)**
- 2013 UrlG - Erweiterung des Pflegefreistellungsanspruches (insbesondere Berücksichtigung der Situation von Patchwork-Familien)**

ARBEITSVERTRAG UND ÄHNLICHE VERTRAGSTYPEN

Der Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag regelt die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer und Arbeitgeber, soweit durch Gesetz oder Kollektivvertrag diese Rechte nicht zwingend festgelegt sind. Aus diesem Grunde sollte jeder Arbeitnehmer, bevor er einen Arbeitsvertrag abschließt, über die wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen, die Grundlage des Arbeitsvertrages sind, informiert sein.

Der Arbeitsvertrag ist ein zweiseitiger Vertrag

Von einem Arbeitsvertrag spricht man dann, wenn sich jemand zu einer Arbeitsleistung für einen anderen verpflichtet. Derjenige, der sich zur Arbeitsleistung verpflichtet, ist der Arbeitnehmer, sein Vertragspartner ist der Arbeitgeber. Der wesentliche Inhalt des Arbeitsvertrages ist für den Arbeitnehmer die Erbringung der Arbeitsleistung und für den Arbeitgeber die Bezahlung des Entgelts (Lohn, Gehalt). Der Arbeitsvertrag kommt durch Willensübereinstimmung zustande. Er ist **zweiseitig verbindlich**, da für jeden Vertragspartner Berechtigungen und Verpflichtungen entstehen.

Form des Arbeitsvertrages

Der Abschluss des Arbeitsvertrages ist normalerweise an keine Formvorschrift gebunden. Aus diesem Grunde kann er nicht nur **schriftlich**, sondern auch **mündlich** oder sogar durch „**schlüssige Handlung**“ (§ 863 ABGB) zustande kommen; letzteres zum Beispiel einfach dadurch, dass jemand Arbeitsleistungen für einen anderen erbringt und dieser die Leistungen annimmt.

Schriftliche Arbeitsverträge werden in der Praxis vom Arbeitgeber formuliert und dem Arbeitnehmer zur Unterschrift vorgelegt. Aus diesem Grunde ist es unbedingt notwendig, den Vertrag vor der Unterschriftsleistung genau durchzulesen. Sind einzelne Bestimmungen für den Arbeitnehmer unklar, so besteht die Möglichkeit, sich diesbezüglich telefonisch oder persönlich bei der Arbeiterkammer oder Gewerkschaft beraten zu lassen.

Merkmale des Arbeitsvertrages

- Persönliche Abhängigkeit (Weisungsrecht des Arbeitgebers)
- Wirtschaftliche Abhängigkeit
- Dauerschuldverhältnis
- Arbeitsleistung auf Zeit, nicht für einen bestimmten Erfolg
- Persönliche Arbeitspflicht
- Arbeit mit Arbeitsmitteln, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellt
- Eingliederung in die Organisation des Betriebes
- Erfolg kommt dem Arbeitgeber zugute aber auch das Risiko trifft den Arbeitgeber (z. B. wenn ein Produkt nicht verkauft wird oder fehlerhaft ist).

ACHTUNG!

Nicht alle der genannten Bedingungen müssen in jedem Fall erfüllt werden. Es kommt darauf an, ob diese Merkmale überwiegen!

Da das Gesetz viele Ansprüche der Arbeitnehmer von vornherein zwingend festlegt, ist in vielen Fällen die freie Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eingeschränkt. Das bedeutet, dass eine vertragliche Vereinbarung in diesen Fällen nur gültig ist, wenn sie günstiger als das Gesetz ist. Auch kollektivvertragliche Ansprüche sind grundsätzlich zwingend. Weiters können in Betrieben, in denen Betriebsräte errichtet sind, Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, die ebenfalls zwingende Regelungen beinhalten können.

Vereinbart kann somit im Arbeitsvertrag nur all das werden, was entweder durch Gesetz, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung nicht zwingend vorgeschrieben ist oder für den Arbeitnehmer günstiger ist.

Beispiele von einzelnen Vertragspunkten:

Rechtswidrig

- Vereinbarung einer Probezeit, die über das gesetzliche oder kollektivvertragliche Ausmaß hinausgeht (eine über das gesetzliche/kollektivvertragliche Ausmaß hinausgehende Probezeit gilt gem. Judikatur in der Regel als befristetes Arbeitsverhältnis)
- Vereinbarung mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse hintereinander, ohne sachliche Begründung (Kettenarbeitsvertrag);

- Vereinbarung einer unterkollektivvertraglichen Bezahlung;
- Vereinbarung eines geringeren Urlaubsausmaßes als 30 Werktage (5 Wochen);
- Abgeltung von Überstunden 1:1 (bei Geltung des Arbeitszeitgesetzes).

Unvorteilhaft aber zulässig:

- Jederzeitige Versetzbarkeit sowohl hinsichtlich der Arbeitsverwendung als auch des Arbeitsortes;
- Erweiterung der Kündigungsmöglichkeiten (bei Angestellten) vom Quartalsende zu jedem 15. oder Letzten eines Kalendermonats
- Vereinbarung eines befristeten Arbeitsverhältnisses (Endigung durch Zeitablauf), da damit die Kündigungs- und die Mutterschutzbestimmungen umgangen werden;
- Vereinbarung einer Konkurrenzklause; das ist die Verpflichtung, bis zu einem Jahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht im Geschäftszweig des Arbeitgebers tätig zu sein;
- Vereinbarung einer Konventionalstrafe;
- Vereinbarung einer Rückzahlungspflicht von Ausbildungskosten;

Information vor Unterschriftsleistung ist wichtig!

Viele Arbeitnehmer unterschreiben Arbeitsverträge häufig zu leichtfertig. Nachher kommt sehr oft ein böses Erwachen und es gehen manche Ansprüche verloren, die ohne entsprechende Vereinbarung möglicherweise durchgesetzt hätten werden können.

Wird ein schriftlicher Arbeitsvertrag während der Probezeit vorgelegt, der sehr viele Einschränkungen enthält, so muss überlegt werden, ob es sinnvoll ist, diesen in Kauf zu nehmen oder den Arbeitsvertrag nicht zu unterschreiben und somit das Risiko einzugehen, dass das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst wird.

Ähnliche Vertragstypen

Werkvertrag (WV)

Ein Werkvertrag ist ein entgeltlicher Vertrag, in dem sich jemand (Werkunternehmer) zur Herstellung eines Werkes für einen anderen (=Werkbesteller) verpflichtet.

Merkmale eines Werkvertrages:

- der WV ist auf Erfolg (Herstellung des Werkes) ausgerichtet (Ziel-schuldverhältnis)
- keine persönliche Arbeitspflicht
- der Werkunternehmer verwendet eigene Arbeitsmittel
- der Werkunternehmer ist nicht in die Organisation des Bestellers eingegliedert
- der Werkunternehmer ist weder persönlich noch wirtschaftlich vom Werkbesteller abhängig.

BEISPIEL:

Wenn sich jemand bei einem Schneidermeister einen Anzug nähen lässt, entsteht zwischen dem Schneidermeister und dem Besteller ein Werkvertrag. Zwischen dem Gesellen, der den Anzug tatsächlich näht und dem Schneidermeister besteht aber ein Arbeitsvertrag.

Freier Dienstvertrag

Es verpflichtet sich jemand zu Leistungen (nicht zur Erbringung eines bestimmten Erfolges), wobei weder die Merkmale des Arbeitsvertrages noch die des Werkvertrages voll ausgeprägt sind. Im Unterschied zum Arbeitsvertrag gibt es keine oder nur eine sehr geringe persönliche Abhängigkeit des freien Dienstnehmers.

Merkmale des freien Dienstvertrages:

- Verpflichtung zu einer Dienstleistung ohne Erfolgsgarantie
- keine oder nur schwach ausgeprägte Weisungsgebundenheit und persönliche Abhängigkeit
- ist nicht in die Organisation des Auftraggebers eingegliedert
- hat in der Regel die Möglichkeit sich vertreten zu lassen

BEISPIEL:

Konsulenten, freie journalistische Mitarbeiter, Lehrende in der Erwachsenenbildung

Volontariat

Als typischer Volontär kann nur derjenige bezeichnet werden, der in einem Betrieb mit Erlaubnis des Betriebsinhabers die Einrichtungen kennen lernen darf und sich dabei auch gewisse Fertigkeiten aneignen will. Es besteht keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung und kein Entgeltanspruch.

Pflichtpraktikum (Ferialpraktikum)

Pflichtpraktikanten sind Schülerinnen und Schüler von berufsbildenden Schulen, die auf Grund der schulrechtlichen Vorschriften während der Ferien in einem Betrieb einer bestimmten Branche arbeiten müssen, um diese Tätigkeit als Ergänzung für ihre schulische Ausbildung verwenden zu können. Um diese praktische Ausbildung zu erreichen, werden die Auszubildenden in den Betrieben beschäftigt (Ausbildungsverhältnis).

Ferialarbeitnehmer

Ferialarbeitnehmer sind Schüler oder Studenten, die während der Ferien eine Arbeit annehmen und während der Beschäftigungszeit im Betrieb an die betriebliche Arbeitszeit gebunden, den Weisungen des Betriebsinhabers unterworfen, in den Arbeitsprozess einbezogen und damit in den Betrieb eingegliedert sind. Daher sind sie als Arbeitnehmer zu qualifizieren.

MERKE!

Ob ein Arbeitsvertrag oder eine andere Vertragsform (Pflichtpraktikum, freier Dienstvertrag,...) vorliegt, bestimmt sich danach, welche Merkmale in der Praxis überwiegen und nicht nach der jeweiligen Bezeichnung des Vertrages.

Arbeitnehmergruppen

Angestellte

sind Arbeitnehmer, die bei bestimmten Gruppen von Arbeitgebern kaufmännische Dienste, Kanzleidienste oder so genannte „höhere nicht kaufmännische Dienste“ leisten. Die wesentlichen arbeitsrechtlichen Vorschriften sind im Angestelltengesetz und den einschlägigen Kollektivverträgen enthalten.

Arbeiter

sind Arbeitnehmer, die nicht dem Angestelltengesetz unterliegen und bei Privatpersonen (auch bei juristischen Personen) beschäftigt sind. Sie unterliegen arbeitsrechtlich vorwiegend den einschlägigen Branchenkollektivverträgen, daneben gelten die arbeitsrechtlichen Vorschriften des ABGB, der Gewerbeordnung und der diversen Spezialgesetze (Urlaubsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz usw.).

Lehrlinge

sind Personen, die auf Grund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines in der Berufsliste angeführten Lehrberufes bei einem Lehrberechtigten fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet werden. Für sie gilt das Berufsausbildungsgesetz und der jeweilige Kollektivvertrag.

Beamte

sind Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis zu Bund, Land oder zu einer Gemeinde stehen. Für ihr Beschäftigungsverhältnis gilt das Beamtendienstrecht sowie das allgemeine Verwaltungsrecht.

Vertragsbedienstete

sind Arbeitnehmer, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zum Bund, Land oder zu einer Gemeinde stehen. Für ihr Arbeitsverhältnis gilt das Vertragsbedienstetengesetz.

Land- und Forstarbeiter

Für sie gelten in erster Linie die Bestimmungen des Landarbeitsgesetzes als Grundsatzgesetz und die bundesländerweise erlassenen Landarbeitsordnungen.

Hausgehilfen (Hausangestellte)

Ihr berufsspezifisches Arbeitsrecht ist im Wesentlichen im Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz sowie im Mindestlohntarif geregelt.

Hausbesorger

Das Hausbesorgergesetz gilt für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. 7. 2000 begonnen haben. Weiters gelten für Hausbesorger die Entgeltverordnung, der Mindestlohntarif für Hausbesorger bzw. der Mindestlohntarif für HausbetreuerInnen.

Für Personen, die ab dem 1. 7. 2000 im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses mit der Betreuung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften beauftragt sind, gelten die Sonderregelungen des Hausbesorgergesetzes nicht mehr. Sie sind „normale“ Arbeitnehmer, für die das Urlaubsgesetz, das Entgeltfortzahlungsgesetz, usw. zur Anwendung kommen. Für sie gilt der Mindestlohntarif für die HausbetreuerInnen bzw. für LiegenschaftsbetreuerInnen.

Heimarbeiter

Sind Personen, die zu Hause im Auftrag und für Rechnung von anderen mit der Herstellung, Be- und Verarbeitung oder Verpackung von Waren beschäftigt sind. Sie unterliegen dem Heimarbeitergesetz.

Der Dienstzettel

Der Dienstzettel ist eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Er dient der Beweissicherung. Mit dem In-Kraft-Treten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) ab 1. 1. 1994 muss jedes Arbeitsverhältnis, das neu abgeschlossen wird, mittels schriftlicher Aufzeichnung über den Inhalt des Arbeitsvertrages (Dienstzettel) abgesichert werden. Für bereits vor diesem Zeitpunkt bestehende Arbeitsverhältnisse ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen innerhalb einer Zweimonatsfrist (ab Geltendmachung) ein Dienstzettel auszustellen, soweit nicht ein bereits ausgestellter Dienstzettel oder schriftlicher Arbeitsvertrag alle nach dieser Bestimmung erforderlichen Angaben enthält.

Inhalt des Dienstzettels

Der Dienstzettel hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers,
2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers,
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverhältnisse) das Ende des Arbeitsverhältnisses (der Befristung),
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin,
6. gewöhnlicher Arbeits-(Einsatz-)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits-(Einsatz-)orte,
7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,

9. Anfangsbezug (Grundgehalt, -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie z. B. Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubs,
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers, sofern es sich nicht um Arbeitsverhältnisse handelt, auf die das Hausbesorgergesetz anzuwenden ist und
12. Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, festgesetzte Lehrlingsentschädigung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen.
13. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse) des Arbeitnehmers oder für Arbeitnehmer, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz unterliegen, Name und Anschrift der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse.

Eintragungen bei Auslandsaufenthalt

Hat der Arbeitnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstzettel oder schriftliche Arbeitsvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:

1. voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
2. Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist, sofern es nicht in Euro auszuzahlen ist,
3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und
4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.

Kein Anspruch auf einen Dienstzettel

Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn

1. die Dauer des Arbeitsverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder
2. ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle oben angeführten Angaben enthält, oder
3. bei Auslandstätigkeit die oben angeführten zusätzlichen Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.

Verweis auf allgemein geltende Bestimmungen

Die Angaben des Dienstzettels bezüglich der oben angeführten Ziffern 5., 6. und 9. bis 11. sowie bei Auslandsaufenthalt der Ziffern 2. bis 4. können auch durch Verweisung auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Be-

stimmungen in Gesetzen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.

Änderung des Dienstzettels

Jede Änderung der Angaben des Dienstzettels bzw. der Ergänzungen bei Auslandsaufenthalt ist dem Arbeitnehmer unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamwerden schriftlich mitzuteilen, außer die Änderung erfolgte durch Änderung von Gesetzen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die im vorigen Absatz verwiesen wurde.

Dienstzettel-Muster

- (1) Arbeitgeber/in
-
- (2) Arbeitnehmer/in (Vor- und Zuname)
-
- wohnhaft in
-
- geboren am
- Staatsbürgerschaft
- (3) Beginn des Arbeitsverhältnisses
-
- (4) Art des Arbeitsverhältnisses (Arbeiter/Angestellter)
-
- auf unbestimmte Zeit/auf bestimmte Zeit bis zum
-
- Als Probezeit wird vereinbart
- angerechnete Vordienstzeiten
-
- a) für die Einstufung
-
-
- b) für den Urlaub
-
-
- (5) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen des
-
-
- (6) Dienort
-
- (7) eingestuft in

- (8) Art der Beschäftigung
-
- (9) Gehalt/Lohn €
- Zulagen:
- a) kollektivvertragliche
-
- b) freiwillige
- Sonderzahlungen
- sonstiges
-
- Die Gehalts-/Lohnauszahlung erfolgt
- (10) das Urlaubsausmaß beträgt Werktage
- (11) die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt
-
- (12) anzuwendender Kollektivvertrag (Satzung, Mindestlohntarif,
festgesetzte Lehrlingsentschädigung) und/oder Betriebsvereinbarung
-
-
- liegt im Betrieb auf
- (13) Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse) des Arbeit-
nehmers oder für Arbeitnehmer, die dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfer-
tigungsgesetz unterliegen, Name und Anschrift der Bauarbeiter-Urlaubs-
und Abfertigungskasse
-

Dienstzettel übernommen:

Datum:

Unterschrift des Arbeitnehmers

ARBEITSZEIT

Das Arbeitszeitgesetz (AZG) stellt einen Meilenstein in der sozialpolitischen Entwicklung für die Arbeitnehmer dar, ist doch damit auch ein historisches Ziel, die gesetzliche Verankerung des Acht-Stunden-Tages und der Vierzig-Stunden-Woche erreicht worden. Der tragende Grundsatz des Arbeitszeitrechts ist nach wie vor, den Arbeitnehmer vor gesundheitlichen Gefahren und Schäden durch übermäßige Inanspruchnahme seiner Arbeitskraft zu schützen.

Das Arbeitszeitgesetz gilt grundsätzlich für alle Beschäftigten in der Privatwirtschaft über 18 Jahre. Ausgenommen sind unter anderem leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen wurden sowie der Großteil der im öffentlichen Dienst Beschäftigten.

Die mit 1. 1. 2008 in Kraft getretene Novelle brachte insbesondere eine generelle Ermächtigung, dass Regelungen, zu denen das Arbeitszeitgesetz den Kollektivvertrag ermächtigt, auch durch Betriebsvereinbarung geregelt werden können, wenn der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt oder mangels Bestehens einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann.

Weitere wichtige Punkte der neuen Regelung sind die kollektivvertragliche Möglichkeit der Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden sowie die Einführung eines Zuschlages für Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten.

Begriffe der Arbeitszeit

- **Arbeitszeit** ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit mit Ausnahme der Ruhepausen.
- **Tagesarbeitszeit** ist die Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden, gerechnet ab Arbeitsantritt.
- **Wochenarbeitszeit** ist die Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.
- **Normalarbeitszeit** ist nach dem Gesetz eine Tagesarbeitszeit von 8 Stunden und eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden. Durch Kollektivverträge ist in vielen Branchen die Wochenarbeitszeit bereits verkürzt.

Lage der Normalarbeitszeit

Die Lage der Normalarbeitszeit und ihre Änderung muss vereinbart werden, soweit sie nicht durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung festgesetzt ist. Einseitig kann die Lage der Normalarbeitszeit vom Arbeitgeber nur unter erschwerten Bedingungen geändert werden, und zwar wenn

- objektive, sachlich gerechtfertigte Gründe vorliegen,
- die Änderung dem Arbeitnehmer mindestens 2 Wochen im Vorhinein mitgeteilt wird,
- berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers dieser Ein- teilung nicht entgegenstehen und auch
- keine Vereinbarung entgegensteht.

Ist es in unvorhersehbaren Fällen zur Verhinderung von unverhältnismä- ßigen wirtschaftlichen Nachteilen erforderlich und sind dem Arbeitgeber andere Maßnahmen nicht zumutbar, kann von der Zweiwochenfrist abge- wichen werden.

Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

Die Wochenarbeitszeit kann auch abweichend von der sonst zulässigen Tagesarbeitszeit (8 Stunden) verteilt werden.

Die wichtigsten Fälle sind:

- Die generelle Ermächtigung durch Kollektivvertrag die tägliche Nor- malarbeitszeit auf bis zu 10 Stunden auszudehnen.
- Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit von 8 Stunden auf das Höchstmaß von 9 Stunden pro Tag, um eine längere zusammenhän- gende Freizeit zu erreichen (z. B. verlängertes Wochenende durch „kurzen Freitag“)
- „Einarbeiten“ in Verbindung mit Feiertagen: Hierbei kann die aus- fallende Arbeitszeit innerhalb von 13 Wochen, die Feiertage einge- schlossen, eingearbeitet werden. Der Kollektivvertrag kann den Ein- arbeitszeitraum verlängern. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 10 Stunden, bei einer Verlängerung des Einarbeitungszeitraumes durch Kollektivvertrag 9 Stunden nicht überschreiten.

Durchrechenbare Arbeitszeit

Durch Kollektivvertrag kann bei einer täglichen Normalarbeitszeit von höchstens 9 Stunden zugelassen werden, dass in einzelnen Wochen eines **Durchrechnungszeitraumes** von bis zu einem Jahr die Normalarbeitszeit

- bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen auf höchstens 50 Stunden,
- bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden

ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraums im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

Der **Durchrechnungszeitraum** von einem Jahr kann durch Kollektivvertrag auch überschritten werden, wenn die zum Zeitausgleich erforderliche Freizeit in mehrwöchig zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

Der Kollektivvertrag kann im Zusammenhang mit durchrechenbarer Arbeitszeit eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen.

Durchrechenbare Arbeitszeit im Handel

Die wöchentliche Normalarbeitszeit von Arbeitnehmern, die im Handel beschäftigt sind, kann in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraums von 4 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Zeitraums die Normalarbeitszeit nicht überschritten wird. Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraums zulassen. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten.

„Vier-Tage-Woche“

Die Betriebsvereinbarung kann eine tägliche Normalarbeitszeit bis zu 10 Stunden zulassen, wenn die Wochenarbeitszeit regelmäßig auf 4 Tage verteilt wird. In Betrieben ohne Betriebsrat kann diese Arbeitszeitverteilung schriftlich vereinbart werden.

Schichtarbeit

Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Innerhalb des Schichtturnusses (bzw. bei durchrechenbarer Arbeitszeit innerhalb des Durchrechnungszeitraums; § 4a Abs. 1 Z 2 AZG) darf die

wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden bzw. die durch Kollektivvertrag festgelegte Normalarbeitszeit nicht überschritten werden.

Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten. In bestimmten – in § 4a Abs. 2 AZG genannten – Fällen darf die Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden.

Bei durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise kann die tägliche Normalarbeitszeit am Wochenende bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn dies durch Betriebsvereinbarung geregelt ist. Weiters kann bei durchlaufender mehrschichtiger Arbeitsweise die tägliche Normalarbeitszeit auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn dies mit einem Schichtwechsel in Verbindung steht.

Darüberhinaus kann der Kollektivvertrag bei Schichtarbeit die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden ausdehnen, wenn ein Arbeitsmediziner die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit dieser Arbeitszeitverlängerung für die betreffenden Tätigkeiten feststellt.

Weiters kann der Kollektivvertrag zulassen, dass die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen auf 56 Stunden ausgedehnt wird.

Dekadenarbeit

Der Kollektivvertrag kann für Arbeitnehmer, die auf im öffentlichen Interesse betriebenen Großbaustellen oder auf Baustellen der Wildbach- und Lawinerverbauung in Gebirgsregionen beschäftigt sind, zulassen, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit mehr als 40 Stunden beträgt, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 2 Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt die gesetzliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten.

Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft

Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung (soweit der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung ermächtigt oder für die betroffenen Arbeitnehmer kein Kollektivvertrag zur Anwendung kommt) oder durch das Arbeitsinspektorat für Betriebe, in denen kein Betriebsrat errichtet ist und kein Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, die wöchent-

liche Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden (z. B. Wächter, Portiere).

Arbeitsbereitschaft bei besonderen Erholungsmöglichkeiten

Bei überwiegender Arbeitsbereitschaft und besonderen Erholungsmöglichkeiten während der Arbeitszeit kann der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung ermächtigen, die tägliche Normalarbeitszeit dreimal pro Woche bis auf 24 Stunden zuzulassen, wenn durch ein arbeitsmedizinisches Gutachten die Unbedenklichkeit bestätigt wird. Der Kollektivvertrag und die Betriebsvereinbarungen haben die Bedingungen festzulegen, unter denen die Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit im Einzelfall zulässig ist. Innerhalb eines durch Kollektivvertrag festzusetzenden Durchrechnungszeitraums darf die wöchentliche Normalarbeitszeit durchschnittlich 60, in einzelnen Wochen 72 Stunden nicht überschreiten.

Gibt es mangels Bestehens einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite keinen Kollektivvertrag, können die genannten Regelungen durch Betriebsvereinbarungen getroffen werden.

Gleitende Arbeitszeit

Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann. Die gleitende Arbeitszeit muss durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung (sog. Gleitzeitvereinbarung) geregelt werden.

Die Gleitzeitvereinbarung hat

- die Dauer der Gleitzeitperiode,
- den Gleitzeitrahmen,
- das Höchstausmaß der Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und
- die Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit zu enthalten.

Die tägliche Normalarbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die gesetzliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind.

Am Ende der Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach der Gleitzeitvereinbarung übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden.

Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche oder kollektivvertraglich verkürzte Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet. Ausmaß, Lage und Änderung dieser Arbeitszeit sind **zu vereinbaren**, soweit sie nicht durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung festgesetzt ist.

Eine **Änderung des Ausmaßes** der regelmäßigen Arbeitszeit muss **schriftlich** erfolgen!

Eine **Änderung der Lage** der vereinbarten Arbeitszeit ist nur unter den selben Bedingungen wie für Vollzeitbeschäftigte zulässig (siehe unter „Lage der Normalarbeitszeit“).

Eine unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen kann aber im Vorhinein vereinbart werden.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind zur Mehrarbeit nur dann verpflichtet, wenn

- gesetzliche Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Arbeitsvertrag dies vorsehen,
- ein erhöhter Arbeitsaufwand vorliegt oder die Mehrarbeit zur Vornahme von Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich ist und
- berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeit nicht entgegenstehen.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden. Es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

ACHTUNG!

So ist den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern bei Bemessung der Sonderzahlungen auch die regelmäßig geleistete Mehrarbeit zu Grunde zu legen, sofern für diese nicht Zeitausgleich vereinbart wurde. Auch freiwillige Sozialleistungen sind Teilzeitbeschäftigten zumindest in jenem Verhältnis zu gewähren, das der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit im Verhältnis zur gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entspricht.

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer

Eine Geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

- entweder ein Dienstverhältnis für kürzere Zeit als einen Kalendermonat vereinbart ist UND für einen Arbeitstag im Durchschnitt ein Entgelt von höchstens € 29,70 (Wert für 2013), insgesamt jedoch höchstens € 386,80 (Wert für 2013) gebührt;
- oder ein Dienstverhältnis für mindestens einen Kalendermonat oder auf unbestimmte Zeit vereinbart ist und im Kalendermonat kein höheres Entgelt als € 386,80 (Wert für 2013) gebührt.

Geringfügig Beschäftigte sind arbeitsrechtlich wie teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer zu behandeln. Sie haben somit Anspruch auf Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Sonderzahlungen, Abfertigung usw.

Geringfügig Beschäftigte sind jedoch nicht vollversichert, sondern nur unfallversichert.

Mehrarbeit

Mehrarbeit ist jene Arbeitszeit, die zwischen einer durch Kollektivvertrag (z. B. 38,5 Stunden) oder vertraglich verkürzten (Teilzeitarbeit) und der Normalarbeitszeit des Arbeitszeitgesetzes (40 Stunden) liegt.

Entlohnung von Mehrarbeit

Für Mehrarbeitsstunden gebührt ein Zuschlag von 25%. Für die Berechnung des Zuschlages ist der Normallohn (im Sinne des Normallohnes für die Berechnung des Überstundenzuschlages) heranzuziehen.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können anstelle der Bezahlung von Mehrarbeit Abgeltung durch Zeitausgleich vereinbaren. Der Mehrarbeitszuschlag gebührt auch bei Abgeltung in Form von Zeitausgleich.

Zulässig ist auch die Vereinbarung von Zeitausgleich für die Mehrarbeitsstunden und Bezahlung des Zuschlages.

Sehen gesetzliche oder kollektivvertragliche Bestimmungen mehrere Zuschläge für Mehrarbeit vor, besteht nur Anspruch auf den höchsten.

Der gesetzliche Zuschlag von 25% gebührt nicht, wenn

- Mehrarbeitsstunden innerhalb eines Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden oder
- bei vereinbarter Gleitzeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird.

Weiters gebührt der Zuschlag von 25% gemäß Arbeitszeitgesetz für jene Anzahl von Mehrstunden nicht, die zwischen der gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden und einer durch Kollektivvertrag verkürzten Wochenarbeitszeit liegt (sog. Differenzstunden).

Sieht der Kollektivvertrag für die Differenzstunden einen Zuschlag vor, erhalten diesen auch Teilzeitbeschäftigte.

Aufgrund Judikatur des EuGH (=Europäischer Gerichtshof) ist jedoch davon auszugehen, dass die zuschlagsfreien Differenzstunden im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zur Vollarbeitszeit zu aliquotieren sind. Wenn daher in einem Unternehmen beispielsweise eine Normalarbeitszeit von 38 Stunden gilt und ein Arbeitnehmer halbtagsbeschäftigt ist (19 Stunden), so sind nicht zwei sondern nur eine Mehrarbeitsstunde pro Woche zuschlagsfrei.

BEISPIEL:

Der Kollektivvertrag setzt eine Normalarbeitszeit von 38 Stunden für Vollzeitbeschäftigte fest. Der Kollektivvertrag sieht für Mehrarbeit keinen Zuschlag vor.

Die Differenz zur gesetzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden beträgt somit 2 Stunden pro Woche (sog. Differenzstunden); diese sind nun in Bezug auf die Zuschlagsfreiheit zu aliquotieren.

Hat ein Arbeitnehmer in diesem Fall eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 19 Wochenstunden vereinbart und arbeitet in einer Woche 23 Stunden, erhält er daher für die erste geleistete Mehrstunde (=20. Stunde) keinen Zuschlag, für die restlichen 3 jedoch schon.

Sämtliche Vorschriften bzgl. des Zuschlages für Mehrarbeit sind kollektivvertragsdispositiv – das heißt, der Kollektivvertrag kann davon abweichende Regelungen vorsehen.

Überstundenarbeit

Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der gesetzlich zulässigen wöchentlichen oder täglichen Normalarbeitszeit überschritten werden (z. B. 8 Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden pro Woche).

Übertragbare Gleitzeitguthaben sowie Zeitguthaben, die in die nächste Durchrechnungsperiode übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden.

Das Arbeitszeitgesetz regelt nur die Voraussetzungen sowie den Umfang der Überstundenarbeit, begründet jedoch kein einseitiges Anordnungsrecht des Arbeitgebers auf Mehrleistung des Arbeitnehmers. Eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Leistung von Überstunden ist nur dann gegeben, wenn sich diese Verpflichtung aus dem Gesetz, Kollektivvertrag, aus einer Betriebsvereinbarung oder aus dem Einzelarbeitsvertrag ergibt.

ACHTUNG!

Arbeitnehmer dürfen zur Überstundenarbeit nur dann herangezogen werden, wenn diese nach dem Gesetz zulässig ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers nicht entgegenstehen.

Grenzen der Überstundenleistung

Bei **Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes** können 5 Überstunden wöchentlich vereinbart werden. Darüber hinaus können weitere 5 Überstunden wöchentlich (insgesamt also höchstens 10 Überstunden wöchentlich), diese jedoch nur in einem jährlichen Höchstausmaß von 60 Stunden, vereinbart werden. Kollektivverträge können ein noch höheres zulässiges Ausmaß vorsehen.

Darüberhinaus können bei Vorliegen eines **vorübergehend auftretenden besonderen Arbeitsbedarfes** zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils, zusätzliche Überstunden durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden. Und zwar dürfen in höchstens 24 Wochen pro Kalenderjahr Überstunden bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden geleistet werden. Die Tagesarbeitszeit darf 12 Stunden nicht überschreiten. Die Betriebsvereinbarung muss den kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie dem Arbeitsinspektorat übermittelt werden. Werden in 8 aufeinanderfolgenden Wochen derartige Überstunden geleistet, sind sie in den beiden folgenden Wochen unzulässig.

In betriebsratslosen Betrieben können diese Überstunden im Einzelfall schriftlich vereinbart werden, wenn eine arbeitsmedizinische Unbedenklichkeitsbescheinigung dieser zusätzlichen Überstunden vorliegt.

Bei Arbeitsbereitschaft kann die Tagesarbeitszeit grundsätzlich bis auf 13 Stunden (inkl. ÜStd.), die Wochenarbeitszeit bis auf 60 Stunden ausgedehnt werden.

Bei Einführung einer **4-Tage-Woche** kann durch Betriebsvereinbarung die Tagesarbeitszeit inklusive Überstunden auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden. In Betrieben ohne Betriebsrat ist diese Ausdehnung der Arbeitszeit auf 12 Stunden dann zulässig, wenn sie schriftlich vereinbart wird und ein Arbeitsmediziner die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit

dieser zusätzlichen Überstunden für die betreffenden Tätigkeiten feststellt.

Überstundenvergütung

Für Überstunden gebührt ein Zuschlag von 50% oder eine Abgeltung durch Zeitausgleich. **Der Überstundenzuschlag ist auch bei der Bemessung des Zeitausgleiches zu berücksichtigen.**

In vielen Kollektivverträgen sind für Nacht-, Feiertags- und Sonntagsarbeit 100%ige Zuschläge vorgesehen.

Mangels abweichender Vereinbarung (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag) sind Überstunden in Geld abzugelten.

Der Berechnung des Zuschlages ist der Normallohn zugrunde zu legen. Der Kollektivvertrag kann eine abweichende Berechnungsart vorsehen.

Zeitausgleich für Überstunden

Da Überstunden mit dem entsprechenden Zuschlag vergütet werden müssen, ist dieser Zuschlag auch bei Zeitausgleich entsprechend zu berücksichtigen. Ein Zeitausgleich für Überstunden beträgt demnach 1:1,5 oder bei 100%igen Überstundenzuschlägen 1:2. Es kann aber auch die jeweilige Grundstundenentlohnung in Zeit abgegolten und der Zuschlag in Geld ausbezahlt werden.

ACHTUNG!

Eine Vereinbarung, Überstunden nur im Verhältnis 1:1 abzugelten, ist nicht zulässig; vorenthaltene Zuschläge können unter Berücksichtigung allfälliger Verjährungs- und Verfallsbestimmungen nachgefordert werden.

Überstundenpauschale

Wurde eine Überstundenpauschale vereinbart, so soll diese Pauschale die durchschnittlich anfallenden Überstunden abdecken. Werden vom Arbeitnehmer im Durchschnitt eines längeren Zeitraumes (im Zweifel innerhalb eines Jahres) mehr Überstunden geleistet als durch die Pauschale abgedeckt sind, so sind diese zusätzlich abzugelten.

ACHTUNG!

Die Überstundenpauschale ist ein Bestandteil des Entgelts und darf vom Arbeitgeber einseitig nicht gekürzt oder aufgehoben werden, wenn die Pauschale nicht von vornherein nur auf bestimmte Zeit bzw. auf vorübergehende Arbeiten beschränkt oder der Vorbehalt eines Widerrufs ausdrücklich vereinbart wurde bzw. eine Unmöglichkeit der Leistung besteht.

Ruhepausen

Beträgt die Gesamtdauer der Arbeitszeit mehr als 6 Stunden pro Tag, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Diese Pause ist unbezahlt. Das heißt, sie wird mangels anderer Vereinbarung nicht in die Arbeitszeit eingerechnet.

Wenn es im Interesse der Arbeitnehmer gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist, können an Stelle einer halbstündigen Ruhepause 2 Pausen von je einer Viertelstunde oder 3 Pausen von je 10 Minuten gewährt werden.

Die Betriebsvereinbarung oder das Arbeitsinspektorat kann eine Verkürzung der Ruhepause auf 15 Minuten zulassen, wenn dies im Interesse der Arbeitnehmer gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist.

Sonderregelungen für Ruhepausen gibt es weiters für Schichtbetriebe, für NachtschwerarbeiterInnen und für besonders schwere bzw. durch sonstige Einflüsse für die Gesundheit belastende Arbeiten.

Kurzpausen in Schichtpausen, für Nachtschwerarbeiter, usw. gelten jedoch als Arbeitszeit.

Ruhezeiten

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Durch Kollektivvertrag kann die ununterbrochene Ruhezeit auf mindestens 8 Stunden verkürzt werden. Solche Verkürzungen der Ruhezeit sind innerhalb der nächsten 10 Kalendertage durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder

wöchentlichen Ruhezeit auszugleichen. Eine Verkürzung auf weniger als 10 Stunden ist nur zulässig, wenn der Kollektivvertrag weitere Maßnahmen zur Sicherstellung der Erholung der Arbeitnehmer vorsieht.

Bei Schichtarbeit kann die tägliche Ruhezeit einmal im Schichtturnus bei Schichtwechsel auf eine Schichtlänge, jedoch nicht weniger als 8 Stunden verkürzt werden, wenn eine andere tägliche Ruhezeit innerhalb des Schichtturnusses entsprechend verlängert wird.

Sonderbestimmungen

Abweichende Sonderregelungen bzgl. Arbeitszeiten und Ruhezeiten gibt es für Lenker von Kraftfahrzeugen, Verkehrsbedienstete, Arbeitnehmer in Krankenanstalten, Apotheken und für außergewöhnliche Fälle, wie Abwendung von unmittelbarer Gefahr, Notstand, Betriebsstörung und ähnliches.

ACHTUNG!

Ausnahmen können durch Verordnung oder Bewilligung des Arbeitsinspektorates erfolgen.

Abgeltung von Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Besteht im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Guthaben des Arbeitnehmers an Normalarbeitszeit oder Überstunden, für das Zeitausgleich gebührt, ist das Guthaben abzugelten.

Für Guthaben an Normalarbeitszeit gebührt in diesem Fall ein Zuschlag von 50%.

Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund austritt.

ACHTUNG:

Der Kollektivvertrag kann statt der Abgeltung eine Verlängerung der Kündigungsfrist im Ausmaß des bestehenden Zeitguthabens vorsehen.

Abbau von Zeitguthaben im aufrechten Arbeitsverhältnis

1. Abbau von Normalarbeitszeit

Wird bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit mit einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 26 Wochen der Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben nicht im Vorhinein festgelegt und besteht

- bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen nach Ablauf des halben Durchrechnungszeitraumes bzw.
- bei einem längeren Durchrechnungszeitraum nach Ablauf von 26 Wochen

ein Zeitguthaben, ist der Ausgleichszeitpunkt binnen vier Wochen festzulegen oder der Ausgleich binnen 13 Wochen zu gewähren.

Wird der Ausgleichszeitpunkt nicht festgelegt bzw. gewährt, kann der Arbeitnehmer den Zeitpunkt des Ausgleichs mit einer vierwöchigen Vorankündigungsfrist selbst bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegenstehen.

Anstelle des Zeitausgleichs kann der Arbeitnehmer eine Abgeltung in Geld verlangen.

Der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung können abweichende Regelungen treffen.

2. Abbau von Überstundenarbeit

Die Regelungen für den Abbau von Zeitguthaben, das durch Überstundenleistung entsteht und für welches nicht im Vorhinein der Zeitpunkt des Ausgleichs vereinbart war, unterscheiden:

- Zeitausgleich für Zeitguthaben aus Überstunden, die bei durchrechenbarer oder gleitender Arbeitszeit entstehen, ist binnen 6 Monaten nach Ende des Durchrechnungszeitraumes bzw. der Gleitzeitperiode zu gewähren.
- Zeitausgleich für Zeitguthaben aus sonstigen in einem Kalendermonat geleistete Überstunden ist binnen 6 Monaten ab Ende des Kalendermonats zu gewähren.

Der Kollektivvertrag kann davon abweichende Regelungen treffen.

Wird der Zeitausgleich für Überstunden nicht binnen der genannten Fristen gewährt, kann der Arbeitnehmer den Zeitpunkt des Ausgleichs mit einer vierwöchigen Vorankündigungsfrist selbst bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegenstehen.

Anstelle des Zeitausgleichs kann der Arbeitnehmer eine Abgeltung in Geld verlangen.

WICHTIG:

Gemäß Arbeitszeitgesetz werden Verfallsfristen gehemmt, wenn wegen Fehlens von Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden (der Arbeitgeber ist zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen verpflichtet) die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar ist!

Rufbereitschaft

Können ArbeitnehmerInnen ihren Aufenthaltsort selbst wählen, müssen jedoch für allfällige Arbeitseinsätze jederzeit erreichbar sein, liegt Rufbereitschaft vor.

Rufbereitschaft **außerhalb der Arbeitszeit** darf nur an 10 Tagen pro Monat vereinbart werden.

Der Kollektivvertrag kann zulassen, dass Rufbereitschaft innerhalb eines Zeitraums von 3 Monaten an 30 Tagen vereinbart werden darf.

Weiters darf Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit nur während zwei wöchentlichen Ruhezeiten pro Monat vereinbart werden.

Leistet der Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft Arbeiten, kann

- die Tagesarbeitszeit bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb von zwei Wochen ein entsprechender Ausgleich erfolgt und
- die tägliche Ruhezeit unterbrochen werden, wenn innerhalb von zwei Wochen eine andere tägliche Ruhezeit um vier Stunden verlängert wird. Ein Teil der Ruhezeit muss mindestens 8 Stunden betragen.

Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit. Wurde kein Entgelt für die Rufbereitschaft vereinbart, besteht Anspruch auf das ortsübliche Entgelt. Dieses kann geringer sein als das Entgelt für die Arbeitszeit. Manche Kollektivverträge enthalten Entgeltregelungen für die Rufbereitschaft.

Sieht der Kollektivvertrag keine diesbezügliche Entgeltregelung vor, sollten ArbeitnehmerInnen die Höhe der Bezahlung schriftlich vereinbaren.

Reisezeit

Reisezeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers vorübergehend seinen Dienstort (Arbeitsstätte) verlässt, um an einem anderen Ort seine Arbeitsleistung zu erbringen, soweit während der Reisebewegung keine Arbeitsleistung zu erbringen war.

Grundsätzlich ist Reisezeit auch Arbeitszeit. Aktive Reisezeit, in der eine Arbeitsleistung erbracht wird (z. B. Lenken eines KFZ) ist entgeltspflichtige Arbeitszeit.

Bei geringer Intensität der Inanspruchnahme eines Arbeitnehmers während der Reisezeit (= passive Reisezeit; z. B. Reisen im Schlafwagen) kann jedoch eine geringere Entlohnung vereinbart werden.

Oft enthalten Kollektivverträge Regelungen über die Bezahlung von Reisezeiten.

Wenn der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers vorübergehend seinen Dienstort (Arbeitsstätte) verlässt, um an anderen Orten seine Arbeitsleistung zu erbringen, ist eine Reisebewegung während der Wochenend- und Feiertagsruhe zulässig, wenn dies zur Erreichung des Reiseziels notwendig oder im Interesse des Arbeitnehmers gelegen ist.

Durch Reisezeiten können die Höchstgrenzen der Arbeitszeit überschritten werden.

Wenn während der Reisezeit

- ausreichende Erholungsmöglichkeiten bestehen, kann die tägliche Ruhezeit verkürzt werden. Kollektivverträge können festlegen, unter welchen Voraussetzungen ausreichende Erholungsmöglichkeiten bestehen;
- keine ausreichenden Erholungsmöglichkeiten bestehen, kann die tägliche Ruhezeit durch Kollektivvertrag höchstens auf 8 Stunden verkürzt werden. Ergibt sich dadurch am nächsten Arbeitstag ein späterer Arbeitsbeginn als vereinbart, ist die Zeit zwischen dem vereinbarten und dem tatsächlichen Arbeitsbeginn auf die Arbeitszeit anzurechnen.

Verkürzungen der täglichen Ruhezeit sind nur zweimal pro Kalenderwoche zulässig.

ARBEITSRUHE UND FEIERTAGSRUHE

Nach dem Arbeitsruhegesetz hat die Arbeit an Wochenenden und Feiertagen zu ruhen, soweit das Gesetz keine Ausnahme vorsieht.

Begriffe des Arbeitsruherechts

- **Wochenendruhe** ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden, in die ein Sonntag fällt.
- **Wochenruhe** ist eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die kein Sonntag fällt, die aber einen ganzen Kalendertag umfasst.
- **Wöchentliche Ruhezeit** ist sowohl die Wochenendruhe als auch die Wochenruhe.
- **Ersatzruhe** ist eine Ruhezeit, die als Abgeltung für die während der wöchentlichen Ruhezeit geleistete Arbeit zusteht.
- **Feiertagsruhe** ist eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden, die frühestens um 0.00 Uhr und spätestens um 6.00 Uhr des gesetzlichen Feiertages beginnt.

ACHTUNG!

Während der Wochenendruhe und der Feiertagsruhe darf im Rahmen der nach dem Arbeitsruhegesetz zulässigen Ausnahmen nur die unumgänglich notwendige Anzahl von Arbeitnehmern beschäftigt werden.

Wochenendruhe

Der Arbeitnehmer hat in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat. Während dieser Zeit darf der Arbeitnehmer nur beschäftigt werden, wenn dies auf Grund der im Gesetz aufgezählten Ausnahmen zulässig ist.

Die **Wochenendruhe** hat für alle Arbeitnehmer **spätestens Samstag um 13.00 Uhr**, für Arbeitnehmer, die mit unbedingt notwendigen Abschluss-, Reinigungs-, Instandhaltungs- oder Instandsetzungsarbeiten beschäftigt sind, **spätestens Samstag um 15.00 Uhr zu beginnen**.

Ausnahmen gelten für Schichtbetriebe, bei abweichenden gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Regelungen und bei Einarbeiten von „Fens-tertagen“.

Wochenruhe

Der Arbeitnehmer, der erlaubter Weise während der Zeit der Wochenend-ruhe beschäftigt wird, hat statt des Wochenendes während der Woche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochen-ruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.

Ausnahmen von den wöchentlichen Ruhezeiten gelten unter anderem für Schichtarbeit, im Baugewerbe und in Zeitungsbetrieben.

Ersatzruhe

Der Arbeitnehmer, der während seiner wöchentlichen Ruhezeit beschäf-tigt wird, hat in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ersatzruhe. Diese Ersatzruhe ist in dem Ausmaß zu gewähren, wie die 36-Stunden-Week(en)ruhezeit unterbrochen werden musste und hat unmittelbar **vor dem Beginn der folgenden Wochen(end)ruhezeit** zu liegen, soweit kein anderer Zeitpunkt vereinbart wurde. Sie ist auf die Arbeitszeit jener Woche anzurechnen, in der sie konsumiert wird.

Während der Ersatzruhe dürfen Arbeitnehmer nur in außergewöhnlichen Fällen oder bei Vorliegen eines öffentlichen Interesses beschäftigt werden.

Feiertagsruhe

Der Arbeitnehmer hat an Feiertagen einen Anspruch auf eine ununterbro-chene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden, die zwischen 0.00 Uhr und 6.00 Uhr des Feiertags beginnen muss.

Als Feiertage gelten:

1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Dreikönigstag), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weih-nachten) und 26. Dezember (Stephanstag).

Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag.

Auf Grund eines Generalkollektivvertrags haben (unter bestimmten Voraussetzungen) Angehörige des israelitischen Glaubensbekenntnisses unter Fortzahlung des Entgelts Anspruch auf Freizeit für den Versöhnungstag.

Feiertage dürfen auf die wöchentliche Ruhezeit nur angerechnet werden, so weit sie in die wöchentliche Ruhezeit fallen.

Freizeit zur Erfüllung religiöser Pflichten

Arbeitnehmer, die während der Wochenend- oder Feiertagsruhe beschäftigt werden, haben auf Verlangen Anspruch auf die notwendige Freizeit zur Erfüllung religiöser Pflichten, soweit diese nicht außerhalb der Arbeitszeit erfüllt werden können und die Freistellung mit den Erfordernissen des Betriebes vereinbar ist.

Entgelt für Feiertagsruhe oder Ersatzruhe

Der Arbeitnehmer erhält für die infolge eines Feiertags oder der Ersatzruhe ausgefallene Arbeit jenes Entgelt, das ihm gebührt hätte, wenn die Arbeit nicht ausgefallen wäre (Ausfallsprinzip). Bei variablen und leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist dieses Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen (z. B. Akkord, leistungsbezogene Prämien und Zulagen sowie Überstunden) zu berechnen. Aufwandsentschädigungen (z. B. Diäten oder Kilometergeld) bleiben unberücksichtigt.

ACHTUNG!

Das Arbeitszeit- und das Arbeitsruhegesetz enthalten sehr viele Ausnahmeregelungen. Diese sind entweder im Gesetz selbst oder in Verordnungen enthalten. Nähere Informationen sind von der jeweiligen Fachgewerkschaft oder der Arbeiterkammer zu erhalten.

URLAUBSRECHT

Mit dem Urlaubsgesetz wurde ein großer Schritt in Richtung Verkürzung der Lebensarbeitszeit und Schaffung von mehr Erholungszeit für alle Arbeitnehmer getan.

Das Urlaubsausmaß

Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes **Arbeitsjahr** ein ununterbrochener bezahlter Urlaub im Ausmaß von **5 Wochen (30 Werktagen)**. Dieser Anspruch erhöht sich nach 25 anrechenbaren Dienstjahren auf **6 Wochen (36 Werktagen)**.

Das Urlaubsausmaß wird im Gesetz in Werktagen und nicht in Arbeitstagen angegeben. Werktage sind alle Kalendertage mit Ausnahme der Sonn- und gesetzlichen Feiertage. Daher werden auch an sich betrieblich arbeitsfreie Werktage (z. B. Samstag) als Urlaubstage berechnet. In einem solchen Fall zählt ein Samstag-Feiertag, der in den Urlaub fällt, nicht als Urlaubstag.

Umstellung von Werktagen auf Arbeitstage

Obwohl das Urlaubsgesetz unabdingbar, das heißt, ein an sich nicht abänderbares Recht ist, wurde durch die Rechtsprechung die Möglichkeit der Umstellung von Werktagen auf Arbeitstage eingeräumt. So kann nunmehr z. B. bei einer 5-Tage-Woche im Betrieb der Urlaub in Arbeitstagen bemessen werden.

Bei der Berechnung des Urlaubs in Arbeitstagen (z. B. Montag bis Freitag) wird ein arbeitsfreier Samstag-Feiertag aber nicht mehr als zusätzlicher Urlaubstag berücksichtigt.

Der Anspruch auf Urlaub entsteht:

- In den ersten 6 Monaten des ersten Arbeitsjahres im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit (aliquot),
- nach Zurücklegung von 6 Monaten in voller Höhe,
- ab dem zweiten Arbeitsjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit **Beginn des Arbeitsjahres (voll)**.

WICHTIG!

Der Urlaub entsteht ab dem 2. Arbeitsjahr immer mit Beginn des Arbeitsjahres und kann daher bei Vorhandensein einer Urlaubsvereinbarung auch verbraucht werden. Nur bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird der laufende Urlaubsanspruch nicht mehr voll, sondern aliquot ausbezahlt.

ACHTUNG!

Das Urlaubsjahr beginnt grundsätzlich mit dem jeweiligen Eintrittsdatum. Eine **rechtsverbindliche Umstellung** des Anspruchszeitraumes auf das Kalenderjahr oder einen anderen Zeitraum kann durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung erfolgen. Gibt es keinen Betriebsrat, ist die Umstellung auch mittels schriftlicher Einzelvereinbarung möglich.

Zusammenrechnung von Dienstzeiten

Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer in unmittelbar vorausgegangenem Arbeits-(Lehr)verhältnissen zum selben Arbeitgeber zurückgelegt hat, gelten für die Erfüllung der sechsmonatigen Wartezeit im ersten Arbeitsjahr, die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres als Dienstzeiten.

Für die Berechnung des Urlaubsausmaßes sind auch Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als jeweils 3 Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung entfällt, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem Verschulden entlassen wurde oder ohne wichtigen Grund vorzeitig ausgetreten ist.

Für das Urlaubsausmaß sind unter anderem anzurechnen:

- **Dienstzeiten** aus einem im Inland zugebrachten Arbeitsverhältnis (auch Lehrverhältnis) bzw. Zeiten einer selbstständigen Erwerbstätigkeit, wenn diese mindestens je 6 Monate gedauert haben sowie Zeiten als Entwicklungshelfer, bis insgesamt **höchstens 5 Jahre**.

Aufgrund der Freizügigkeitsverordnung (VO 1612/68), die innerhalb der Mitgliedstaaten des EWR unmittelbar geltendes Recht ist, sind innerhalb des Geltungsbereiches des EWR-Abkommens auch ausländische Vordienstzeiten anzurechnen;

- **Schulzeiten** einer höheren oder berufsbildenden mittleren oder höheren Schule bis **höchstens 4 Jahre** (es zählen nur Jahre nach Ende der allgemeinen Schulpflicht);
- **Hochschulstudienzeiten**, im Ausmaß der gewöhnlichen Dauer, **höchstens jedoch 5 Jahre**, wenn das Studium mit Erfolg abgeschlossen wurde.

Werden sowohl Vordienstzeiten als auch Schulzeiten angerechnet, so sind für die Dauer des Urlaubs zusammen **höchstens 7 Jahre** anrechenbar. Zeiten eines abgeschlossenen **Hochschulstudiums sind zusätzlich** im Ausmaß der gewöhnlichen Studiendauer, bis zum Höchstausmaß von **5 Jahren** zu berücksichtigen. Fachhochschulen sind dem Hochschulstudium gleichzustellen.

Wenn anrechenbare Zeiten zusammenfallen, so sind sie aber für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

Verbrauch des Urlaubs

Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts und die Dauer des Urlaubs müssen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart werden, wobei auf die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen ist.

Es ist somit nicht möglich, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Urlaubstermin einseitig „aufzwingen“ kann; umgekehrt darf aber auch der Arbeitnehmer den Urlaub nicht einseitig antreten oder willkürlich verlängern.

AUSNAHME:

Unter gewissen Voraussetzungen ist eine einseitige Festlegung und Durchsetzung des Urlaubs durch den Arbeitnehmer möglich, und zwar, wenn

- im Betrieb ein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist und
- der Arbeitnehmer mindestens 3 Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt des Urlaubsantritts diesen dem Arbeitgeber mitteilt,
- der beantragte Urlaub mindestens 12 Werktage beträgt,
- trotz Beiziehung des Betriebsrates keine Einigung über den Urlaubsverbrauch zustande kommt und
- der Arbeitgeber diesen Termin zwischen 8 und 6 Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt nicht mittels Klage vor dem Arbeits- und Sozialgericht bekämpft.

ACHTUNG!

Ein einseitiger Antritt des Urlaubs ist auch dann möglich, wenn der Anspruch auf Pflegefreistellung erschöpft ist und der Arbeitnehmer wegen der notwendigen Pflege seines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes), welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, neuerlich am Dienst verhindert ist. Diesen Anspruch haben auch Arbeitnehmer für im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder ihres Ehegatten, Lebensgefährten oder eingetragenen Partners

WICHTIG!

Für Zeiträume einer entgeltpflichtigen Arbeitsverhinderung (z. B. Krankenstand, Pflegefreistellung usw.) darf ein Urlaubsverbrauch nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bei Abschluss der Urlaubsvereinbarung bereits bekannt waren.

Urlaubsteilung

Im Urlaubsrecht gilt der Grundsatz, dass der Urlaub nur einmal geteilt werden darf, wobei ein Urlaubsteil mindestens eine Woche betragen muss (Erholungsmöglichkeit!). Ein auf Wunsch des Arbeitnehmers gewährter (kürzerer) Teilurlaub widerspricht dem Erholungszweck des Urlaubs jedoch gemäß Rechtsprechung nicht und ist zulässig.

Verjährung des Urlaubs

Der Urlaub sollte möglichst bis zum Ende jenes Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist, verbraucht werden. Wenn das aber nicht möglich ist, so wird ein nicht verbrauchter Urlaubsanspruch in das folgende Jahr übertragen. Urlaub verjährt nach Ablauf von 2 Jahren ab Ende des Urlaubsjahres in dem er entstanden ist. Zu einer Urlaubsverjährung kann es daher erst dann kommen, wenn sich **Ansprüche in Höhe von drei vollen Urlaubsansprüchen angesammelt haben und ein vierter Urlaub entstehen würde**. Mit jedem Urlaubsverbrauch wird zunächst **immer der älteste noch offene Urlaub aufgebraucht**.

Fallen in ein Arbeitsverhältnis jedoch Elternkarenzzeiten, Präsenzdienstzeiten etc., kann es zur Urlaubsverjährung kommen, obwohl weniger als 3 Urlaubsansprüche angesammelt sind.

Verlängerung der Verjährungsfrist beim Karenzurlaub

Die Verjährungsfrist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz nach dem Väterkarenzgesetz (VKG) oder dem Mutterschutzgesetz (MSchG) um den Zeitraum der Karenz.

Urlaubsentgelt

Darunter ist jenes Entgelt zu verstehen, das der Arbeitnehmer während des Urlaubs erhält, obwohl er während dieser Zeit keine Arbeit leistet.

Der Arbeitnehmer darf während des Urlaubs finanziell nicht schlechter gestellt werden, als wenn er arbeiten würde. Er hat daher jene Bezahlung zu erhalten, die ihm gebührt hätte, wenn er den Urlaub nicht angetreten hätte (**Ausfallsprinzip**). Wenn sich das jedoch nicht feststellen lässt (z. B. bei Akkordlöhnen, leistungsbezogene Prämien und Zulagen sowie Überstunden), ist der **Durchschnitt der letzten voll gearbeiteten 13 Wochen** zu berechnen. Aufwandsentschädigungen (z. B. Kilometergelder und Diäten) bleiben unberücksichtigt. Andere Berechnungsarten können durch Kollektivvertrag geregelt werden.

Fälligkeit des Urlaubsentgelts

Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt des Urlaubs für die ganze Urlaubsdauer **im Voraus** zu bezahlen.

Ablöseverbot

Das Urlaubsgesetz verbietet, dass bei aufrechterm Arbeitsverhältnis an Stelle des Urlaubsverbrauches in natura eine Abgeltung des Urlaubs in Geld vorgenommen wird. Solche Vereinbarungen sind rechtsunwirksam.

Krankheit unterbricht den Urlaub (§5 Urlaubsgesetz)

Wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt oder verunglückt, so werden die Tage der Erkrankung dann auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die dadurch entstandene Arbeitsunfähigkeit **mehr als drei Kalendertage andauert**. Der Arbeitnehmer hat allerdings dem Arbeitgeber die Erkrankung (Unglücksfall) nach drei Tagen **unverzüglich zu melden** und nach Wiederantritt der Arbeit unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis vorzuweisen.

Erkrankung im Ausland

Bei Erkrankungen im Ausland muss neben dem ärztlichen Zeugnis auch eine behördliche Bestätigung beigebracht werden, aus der hervorgeht, dass dieses ärztliche Zeugnis von einer **zum Arztberuf zugelassenen Person** ausgestellt wurde. Diese Bestätigung ist bei einer Behandlung in einer Krankenanstalt (stationär oder ambulant) nicht notwendig.

Krankenpflegefreistellung unterbricht den Urlaub

Entsteht nach Antritt des Urlaubs ein Pflegebedarf für einen nahen Angehörigen im Sinne der Pflegefreistellung, sind die für die Pflege aufgewendeten Werkzeuge bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen des § 5 Urlaubsgesetz (z. B. länger als 3 Kalendertage dauernde Erkrankung des nahen Angehörigen) nicht auf den Erholungsurlaub anzurechnen. Da in diesem Fall der Erholungswert des Arbeitnehmers nicht gewährleistet ist.

ACHTUNG:

Diese Unterbrechung des Urlaubs gilt laut Urteil des Obersten Gerichtshofes für die Krankenpflegefreistellung, nicht jedoch für die Betreuungsfreistellung (zur Unterscheidung der beiden Begriffe siehe Kapitel „Pflegefreistellung“).

Urlaubersatzleistung (UEL)

Urlaubersatzleistung ist die finanzielle Abgeltung von nicht konsumiertem Urlaub **bei Beendigung** eines Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer erhält für den nicht verbrauchten Urlaub des laufenden Urlaubsjahres eine Ersatzleistung, die dem aliquoten Ausmaß der im Urlaubsjahr zurückgelegten Dienstzeit entspricht. Das bedeutet, dass der Urlaub für das laufende Urlaubsjahr bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses immer nur anteilmäßig auszuzahlen ist, obwohl er „in natura“ in voller Höhe entstanden ist.

Nicht verbrauchter Urlaub aus vorherigen Urlaubsjahren ist, soweit er nicht verjährt ist, zur Gänze auszuzahlen.

Berechnungsbeispiel

Berechnungsgrundlage für das volle Urlaubsentgelt – Berechnung mit Monatsgehalt/-lohn:

Monatsgehalt (inklusive regelmäßig gewährter Zulagen,
regelmäßiger Überstunden, Provisionen usw.)

+ 1/12 Weihnachtsremuneration

+ 1/12 Urlaubszuschuss

SUMME dividiert durch 26 = 1 Werktag

SUMME dividiert durch 22 = 1 Arbeitstag (bei einer 5-Tage-Woche)

SUMME : 26 x 30 = UEL für 5 Wochen Urlaub (30 Werktage)

Berechnung mit Stundenlohn

1 Stundenlohn x wöchentlicher Arbeitszeit x 4,33

(zuzüglich Zulagen, Überstunden, Prämien usw.)

= umgerechneter Monatslohn.

Weiterer Berechnungsvorgang wie oben.

Berechnung der Ersatzleistung

Das nach dem obigen Berechnungsbeispiel erzielte Urlaubsentgelt für 5 bzw. 6 Wochen wird durch 365 Kalendertage dividiert und mit der Anzahl der im Urlaubsjahr zurückgelegten Kalendertage multipliziert.

BEISPIEL:

Ein Arbeitnehmer hat 120 Kalendertage im Urlaubsjahr gearbeitet und verdient € 1.200,- monatlich.

Vorerst wird das volle Urlaubsentgelt für 5 Wochen ermittelt: € 1.200,- + 1/12 Weihnachtsremuneration = € 100,- + 1/12 Urlaubszuschuss = € 100,-, das ergibt ein monatliches Entgelt von € 1.400,-. Dieser Betrag wird durch 26 Werktagen (= 4,33 Wochen) und mit 30 Werktagen (= 5 Wochen) multipliziert. Das sind € 1.615,38 (= UEL für 5 Wochen offenen Urlaub).

Um den aliquoten Anteil zu erhalten, wird dieser Betrag durch 365 Kalendertage dividiert und mit der Anzahl der im Urlaubsjahr zurückgelegten 120 Kalendertage multipliziert. Die Urlaubersatzleistung beträgt somit € 531,08 ($€ 1.615,38 : 365 \times 120 = € 531,08$).

**Anrechnung von bereits konsumiertem Urlaub bei
Berechnung der Ersatzleistung**

Bereits konsumierte Urlaubstage sind voll auf die aliquote Ersatzleistung anzurechnen.

Die Anrechnung ist folgendermaßen vorzunehmen:

Es ist zunächst die Ersatzleistung so zu errechnen, als wäre im laufenden Urlaubsjahr noch kein Urlaub konsumiert worden.

Von dieser Urlaubersatzleistung ist das auf die Anzahl der bereits konsumierten Urlaubstage entfallende Entgelt in Abzug zu bringen. Ist der bereits konsumierte Urlaub betragsmäßig gleich hoch oder höher als die Gesamturlaubersatzleistung, gibt es keinen weiteren Anspruch auf eine Urlaubersatzleistung. Sollte sich ein Überbezug ergeben, muss dieser nicht zurückbezahlt werden, außer das Arbeitsverhältnis endet durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder verschuldete Entlassung. Ist aber der Anspruch auf Ersatzleistung betragsmäßig höher als der auf die bereits konsumierten Urlaubstage entfallende Betrag an Entgelt, besteht Anspruch auf Ausbezahlung des Differenzbetrages als **Urlaubersatzleistung**.

Endet das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß VKG oder MSchG oder während der Herabsetzung der Normalarbeitszeit bei Inanspruchnahme von Familienhospizkarenz durch

- Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers,
- begründeten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers,
- Kündigung seitens des Arbeitgebers oder
- einvernehmlicher Auflösung,

ist der Berechnung der Ersatzleistung (des aliquoten Anteils) jene Arbeitsleistung zu Grunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Arbeitnehmer überwiegend zu leisten war.

Eine Ersatzleistung gebührt auch den Erben, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet.

Rückerstattung des anteilmäßig zuviel erhaltenen Urlaubsentgelts

Der Urlaub entsteht während der ersten sechs Monate des ersten Arbeitsjahres aliquot und nach sechs Monaten in voller Höhe. Hat der Arbeitnehmer aber diesen für ihn entstandenen Urlaub bereits konsumiert, so hat er das anteilmäßig zuviel erhaltene Urlaubsentgelt im Falle eines

- unberechtigten vorzeitigen Austritts oder bei
- verschuldeter Entlassung

rückzuerstatten. Dieser Rückerstattungsbetrag hat dem für den zuviel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauchs erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen. Das bedeutet, dass die Differenz zwischen dem aliquoten Anteil (Urlaubsersatzleistung) und dem voll ausbezahlten Urlaubsentgelt zurückbezahlt werden muss.

ACHTUNG!

Ein gänzlicher Verlust der Urlaubsersatzleistung aus dem laufenden Urlaubsjahr tritt ein, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

WICHTIG

Für Zeiträume, für die Urlaubersatzleistung gebührt, ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe oder Krankengeld von der Krankenkasse.

Urlaubsanspruch bei Karenzurlaub

Während des Beschäftigungsverbotes im Zusammenhang mit einer Geburt („Mutterschutz“) haben ArbeitnehmerInnen den vollen Urlaubsanspruch.

Zu einer Aliquotierung des Urlaubs aus dem laufenden Urlaubsjahr kommt es erst, wenn Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.

Urlaubsanspruch bei Präsenz/Zivil/Ausbildungsdienst

Das Urlaubsausmaß des laufenden Urlaubsjahres wird um die Zeiten des Präsenz(Zivil/Ausbildungs)dienstes verkürzt. Fällt in ein Urlaubsjahr jedoch nur eine kurzfristige Einberufung zum ordentlichen oder außerordentlichen Präsenzdienst, so tritt eine Verkürzung des Urlaubsanspruchs nur dann ein, wenn die Zeit dieser Einberufung im Urlaubsjahr 30 Tage übersteigt, wobei mehrere derartige Einberufungen zusammenzurechnen sind.

ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) soll dem Arbeitnehmer gewährleisten, im Falle eines Krankenstandes keinen wirtschaftlichen Nachteil zu erleiden. Der Entgeltfortzahlungsanspruch wird für Arbeiter sowohl durch das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) als auch den § 1154 b des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) und für Angestellte durch die §§ 8 und 9 des Angestelltengesetzes (AngG) geregelt. Mit Einführung des EFZG im Jahre 1974 wurde ein wesentlicher Schritt zur Angleichung der Rechte der Arbeiter an die der Angestellten getan. Mit dem Arbeitsrechtsänderungsgesetz (ARÄG) aus dem Jahre 2000 wurde ein weiterer Unterschied der Entgeltfortzahlung zwischen Arbeitern und Angestellten aufgehoben.

I. GEMEINSAME BESTIMMUNGEN FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE

Wann gebührt Entgeltfortzahlung?

Dem Arbeitnehmer gebührt Entgeltfortzahlung in folgenden Fällen:

1. Krankheit (Unglücksfall)

- Krankheit, das ist ein regelwidriger Körper- oder Geisteszustand, der eine Krankenbehandlung notwendig macht.
- Unglücksfall, das sind Unfälle im privaten Freizeitbereich.
- Kur- und Erholungsaufenthalte, wenn sie von einem Träger der Sozialversicherung bewilligt oder angeordnet werden. Der Aufenthalt in einem Kur- oder Erholungsheim eines Versicherungsträgers gilt als Krankenstand, ohne dass es hierzu einer Krankschreibung durch den behandelnden Vertragsarzt bedarf. Erhält der Versicherte jedoch vom Versicherungsträger nur einen Zuschuss unter einer bestimmten Mindesthöhe für einen Landaufenthalt oder für einen Kuraufenthalt an einem Kurort, so liegt ein Krankenstand nur dann vor, wenn dieser von der Krankenkasse bestätigt wird oder wenn der Versicherte von einem Vertragsarzt krankgeschrieben wurde.

2. Arbeitsunfall oder Berufskrankheit

- Arbeitsunfälle, das sind solche Unfälle, die sich im Zusammenhang mit der Erbringung der Arbeitsleistung oder auf dem direkten Weg von und zu der Arbeitsstelle ergeben. Ebenso gibt es Unglücksfälle, die versicherungsrechtlich einem Arbeitsunfall gleichgestellt sind (z. B. Freiwillige Feuerwehr).
- Berufskrankheit, das ist eine Erkrankung, die in einer Liste zum ASVG angeführt ist und durch berufliche Beschäftigung verursacht wurde, sowie solche Krankheiten, die im Einzelfall durch Verwendung schädigender Stoffe oder Strahlen bei einer vom Versicherten ausgeübten Beschäftigung entstanden ist. Ferner ist zumeist erforderlich, dass eine solche Erkrankung zufolge der Beschäftigung in einer bestimmten Branche aufgetreten ist.

ACHTUNG!

Entgeltfortzahlung gebührt nur dann, wenn die Erkrankung (Unglücksfall) die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers ausschließt (Beweis: ärztliches Zeugnis) und vom betreffenden Arbeitnehmer nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Mitteilungs- und Nachweispflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeitsverhinderung dem Arbeitgeber **unaufgefordert und unverzüglich** bekannt zu geben. Auf Verlangen des Arbeitgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine ärztliche Bestätigung (z. B. kassenärztliche Bescheinigung) über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. **Als Ursache ist jedoch nur anzuführen**, ob es sich hierbei um eine **Krankheit**, einen **Unfall**, einen **Kuraufenthalt**, einen **Arbeitsunfall** oder um eine **Berufskrankheit** handelt. **Keinesfalls** hat der Arbeitgeber Anspruch auf Bekanntgabe der Diagnose. Dies würde die ärztliche Schweigepflicht in Frage stellen.

WICHTIG!

Wenn der Arbeitnehmer dieser Melde- und Nachweispflicht nicht nachkommt, sieht das Gesetz als Sanktion nur vor, dass er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt verliert. **Die Verletzung dieser Pflichten** stellt im Allgemeinen jedoch **keinen Entlassungsgrund** dar.

Der Krankenversicherungsträger kann das Krankengeld nach vorherigem schriftlichen Hinweis auf die drohenden Folgen auf Dauer oder für bestimmte Zeit zur Gänze oder teilweise versagen, wenn der/die Versicherte einer Ladung zum Kontrollarzt ohne wichtigen Grund nicht Folge leistet oder wiederholt den Bestimmungen der Krankenordnung oder den Anordnungen des behandelnden Arztes zuwiderhandelt.

Krankentgelt

Krankentgelt ist jenes Entgelt, das der Arbeitnehmer während des Krankenstandes erhält, obwohl er während dieser Zeit keine Arbeit leisten kann.

Höhe des Krankentgelts

Der Arbeitnehmer darf während der Entgeltfortzahlung finanziell nicht schlechter gestellt werden, als wenn er arbeiten würde. Er hat daher jene Bezahlung zu erhalten, die ihm gebührt hätte, wenn die Krankheit nicht eingetreten wäre (**Ausfallsprinzip**). Wenn sich die Höhe des „Ausfalls“ jedoch nicht feststellen lässt, gebührt der **Durchschnittsverdienst der letzten voll gearbeiteten 13 Wochen** (z. B. Akkord, leistungsbezogene Prämien und Überstunden).

Andere Berechnungsarten können durch Kollektivvertrag geregelt werden. Die Entscheidungspraxis der Gerichte ergibt, dass bei Provisionsbeziehern der Durchschnittsverdienst des letzten Jahres heranzuziehen ist. Bei der Durchschnittsberechnung bleiben Aufwandsentschädigungen und Spesen (z. B. Diäten oder Kilometergelder) unberücksichtigt.

Fälligkeit des Krankentgelts

Entgeltfortzahlung heißt, dass das Entgelt für die gesetzlich vorgeschriebene Dauer **in jener Weise fortzuzahlen ist, als wäre keine Arbeitsverhinderung eingetreten**. Das Entgelt ist somit auch zu den vertraglichen oder gesetzlichen Gehalts- bzw. Lohnzahlungsterminen fällig, unabhängig davon, ob der Krankenstand beendet ist oder nicht. Die Fälligkeit des Entgelts richtet sich somit nach den auch sonst geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen bzw. Vereinbarungen.

ACHTUNG!

Der Arbeitgeber hat das Entgelt somit weiterhin zu jenen Terminen auszuzahlen, die bei normaler Arbeitsleistung gegeben sind (z. B. Monatsgehalt am letzten Tag des Monats).

Durchsetzung des Entgeltfortzahlungsanspruches

Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall (Unglücksfall) oder bei einem Arbeitsunfall (Berufskrankheit) nicht nach, so hat der Arbeitnehmer, sofern diesbezügliche außergerichtliche Bemühungen erfolglos bleiben, die Möglichkeit, diese Ansprüche beim Arbeits- und Sozialgericht einzuklagen.

Kündigung während des Krankenstandes

Ein Krankenstand für sich allein schließt eine Kündigung nicht aus. Im Falle einer Arbeitgeberkündigung während des Krankenstandes ist daher zu prüfen, ob der Arbeitnehmer nicht auf Grund einer sonstigen Rechtsvorschrift einen Kündigungsschutz geltend machen kann.

Entgeltfortzahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Krankenstandes

Wenn sich die Krankheit über das Ende des Arbeitsverhältnisses erstreckt und der Arbeitnehmer nach der Krankmeldung

- **vom Arbeitgeber gekündigt wurde,**
 - **ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen wurde oder**
 - **aus Verschulden des Arbeitgebers vorzeitig ausgetreten ist,**
- bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die vorgesehene jeweilige gesetzliche Dauer bestehen, **auch wenn das Arbeitsverhältnis früher endet.** Das bedeutet, dass die Entgeltfortzahlung **auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses** hinaus bestehen kann, soweit ein noch offener Entgeltfortzahlungsanspruch gegeben ist. Dies gilt nicht nur für den Lohn bzw. das Gehalt, sondern auch für Sonderzahlungsanteile.

ACHTUNG!

Alle sonstigen arbeitsrechtlichen Ansprüche sind nach dem tatsächlichen Ende des Arbeitsverhältnisses zu bemessen.

Nur bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung dann, wenn das Arbeitsverhältnis durch

- **Lösung während der Probezeit,**
- **Zeitablauf (befristetes Arbeitsverhältnis),**
- **Kündigung durch den Arbeitnehmer,**
- **begründete Entlassung durch den Arbeitgeber,**
- **unbegründeten oder vom Arbeitgeber nicht verschuldeten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers oder**
- **einvernehmliche Lösung beendet wird.**

Krankheit und Urlaub

Wenn der Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt, bzw. verunglückt, so werden die Tage der Erkrankung dann auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die dadurch entstandene Arbeitsunfähigkeit **mehr als drei Kalendertage** andauert. Der Arbeitnehmer hat allerdings dem Arbeitgeber die **Erkrankung (Unglücksfall) spätestens nach drei Tagen unverzüglich zu melden** und nach Wiederantritt des Dienstes darüber unaufgefordert ein ärztliches Zeugnis vorzuweisen.

Erkrankung im Ausland

Bei Erkrankung während des Urlaubs im Ausland muss neben dem ärztlichen Zeugnis auch eine behördliche Bestätigung beigebracht werden, aus der hervorgeht, dass das ärztliche Zeugnis von einer zum Arztberuf zugelassenen Person ausgestellt wurde. Diese Bestätigung ist bei einer Behandlung in einer Krankenanstalt (stationär oder ambulant) nicht notwendig.

Krankenpflegefreistellung und Urlaub

Entsteht nach Antritt des Urlaubs ein Pflegebedarf für einen nahen Angehörigen im Sinne der Pflegefreistellung, sind die für die Pflege aufgewendeten Werkzeuge bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen des § 5 Urlaubsgesetz (z. B. länger als 3 Kalendertage dauernde Erkrankung des nahen Angehörigen) nicht auf den Erholungsurlaub anzurechnen. Da in diesem Fall der Erholungswert des Arbeitnehmers nicht gewährleistet ist.

ACHTUNG:

Diese Unterbrechung des Urlaubs gilt laut Urteil des Obersten Gerichtshofes für die Krankenpflegefreistellung, nicht jedoch für die Betreuungsfreistellung (zur Unterscheidung der beiden Begriffe siehe Kapitel „Pflegefreistellung“).

WICHTIG!

Für Zeiträume einer entgeltspflichtigen Arbeitsverhinderung (Krankenstand, Kuraufenthalt, Pflegefreistellung usw.) darf ein Urlaubsverbrauch nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bei Abschluss der Urlaubsvereinbarung bekannt waren.

Entgelt und Krankengeld

Haben Arbeitnehmer nur mehr Anspruch auf halbe Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber, erhalten sie auf Antrag halbes Krankengeld von der Krankenkasse. Beträgt die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber weniger als 50%, gebührt volles Krankengeld.

WICHTIG!

Auch bei langen Krankenständen (auch wenn kein Entgeltfortzahlungsanspruch mehr gegenüber dem Arbeitgeber besteht) besteht voller Urlaubsanspruch. D. h. auch wenn ein Arbeitnehmer im aufrechten Arbeitsverhältnis z. B. zwei Jahre im Krankenstand ist, entsteht während dieser Zeit jeweils der volle Urlaubsanspruch (5 bzw. 6 Wochen) pro Arbeitsjahr.

Gemäß Rechtsprechung dürfen jedoch Sonderzahlungen wie Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration für Zeiten, für die wegen längerer Krankheit kein Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber besteht, anteilig gekürzt werden, sofern keine günstigere Vereinbarung besteht (z. B. im Kollektivvertrag).

II. ENTGELTFORTZAHLUNG FÜR ANGESTELLTE

Dauer der Entgeltfortzahlung

Der Angestellte behält seinen Anspruch auf das Entgelt für einen bestimmten Zeitraum, dessen Länge nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses gestaffelt ist.

Krankheit (Unglücksfall)

| Dauer des Dienstverhältnisses | Volles Entgelt | Halbes Entgelt | Pro Krankheit höchstens aber |
|-------------------------------|----------------|----------------|------------------------------|
| bis 5 Jahre | 6 Wochen | 4 Wochen | 10 Wochen |
| vom 6. bis 15. Jahr | 8 Wochen | 4 Wochen | 12 Wochen |
| vom 16. bis 25. Jahr | 10 Wochen | 4 Wochen | 14 Wochen |
| ab dem 26. Jahr | 12 Wochen | 4 Wochen | 16 Wochen |

Arbeitsunfall (Berufskrankheit)

Beruhet der Krankenstand auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit, so wird der volle Entgeltfortzahlungsanspruch bei einer Dienstzeit von weniger als 5 Jahren um maximal 2 Wochen erhöht (insgesamt somit 8 Wochen volle Entgeltfortzahlung). Dies jedoch nur dann, wenn der entgeltfällige Zeitraum von 6 Wochen durch Arbeitsunfall (Berufskrankheit) überschritten wird.

Neuerliche Erkrankung

Ergibt sich nach Wiederantritt der Arbeit **innerhalb von 6 Monaten** nach Beendigung eines Krankenstands **ein neuerlicher Krankenstand** oder mehrere Krankenstände, so gebührt zunächst der Entgeltanspruch in dem Umfang, als der „**Grundanspruch**“ (z. B. 6 Wochen voll und 4 Wochen halb) noch nicht ausgeschöpft ist. Wird der Grundanspruch mit einem oder mehreren neuerlichen Krankenständen überschritten, so gebührt dem Angestellten während der 6-Monate-Frist ein zusätzlicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung (**Folgeanspruch**) gegenüber dem Arbeitgeber in **Höhe des halben Grundanspruches** (z. B. 6 Wochen die Hälfte und 4 Wochen ein Viertel).

Pro Krankenstand gebührt aber auch hier der Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber maximal für einen Zeitraum in Höhe

der Dauer des Grundanspruchs (z. B. 6 Wochen + 4 Wochen = 10 Wochen).

Tritt ein neuerlicher Krankenstand erst nach 6 Monaten, gerechnet vom Zeitpunkt des Wiederantritts der Arbeit nach Beendigung des „ersten“ Krankenstandes ein, so wird dieser Krankenstand wieder als „erster Krankenstand“ mit **vollem neuen Anspruch** gewertet. Rechtlich gilt daher jeder Krankenstand, dem eine Periode von 6 Monaten ohne Krankenstand vorausgegangen ist, als „erster“ Krankenstand.

WICHTIG!

Entsteht während des Krankenstandes ein höherer Entgeltfortzahlungs-Anspruch (z. B. mit Beginn des 6. Arbeitsjahres), so erhöht sich ab dem jeweiligen Eintritts-Stichtag auch der Anspruch.

ACHTUNG!

Da die praktische Umsetzung dieser Regelung oftmals – insbesondere bei mehreren Wiedererkrankungen – sehr kompliziert ist, empfiehlt sich eine diesbezügliche Beratung durch Arbeiterkammer oder Gewerkschaft.

Gesamtübersicht

Ansprüche des Angestellten bei Krankheit (**Grundanspruch**)

| Dauer des Dienstverhältnisses | voll | Arbeitsunfall | 1/2 | Anspruch pro Krankheit maximal |
|-------------------------------|-----------|---------------|----------|--------------------------------|
| 0 bis 5 Jahre | 6 Wochen | +2 Wochen | 4 Wochen | 10 (12) Wochen |
| vom 6. bis 15. Jahr | 8 Wochen | – | 4 Wochen | 12 Wochen |
| vom 16. bis 25. Jahr | 10 Wochen | – | 4 Wochen | 14 Wochen |
| ab dem 26. Jahr | 12 Wochen | – | 4 Wochen | 16 Wochen |

Ansprüche des Angestellten bei neuerlichen Arbeitsverhinderungen innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt der Arbeit (**Folgeanspruch**)

| Dauer des Dienstverhältnisses | 1/2 | Arbeitsunfall | 1/4 | Anspruch pro Krankheit maximal |
|-------------------------------|-------|---------------|------|--------------------------------|
| 0 bis 5 Jahre | 6W/2 | +2W/2 | 4W/4 | 10 (12) Wochen |
| vom 6. bis 15. Jahr | 8W/2 | | 4W/4 | 12 Wochen |
| vom 16. bis 25. Jahr | 10W/2 | - | 4W/4 | 14 Wochen |
| ab dem 26. Jahr | 12W/2 | - | 4W/4 | 16 Wochen |

III. ENTGELTFORTZAHLUNG FÜR ARBEITER

Der Anspruch des Arbeiters bei Krankheit (Unglücksfall) ist auf das Arbeitsjahr abgestellt. Wiederholte Arbeitsverhinderungen innerhalb eines Arbeitsjahres sind nur im Rahmen des noch nicht ausgeschöpften Anspruchs entgeltspflichtig. Ab Beginn eines neuen Arbeitsjahres entsteht jedenfalls wieder ein voller neuer Anspruch für das Arbeitsjahr, unabhängig davon, ob der Entgeltanspruch im vorangegangenen Arbeitsjahr ausgeschöpft wurde oder nicht. Dies gilt auch dann, wenn während des Krankenstandes ein neues Arbeitsjahr beginnt.

Nur durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann eine Umstellung des Entgeltfortzahlungsanspruchs vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr vorgenommen werden.

Dauer der Entgeltfortzahlung

Der Arbeiter behält den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall gegenüber seinem Arbeitgeber je nach Dauer seines Arbeitsverhältnisses für folgende Zeiträume pro Arbeitsjahr:

Krankheit (Unglücksfall)

| Dauer des Dienstverhältnisses | Krankheit, volles Entgelt | Krankheit, halbes Entgelt | Arbeitsunfall |
|--------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------|
| bis 5 Jahre | 6 Wochen | 4 Wochen | 8 Wochen |
| vom 6. bis 15. Jahr | 8 Wochen | 4 Wochen | 8 Wochen |
| vom 16. bis 25. Jahr | 10 Wochen | 4 Wochen | 10 Wochen |
| ab dem 26. Jahr | 12 Wochen | 4 Wochen | 10 Wochen |

Arbeitsunfall/Berufskrankheit

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gebührt im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) bis zum jeweiligen Höchstausmaß von 8 bzw. 10 Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 15 Jahre gedauert hat. Er ist im Gegensatz zum Anspruch bei Krankheit (Unglücksfall) auf den Anlassfall abgestellt. Das bedeutet, dass

dem Arbeiter **pro Arbeitsunfall** (Berufskrankheit) der volle Anspruch zusteht.

Steht eine neuerliche Arbeitsverhinderung in unmittelbarem und ursächlichem Zusammenhang mit einem bereits erlittenen Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit (Folgekrankheit), so besteht ein Anspruch auf einen neuen Entgeltfortzahlungsanspruch in Höhe von 8 bzw. 10 Wochen nur dann, wenn die Folgekrankheit in ein neues Arbeitsjahr fällt.

Fällt die Folgekrankheit in das selbe Arbeitsjahr, besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur soweit, als der Entgeltfortzahlungsanspruch wegen des ursprünglich zugrundeliegenden Arbeitsunfalls (der Berufskrankheit) noch nicht ausgeschöpft ist.

BEISPIEL:

Ein seit 2 Jahren im Betrieb beschäftigter Arbeiter erkrankt im Arbeitsjahr zuerst für 8 Wochen. Er erleidet in der Folge einen Arbeitsunfall, der ihn 4 Wochen lang an der Arbeit hindert und ist schließlich neuerlich noch 2 Wochen im Krankenstand (wegen Grippe). Für die erste Erkrankung erhält der Arbeiter für 6 Wochen volles und 2 Wochen halbes Entgelt. Für die Arbeitsverhinderung durch den Arbeitsunfall hat der Arbeiter für alle 4 Wochen Anspruch auf die Fortzahlung seines vollen Entgelts, da die normale Erkrankung nicht angerechnet werden darf. Im zweiwöchigen neuerlichen Krankenstand sind dann noch 2 Wochen halbes Entgelt zu bezahlen. Damit ist der vierwöchige Halbanspruch ausgeschöpft. Erkrankt der Arbeitnehmer im selben Arbeitsjahr nochmals, erhält er nur mehr Krankengeld.

WICHTIG!

Krankenentgelte, die auf Grund des EFZG durch den Arbeitgeber ausgezahlt werden sowie allfällige Krankengeldzuschüsse des Arbeitgebers, sind wie der Arbeitslohn dem Lohnsteuerabzug zu unterziehen.

Kann durch Kollektivverträge eine günstigere Regelung vorgesehen werden?

Die durch das ARÄG (Arbeitsrechtsänderungsgesetz) verlängerte Anspruchsdauer der Entgeltfortzahlung für Arbeiter bewirkt keine Verlängerung einer in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen vorgesehenen längeren Anspruchsdauer, wenn diese bereits bei Inkrafttreten der Änderungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes in Geltung waren. Sehen somit Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge einen zusätzlichen Anspruch an die erhöhte Entgeltfortzahlung vor, wird die Gesamtdauer der Ansprüche nicht verlängert. Die zusätzlichen Ansprüche werden somit in die höhere Anspruchsdauer eingerechnet.

Krankenentgelt nach dem ABGB

Davon sind jene Arbeitnehmer betroffen, die weder dem Angestelltengesetz noch dem Entgeltfortzahlungsgesetz noch sonstigen arbeitsrechtlichen Sondergesetzen unterliegen.

Die Textierung der Entgeltfortzahlung des § 1154 b ABGB ist dem der Entgeltfortzahlung nach dem EFZG angeglichen, so dass für alle Arbeitnehmer die erweiterte Entgeltfortzahlung gilt. Für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind nach dem ABGB gleichlautend ebenfalls 8 bzw. 10 Wochen Entgeltfortzahlung vorgesehen.

PFLEGEFREISTELLUNG

Die Einführung der Pflegefreistellung gewährleistet einen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts im Falle der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen. Für die Praxis wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass durch die Zusage der Pflegefreistellung bestehende, in verschiedener Hinsicht weiterreichende gleichartige Rechtsansprüche der Arbeitnehmer (z. B. die Dienstfreistellung nach § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz) ungeschmälert aufrecht bleiben.

Pflegefreistellung ist Arbeitsverhinderung

Die Pflegefreistellung ist ein vom Gesetz vorgesehener **entgeltpflichtiger Arbeitsverhinderungsgrund**. Dies resultiert aus der moralischen Verpflichtung eines jeden Menschen, einem im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen im Falle einer Erkrankung die notwendige Pflege bzw. bei Ausfall einer Person, die ein Kind ständig betreut, die notwendige Betreuung des Kindes zu gewährleisten.

Ab wann entsteht der Anspruch?

Der Anspruch auf Pflegefreistellung ist an keine Wartezeit gebunden. Er besteht sofort nach Antritt des Arbeitsverhältnisses. Dabei ist aber sehr wohl zu beachten, dass eine Pflegefreistellung während der Probezeit sehr oft die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach sich zieht, da während der Probezeit das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Angabe von Gründen gelöst werden kann.

Inhalt des Pflegefreistellungsanspruches

Nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen über die Pflegefreistellung (§ 16 ff Urlaubsgesetz) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bis zum Ausmaß **einer Woche (der wöchentlichen Arbeitszeit) innerhalb eines Arbeitsjahres**,

- wenn er wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen nachweislich an der Arbeitsleistung verhindert ist (**Krankenpflegefreistellung**); handelt es sich um das leibliche Kind (Wahl- oder Pflegekind), ist ein gemeinsamer Haushalt nicht erforderlich;

ODER

- wenn er wegen der notwendigen Betreuung seines gesunden Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes seines Ehegatten, eingetragenen Partners oder Lebensgefährten an der Arbeitsleistung verhindert ist, weil jene Person, die das Kind ständig betreut, aus schwerwiegenden Gründen (zB Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, schwere Erkrankung) ausgefallen ist (**Betreuungsfreistellung**);

ODER

- wenn er wegen der Begleitung seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, an der Arbeitsleistung verhindert ist, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat (also bis zum 10.Geburtstag).

Die Krankenhausbegleitung eines über 10-jährigen Kindes im Krankenhaus ist dann möglich, wenn dies aus objektiven Gründen notwendig ist. Beispiel: ärztliche Bestätigung, dass die Anwesenheit für die Genesung des Kindes erforderlich ist.

Darüber hinaus hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine **zweite Woche** Pflegefreistellung innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn er wegen der notwendigen Pflege seines unter zwölfjährigen, erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes), erneut an der Arbeitsleistung verhindert ist und aufgrund anderer Bestimmungen kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Dienstverhinderung besteht.

Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung ausgeschöpft und besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus sonstigen wichtigen Gründen, kann ein Arbeitnehmer wegen der notwendigen Pflege seines unter zwölfjährigen, erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) Urlaub **ohne vorherige Vereinbarung** mit dem Arbeitgeber antreten (soweit er noch offenen Urlaub hat).

Den Anspruch auf die zweite Woche Pflegefreistellung sowie auf Urlaubsantritt ohne Vereinbarung hat ein Arbeitnehmer auch für im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder seines Ehegatten, seines eingetragenen Partners oder seines Lebensgefährten.

ACHTUNG!

Der Anspruch auf eine zweite Woche besteht nur dann, wenn das Kind erneut erkrankt. Nicht jedoch, wenn es zwei Wochen durchgehend krank ist!

Die notwendige Pflege

Der Arbeitnehmer muss zur Erlangung des Anspruches auf Pflegefreistellung wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen an der Arbeitsleistung verhindert sein. Unter „**notwendiger Pflege**“ versteht man, dass der Arbeitnehmer alle zumutbaren Vorkehrungen treffen muss, um eine Arbeitsverhinderung wegen eines Pflegefalles hintan zu halten. So wird z. B. eine Pflege durch den Arbeitnehmer nicht notwendig sein, wenn eine andere geeignete Person zur Pflege vorhanden ist und dieser auch die Übernahme der Pflege zumutbar ist.

Es ist aber auch davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer die im Gesetz vorgesehenen Angehörigen **in erster Linie selbst pflegen** wird und dass die Heranziehung dritter Personen (z. B. Pflegepersonal) im Normalfall nicht zugemutet werden kann. Es liegt auch allein an den in Frage kommenden Pflegepersonen, **wer** im Einzelfall pflegt. Der Arbeitgeber darf z. B. nicht bestimmen, ob der Vater oder die Mutter das Kind pflegt, wenn beide berufstätig sind.

Gemeinsamer Haushalt

Ein gemeinsamer Haushalt liegt vor, wenn zwischen dem Arbeitnehmer und dem Angehörigen eine Wirtschafts- und Wohngemeinschaft besteht. Ein bloßes Nebeneinanderwohnen reicht nicht aus – gleichgültig, ob der Arbeitnehmer dem Angehörigen gegenüber unterhaltspflichtig oder erziehungsberechtigt ist. Die polizeiliche Meldung allein ist nicht entscheidend – sie ist bloß ein Indiz.

Wer ist naher Angehöriger?

Das Gesetz selbst zählt alle jene Personen auf, die als nahe Angehörige gelten. Das sind:

- **der Ehegatte**
- **der eingetragene Partner**
- **Personen**, die mit dem Arbeitnehmer in gerader (aufsteigender und absteigender) Linie verwandt sind:
aufsteigende Linie: **Eltern, Großeltern, Urgroßeltern**
absteigende Linie: **Kinder, Enkel, Urenkel**
- **Wahlkinder**
Unter Wahlkindern versteht man Personen, die an Kindes statt angenommen wurden (Adoptivkinder)
- **Pflegekinder**
Unter Pflegekindern versteht man Kinder, die in Pflege genommen wurden. Pflege ist die Sorge um die Bedürfnisse eines Kindes, die sein leibliches Wohl sowie seine geistige, seelische und sittliche Entwicklung betreffen
- **Lebensgefährten**
In Lebensgemeinschaft leben Personen, die, ohne miteinander verheiratet zu sein, ein eheähnliches Verhältnis zueinander haben
- **im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder des anderen Ehegatten, eingetragenen Partners oder Lebensgefährten**

Mitteilungs- und Nachweispflicht

Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber, unverzüglich ab Beginn der Pflegefreistellung, jedenfalls aber ohne schuldhafte Verzögerung, von der Inanspruchnahme der Pflegefreistellung zu informieren.

Für die Art des Nachweises der Pflegebedürftigkeit eines erkrankten nahen Angehörigen ist durch das Gesetz keine bestimmte Form vorgeschrieben. Verlangt der Arbeitgeber keine ärztliche Bestätigung, dann genügen die entsprechenden mündlichen Angaben des Arbeitnehmers.

Verlangt hingegen der Arbeitgeber als Nachweis eine ärztliche Bestätigung, dann hat dieser auch die damit möglicherweise anfallenden Kosten zu tragen. Die ärztliche Bestätigung hat auszusagen, dass der Angehörige auf Grund seines Gesundheitszustandes pflegebedürftig ist.

ACHTUNG!

Bewusst falsche Angaben, um sich eine Pflegefreistellung zu erschleichen, können zu einer berechtigten fristlosen Entlassung führen.

Höhe des Entgelts

Der Arbeitnehmer darf während der Pflegefreistellung finanziell nicht schlechter gestellt werden, als wenn er arbeiten würde. Er hat daher jene Bezüge zu erhalten, die ihm gebührt hätten, wenn die Arbeitsverhinderung nicht eingetreten wäre (**Ausfallsprinzip**). Wenn sich das jedoch nicht feststellen lässt, ist der **Durchschnitt der letzten voll gearbeiteten dreizehn Wochen** zu berücksichtigen (z. B. Akkord, leistungsbezogene Prämien und Überstunden). Aufwandsentschädigungen (z. B. Diäten oder Kilometergeld) bleiben bei der Durchschnittsberechnung unberücksichtigt.

Ausmaß des Fortzahlungsanspruches

Der Entgeltfortzahlungsanspruch bei Pflegefreistellung ist pro Jahr auf das **Ausmaß einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit** begrenzt. Dies wird bei Vollbeschäftigten die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden bzw. die durch Branchenkollektivvertrag eingeführte verkürzte Arbeitszeit sein. Für jene Arbeitnehmer, die regelmäßig Überstunden leisten, wird die regelmäßige Arbeitszeit unter Einbeziehung dieser Überstunden zu betrachten sein (z. B. bei regelmäßig drei geleisteten Überstunden pro Woche gebühren wöchentlich auch 43 Stunden Pflegefreistellung pro Arbeitsjahr). Bei Teilzeitbeschäftigten kommt die vereinbarte kürzere Wochenarbeitszeit in Betracht.

Aus der Bezugnahme des Gesetzes auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers ergibt sich, dass

- die jeweils individuelle Arbeitszeit des Arbeitnehmers maßgebend ist;
- auch regelmäßige Überstundenleistungen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind;
- längere Arbeitszeiteinheiten auf die wöchentliche Arbeitszeit umzurechnen sind.

Der Anspruch auf bezahlte Pflegefreistellung ist nicht auf den einzelnen Pflegefall abgestellt, sondern mit einem Höchstausmaß innerhalb eines Arbeitsjahres begrenzt. Er kann sowohl durch eine länger dauernde Freistellung als auch durch mehrere kürzere Freistellungen ausgeschöpft werden. Die Freistellung kann somit nicht nur wochenweise, sondern bei entsprechendem Bedarf auch tage- oder stundenweise in Anspruch genommen werden.

ACHTUNG!

Der Pflegefreistellungsanspruch ist auf das Arbeitsjahr abgestellt. Eine Umstellung auf einen anderen Zeitraum sieht das Gesetz nicht vor. Wenn das Höchstausmaß des Freistellungsanspruches innerhalb eines Arbeitsjahres nicht ausgeschöpft wird, tritt keine Übertragung des Restanspruches auf das nächste Arbeitsjahr ein. Es läuft ab Beginn des neuen Arbeitsjahres vielmehr wieder ein voller neuer Anspruch auf Pflegefreistellung.

Nach Ausschöpfen des Anspruches auf Pflegefreistellung im Arbeitsjahr könnte aber für vergleichbare Verhinderungen noch ein weiterer Anspruch auf bezahlte Freizeit z. B. auf Grund eines Kollektivvertrages bzw. des § 8 Abs. 3 AngG gegeben sein.

Krankenpflegefreistellung unterbricht den Urlaub

Entsteht nach Antritt des Urlaubs ein Pflegebedarf für einen nahen Angehörigen im Sinne der Pflegefreistellung, sind die für die Pflege aufgewendeten Werkzeuge bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen des § 5 Urlaubsgesetz (z. B. länger als 3 Kalendertage dauernde Erkrankung des nahen Angehörigen) nicht auf den Erholungsurlaub anzurechnen. Da in diesem Fall der Erholungswert des Arbeitnehmers nicht gewährleistet ist.

ACHTUNG:

Diese Unterbrechung des Urlaubs gilt laut Urteil des Obersten Gerichtshofes für die Krankenpflegefreistellung, nicht jedoch für die Betreuungsfreistellung (zur Unterscheidung der beiden Begriffe siehe Kapitel „Pflegefreistellung“).

SONSTIGE ARBEITSVERHINDERUNGSGRÜNDE

Wenn der Arbeitnehmer außerhalb des Krankenstandes durch wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Arbeitsleistung verhindert ist, behält er seinen Anspruch auf Weiterzahlung seines Entgelts.

Wichtige persönliche Gründe sind z. B. familiäre Pflichten (Hochzeiten von nahen Angehörigen, Begräbnisse von Angehörigen, Pflege erkrankter Angehöriger,...), öffentliche Pflichten (Vorladungen vor Behörden, Ämter und Gerichte,...) oder Elementarereignisse (Schneeverwehungen, Hochwasser,...).

Angestellte (§ 8 Abs. 3 AngG)

Für Angestellte wird die Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen durch § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz (AngG) geregelt. § 8 Abs. 3 AngG hat einseitig **zwingende Wirkung**, das heißt, er kann durch Kollektivvertrag/Arbeitsvertrag nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abgeändert werden. Im Regelfall wird als zeitliche Obergrenze eine einwöchige Dauer der Dienstverhinderung (je Anlassfall) herangezogen. Jedoch kann auf Grund der zwingenden Wirkung des Gesetzes in besonders berücksichtigungswürdigen Fällen die Dauer einer Woche auch überschritten werden.

ACHTUNG!

Die in den Angestelltenkollektivverträgen vorgesehenen pauschalierten Zeiten einer Arbeitsverhinderung sind Mindestrichtwerte und können **bei nachweislich notwendiger** Arbeitsverhinderung wegen der zwingenden Wirkung auch das im Kollektivvertrag vorgesehene Ausmaß überschreiten.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Vorliegen eines Dienstverhinderungsgrundes kann durch Kollektivvertrag nicht ausgeschlossen werden, da § 8 Abs. 3 zwingende Wirkung hat.

Arbeiter (§ 1154 b Abs. 5 ABGB)

Obwohl auch **für Arbeiter** nach dem Wortlaut des § 1154 b Abs. 5 ABGB ein Anspruch auf das Entgelt vorgesehen ist, wenn er durch wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird, können durch Kollektivvertrag abweichende Regelungen getroffen werden. Denn § 1154 B Abs. 5 ABGB ist (anders als § 8 Abs. 3 AngG) **nicht zwingend**.

Somit kann die Arbeitsverhinderung bei Arbeitern durch Kollektivvertrag näher definiert und begrenzt werden. Nur, wenn keine kollektive Norm die Arbeitsverhinderungsgründe abschließend aufzählt, kann ein Arbeiter auch für im Kollektivvertrag nicht genannte, wichtige Arbeitsverhinderungsgründe unter Fortzahlung des Entgelts die jeweils notwendige Freizeit konsumieren.

ACHTUNG!

Es sind immer in erster Linie die im Kollektivvertrag angeführten Zeiträume einer Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung zu beachten. Denn das Gesetz sieht vor, dass der Kollektivvertrag für Arbeiter das Ausmaß der Entgeltfortzahlungszeiträume im Jahr begrenzen kann.

Freizeit, Freistellung und Bildungsfreistellung des Betriebsrats

Durch das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) wird dem Betriebsrat bezahlte Freizeit gewährt, um seine Aufgaben besser erfüllen und sich auch entsprechend weiterbilden zu können.

Freizeitgewährung von Betriebsräten (§ 116 ArbVG)

Dem Betriebsratsmitglied ist die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts dann zu gewähren, wenn diese Tätigkeit zu den Aufgaben des Betriebsrates gehört und wenn es notwendig ist, diese Aufgaben während der Arbeitszeit durchzuführen (z. B. Vertretung von Arbeitneh-

mern des Betriebes bei Behörden, Ämtern oder Gerichten, Gespräche und Beratung mit den Arbeitnehmern des Betriebs, Vorsprache bei Gewerkschaften und Arbeiterkammern, Abhaltung von Betriebsratssitzungen usw.).

Freistellung von der Arbeitspflicht für Betriebsratsmitglieder (§ 117 ArbVG)

Auf Antrag des Betriebsrates ist in Betrieben

- mit mehr als 150 AN 1 Betriebsratsmitglied,
- mit mehr als 700 AN 2 Betriebsratsmitglieder
- mit mehr als 3000 AN 3 Betriebsratsmitglieder
- für je weitere 3000 AN 1 Betriebsratsmitglied

unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeitsleistung freizustellen.

Ist in keinem der Betriebe eines **Unternehmens** eine Freistellung möglich, so ist – wenn die Gesamtzahl der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) 400 übersteigt – auf Antrag des Zentralbetriebsrates eines seiner Mitglieder von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen.

Ist in einem **Konzern** mit mehr als 400 Arbeitnehmern eine Konzernvertretung errichtet und eine Freistellung des Betriebsrates weder im Betrieb noch im Unternehmen möglich, so kann die Konzernvertretung beschließen, dass ein in der Konzernvertretung vertretener Betriebsrat (Zentralbetriebsrat) für eines seiner Mitglieder die Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts in Anspruch nehmen kann.

Bildungsfreistellung von Betriebsratsmitgliedern (§ 118 ArbVG)

Jedes Mitglied des Betriebsrates hat innerhalb einer Funktionsperiode Anspruch auf Bildungsfreistellung bis zum **Höchstausmaß von drei Wochen**. Bei Vorliegen eines Interesses an einer besonderen Ausbildung bis zu fünf Wochen. Betriebsratsmitgliedern in Betrieben ab 20 Arbeitnehmern ist für die Zeit der Bildungsfreistellung das Entgelt vom Arbeitgeber zu bezahlen.

FAMILIENHOSPIZKARENZ

Die Familienhospizkarenz gibt ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, sich bei aufrechter Arbeitsverhältnis für die Begleitung sterbender Angehöriger oder schwersterkrankter Kinder vorübergehend karenzieren oder ihre Arbeitszeit herabsetzen zu lassen.

Welche Möglichkeiten gibt es?

Bei Inanspruchnahme von Familienhospizkarenz sind folgende Möglichkeiten vorgesehen:

- die Herabsetzung der Normalarbeitszeit
- die Änderung der Lage der Normalarbeitszeit (Beginn/Ende) oder
- eine Freistellung gegen Entfall der Bezüge.

Wann kann Familienhospiz in Anspruch genommen werden?

Familienhospizkarenz kann erstens zum Zwecke der Sterbebegleitung naher Angehöriger, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt mit diesen vorliegt, genommen werden.

Zweitens ist die Inanspruchnahme von Familienhospizkarenz für die Begleitung schwersterkrankter Kinder möglich. In diesem Fall ist jedoch ein gemeinsamer Haushalt erforderlich.

Für welchen Personenkreis kann Familienhospizkarenz in Anspruch genommen werden?

Die **Sterbebegleitung** kann für nahe Angehörige in Anspruch genommen werden – das sind:

- Ehegatten
- eingetragene Partner
- Lebensgefährten
- Eltern, (Ur)Großeltern
- Kinder, (Ur)Enkel
- Wahl- und Pflegekinder
- Geschwister
- Schwiegereltern und Schwiegerkinder
- Wahl- und Pflegeeltern
- Leibliche Kinder des anderen Ehegatten, des Lebensgefährten sowie des eingetragenen Partners

Die Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz in Form der **Begleitung von schwersterkrankten Kindern** ist für Kinder, Wahl- und Pflegekinder sowie die leiblichen Kinder des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten möglich.

Wie oft kann ein/eine ArbeitnehmerIn Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen?

Familienhospizkarenz kann auch mehrmals innerhalb eines Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommen werden, wenn jeweils ein neuer Anlassfall vorliegt.

Welcher Personenkreis kann die Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen?

Anspruchsberechtigt sind alle Personen, die in einem **privaten Arbeitsverhältnis** stehen. (Ausn.: Heimarbeiter sowie Hausgehilfen und Hausangestellte).

Arbeitslose haben die Möglichkeit, beim AMS schriftlich bekannt zu geben, dass sie sich für die Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen oder für die Begleitung eines schwersterkrankten Kindes vom Bezug des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe abmelden. Sie müssen dabei das Vorliegen der Gründe für die Sterbebegleitung oder die Betreuung eines schwersterkrankten Kindes glaubhaft machen.

In welcher Form ist die Familienhospizkarenz geltend zu machen?

Der/die ArbeitnehmerIn muss ein schriftliches Verlangen an den Arbeitgeber richten, in dem er bekannt gibt, welche Maßnahme er verlangt und wie lange diese Maßnahme dauern soll. Dasselbe gilt für das Verlangen auf Verlängerung einer bereits beantragten Maßnahme. Weiters muss der Arbeitnehmer den Grund für die Maßnahme und deren Verlängerung sowie das Verwandtschaftsverhältnis glaubhaft machen. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist eine schriftliche Bescheinigung über das Verwandtschaftsverhältnis vorzulegen.

Wie lange kann Familienhospizkarenz in Anspruch genommen werden?

Familienhospizkarenz in Form der Sterbebegleitung naher Angehöriger kann bis zu einer Dauer von 3 Monaten in Anspruch genommen werden.

Eine einmalige Verlängerung auf bis zu 6 Monate (Gesamtdauer) pro Anlassfall ist möglich.

Die Begleitung schwersterkrankter Kinder kann bis zu 5 Monaten in Anspruch genommen werden. In diesem Fall der Familienhospizkarenz ist eine Verlängerung auf eine maximale Gesamtdauer von 9 Monaten pro Anlassfall möglich.

Beginn der Familienhospizkarenz

Der Arbeitnehmer kann die beantragte Maßnahme frühestens 5 Arbeitstage nach Zugang des schriftlichen Verlangens beim Arbeitgeber in Anspruch nehmen. Die Verlängerung der Maßnahme kann er frühestens 10 Arbeitstage nach Zugang des schriftlichen Verlangens beim Arbeitgeber, in Anspruch nehmen.

Die verlangte Maßnahme wird nach Verstreichen der Wartefrist (5 bzw. 10 Arbeitstage) wirksam, es sei denn, der Arbeitgeber erhebt binnen 5 Arbeitstagen – bei einer Verlängerung binnen 10 Arbeitstagen – ab Zugang der schriftlichen Bekanntgabe, Klage gegen die Wirksamkeit bzw. die Verlängerung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht (ASG).

Auch bei zeitgerechter Einleitung des Verfahrens beim ASG haben die ArbeitnehmerInnen das Recht, die verlangte Maßnahme anzutreten, außer das ASG untersagt diese Maßnahme auf Antrag des Arbeitgebers durch einstweilige Verfügung.

Ende der Familienhospizkarenz

Die Maßnahmen der Familienhospizkarenz enden mit der bekannt gegebenen Dauer bzw. nach Ablauf der Verlängerung.

Den Wegfall der Sterbebegleitung oder der Betreuung von schwersterkrankten Kindern hat der Arbeitnehmer unverzüglich bekannt zu geben. ArbeitnehmerInnen können zwei Wochen nach Wegfall der Sterbebegleitung bzw. der Betreuung schwersterkrankter Kinder die vorzeitige Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit verlangen. Auch der Arbeitgeber kann bei Wegfall der Sterbebegleitung oder der Betreuung des schwersterkranken Kindes die vorzeitige Rückkehr des Arbeitnehmers verlangen, sofern nicht berechnete Interessen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin dem entgegenstehen.

Arbeitsrechtliche Aspekte der Familienhospizkarenz

Die **Urlaubsansprüche**, die noch nicht verbraucht wurden, werden bei einer vollen Karenzierung entsprechend der Dauer des Arbeitsjahres aliquotiert.

Die **Sonderzahlungen** (Urlaubs- und Weihnachtsremuneration) werden bei voller Karenzierung ebenfalls aliquotiert.

Die **gesetzliche Abfertigung (alt)** erfolgt auf der Basis der früheren Arbeitszeit des/der ArbeitnehmerIn.

Wird im Zuge der Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz die Arbeitszeit reduziert oder zur Gänze eingestellt (Vollkarenzierung), erfolgt eine Beitragsleistung zur betrieblichen Vorsorgekasse (**Abfertigung neu**) durch den Familienlastenausgleichsfond (1,53% vom Kinderbetreuungsgeld gem. § 3 Abs 1 KBGG). Im Fall der Reduzierung der Arbeitszeit hat daneben selbstverständlich auch der Arbeitgeber weiterhin Beiträge auf Basis des gekürzten Entgelts zu leisten.

Kündigungs- und Entlassungsschutz während der Familienhospizkarenz

Der/die ArbeitnehmerIn kann ab Bekanntgabe der Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz, bis zum Ablauf von vier Wochen nach Ende der Familienhospizkarenz rechtswirksam nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes gekündigt oder entlassen werden.

Versicherungsschutz während der Familienhospizkarenz

Für Familienhospizkarenznehmer/innen, deren monatliches Entgelt aus einem privatwirtschaftlichen Dienstverhältnis wegen Änderung der Normalarbeitszeit unter den Ausgleichsrichtsatz für alleinstehende Personen (2013: € 837,63) sinkt oder gegen Entfall des Arbeitsentgelts freigestellt (= volle Karenzierung) sind, beträgt die Beitragsgrundlage:

- a) in der Krankenversicherung der Ausgleichszulagenrichtsatz für alleinstehende Personen: € 837,63 (2013);
- b) in der Pensionsversicherung € 1.614,32 (2013).

Die Krankenversicherungsbeiträge werden auf Basis dieser Beitragsgrundlage aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung und soweit es sich um die Pensionsversicherungsbeiträge handelt, vom Bund getragen.

Personen, die gegen Entfall des Arbeitsentgelts freigestellt (= volle Karenzierung) sind, haben in der Krankenversicherung nur Anspruch auf Sachleistungen (Krankenbehandlung, Medikamente).

Personen, deren monatliches Entgelt aus einem privatwirtschaftlichen Dienstverhältnis trotz Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz die Geringfügigkeitsgrenze von € 386,80 (2013) übersteigt, haben in der Krankenversicherung neben Gewährung von Sachleistungen auch Anspruch auf Krankengeld. Sinkt hingegen das Entgelt unter die Geringfügigkeitsgrenze oder entfällt es überhaupt, bleibt zwar der Krankenversicherungsschutz aufrecht. In diesem Fall besteht nur mehr Anspruch auf Sachleistungen.

Arbeitslose und Bezieher einer Notstandshilfe, die sich für die Sterbegleitung bzw. Betreuung eines schwersterkrankten Kindes abmelden, bleiben für maximal sechs bzw. neun Monate kranken- und pensionsversichert.

Bundespflegegeld

Wer Anspruch auf Bundespflegegeld hat, kann den Antrag stellen, dass das Bundespflegegeld an die betreuende Person die Familienhospizkarenz in Anspruch nimmt, ausbezahlt wird. Dies ist nur möglich, wenn der Pflegebedürftige nicht in einem Pflege-, Wohn-, Alten- oder Erziehungsheim untergebracht ist. Dem Antrag muss eine Bescheinigung über die Familienhospizkarenz beigelegt werden, die vom Arbeitgeber auszustellen ist.

DIENSTNEHMERHAFTUNG

Durch die Einführung des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DNHG) wurde der Umfang der Haftung der Arbeitnehmer für Schäden, die bei Erbringung der Arbeitsleistung verursacht werden, mit Rücksicht auf ihre begrenzten wirtschaftlichen Möglichkeiten, eingeschränkt. Die Arbeitnehmer können somit nur nach dem Grad ihres Verschuldens zum Schadenersatz herangezogen werden.

Durch den Abschluss des Arbeitsvertrages verpflichtet sich der Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber seine Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitnehmer muss bei Ausübung seiner Tätigkeit die nötige Sorgfalt anwenden (Sorgfaltspflicht), da er sonst einen Schaden verursachen kann, für den er verantwortlich gemacht werden kann.

Wann haftet der Arbeitnehmer für einen Schaden?

- Es muss tatsächlich ein Schaden entstanden sein;
- der Schaden muss vom Arbeitnehmer verursacht worden sein;
- der Eintritt des Schadens muss durch den Arbeitnehmer verschuldet sein;
- es darf kein Haftausschlussgrund nach dem DNHG gegeben sein;
- der Anspruch darf weder verfallen noch verjährt sein.

Verschuldensgrade nach dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz

Entschuldbare Fehlleistung

Eine entschuldbare Fehlleistung liegt vor, wenn der Eintritt eines Schadens nur bei außerordentlicher Aufmerksamkeit voraussehbar gewesen wäre. Für eine entschuldbare Fehlleistung trifft den Arbeitnehmer **keine Schadenersatzpflicht**.

Minderer Grad des Versehens (leichte Fahrlässigkeit)

Ein Verhalten ist leicht fahrlässig, wenn es auf einem Fehler beruht, der gelegentlich auch einem sorgfältigen Menschen unterläuft.

Bei leichter Fahrlässigkeit kann das Gericht – unter Bedachtnahme auf die im Gesetz aufgezählten Kriterien – den Schadenersatz **mäßigen** oder diesen unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Falles **auch ganz erlassen**.

Grobe Fahrlässigkeit

Grobe Fahrlässigkeit ist dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer die erforderliche Sorgfalt in ungewöhnlicher und auffallender Weise vernachlässigt hat und der Eintritt eines Schadens wahrscheinlich und vorhersehbar war. Wenn also die Sorgfaltswidrigkeit so schwer ist, dass sie einem ordentlichen Menschen in derselben Situation keinesfalls unterläuft. Bei grob fahrlässigem Verhalten kann das Gericht aus Billigkeitsgründen die Schadenersatzpflicht des Arbeitnehmers **nur mäßigen, nicht aber ganz erlassen**.

Vorsätzliches Verhalten

Wenn der Arbeitnehmer einen Schaden bewusst herbeigeführt hat, ist er ohne Einschränkung zum Schadenersatz verpflichtet.

Welcher Grad des Verschuldens vorliegt, hat im Einzelfall das Gericht zu beurteilen.

Bei der Entscheidung über den Umfang der Ersatzpflicht hat das Gericht auf folgende Umstände Bedacht zu nehmen:

- auf das Ausmaß der mit der ausgeübten Tätigkeit verbundenen Verantwortung,
- inwieweit bei der Bemessung des Entgelts ein mit der ausgeübten Tätigkeit verbundenes Wagnis berücksichtigt worden ist,
- auf den Grad der Ausbildung des Dienstnehmers,
- auf die Bedingungen, unter denen die Dienstleistung zu erbringen war und
- ob mit der vom Dienstnehmer erbrachten Dienstleistung erfahrungsgemäß die nur schwer vermeidbare Möglichkeit oder Wahrscheinlichkeit des Eintritts eines Schadens verbunden ist.

Schadenszufügung, die durch das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz geregelt wird

- Der Arbeitnehmer schädigt den Arbeitgeber (z. B. eine Maschine wird ruiniert)
- Der Arbeitnehmer schädigt einen Dritten (z. B. Kunden):

a) Der geschädigte Dritte wendet sich direkt an den Arbeitnehmer:

Der Schaden ist dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden. Klagt der Dritte den Arbeitnehmer, muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den Streit verkünden, damit der Arbeitgeber im Prozess allfällige Einwendungen vorbringen kann. Erfolgt die Streitverkündung nicht, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die dadurch allenfalls verlorengegangene Mäßigung der Schadenersatzpflicht anlasten.

Leistet der Arbeitnehmer entweder im Einverständnis mit dem Arbeitgeber oder auf Grund eines rechtskräftigen Urteils dem geschädigten Dritten Schadenersatz, so kann er die Vergütung des Geleisteten und die notwendigen Prozesskosten vom Arbeitgeber zum Teil oder zur Gänze, je nach Grad seines Verschuldens, zurückverlangen. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer zu haften hat.

b) Der geschädigte Dritte wendet sich an den Arbeitgeber:

Klagt der Dritte den Arbeitgeber, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Streit verkünden, damit der Arbeitnehmer im Prozess allfällige Einwendungen vorbringen kann, andernfalls der Arbeitnehmer in dem Ausmaß von der Ersatzpflicht befreit wird, als eine Mäßigung durch seine Einwendungen eingetreten wäre. Hat der Arbeitgeber im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder auf Grund eines rechtskräftigen Urteils dem geschädigten Dritten den Schaden ersetzt, so hat der Arbeitgeber gegen den Arbeitnehmer Rückgriffsansprüche nur in dem Ausmaß, als diesen ein Verschulden an dem Schaden trifft und er nach dem DNHG zum Schadenersatz herangezogen werden kann.

Streitverkündung

Die Streitverkündung ist eine mit Hilfe des Gerichts durchgeführte förmliche Benachrichtigung eines Dritten von einem bereits anhängigen Rechtsstreit.

Sie dient dazu, dem Dritten die Möglichkeit zu geben, als Nebenintervenient dem Verfahren beizutreten (§ 21 Zivilprozessordnung).

ACHTUNG!

Die Rechte des Arbeitnehmers nach §§ 2–4 DNHG können nur durch Kollektivvertrag aufgehoben oder eingeschränkt werden, nicht aber durch Einzelarbeitsvertrag.

Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz

Schadenersatz- und Rückgriffsansprüche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nur auf einem minderen Grad des Versehens (leichte Fahrlässigkeit) beruhen, erlöschen, wenn sie nicht innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf des Tages, an dem sie erhoben werden können (ab Kenntnis von Schaden und Schädiger), gerichtlich geltend gemacht werden.

Aufrechnung bei laufendem Arbeitsverhältnis

Eine Aufrechnung von Schadenersatzansprüchen gegenüber laufendem Entgelt ist nur zulässig, wenn der Arbeitnehmer nicht innerhalb von 14 Tagen ab Zugehen der Aufrechnungserklärung der Aufrechnung widerspricht. Es reicht, mündlich zu widersprechen. Aus Gründen der Beweisbarkeit ist es jedoch ratsam, schriftlich zu widersprechen (eingeschriebener Brief). Jedoch muss der Widerspruch dem Arbeitgeber binnen 14 Tagen zugehen, abschicken per Post (Datum des Poststempels) innerhalb der 14 Tage reicht nicht.

Aufrechnung bei beendetem Arbeitsverhältnis

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterliegt die Aufrechnung von Schadenersatzforderungen nach dem DNHG grundsätzlich keinen besonderen Beschränkungen, wenn die für eine Aufrechnung (Kompensation) festgelegten Bedingungen erfüllt werden. Danach müssen die aufzurechnenden Forderungen gegenseitig, gleichartig, richtig und fällig sein. Eine Aufrechnung solcher Schadenersatzansprüche mit Entgeltansprüchen ist unzulässig, soweit die Entgeltansprüche der Exekution entzogen sind (Existenzminimum).

BETRIEBSÜBERGANG

Mit dem In-Kraft-Treten (am 1. 7. 1993) des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) wurde die EU-Richtlinie zur Wahrung von Arbeitnehmeransprüchen bei Betriebsübergang im österreichischen Recht umgesetzt. Der wichtigste Schutz des AVRAG besteht darin, dass der Arbeitnehmer bei Strukturänderungen des Unternehmens bzw. bei einem Inhaberwechsel kraft Gesetz seinen Arbeitsplatz behält und mit allen Rechten und Pflichten übernommen werden muss.

Betriebsübergang

Von einem Betriebsübergang spricht man dann, wenn es einen Inhaberwechsel gibt. Der Wechsel muss eine wirtschaftliche Einheit betreffen, also ein Unternehmen, einen Betrieb oder einen Betriebsteil.

Zu denken ist vor allem an Verkauf, Verpachtung oder Fusionierung.

Kein Betriebsübergang liegt vor, wenn es bei einer juristischen Person (z. B. AG oder GmbH) nur einen Wechsel von Personen im Vorstand oder in der Geschäftsführung gibt bzw. wenn Aktien oder Geschäftsanteile auf eine andere Unternehmensgruppe übergehen. Derartige Änderungen haben keine unmittelbaren arbeitsrechtlichen Auswirkungen.

Arbeitsvertrag und Betriebsübergang

Nach § 3 AVRAG tritt der neue Inhaber in die zur Zeit des Überganges bestehenden Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten ein.

Dies gilt allerdings nicht im Fall eines Sanierungsverfahrens ohne Eigenverantwortung oder eines Konkursverfahrens des Veräußerers.

Beim Betriebsübergang bleibt der Inhalt des Arbeitsvertrages vollkommen unberührt. Das bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis so weiterläuft wie bisher, es gibt keine Unterbrechung. Sämtliche Ansprüche (z. B. Höhe des vertraglichen Entgeltes) und Anwartschaften (z. B. Urlaub und Abfertigung) bleiben bestehen.

Da es keine Beendigung gibt, ist folglich vom bisherigen Inhaber anlässlich eines solchen Wechsels keine Endabrechnung zu erstellen und auch keine Abfertigung auszubezahlen.

Im Falle eines Betriebsüberganges besteht daher auch kein Anspruch auf Auszahlung einer Abfertigung gegenüber der betrieblichen Vorsorgekasse (Abfertigung neu).

Schriftliche Mitteilung des Betriebsüberganges

Da es unter Umständen für den Arbeitnehmer nach Jahren schwierig werden könnte einen Betriebsübergang nachzuweisen, empfiehlt es sich, vom neuen Inhaber eine schriftliche Mitteilung über den Betriebsübergang zu verlangen. Zu dieser schriftlichen Mitteilung ist der neue Arbeitgeber gemäß § 2 Abs. 6 AVRAG jedenfalls innerhalb eines Monats verpflichtet.

Arbeitnehmerkündigung und Betriebsübergang

Ein besonderes Kündigungsrecht für den Arbeitnehmer beim Betriebsübergang, mit allen Ansprüchen wie bei Kündigung durch Arbeitgeber, insbesondere Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung, gibt es grundsätzlich nicht.

Nur in Ausnahmefällen ist eine besondere Lösungsmöglichkeit gesetzlich vorgesehen.

So kann der Arbeitnehmer bei Nichtübernahme eines allfälligen kollektivvertraglichen Bestandschutzes (z. B. definitives Dienstverhältnis nach dem alten Kollektivvertrag) oder einer betrieblichen Pensionszusage innerhalb eines Monats der Übernahme widersprechen. In diesem Fall bleibt das Arbeitsverhältnis zum Veräußerer aufrecht.

Weiters kann der Arbeitnehmer, wenn es aufgrund eines durch Betriebsübergang neu anzuwendenden Kollektivvertrages oder einer neu anzuwendenden Betriebsvereinbarung zu wesentlichen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen kommt, das Arbeitsverhältnis innerhalb eines Monats ab Kenntnis dieser Umstände lösen. Bei dieser Lösung hat der Arbeitnehmer die selben Ansprüche wie bei Arbeitgeberkündigung.

Da es erfahrungsgemäß schwierig ist zu beurteilen, ob im Einzelfall die Voraussetzungen für ein solches Lösungsrecht vorliegen, empfiehlt sich unbedingt die vorherige Kontaktaufnahme mit dem Betriebsrat, der Fachgewerkschaft oder der Arbeiterkammer.

Arbeitgeberkündigung und Betriebsübergang

Ein absolutes Kündigungsverbot im Zuge eines Betriebsüberganges besteht nicht. Es darf aus wirtschaftlichen, technischen und organisatorischen Gründen gekündigt werden, wenn diese Kündigung auch ohne Betriebsübergang erforderlich gewesen wäre.

Jedoch sind Kündigungen, die **wegen** des Betriebsüberganges erfolgen, nichtig.

Betroffene Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, diese Kündigungen entweder zu bekämpfen oder aber auch gegen sich gelten und mit allen Ansprüchen aus der Kündigung (Abfertigung, Urlaubersatzleistung, Sonderzahlungen) abrechnen zu lassen.

Werden Arbeitnehmer in einem zeitlichen Naheverhältnis zu einem Betriebsübergang gekündigt und möchten das Arbeitsverhältnis fortsetzen, müssen sie den Arbeitgeber schriftlich (eingeschrieben) darauf hinweisen, dass die Kündigung rechtsunwirksam ist, weil sie wegen des Betriebsüberganges ausgesprochen wurde. Wird dies vom Arbeitgeber bestritten, kann der Arbeitnehmer eine Klage auf Feststellung eines aufrechten Arbeitsverhältnisses beim Arbeits- und Sozialgericht einbringen.

ACHTUNG:

Sowohl das Schreiben an den Arbeitgeber als auch die Feststellungsklage haben ohne unnötigen Aufschub zu erfolgen!

Selbst wenn eine Kündigung nicht betriebsübergangsbedingt erfolgt und damit wirksam ist, besteht die Möglichkeit diese – wie jede Kündigung – beim Arbeits- und Sozialgericht anzufechten (z. B. wegen Sozialwidrigkeit).

Wer im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang gekündigt wird, sollte sich daher unbedingt beraten lassen.

Kollektivvertrag und Betriebsübergang

Ist mit dem Betriebsübergang auch ein Kollektivvertragswechsel verbunden, so kommen die Regelungen des neuen Kollektivvertrages zur Anwendung, auch wenn dieser in bestimmten Bereichen schlechtere Regelungen enthält als der bisherige Kollektivvertrag. Jedenfalls behalten Arbeitnehmer, die nach dem Mindestentgelt des alten Kollektivvertrages bezahlt wurden, diesen Anspruch, auch wenn der neue Kollektivvertrag für die Normalarbeitszeit ein niedrigeres Mindestentgelt vorsehen würde. Zu verschlechternden Vereinbarungen für das Mindestentgelt für die Normalarbeitszeit darf es erst nach einem Jahr kommen; und zwar nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers.

Arbeitnehmer, die mit dem alten Inhaber einzelvertraglich ein höheres Entgelt vereinbart haben als nach dem Kollektivvertrag vorgesehen, behalten diesen Anspruch auf Grund des gesetzlich festgeschriebenen Vertragsintrittes auch gegenüber dem neuen Inhaber.

Eine Änderungskündigung (Kündigung, wenn der Arbeitnehmer einer vom Arbeitgeber gewünschten Kürzung des Entgelts nicht zustimmt) kann im zeitlichen Naheverhältnis zu einem Betriebsübergang nichtig sein.

Betriebsvereinbarungen und Betriebsübergang

Werden im aufnehmenden Betrieb gleiche Angelegenheiten durch Betriebsvereinbarungen geregelt wie im übernommenen Betrieb, so treten für die Arbeitnehmer des übernommenen Betriebes die Betriebsvereinbarungen des aufnehmenden Betriebes in Kraft, auch wenn diese ungünstiger sind.

Gibt es im aufnehmenden Betrieb in einer bestimmten Angelegenheit keine Betriebsvereinbarung, dann gelten für die übernommenen Arbeitnehmer die bestehenden Betriebsvereinbarungen vorerst weiter. Zu verschlechternden Regelungen durch Einzelvereinbarung darf es erst nach einem Jahr kommen (§ 32 Abs. 3 ArbVG).

Betriebliche Pensionszusagen und Betriebsübergang

Für das rechtliche Schicksal einer betrieblichen Pensionszusage ist entscheidend, ob sie auf Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag beruht. Unter gewissen Umständen kann ein Betriebsübergang den Wegfall einer Pensionsregelung zur Folge haben.

Liegt eine einzelvertragliche Pensionszusage vor und bleibt nach dem Betriebsübergang das bisherige Unternehmen bestehen, so kann der Erwerber durch Vorbehalt die einzelvertragliche Pensionszusage ablehnen. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall aber einen Anspruch auf eine Anwartschaftsabfindung.

DIE AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERTRAGES

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist zumeist auch mit der Abrechnung finanzieller Ansprüche verbunden. Da die Art der Auflösung entscheidend für Art und Höhe der dem Arbeitnehmer zustehenden Ansprüche sein kann, ist es wichtig, die jeweils zutreffende Beendigungsart zu erkennen, um diese Ansprüche überprüfen zu können. Mögliche Fehler im Zusammenhang mit der Beendigung und der Abrechnung müssen zeitgerecht geltend gemacht werden, um daraus resultierende Ansprüche nicht zu verlieren.

Arten der Auflösung

- Auflösung während der Probezeit
- Zeitablauf (Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses)
- Auflösung im beiderseitigen Einvernehmen
- Kündigung
- Entlassung
- Austritt
- Tod des Arbeitnehmers

Auflösung während der Probezeit

Das Probearbeitsverhältnis ist dadurch gekennzeichnet, dass es sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer jederzeit, **ohne Einhaltung von Fristen und Terminen und ohne Angabe von Gründen**, gelöst werden kann. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit ist als eine Auflösung eigener Art und nicht als Kündigung anzusehen, so dass der allgemeine und besondere Kündigungsschutz nicht gilt.

Die Probezeit kann **längstens für einen Monat** vereinbart werden (Ausnahme: Lehrlinge haben eine dreimonatige Probezeit). Zumeist ist in den Arbeiter-Kollektivverträgen eine Probezeit bereits vorgegeben (z. B. 2 Wochen). Die meisten Angestellten-Kollektivverträge sehen eine Probezeit von sich aus nicht zwingend vor.

WICHTIG!

Wurde ein längerer als der gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehene Zeitraum als Probezeit festgelegt und die jederzeitige Lösbarkeit ausdrücklich vereinbart, so ist trotzdem nur der gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehene Zeitraum von maximal einem Monat als Probezeit zu qualifizieren.

Die über den gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehenen Zeitraum hinausgehende Zeit ist nach herrschender Rechtsprechung in der Regel als **befristetes Arbeitsverhältnis** anzusehen.

ACHTUNG!

Während der Probezeit gibt es keinen Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Wurde jedoch das Arbeitsverhältnis in der Probezeit wegen eines vom Gesetz verbotenen Grundes, das heißt diskriminierend, beendet, ist eine Anfechtung oder die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen möglich (Genauerer siehe Kapitel „Anfechtung wegen Diskriminierung“).

Zeitablauf

Durch bloßes Ablaufen der vereinbarten Vertragszeit endet ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Arbeitsverhältnis (befristetes Arbeitsverhältnis). Als solches ist jenes Arbeitsverhältnis zu bezeichnen, dessen Dauer von vornherein vertraglich oder gesetzlich (z. B. Lehrverhältnis) festgelegt wird oder das mit dem Eintritt eines bestimmten Ereignisses (z. B. Saisonende) begrenzt wird.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann während der Befristung nur im beiderseitigen Einvernehmen oder durch vorzeitige einseitige Auflösung (Austritt, Entlassung) aufgelöst werden.

ACHTUNG!

Sowohl eine Arbeitgeberkündigung als auch eine Arbeitnehmerkündigung sind während eines befristeten Arbeitsverhältnisses nur möglich, wenn sie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart sind.

Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis

Wird im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses über den vereinbarten Ablauf der Vertragszeit hinaus ohne neue Fristsetzung weitergearbeitet, so geht dieses Arbeitsverhältnis (durch schlüssige Handlung) in ein unbefristetes, das heißt, in ein auf unbestimmte Zeit laufendes Arbeitsverhältnis über.

Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis wegen eines im Gesetz vorgesehenen verbotenen Grundes (sog. **Diskriminierungsgründe**) nicht in ein unbefristetes umgewandelt, kann der Arbeitnehmer die Beendigung anfechten oder Schadensersatz vom Arbeitgeber fordern (Genaueres siehe Kapitel „Anfechtung wegen Diskriminierung“).

Kettenarbeitsverträge

Werden **mehrere befristete Arbeitsverträge aneinander gereiht**, so spricht man von einem Kettenarbeitsvertrag. Durch die Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverträgen werden vor allem die Kündigungsschutzvorschriften umgangen. **Daher sind solche wiederholten Befristungen nur zulässig, wenn sie durch sachliche Gründe gerechtfertigt werden.** Die Beurteilung, ob ein unzulässiger Kettenarbeitsvertrag vorliegt, erfolgt im Einzelfall.

Auflösung im beiderseitigen Einvernehmen

Genau so wie es den Vertragspartnern freisteht, einen Vertrag zu begründen, steht es ihnen auch frei, diesen wieder aufzulösen. Grunderfordernis für eine einvernehmliche Auflösung ist das Bestehen eines **Einverständnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber**. Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses kennt keine Kündigungsfristen und Termine. Der Zeitpunkt, mit dem das Arbeitsverhältnis beendet werden soll, wird vertraglich festgelegt.

ACHTUNG!

Schutzvorschriften im Zusammenhang mit der Auflösung im beiderseitigen Einvernehmen gibt es für **Frauen während des Kündigungs geschützten Zeitraumes nach dem MSchG, Präsenz-, Zivildienstler und Frauen im Ausbildungsdienst, sowie Lehrlinge.**

Für diese Personengruppen ist eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur dann möglich, wenn sie

- bei Frauen im kündigungsgeschützten Zeitraum nach dem Mutterschutzgesetz (MSchG) schriftlich vereinbart wird und bei Minderjährigen (bis zum 18. Lebensjahr) darüber hinaus auch eine schriftliche Bescheinigung über eine durch die Arbeiterkammer oder das Arbeits- und Sozialgericht erfolgte Rechtsbelehrung vorliegt;
- für Präsenz- oder Zivildienstler sowie für Frauen im Ausbildungsdienst im kündigungsgeschützten Zeitraum nach dem Arbeitsplatzsicherungsgesetz schriftlich vereinbart wird und eine schriftliche Bescheinigung über eine durch die Arbeiterkammer oder das Arbeits- und Sozialgericht erfolgte Rechtsbelehrung vorliegt;
- für Lehrlinge nach dem Berufsausbildungsgesetz schriftlich vereinbart wird und bei Minderjährigen darüber hinaus auch die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters vorliegt. Weiters muss eine schriftliche Bescheinigung über eine durch die AK oder das Arbeits- und Sozialgericht erfolgte Rechtsbelehrung vorliegen.

WICHTIG!

Ausbildungskostenrückersatzvereinbarungen und Konkurrenzklauseln sind auch im Fall einer einvernehmlichen Lösung wirksam. Arbeitnehmer sollten daher unbedingt darauf achten, dass der Arbeitgeber im Fall einer einvernehmlichen Lösung schriftlich auf seine Rechte aus derartigen Vereinbarungen verzichtet.

Kündigung

Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung mit dem Inhalt, ein Arbeitsverhältnis aufzulösen.

Einseitig heißt, dass die Kündigung vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber ohne Einverständnis des anderen Vertragspartners ausgesprochen werden kann.

Empfangsbedürftig heißt, dass die Mitteilung der Kündigung **dem anderen Vertragsteil zugehen muss**. So ist es nicht möglich, zu kündigen, ohne dass der Betreffende davon informiert wird. Eine Zustimmung zu einer Kündigung ist nicht notwendig, die Verweigerung der Annahme ändert nichts an ihrer Wirksamkeit. Eine rückwirkende Kündigung ist ebenfalls aus diesem Grunde nicht möglich.

Willenserklärung heißt, dass erkennbar sein muss, dass der Kündigende auch tatsächlich eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses beabsichtigt. Wie er das macht, ist im Allgemeinen an keine Form gebunden, somit kann dies schriftlich, mündlich oder auch durch schlüssige Handlung (z. B. Übergeben der ausgefüllten Arbeitspapiere) erfolgen.

ACHTUNG!

Manche Kollektivverträge/Arbeitsverträge bestimmen, dass die Kündigung bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit schriftlich erfolgen muss. Eine entgegen einer solchen Vorschrift ausgesprochene Kündigung wäre in diesem Falle rechtsunwirksam, das heißt, sie gilt als nicht ausgesprochen.

Die Kündigung soll ein Arbeitsverhältnis zu einem gewissen Zeitpunkt beenden. Bei der Festlegung des Endigungszeitpunktes muss die davor liegende gesetzliche, kollektivvertragliche oder vertragliche Kündigungsfrist berücksichtigt werden. **Falls bei Ausspruch der Kündigung kein Endigungszeitpunkt genannt wird, gilt die Kündigung als zum nächstzulässigen Termin erklärt.**

Kündigungstermin ist der Zeitpunkt, an dem das Arbeitsverhältnis endgültig aufgelöst sein soll.

Kündigungsfrist ist die Zeitspanne zwischen Zugang der Kündigungserklärung und dem Kündigungstermin.

WICHTIG!

Wird die erforderliche Kündigungsfrist nicht eingehalten oder ein unrichtiger Kündigungstermin festgelegt, gilt dieser (unrichtige) Zeitpunkt zwar als Beendigungstermin, jedoch mit der Folge, dass die Rechtsfolgen einer ungerechtfertigten vorzeitigen Auflösung eintreten (Kündigungsschädigung, Schadenersatz).

Kündigung der Angestellten

Die einzuhaltenden Kündigungsfristen und -termine betragen bei jenen Angestellten, die eine Arbeitszeit von mindestens einem Fünftel der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit – bezogen auf den Monat – erbringen (z. B. bei einer 40-Stunden-Woche mindestens 8 Stunden):

1. für den Arbeitgeber

- im 1. und 2. Arbeitsjahr 6 Wochen,
- vom 3. bis 5. Arbeitsjahr 2 Monate,
- vom 6. bis 15. Arbeitsjahr 3 Monate,
- vom 16. bis 25. Arbeitsjahr 4 Monate,
- ab dem 26. Arbeitsjahr 5 Monate.

Wenn nichts anderes vereinbart ist und im Kollektivvertrag auch keine Regelung vorgesehen ist, kann der Angestellte nur zum **Ende eines Kalendervierteljahres** (also Ende März, Juni, September, Dezember) gekündigt werden (§ 20 Abs. 2 AngG).

Durch **Vereinbarung** oder kollektivvertragliche Regelung kann aber auch festgelegt werden, dass das Arbeitsverhältnis zu jedem 15. oder Monatsletzten enden kann (§ 20 Abs. 3 AngG).

2. für den Angestellten

beträgt die Kündigungsfrist ohne Rücksicht auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses **einen Monat** und kann immer zum Monatsletzten ausgesprochen werden.

ACHTUNG!

Bei einer einmonatigen Kündigungsfrist muss die Kündigung somit spätestens am letzten Tag des vorhergegangenen Monats dem Arbeitgeber zugehen.

Die Vereinbarung des Quartalesendes als Kündigungstermin für den Angestellten ist nicht möglich.

Sowohl die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber als auch für den Angestellten kann **durch Vereinbarung** bis zu einem halben Jahr **ausgedehnt werden**. Jedoch darf die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist nicht kürzer sein als jene des Angestellten.

Kündigung der Arbeiter

Für einen Arbeiter richten sich die **Dauer der Kündigungsfrist** und die Lage des Kündigungstermins **nach dem jeweiligen Kollektivvertrag**. Ist für den Arbeiter kein Kollektivvertrag anzuwenden, so werden die Kündigungsbedingungen auch durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag geregelt. Sind auch solche Vereinbarungen nicht abgeschlossen worden, kann ein Arbeitsverhältnis in einem Gewerbebetrieb nach der Gewerbeordnung unter Einhaltung einer 14-tägigen, sonst nach dem **ABGB** ebenfalls unter Einhaltung einer 14-tägigen Kündigungsfrist gekündigt werden.

Freizeit während der Kündigungsfrist („Postensuchtage“)

Sowohl für Arbeiter (§ 1160 ABGB) als auch für Angestellte (§ 22 AngG) ist die Freizeit während der Kündigungsfrist (Postensuchtage) gesetzlich gleichlautend geregelt.

Nur bei Kündigung durch den Arbeitgeber ist dem Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist **auf sein Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel** der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben. Bei Arbeitnehmerkündigung besteht dieser gesetzliche Anspruch nicht.

Maßgeblich ist die gesetzliche/kollektivvertragliche/vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist. Nicht jedoch eine allfällige längere „faktische“ Kündigungsfrist, die dadurch entsteht, dass der Arbeitgeber die Kündigung vorzeitig ausspricht.

Diese Freizeit muss nicht zweckgebunden „zum Aufsuchen eines neuen Arbeitsplatzes“ verwendet werden; sie steht zur freien Verfügung des Arbeitnehmers.

Kein Anspruch auf Freizeit besteht bei Kündigung durch den Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde.

Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

Inwiefern bei einvernehmlicher Auflösung bzw. Fristablauf, wenn diese auf Betreiben des Arbeitgebers erfolgen, ein Anspruch auf Freizeit während der Kündigungsfrist besteht, ist von den Gerichten noch nicht entschieden worden. Arbeitnehmer sollten daher den Anspruch möglichst schriftlich vereinbaren.

Vorzeitige Auflösung

Eine berechnete vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen ist sowohl bei befristeten als auch bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen möglich. Erfolgt die vorzeitige Auflösung seitens des Arbeitgebers, handelt es sich um eine **Entlassung**, löst der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vorzeitig auf, handelt es sich um einen **Austritt**. Die Entlassung und der Austritt sind ebenso wie die Kündigung einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärungen, deren Rechtsfolgen eintreten, sobald sie dem Vertragspartner zur Kenntnis gebracht werden.

ACHTUNG, FRISTEN BEACHTEN!

Ersatzansprüche wegen vorzeitigem Austritts oder Entlassung sowie Rücktritt vom Vertrag und Nichteinhaltung der ordnungsgemäßen Kündigungsfrist bzw. des Kündigungstermins müssen bei sonstigem Verfall binnen 6 Monaten **gerichtlich** geltend gemacht werden.

Entlassung

Die Entlassung beendet das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung. Es bringt somit auch eine ungerechtfertigte Entlassung das Arbeitsverhältnis zur Auflösung. Die Entlassung ist nach bekannt werden des Grundes – abgesehen von einer kurzen Überlegungsfrist – unverzüglich auszusprechen, da ansonsten das Recht auf Entlassung verwirkt wird.

Wann kann ein Angestellter entlassen werden?

Nach § 27 AngG kann der Angestellte entlassen werden,

- wenn er im Dienst untreu ist, sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen oder Willen des Arbeitgebers von dritten Personen unberechtigte Vorteile zuwenden lässt, insbesondere entgegen den Bestimmungen des § 13 AngG eine Provision oder eine sonstige Belohnung annimmt, oder wenn er sich einer Handlung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Arbeitgebers unwürdig erscheinen lässt;
- wenn er unfähig ist, die versprochene oder die den Umständen nach angemessene Arbeit zu leisten;
- wenn er unter die in § 1 AngG bezeichneten Angestellten fällt und ohne Einwilligung des Arbeitgebers ein selbstständiges kaufmännisches Unternehmen betreibt oder im Geschäftszweige des Arbeitgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte macht oder wenn er den in § 7 Abs. 4 AngG bezeichneten Verboten zuwiderhandelt;
- wenn er ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Arbeitsleistung unterlässt oder sich beharrlich weigert, seine Arbeit zu leisten oder sich den durch den Gegenstand der Arbeitsleistung gerechtfertigten Anordnungen des Arbeitgebers zu fügen, oder wenn er andere Bedienstete zum Ungehorsam gegen den Arbeitgeber zu verleiten sucht;
- wenn er durch eine längere Freiheitsstrafe oder durch Abwesenheit während einer den Umständen nach erheblichen Zeit, ausgenommen wegen Krankheit oder Unglücksfalles, an der Verrichtung der Arbeit gehindert ist;
- wenn er sich Tötlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Arbeitgeber, dessen Stellvertreter, deren Angehörige oder gegen Mitbedienstete zuschulden kommen lässt.

Wann kann ein Arbeiter entlassen werden?

Nach § 82 GewO kann der Arbeiter entlassen werden,

- wenn er bei Abschluss des Arbeitsvertrages den Gewerbeinhaber durch Vorzeigen falscher oder verfälschter Ausweiskarten oder Zeugnisse hintergangen oder ihn über das Bestehen eines anderen, den Arbeiter gleichzeitig verpflichtenden Arbeitsverhältnisses in einen Irrtum versetzt hat;
- wenn er zu der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig befunden wird;
- wenn er der Trunksucht verfällt und wiederholt fruchtlos verwarnt wurde;
- wenn er sich eines Diebstahls, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig macht, welche ihn des Vertrauens des Gewerbeinhabers unwürdig erscheinen lässt;
- wenn er ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Gewerbeinhabers ein der Verwendung beim Gewerbe abträgliches Nebengeschäft betreibt;
- wenn er die Arbeit unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt oder die übrigen Arbeiter oder die Hausgenossen zum Ungehorsam, zur Auflehnung gegen den Gewerbeinhaber, zu unordentlichem Lebenswandel oder zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht;
- wenn er sich einer groben Ehrenbeleidigung, Körperverletzung oder gefährlichen Drohungen gegen den Gewerbeinhaber oder dessen Hausgenossen oder gegen die übrigen Mitarbeiter schuldig macht, oder ungeachtet vorausgegangener Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;
- wenn er mit einer abschreckenden Krankheit behaftet ist, oder durch eigenes Verschulden arbeitsunfähig wird;
- wenn er durch länger als vierzehn Tage gefänglich angehalten wird.

ACHTUNG!

Beharrlichkeit liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer zumindest einmal fruchtlos verwarnt wurde oder wenn sonst aus seinem Verhalten erkennbar ist, dass er auf seine Widersätzlichkeit verharret.

Wiederholte fruchtlose Verwarnung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer zumindest zweimal erfolglos verwarnt wurde.

Austritt

Auch der Austritt (selbst wenn er unberechtigt erfolgt) beendet das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung, sobald dieser dem Arbeitgeber gegenüber zur Kenntnis gebracht wird. Die meisten Austrittsgründe sind in groben Verletzungen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zu erblicken. Im Falle eines berechtigten Austritts behält der Arbeitnehmer alle Ansprüche, die er im Falle einer ordnungsgemäßen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber (Kündigung, Zeitablauf) erhalten hätte.

Wann ist der Angestellte zum Austritt berechtigt?

Nach § 26 AngG ist der Angestellte zum Austritt berechtigt,

- wenn er zur Fortsetzung seiner Arbeitsleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
- wenn der Arbeitgeber das dem Angestellten zukommende Entgelt ungebührlich schmälert oder vorenthält, ihn bei Naturalbezügen durch Gewährung ungesunder oder unzureichender Kost oder ungesunder Wohnung benachteiligt oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt;
- wenn der Arbeitgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Angestellten gesetzlich obliegenden Verpflichtungen nachzukommen verweigert;
- wenn der Arbeitgeber sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Angestellten oder dessen Angehörige zuschulden kommen lässt oder es verweigert, den Angestellten gegen solche Handlungen eines Mitbediensteten oder eines Angehörigen des Arbeitgebers zu schützen.

Wann ist der Arbeiter zum Austritt berechtigt?

Nach § 82a GewO ist der Arbeiter zum Austritt berechtigt,

- wenn er ohne erweislichen Schaden für seine Gesundheit die Arbeit nicht fortsetzen kann;
- wenn der Gewerbeinhaber sich einer tätlichen Misshandlung oder einer groben Ehrenbeleidigung gegen ihn oder dessen Angehörigen schuldig macht;
- wenn der Gewerbeinhaber oder dessen Angehörige den Arbeiter oder dessen Angehörige zu unsittlichen oder gesetzeswidrigen Handlungen zu verleiten sucht;

- wenn der Gewerbeinhaber ihm die bedungenen Bezüge ungebührlich vorenthält oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt;
- wenn der Gewerbeinhaber außerstande ist oder sich weigert, dem Arbeiter Verdienst zu geben.

Beendigung von Arbeitsverhältnissen in der Insolvenz

Die im folgenden beschriebene Rechtslage gilt für Insolvenzen, die ab 1.7.2010 eröffnet werden. Für Insolvenzen bis 30.6.2010 gelten die alten Regelungen weiter.

§ 25 Insolvenzordnung (IO)

Durch die Insolvenzeröffnung werden Arbeitsverhältnisse nicht beendet. Nach der Insolvenzeröffnung bestehen aber, neben den arbeitsrechtlichen Lösungsmöglichkeiten, besondere insolvenzspezifische Beendigungsarten:

Konkursverfahren oder Sanierungsverfahren ohne Eigenverwaltung

- **Schließung:** Wird das Unternehmen mit einem Beschluss des Gerichtes geschlossen, dann kann der Insolvenzverwalter innerhalb eines Monats eine Kündigung nach § 25 IO aussprechen. Bei dieser insolvenzspezifischen Kündigung muss der Insolvenzverwalter nur die gesetzliche bzw kollektivvertragliche Kündigungsfrist einhalten. Das Arbeitsverhältnis endet also nach Ablauf der Frist. Für den Zeitraum bis zum richtigen Kündigungstermin gebührt eine Kündigungsschädigung.

Auch die ArbeitnehmerInnen können innerhalb dieser Monatsfrist das Arbeitsverhältnis durch berechtigten vorzeitigen Austritt nach § 25 IO beenden.

Sofern nur die Schließung eines Betriebsteiles oder eines Unternehmensbereiches (Teilschließung) angeordnet wurde, bezieht sich das außerordentliche Kündigungs- bzw Austrittsrecht nur auf die in diesem Bereich beschäftigten ArbeitnehmerInnen.

Die Ansprüche aus der (vorzeitigen) Beendigung des Arbeitsverhältnisses wie zB Kündigungsschädigung, Urlaubersatzleistung, Abfertigung etc bleiben in beiden Fällen erhalten und sind durch den Insolvenz-Entgelt-Fonds gesichert.

- **Fortführung:** Wird in der Berichtstagsatzung nicht die Schließung des Unternehmens beschlossen, dann kann der Insolvenzverwalter innerhalb eines Monats ab dieser Berichtstagsatzung ArbeitnehmerInnen in einzuschränkenden Bereichen nach § 25 IO kündigen.

Seit dem IRÄG - Insolvenzrechtsänderungsgesetz - 2010 haben gekündigte ArbeitnehmerInnen dann auch ein Austrittsrecht nach § 25 IO.

Sanierungsverfahren mit Eigenverwaltung

Behält der Schuldner die Eigenverwaltung, hat er überdies noch eine besondere Beendigungsmöglichkeit: Er kann ArbeitnehmerInnen in einzuschränkenden Bereichen innerhalb eines Monats nach Verfahrenseröffnung kündigen. Diese Kündigung bedarf der Zustimmung des Sanierungsverwalters.

ArbeitnehmerInnen, die nach dieser Bestimmung gekündigt wurden, haben seit dem IRÄG 2010 ebenfalls ein Austrittsrecht nach § 25 IO.

Konkursabweisung

Im Falle einer Konkursabweisung bleibt das Arbeitsverhältnis unverändert aufrecht. Es gibt nur die arbeitsrechtlichen Beendigungsmöglichkeiten.

ACHTUNG!

Wegen der komplizierten Rechtslage ist unbedingt zu empfehlen, vor einem Austritt nach § 25 IO mit dem AK/ÖGB-Insolvenzbüro Kontakt aufzunehmen.

Tod des Arbeitnehmers

Da der Arbeitnehmer grundsätzlich verpflichtet ist, die Arbeit in eigener Person zu leisten, führt der Tod des Arbeitnehmers immer zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

ANFECHTUNG VON BEENDIGUNGSERKLÄRUNGEN

Anfechtung von Kündigungen/Entlassungen gem. § 105f ArbVG

Die Anfechtung von Kündigungen gewinnt in letzter Zeit immer mehr an Bedeutung. Insbesondere ältere Arbeitnehmer haben oft ein höheres Einkommen und sollen darum „wegrationalisiert“ werden. Für den älteren Arbeitnehmer kann dies aber einen Fall in einen sozialen Abgrund darstellen, da er seine Lebensplanung in vielen Fällen anders aufgebaut hat.

Die Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen muss sehr rasch vorgenommen werden. Sie muss innerhalb von zwei Wochen ab Ausspruch vom Arbeitnehmer beim Arbeits- und Sozialgericht erfolgen und ist auf Wiedereinstellung (Weiterbeschäftigung) gerichtet.

Eine Kündigungsanfechtung (und auch die Entlassungsanfechtung) ist nur in betriebsratspflichtigen Betrieben möglich – unabhängig davon ob ein zuständiger Betriebsrat tatsächlich errichtet ist oder nicht.

Betriebsratspflichtig sind Betriebe, in denen dauernd mindestens fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Vorverfahren – Information des Betriebsrats

In Betrieben, in denen Betriebsräte errichtet sind, hat der Betriebsinhaber vor jeder Kündigung eines Arbeitnehmers den Betriebsrat zu verständigen (§ 105 Abs. 1 ArbVG). Bestehen im Betrieb Arbeiter- und Angestelltenbetriebsräte, so hat der Betriebsinhaber darauf zu achten, dass er den für den Arbeitnehmer zuständigen Betriebsrat verständigt (z. B. bei Kündigung eines Angestellten den Angestelltenbetriebsrat und nicht den Arbeiterbetriebsrat). Unterbleibt die Verständigung, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

Der Betriebsrat kann innerhalb einer Frist von einer Woche verlangen, dass mit ihm über die beabsichtigte Kündigung beraten wird. Der Betriebsrat kann innerhalb dieser Frist zu der beabsichtigten Kündigung Stellung nehmen. Eine vor Ablauf der einwöchigen Frist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, der Betriebsrat hat gegenüber dem Betriebsinhaber bereits vor Ausspruch der Kündigung eine Stellungnahme abgegeben.

Der Betriebsrat hat drei Möglichkeiten, zur beabsichtigten Kündigung eine Stellungnahme abzugeben. Er kann der Kündigung:

- ausdrücklich widersprechen,
- überhaupt keine Stellungnahme abgeben,
- ausdrücklich zustimmen.

Wirkung der Stellungnahme des Betriebsrates

a) Ausdrücklicher Widerspruch des Betriebsrates

Hat der Betriebsrat der Kündigung ausdrücklich widersprochen, hat er das primäre Anfechtungsrecht.

Das bedeutet, dass ein Arbeitnehmer, der eine Kündigung anfechten will, vom Betriebsrat verlangen muss, dass dieser die Kündigung bei Gericht anfecht. Nur wenn der Betriebsrat die Anfechtung nicht vornimmt, kann der Arbeitnehmer selbst die Anfechtungsklage einbringen.

Nur im Falle eines ausdrücklichen Widerspruchs des Betriebsrats ist bei einer sozial ungerechtfertigten Kündigung ein **Vergleich sozialer Gesichtspunkte = Sozialvergleich** vorzunehmen.

b) Keine Stellungnahme des Betriebsrates

Hat der Betriebsrat keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Arbeitnehmer die Kündigung selbst bei Gericht anfechten.

c) Ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrates

Stimmt der Betriebsrat einer Kündigung ausdrücklich zu (ein diesbezüglicher Beschluss bedarf einer 2/3-Mehrheit der Betriebsratsmitglieder), kann der Arbeitnehmer die Kündigung **nicht wegen Sozialwidrigkeit anfechten (Sperrrecht des Betriebsrates)**. Eine **Motivkündigung kann hingegen auch in diesem Fall angefochten werden**.

ACHTUNG!

Im Falle einer Anfechtung ist es wichtig, den Betriebsrat bezüglich seiner Stellungnahme zu befragen und sich die Stellungnahme möglichst auch schriftlich bestätigen zu lassen.

Eine Kündigung kann angefochten werden,

- wenn sie wegen eines verpönten Motivs ausgesprochen wurde (**Motivkündigung**) oder
- wenn sie sozial ungerechtfertigt ist (sozialwidrige Kündigung).

Motivkündigung

Unter Motivkündigung wird eine Kündigung verstanden, die wegen eines verpönten (unzulässigen) Kündigungsmotivs ausgesprochen wird.

Als Motivkündigungen kommen Kündigungen in Frage, die wegen

- des Beitritts oder der Mitgliedschaft des Arbeitnehmers zu Gewerkschaften;
- seiner Tätigkeit in Gewerkschaften;
- Einberufung der Betriebsversammlung durch den Arbeitnehmer;
- einer Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge;
- seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;
- seiner Tätigkeit als Mitglied der Schlichtungsstelle;
- seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson oder Sicherheitsfachkraft nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz;
- der bevorstehenden Einberufung des Arbeitnehmers zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 12 Arbeitsplatzsicherungsgesetz);
- der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer;
- seiner Tätigkeit als Sprecher gemäß § 177 Abs. 1 ArbVG (bei Errichtung eines europäischen Betriebsrats)

ausgesprochen werden.

Behauptet der Arbeitnehmer (oder der ihn vertretende Betriebsrat) im Anfechtungsverfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht, dass er aus einem im Gesetz angeführten Grund gekündigt wurde, so muss er das Vorliegen dieses Grundes glaubhaft machen. Das heißt, er muss Tatsachen angeben, die es wahrscheinlich erscheinen lassen, dass die Kündigung eben aus diesem Grund (Motiv) erfolgt ist.

Sozial ungerechtfertigte Kündigung

Voraussetzung für die Anfechtung einer Kündigung wegen Sozialwidrigkeit ist, dass der gekündigte Arbeitnehmer bereits **sechs Monate** im Betrieb oder im Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist.

Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn, **der Betriebsinhaber kann den Nachweis erbringen, dass die Kündigung**

- entweder durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren, oder
- durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, begründet ist.

Aber selbst wenn der Betriebsinhaber das Vorliegen solcher betrieblicher Erfordernisse nachweist, kann die Kündigung für den Betroffenen sozial ungerechtfertigt sein. Und zwar wenn der Betriebsrat gegen eine derartige Kündigung ausdrücklich Widerspruch erhoben hat und daher ein Sozialvergleich anzustellen ist. Denn ergibt der Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den gekündigten Arbeitnehmer eine größere soziale Härte als für einen anderen Arbeitnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, dessen Arbeit der Gekündigte leisten kann und will, so ist die Kündigung für den Betroffenen sozial ungerechtfertigt und damit unwirksam. In diesem Fall darf der Arbeitgeber nur den Arbeitnehmer kündigen, den es weniger schwer trifft.

Keinen Sozialvergleich gibt es, wenn der Betriebsrat gegen die Kündigung keinen ausdrücklichen Widerspruch erhoben hat oder wenn im Betrieb für den Arbeitnehmer kein Betriebsrat gewählt ist.

Das ArbVG hat auch der Forderung nach einer Verbesserung des Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmer Rechnung getragen. § 105 Abs. 3b ArbVG bestimmt ausdrücklich, dass sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Sozialvergleich bei älteren Arbeitnehmern der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört sowie die wegen des hohen Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen sind. Dies gilt jedoch für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Einstellung bereits das 50. Lebensjahr vollendet haben, erst ab Vollendung des zweiten Beschäftigungsjahres.

Folgende Anfechtungsfristen sind zu beachten (sowohl bei sozialwidrigen Kündigungen als auch bei Motivkündigungen)

- In einem betriebsratspflichtigen Betrieb, in dem kein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, kann der Arbeitnehmer selbst innerhalb von zwei Wochen ab Zugang der Kündigung diese beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten.
- Gibt es einen zuständigen Betriebsrat und hat dieser keine Stellungnahme abgegeben, kann der Arbeitnehmer (nur er, nicht der Betriebsrat) innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten.
- Stimmt der Betriebsrat der Kündigung ausdrücklich zu, kann der Arbeitnehmer eine Motivkündigung innerhalb von zwei Wochen ab Zugang gerichtlich anfechten. Eine Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit ist bei ausdrücklicher Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung nicht möglich (Sperrrecht des Betriebsrates).
- Hat der Betriebsrat der Kündigung ausdrücklich widersprochen, kann er die Kündigung auf Verlangen des gekündigten Arbeitnehmers **innen einer Woche** nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung durch den Betriebsinhaber beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten. Hat der Betriebsrat in diesem Fall zunächst die Kündigung angefochten, dann aber die Klage ohne Zustimmung des gekündigten Arbeitnehmers zurückgezogen, kann der Arbeitnehmer selbst binnen 14 Tagen ab der gerichtlichen Verständigung von der Zurückziehung das Anfechtungsverfahren fortsetzen. Hat der Betriebsrat der Kündigung widersprochen, dann aber die Anfechtung trotz Verlangens des Arbeitnehmers nicht vorgenommen, kann der Arbeitnehmer selbst innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten.

Fristenlauf und Fristenberechnung

Durch die äußerst kurzen Fristen für die Anfechtung einer Kündigung ist darauf ein besonderes Augenmerk zu richten. Nach dem Wortlaut des § 902 ABGB ist eine durch Gesetz bestimmte Frist so zu berechnen, dass bei einer nach Tagen bestimmten Frist der Tag nicht mitgezählt wird, an den das Ereignis fällt, das für den Fristenlauf maßgeblich ist. Das bedeutet, dass der Tag, an dem der Arbeitnehmer von seiner Kündigung Kenntnis erlangt bzw. an dem die Kündigung rechtswirksam zugestellt wird, nicht mitberechnet wird. (Wird z. B. die Kündigung am Donnerstag zugestellt, endet die Anfechtungsfrist für den Arbeitnehmer am Donnerstag der übernächsten Woche.)

Die Anfechtungsfrist ist eine prozessuale Frist. Das heißt, dass die Zeit des Postlaufs nicht in die Frist eingerechnet wird; liegt das Datum des Poststempels innerhalb der Frist, ist die Anfechtung rechtzeitig erfolgt, auch wenn die Anfechtungsklage erst nach Ablauf der Frist bei Gericht einlangt.

Weiters ist bei prozessualen Fristen eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand möglich.

Wiedereinsetzung in den vorigen Stand

War der Arbeitnehmer durch außerordentliche Umstände gehindert die Anfechtungsfrist wahrzunehmen, kann beim Arbeits- und Sozialgericht die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand beantragt werden.

Rechtsfolgen

Trotz Anfechtung bleibt die Kündigung vorläufig (schwebend) wirksam. Die Anfechtungsklage ist auf Rechtsgestaltung, nämlich auf rückwirkende Rechtsunwirksamkeitserklärung der Kündigung gerichtet. Gibt das Arbeits- und Sozialgericht der Anfechtung statt, so wird die Kündigung (rückwirkend) rechtsunwirksam. Der ursprüngliche Arbeitsvertrag wird ohne Unterbrechung fortgesetzt, ein bereits (vorläufig) beendetes Arbeitsverhältnis lebt wieder auf und gilt ebenfalls als ununterbrochen.

Bei Abweisung der Klage endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ende der Kündigungsfrist, als ob eine Anfechtung nicht erfolgt wäre.

Das erstinstanzliche Urteil ist vorläufig zu beachten, auch wenn es noch nicht rechtskräftig geworden ist. Daher kann der in erster Instanz obsiegende Arbeitnehmer die Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses schon zu diesem Zeitpunkt verlangen. Umgekehrt ist er aber auch dazu verpflichtet, die eigene Arbeitsleistung anzubieten und zu erbringen, soweit sie angenommen wird. Hat er jedoch in der Zwischenzeit ein anderes Arbeitsverhältnis angetreten, so ist ihm die Möglichkeit einzuräumen, dieses ordnungsgemäß unter Einhaltung der vorgesehenen Fristen/Termine aufzulösen.

Dem Arbeitnehmer, der den Anfechtungsprozess gewonnen hat, ist das gesamte Entgelt für die Zeit bis zur Klagsentscheidung bzw. bis zur Wiederaufnahme der Arbeit nachzuzahlen. In der Zwischenzeit

anderweitig verdientes Entgelt hat sich der Arbeitnehmer jedoch anrechnen zu lassen, soweit der Zeitraum drei Monate übersteigt.

Im Falle von Massenkündigungen (§ 45 a Arbeitsmarktförderungsgesetz) ist das Arbeitsmarktservice zumindest 30 Tage vor Ausspruch der Kündigungen bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit zu verständigen (Frühwarnsystem). Dem Betriebsrat ist eine Durchschrift dieses Verständigungsschreibens vom Arbeitgeber zu übermitteln.

Anfechtung von Entlassungen

Auch von einer Entlassung hat der Betriebsinhaber den Betriebsrat unverzüglich zu verständigen. Die Verständigung wird jedoch – anders als bei der Kündigung – in der Regel erst nach dem Ausspruch der Entlassung erfolgen.

Auf Verlangen des Betriebsrates ist der Betriebsinhaber verpflichtet, innerhalb von drei Arbeitstagen nach erfolgter Verständigung von der Entlassung mit dem Betriebsrat über die Entlassung zu beraten.

Unterbleibt aber die Verständigung des Betriebsrates vom Entlassungsausspruch bzw. die Beratung, wird dadurch, anders als bei der Kündigung, die Rechtswirksamkeit der Entlassung nicht beeinträchtigt, aber es verlängert sich die Anfechtungsfrist. Sofern kein besonderer Entlassungsschutz vorliegt, ist eine vom Betriebsinhaber ausgesprochene Entlassung zunächst auch dann rechtswirksam, wenn kein Entlassungsgrund vorliegt. In diesem Fall handelt es sich jedoch um eine ungerechtfertigte Entlassung, die zwar das Arbeitsverhältnis beendet, dem Arbeitnehmer jedoch grundsätzlich die Möglichkeit einräumt, eine Kündigungsentschädigung (pauschalierter Schadenersatz) für die nicht eingehaltene Kündigungsfrist bzw. Befristung zu verlangen.

Eine ungerechtfertigte Entlassung (also nur eine solche ohne ausreichenden Entlassungsgrund) kann aber auch wie eine Kündigung gerichtlich angefochten werden. Hat der Betriebsrat der Entlassung **ausdrücklich zugestimmt**, hat der Arbeitnehmer nur die Möglichkeit, **bei Vorliegen eines verpönten Motivs** im Sinne des § 105 ArbVG die Entlassung anzufechten. Hat sich der Betriebsrat nicht geäußert oder sogar ausdrücklich widersprochen, kann sie auch wegen Sozialwidrigkeit angefochten werden.

Bei ausdrücklichem Widerspruch steht in erster Linie dem Betriebsrat das Anfechtungsrecht **innerhalb einer Woche ab Ablauf der Verständigungsfrist von der Entlassung zu, wenn dies der Arbeitnehmer von ihm verlangt**. Kommt der Betriebsrat diesem Verlangen nicht nach, kann der Arbeitnehmer die Entlassung selbst binnen weiterer zwei Wochen beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten.

Liegt eine Stellungnahme des Betriebsrates nicht vor, so ist ebenfalls der entlassene Arbeitnehmer selbst binnen zwei Wochen zur Anfechtung berechtigt.

Stimmt der Betriebsrat einer wegen eines verpönten Motives ausgesprochenen Entlassung ausdrücklich zu, kann der Arbeitnehmer diese binnen zwei Wochen bei Gericht anfechten. Bei einer ausdrücklichen Zustimmung des Betriebsrates zu einer Entlassung kann der Arbeitnehmer die Entlassung nicht wegen Sozialwidrigkeit anfechten (Sperrrecht des Betriebsrates).

Ist kein Betriebsrat errichtet, so kann der Arbeitnehmer selbst innerhalb von zwei Wochen ab Zugang der Entlassung die Anfechtung vornehmen.

Sonstige Anfechtung

Gemäß § 15 AVRAG (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz) kann auch eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme nach den §§ 11 bis 14 AVRAG (Bildungskarenz, Freistellung gegen Entfall des Entgelts, Solidaritätsprämienmodell und Herabsetzung der Normalarbeitszeit) ausgesprochen wird, bei Gericht angefochten werden.

Darüber hinaus können gemäß § 9 AVRAG Kündigungen von Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern sowie deren Fach- oder Hilfspersonal (wenn diese Arbeitnehmer nicht unter § 105 ArbVG fallen) angefochten werden, wenn sie wegen ihrer Tätigkeit für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer erfolglos sind.

Auch Arbeitnehmer, die wegen ihres Verhaltens in einer Gefahrensituation gekündigt werden, können diese Kündigung anfechten (§ 8 AVRAG).

Gemäß Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz wiederum sind Kündigungen von ArbeitnehmerInnen während einer Elternteilzeitbeschäftigung nach dem 4. Lebensjahr anfechtbar, wenn diese wegen der beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung ausgesprochen wurden.

In all diesen Fällen können Arbeitgeberkündigungen auch in nicht betriebsratspflichtigen Betrieben angefochten werden!

ACHTUNG:

In diesen Fällen kommen unterschiedliche Fristen (manchmal nur eine Woche) zur Anwendung. Setzen Sie sich daher unverzüglich mit Ihrer Fachgewerkschaft oder der Arbeiterkammer in Verbindung!

Anfechtung wegen Diskriminierung

Die gesetzliche Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie (RL 2000/78/EG) erfolgte in Österreich durch die Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) per 1. 7. 2004 einerseits und des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) per 1. 1. 2006 andererseits.

Welche Diskriminierungen bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sind umfasst?

Verboten sind Diskriminierungen aufgrund

- der ethnischen Zugehörigkeit
- der Religion oder Weltanschauung
- des Alters
- der sexuellen Orientierung
- einer Behinderung
- des Geschlechtes (bereits seit Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG)

WICHTIG:

Eine Behinderung in diesem Zusammenhang ist eine nicht nur vorübergehende (d. h. voraussichtlich mehr als 6 Monate dauernde) körperliche, geistige oder psychische Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren.

Das Diskriminierungsverbot umfasst somit alle Behinderungen im oben umschriebenen Sinn; es muss kein Behinderungsgrad von mindestens 50% (das heißt keine begünstigte Behinderung im Sinne des BEinstG) vorliegen! Weiters gilt das Diskriminierungsverbot unabhängig von der Staatsangehörigkeit des betroffenen Arbeitnehmers.

ACHTUNG:

Nicht immer, wenn ein Arbeitnehmer z. B. behindert ist, einer bestimmten Ethnie, etc. angehört, und ein Arbeitsverhältnis beendet wird, kann die Beendigung angefochten werden. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nur dann anfechtbar, wenn sie **wegen** eines der oben genannten Gründe ausgesprochen wurde. Der Arbeitnehmer muss glaubhaft machen, dass die Beendigung aus einem der genannten Gründe erfolgte.

Bei welchen Beendigungsarten kommt das Diskriminierungsverbot zur Anwendung?

Das Diskriminierungsverbot gilt bei

- Arbeitgeberkündigung,
- Entlassung,
- Lösung in der Probezeit und wenn
- ein befristetes Arbeitsverhältnis, das auf Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegt war, wegen eines vom Diskriminierungsverbot umfassten Tatbestandes (Alter, Behinderung, Religion,...) durch Fristablauf endete.

Wurde somit z. B. ein Arbeitsverhältnis im Probemonat vom Arbeitgeber gelöst, weil der Arbeitgeber erfahren hat, dass der Arbeitnehmer z. B. homosexuell ist, so ist diese Lösung anfechtbar bzw. kann der Arbeitnehmer Schadenersatz fordern.

Umfasst der Diskriminierungsschutz bei Beendigung nur jene Arbeitnehmer, die z. B. selbst behindert sind, einer anderen Ethnie angehören, etc.?

Nein. Anfechtbar sind auch Beendigungen, die vom Arbeitgeber ausgesprochen werden, **weil** ein Arbeitnehmer als Zeuge oder Auskunftsperson im Verfahren wegen der Diskriminierung eines anderen Arbeitnehmers auftritt oder die Beschwerde eines anderen Arbeitnehmers unterstützt.

Darüber hinaus umfasst der Diskriminierungsschutz auch Personen, die aufgrund eines Naheverhältnisses zu einer Person, die ein geschütztes Merkmal aufweist, benachteiligt werden (sog. Diskriminierung durch Assoziierung).

Das Naheverhältnis bezieht sich nicht nur auf rechtliche Verpflichtungen (zB Fürsorgepflicht zwischen Ehegatten) sondern auch auf allgemein verständliche soziale und moralische Beistandspflichten (zB Freunde, Lebenspartner, das Verhältnis Lehrer/Schüler etc).

Welche Möglichkeit hat ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis aus einem der genannten Gründe gelöst wird?

Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis aus einem der genannten Gründe gelöst wird, kann entweder

- die Beendigung anfechten, was im Falle des Prozessgewinns zur Folge hat, dass das Arbeitsverhältnis ohne Unterbrechung fortgesetzt wird oder
- Schadenersatz fordern.

Hat der Arbeitnehmer einmal von seinem Wahlrecht (Anfechtung oder Schadenersatz) Gebrauch gemacht, ist er an seine Entscheidung gebunden. Er kann daher z. B. nicht mehr Schadenersatz fordern, wenn er bereits das Anfechtungsverfahren eingeleitet hat.

Wie ist vorzugehen?

A) Anfechtung der Beendigung:

- 1) Diskriminierung wegen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung und des Geschlechts:

Arbeitnehmer die eine diskriminierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus diesen Gründen anfechten, müssen dies binnen 14 Tagen ab Zugang der Beendigungserklärung bzw. im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses binnen 14 Tagen ab Fristablauf mittels Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht tun.

ACHTUNG:

Dieses Verfahren ist kostenersatzpflichtig!

Anstelle sofort den Gerichtsweg zu beschreiten, kann der betroffene Arbeitnehmer auch einen Antrag auf Prüfung des Vorliegens einer diskriminierenden Beendigung an die Gleichbehandlungskommission stellen. Auch dieser Antrag hat binnen 14 Tagen zu erfolgen. Der rechtzeitige Prüfungsantrag an die Kommission hemmt die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung und hat den Vorteil, dass dem Arbeitnehmer keine Kosten entstehen.

Die Gleichbehandlungskommission prüft, ob eine Diskriminierung vorliegt und erstellt ein diesbezügliches Gutachten. Das danach angerufene Gericht (welches letztendlich z. B. über den Anspruch auf Schadenersatz, Zulässigkeit der Kündigung... entscheidet) ist an dieses Gutachten nicht gebunden. Es muss jedoch im Urteil begründen, warum es in seiner Entscheidung vom Gutachten der Gleichbehandlungskommission abweicht.

Erhält der Arbeitnehmer die schriftliche Entscheidung der Kommission, hat er ab diesem Zeitpunkt wiederum 14 Tage Zeit, die Klage bei Gericht einzubringen.

2) Diskriminierung aufgrund einer Behinderung bzw. Mehrfachdiskriminierung, die auch eine Diskriminierung wegen Behinderung umfasst:

In diesem Fall ist die beim Bundessozialamt eingerichtete Schlichtungsstelle dem Gerichtsverfahren **zwingend** vorgeschaltet. Das heißt, der betroffene Arbeitnehmer **muss** sein Begehren binnen 14 Tagen **an die Schlichtungsstelle** richten, welche versucht, eine gütliche Einigung zu erzielen.

Erfolgt keine gütliche Einigung, erhält der Arbeitnehmer eine Bestätigung von der Schlichtungsstelle. Ab Erhalt der Bestätigung hat er 14 Tage Zeit, ein Gerichtsverfahren einzuleiten.

(Die Gleichbehandlungskommission ist in diesem Fall nicht zuständig.)

B) Schadenersatz:

Beendet der Arbeitgeber in diskriminierender Weise ein Arbeitsverhältnis, muss der Arbeitnehmer die Beendigung nicht anfechten, sondern kann sie statt dessen gegen sich gelten lassen und Schadenersatz fordern. Die Geltendmachung des Schadenersatzes hat binnen 6 Monaten ab Zugang der Beendigungserklärung bzw. des Ablaufs des befristeten Arbeitsverhältnisses gerichtlich zu erfolgen.

- 1) Diskriminierung wegen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung und des Geschlechts:

Wie bei der Anfechtung, kann sich der betroffene Arbeitnehmer auch hier vor der gerichtlichen Geltendmachung an die Gleichbehandlungskommission wenden. Nach Erhalt der Entscheidung der Kommission muss der Arbeitnehmer seine Ansprüche fristgerecht (d.h. in der Regel binnen 3 Monaten ab Zugang der Kommissionsentscheidung) gerichtlich geltend machen.

- 2) Diskriminierung aufgrund einer Behinderung bzw. Mehrfachdiskriminierung, die auch eine Diskriminierung wegen Behinderung umfasst:

In diesem Fall ist wiederum die Schlichtungsstelle beim Bundessozialamt zwingend anzurufen, bevor eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht möglich ist.

(Die Gleichbehandlungskommission ist wiederum nicht zuständig.)

WICHTIG:

Entscheidet sich ein Arbeitnehmer, Schadenersatz zu fordern, ist es sinnvoll die Schadenersatzforderung mittels eingeschriebenen Briefes gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Ist dies erfolglos, ist die Gleichbehandlungskommission, die Schlichtungsstelle bzw. das Gericht einzuschalten.

Besonderer Kündigungs-/Entlassungsschutz:

Bei Fragen zum **besonderen Kündigungs- und/oder Entlassungsschutz** von

- Hausbesorgern (nach dem Hausbesorgergesetz),
- Militär-, Zivildienst- oder Ausbidlungsdienstleistenden,
- Betriebsräten und Behindertenvertrauenspersonen,
- begünstigten Behinderten,
- Eltern in Zusammenhang mit einer Schwangerschaft und/oder Geburt eines Kindes (während der Schwangerschaft, Karenz, Elternteilzeit,...)

setzen Sie sich bitte mit Ihrer Gewerkschaft oder Arbeiterkammer in Verbindung.

ABFERTIGUNG NEU

Die Reform der Abfertigung ist ein Erfolg von AK und Gewerkschaften. Seit 1. Jänner 2003 erwerben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit neuen Dienstverhältnissen Anspruch auf eine Abfertigung. Die Beitragshöhe ist gesetzlich fixiert. Eingehoben werden die Beiträge durch die Gebietskrankenkassen. Damit ist für Kontrolle gesorgt, dass die Arbeitgeber die Beiträge pünktlich und in der richtigen Höhe einzahlen.

Ab 1. 1. 2008 kommt das neue Abfertigungsrecht auch auf freie Dienstverhältnisse zur Anwendung.

Das neue Abfertigungsrecht ist im BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz) geregelt.

Die wichtigsten Eckpunkte der neuen Regelung:

Arbeitgeber haben für alle ArbeitnehmerInnen, für die das neue Recht gilt, Abfertigungsbeiträge an eine betriebliche Vorsorgekasse (BVK) zu zahlen. Der Ausschluss von Saisonbeschäftigten und unter 3-jährig Beschäftigten findet damit ein Ende.

Die Höhe der Abfertigungen errechnet sich aus der Summe der eingezahlten Beiträge und aus den Veranlagungserträgen. Das sprunghafte Ansteigen des Anspruchs zu bestimmten Stichtagen gehört damit der Vergangenheit an.

Bei Selbstkündigung bleiben die erworbenen Abfertigungsanswartschaften erhalten. Der Verlust der Abfertigung bei Selbstkündigung eines Arbeitsverhältnisses ist im neuen Recht ausgeschlossen.

Saisonarbeitskräfte, vor allem in den Fremdenverkehrsberufen, erhalten erstmals eine Abfertigung. Lehrzeiten werden berücksichtigt. Wer öfter den Job wechselt, verliert ebenso nichts wie Arbeitnehmer während des Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienstes.

Beiträge zur Abfertigung für Eltern während des Kinderbetreuungsgeldbezuges zahlt der Familienlastenausgleichsfonds.

Das neue Recht gilt zwingend für alle Arbeitsverhältnisse, die ab 1. 1. 2003 neu begonnen haben.

Für Arbeitnehmer in aufrechten Arbeitsverhältnissen gibt es Übertrittsmöglichkeiten vom alten in das neue Recht. Diese sind jedoch gebunden an eine Zustimmung der einzelnen ArbeitnehmerInnen und des jeweiligen Arbeitgebers.

Für die Abfertigung der Bauarbeiter ist die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse zuständig.

Für wen und ab wann gilt die „Abfertigung neu“?

Die Abfertigung neu gilt uneingeschränkt für alle privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 2002 begonnen haben. Ausgenommen von der „Abfertigung neu“ sind u. a. Vertragsbedienstete der Länder und Gemeinden.

Damit für Vertragsbedienstete der Länder und Gemeinden die Abfertigung neu gilt, müssen im jeweiligen Dienstrecht entsprechende Bestimmungen erlassen worden sein.

Was geschieht mit bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen?

Arbeitsverhältnisse, die am 31. Dezember 2002 bereits bestanden, unterliegen grundsätzlich dem alten Abfertigungsrecht. Das bedeutet, dass wie bisher ein Abfertigungsanspruch erst bei einer ununterbrochenen 3-jährigen Dienstdauer zusteht und bei Eigenkündigung des Arbeitnehmers (oder verschuldeter Entlassung bzw. unbegründetem Austritt) verloren geht.

Wie kann für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse das neue Abfertigungsmodell zur Anwendung gebracht werden?

Soll für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse das neue Abfertigungsmodell zur Anwendung gebracht werden, bedarf es dazu einer **schriftlichen** Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, und es erfolgt der Übertritt in das neue System entweder durch „Einfrieren“ der bereits bestehenden Abfertigungsanwartschaftszeiten oder durch „Übertragung“ eines vereinbarten Betrages an die BVK:

„Einfrieren“: Der nach der bisherigen Dienstdauer zu berechnende Abfertigungsanspruch bleibt als Anspruch gegen den Arbeitgeber erhalten und unterliegt in seinem weiteren rechtlichen Schicksal dem alten Abfertigungsrecht (geht also bei Eigenkündigung, verschuldeter Entlassung oder unbegründetem Austritt verloren). Ab dem vereinbarten Stichtag gilt das neue Abfertigungsrecht, der Arbeitgeber hat die Beiträge an die betriebliche Vorsorgekasse zu bezahlen.

Die Höhe des „alten“ Abfertigungsanspruchs gegen den Arbeitgeber berechnet sich aus der Anzahl der „eingefrorenen“ Monatsentgelte mal dem bei Beendigung bezogenen Monatsentgelt. Daneben hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Abfertigung gegen die betriebliche Vorsorgekasse nach dem neuen Abfertigungsrecht (ab dem vereinbarten Stichtag).

„Übertragen“: Als „Abgeltung“ für die bisherige Dienstdauer wird ein bestimmter und der Höhe nach frei zu vereinbarenden Betrag vom Arbeitgeber in die gewählte betriebliche Vorsorgekasse einbezahlt, wobei zur Gänze das Leistungsrecht des neuen Abfertigungsmodells gilt. In diesem Fall hat daher der Arbeitnehmer keinen Anspruch mehr auf eine Abfertigung nach dem alten Recht.

Arbeitnehmer sollten keinesfalls eine Übertrittserklärung unterzeichnen ohne sich vorher mit ihren Betriebsräten bzw. mit Gewerkschaft oder AK zu beraten.

Erhalten mit der Abfertigung neu auch Saisonarbeitnehmer eine Abfertigung?

Ja. Wird innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten ab Ende des (Saisons-)Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber erneut ein Arbeitsverhältnis geschlossen, beginnt die Beitragspflicht bereits mit dem ersten Tag des neuen Arbeitsverhältnisses. Ansonsten setzt die Beitragspflicht erst nach einem Monat ein.

Wie funktioniert das „Rucksackprinzip“?

Bei Selbstkündigung, verschuldeter Entlassung, ungerechtfertigtem Austritt oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der ersten drei Einzahlungsjahre nach Beginn der Beitragszahlung bzw. der letztmaligen Auszahlung wird die Abfertigung neu nicht ausbezahlt. Die einbezahlten Beträge bleiben am Konto bei der BVK und werden dort weiter veranlagt. Bei Beendigung eines künftigen Arbeitsverhältnisses durch eine auszahlungsbegründende Beendigungsart (z. B. Arbeitgeberkündigung) können sie – zusammen mit den zwischenzeitlich neu erworbenen Anwartschaften – abgerufen werden.

Wann wird die Abfertigung ausbezahlt?

Die Abfertigung ist grundsätzlich nur nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auszus zahlen.

Ein Auszahlungsanspruch besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgeberkündigung, Fristablauf, einvernehmliche Lösung, unberechtigte/unverschuldete Entlassung und berechtigten vorzeitigen Austritt, wenn bereits mindestens 3 Einzahlungsjahre vorliegen. Zeiten aus unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen werden zusammengerechnet.

Keine Auszahlung der Abfertigung erfolgt jedoch im Falle der Selbstkündigung (ausgenommen bei Kündigung während der Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz oder Väterkarenzgesetz), bei verschuldeter Entlassung, unberechtigtem vorzeitigem Austritt oder sofern noch keine drei Einzahlungsjahre seit der ersten Beitragszahlung bzw. der letztmaligen Auszahlung einer Abfertigung vergangen sind. Für die Berechnung der 3-Jahresfrist werden **Dienstzeiten aus verschiedenen Dienstverhältnissen zusammengerechnet.**

Stehen ArbeitnehmerInnen in keinem Arbeitsverhältnis, haben sie in folgenden Fällen einen Auszahlungsanspruch:

- Ab der Inanspruchnahme einer Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes.
- Nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder nach Vollendung des 62. Lebensjahres, wenn dieses Anfallsalter zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses niedriger ist als das Anfallsalter für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes.
- Wenn für den Arbeitnehmer seit mindestens 5 Jahren keine Beiträge an eine BVK einzuzahlen sind (z. B. wenn ein Arbeitnehmer ins Ausland geht).

Hat der Arbeitnehmer einen Auszahlungsanspruch, muss er von diesem jedoch nicht Gebrauch machen. Er hat folgende Möglichkeiten:

- Inanspruchnahme der Abfertigung als Kapitalbetrag
- Belassen der Abfertigung in der BVK und Weiterveranlagung des Geldes (unter Umständen bis zur Pensionierung)
- Übertragung der Abfertigung in die BVK des neuen Arbeitgebers
- Übertragung der Abfertigung in eine private Pensionszusatzversicherung oder in eine betriebliche/überbetriebliche Pensionskasse (falls eine Einbindung in ein Betriebspensionssystem vorliegt)

Wird die Abfertigung neu auch bei Selbstkündigung ausbezahlt?

Nein, bei Arbeitnehmerkündigung, verschuldeter Entlassung, unberechtigtem Austritt sowie immer dann, wenn noch keine drei Einzahlungsjahre seit der ersten Beitragszahlung bzw. der letztmaligen Auszahlung vergangen sind (die Zeiten aus verschiedenen Arbeitsverhältnissen werden zusammengerechnet), bleiben die einbezahlten Beträge am Konto bei der BVK und werden dort weiter veranlagt. Bei Beendigung eines künftigen Arbeitsverhältnisses (durch Arbeitgeberkündigung etc.) können sie – zusammen mit den zwischenzeitlich neu erworbenen Anwartschaften – abgerufen werden.

Wann muss der Arbeitnehmer seine Verfügung über die Abfertigung bekannt geben?

Hat der Arbeitnehmer einen Auszahlungsanspruch (z. B. bei Arbeitgeberkündigung, wenn mindestens drei Einzahlungsjahre vorliegen), kann er über die Abfertigung disponieren. Eine Erklärung über die Verwendung des Betrages muss binnen 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich an die BVK erfolgen. Andernfalls wird der Abfertigungsbetrag weiter veranlagt und ist erst wieder bei der nächsten, einen Auszahlungsanspruch begründenden Beendigung, abrufbar.

Sonderbestimmungen gibt es bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Pensionsantritt. Diesbezüglich sollten sich Arbeitnehmer mit ihrem Betriebsrat, der Gewerkschaft oder der Arbeiterkammer in Verbindung setzen.

Wann ist die Abfertigung zur Auszahlung fällig?

Die Auszahlung der Abfertigung erfolgt nach schriftlicher Bekanntgabe bei der Betrieblichen Vorsorgekasse, wobei die Abfertigung binnen 5 Werktagen nach Ende des zweiten Monats nach der Geltendmachung des Anspruchs zur Zahlung fällig wird. Die Zweimonatsfrist beginnt frühestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Wer zahlt die Abfertigung?

Der Arbeitgeber hat für den Arbeitnehmer einen laufenden Beitrag in der Höhe von 1,53% des monatlichen Entgelts (inklusive der Sonderzahlungen) an den jeweils zuständigen gesetzlichen Krankenversicherungsträger zu überweisen. Diese Beiträge sind an die betriebliche Vorsorgekasse weiterzuleiten. Die Abfertigung wird somit nach Eintritt der Fälligkeit durch die BVK (und nicht wie bisher durch den Arbeitgeber) ausbezahlt.

Ab wann hat der Arbeitgeber die Beiträge zu bezahlen?

Das erste Monat ist beitragsfrei. Der Arbeitgeber muss ab dem zweiten Monat des Arbeitsverhältnisses mit der Beitragszahlung beginnen. Hat ein Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber innerhalb der letzten 12 Monate geendet, gilt die Beitragspflicht ab dem ersten Tag.

Für welche entgeltfreien Zeiten sind Beiträge zu zahlen?

Für folgende entgeltfreie Zeiten hat der Arbeitgeber (bei aufrechtem Arbeitsverhältnis) Abfertigungsbeiträge an die BVK zu zahlen:

- Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienst (Beitragsgrundlage: Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gem. § 3/1 KBGG)
- Wochengeld- und Krankengeldbezug
- Altersteilzeit, Teilzeitarbeit im Rahmen eines Solidaritätsprämienmodells, Kurzarbeit nach § 27 AMFG (Beitragsgrundlage auf Basis der ursprünglichen ungekürzten Arbeitszeit)

Für Zeiten des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld hat der Arbeitnehmer bzw. ehemalige Arbeitnehmer Anspruch auf Beitragszahlungen durch den FLAF, sofern zwischen Beginn des Kinderbetreuungsgeldbezuges und dem Ende des letzten Arbeitsverhältnisses, für das Beiträge in eine betriebliche Vorsorgekasse bezahlt wurden, nicht mehr als 3 Jahre liegen.

Wird bei Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz die Arbeitszeit gekürzt oder entfällt zur Gänze, besteht ebenfalls Anspruch auf Beitragszahlungen durch den FLAF.

Während der Inanspruchnahme von Bildungskarenz werden 1,53% des fiktiven Arbeitslosengeldes (=Weiterbildungsgeld) für den Arbeitnehmer eingezahlt. Die Zahlung geht zu Lasten der Gebarung der Arbeitsmarktpolitik.

Kann sich jeder Arbeitnehmer seine eigene betriebliche Vorsorgekasse aussuchen?

Nein, es gilt der Grundsatz: „ein Arbeitgeber – eine betriebliche Vorsorgekasse“. Daher schließt nur der Arbeitgeber den „Beitrittsvertrag“ mit der betrieblichen Vorsorgekasse ab. Auch ein Wechsel der betrieblichen Vorsorgekasse ist nur mit Wirksamkeit für alle Arbeitnehmer möglich.

Wie erfolgt die Auswahl der betrieblichen Vorsorgekasse?

Besteht in einem Betrieb ein Betriebsrat, so erfolgt die Auswahl der BVK durch eine schriftliche Vereinbarung (Betriebsvereinbarung) zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. In betriebsratslosen Unternehmen wählt der Arbeitgeber die Kasse aus. Erhebt 1/3 der Arbeitnehmer binnen 14 Tagen gegen die Auswahl schriftlich Einwände, ist auf Verlangen der Arbeitnehmer eine kollektivvertragsfähige freiwillige Interessenvertretung den Ver-

handlungen beizuziehen. Gibt es dann weiter keine Einigung, entscheidet auf Antrag die Schlichtungsstelle.

Unterlässt es der Arbeitgeber binnen sechs Monaten einen Beitrittsvertrag abzuschließen, hat der Hauptverband der Sozialversicherungsträger dem Arbeitgeber eine BVK zuzuweisen.

Gibt es bei Arbeitgeberwechsel eine neue betriebliche Vorsorgekasse?

Grundsätzlich ja, da jeder Arbeitgeber für sämtliche seiner Mitarbeiter die Beiträge nur an eine BVK einbezahlt und die Beiträge immer an jene Kasse entrichtet werden, mit welcher der jeweilige Arbeitgeber den Vertrag geschlossen hat. Es kann daher dazu kommen, dass ein Arbeitnehmer nach Arbeitsplatzwechsel(n) Abfertigungen bei mehreren Kassen liegen hat.

Wie werden die eingezahlten Beiträge veranlagt?

Bei der Veranlagung der Gelder ist einerseits auf die Sicherheit und andererseits auf die Rentabilität zu achten.

Das Gesetz sieht eine Kapitalgarantie vor. Bei Auszahlung der Abfertigung an den Anwartschaftsberechtigten, Übertragung in die BVK des neuen Arbeitgebers oder Überweisung an ein Versicherungsunternehmen, ein Kreditinstitut oder eine Pensionskasse besteht ein Mindestanspruch gegenüber der BVK. Diese Bestimmung gewährleistet, dass zumindest die zugeflossenen Abfertigungsbeiträge sowie allenfalls übertragenen (Alt) Anwartschaften von der BVK ausbezahlt bzw. überwiesen werden müssen. Allfällige Fehlbeträge etwa aufgrund von Veranlagungsverlusten müssen von den BVK aus Eigenmitteln aufgefüllt werden.

Allerdings können die betrieblichen Vorsorgekassen eine darüber hinausgehende Zinsgarantie abgeben. Dieser Garantiezinssatz muss für alle Anwartschaftsberechtigten gleich sein und darf nur für ein folgendes Geschäftsjahr geändert werden.

Wie hoch wird die gesetzliche Abfertigung neu versteuert?

- **Verbleiben im alten System:** Die derzeit geltenden Bestimmungen für die Besteuerung der Abfertigung gelten auch weiterhin. Die Abfertigung wird pauschal mit 6% besteuert, unabhängig von der Einkommenshöhe oder der Kinderzahl. Jene, die keine Lohnsteuer zahlen, haben auch bei der Abfertigung keine Lohnsteuer zu bezahlen. Beide Regelungen bleiben auch für die Zukunft aufrecht. Der Anspruch auf die steuerliche Begünstigung ist zwingend an die Auflösung des Dienstverhältnisses geknüpft. Wenn eine unmittelbare, im Wesentlichen unveränderte Fortsetzung des Dienstverhältnisses geplant oder vom Arbeitgeber zugesagt wird, liegt ein einheitliches Dienstverhältnis vor und die steuerliche Begünstigung steht nicht zu.
- **Abfertigung neu als Kapitalauszahlung:** Die Zahlungen des Arbeitgebers an die BVK sind bis höchstens 1,53% des Bruttoentgelts steuerfrei. Würde der Arbeitgeber darüber hinausgehende Zahlungen an die BVK leisten, so wären diese Zahlungen wie ein normaler Arbeitslohn zu versteuern und sozialversicherungspflichtig. Zahlt die BVK an den Arbeitnehmer die Abfertigung in Form einer Kapitalauszahlung, so werden pauschal 6% Lohnsteuer abgezogen.
- **Verrentung der „Abfertigung neu“:** Überträgt die BVK die angesparte Abfertigung an eine Pensionszusatzversicherung oder an eine Bank zum Erwerb von Anteilen an einem Pensionsinvestmentfonds, sind die daraus zu zahlenden Renten (Zusatzpensionen) zur Gänze von der Lohnsteuer befreit. Ob dies im Endeffekt wirklich ein Vorteil ist, hängt u. a. von den dabei entstehenden Gebühren ab.
- Mit Ausnahme der 6%igen Lohnsteuer bei der Kapitalauszahlung sind sämtliche Ansparbeträge sowohl von der Kapitalertrags-, der Versicherungssteuer sowie auch der Körperschaftssteuer (für die BVK) befreit.

Wie erhält der Arbeitnehmer Informationen über seinen Kontostand?

Die monatliche Gehalts-/Lohnabrechnung des Arbeitgebers hat die Bemessungsgrundlage sowie den monatlichen Beitrag an die betriebliche Vorsorgekasse zu enthalten.

Weiters müssen Arbeitnehmer einmal jährlich von der BVK eine Kontonachricht erhalten.

Der Kontoauszug muss die zum letzten Bilanzstichtag erworbene Abfertigungsanwartschaft, die vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge, die Barauslagen und Verwaltungskosten, die Veranlagungsergebnisse sowie die insgesamt erworbene Abfertigungsanwartschaft enthalten.

Werden auf ein Konto keine Beiträge eingezahlt (z. B. weil das Arbeitsverhältnis beendet wurde), erhält der Arbeitnehmer nur alle 3 Jahre eine Kontonachricht. Ändert sich der Kontostand jedoch um mehr als 30 €, hat der Arbeitnehmer auch vor Ablauf der 3 Jahre Anspruch auf eine Kontonachricht zum Bilanzstichtag.

Wie hoch sind die Verwaltungskosten?

Die betrieblichen Vorsorgekassen können die Kosten für die Verwaltung zwischen 1 und 3,5% der hereinkommenden Beiträge festsetzen. Zusätzlich stehen ihnen jährlich max. 0,8% (bis 31. 12. 2004 max. 1%) des veranlagten Abfertigungsvermögens sowie die Barauslagen (z. B. Depotgebühren) zu. Bei der Auswahl der Kasse ist daher besonders darauf zu achten, dass die Kosten so weit als möglich unter den gesetzlichen Höchstsätzen vereinbart werden und die verrechenbaren Barauslagen vollständig benannt und beziffert werden.

Den Krankenversicherungsträgern, welche die Beiträge einheben, stehen maximal 0,3% der eingehobenen Beiträge zu.

Was passiert bei Tod des Arbeitnehmers?

Bei Tod des Arbeitnehmers gebührt die Abfertigung dem Ehegatten oder dem eingetragenen Partner sowie den Kindern (Wahl-, Pflege- und Stiefkindern) des Arbeitnehmers zu gleichen Teilen, wenn für diese Kinder im Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers Familienbeihilfe bezogen wird.

Dieser Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung muss binnen drei Monaten ab dem Tod des Arbeitnehmers von den Anspruchsberechtigten (= Ehegatte und Kinder, Wahl-, Pflege- und Stiefkinder; siehe oben) bei der BVK schriftlich geltend gemacht werden.

Versäumt ein Anspruchsberechtigter die 3-Monatsfrist, kann er später seinen Anspruch mittels Klage gegenüber den übrigen Anspruchsberechtigten geltend machen.

Melden sich innerhalb der drei Monate keine anspruchsberechtigten Personen bei der BVK, fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft.

Wann muss der Arbeitnehmer seine Verfügung über die Abfertigung bekannt geben?

Wird der Arbeitnehmer z. B. gekündigt und liegen mindestens 3 Jahre Beitragsleistung vor, kann er über die Abfertigung disponieren. Eine Erklärung über die Verwendung des Betrages muss binnen 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen.

Gibt der Arbeitnehmer binnen der genannten Frist keine schriftliche Erklärung bei der betrieblichen Vorsorgekasse ab, wird der Abfertigungsbetrag weiter veranlagt und ist erst wieder bei der nächsten einen Auszahlungsanspruch begründenden Beendigung abrufbar.

Können Abfertigungsanwartschaften, die bei anderen BVK's liegen, an die BVK des neuen Arbeitgebers übertragen werden?

Im aufrechten Arbeitsverhältnis kann der anwartschaftsberechtigte Arbeitnehmer die Übertragung von Abfertigungsanwartschaften an die BVKasse des neuen Arbeitgebers verlangen, wenn für die zu übertragenden Anwartschaften seit mindestens 3 Jahren keine Beiträge mehr bezahlt wurden.

Wird das Arbeitsverhältnis durch eine auszahlungsbegründende Beendigungsart (z. B. Arbeitgeberkündigung) gelöst, kann der Arbeitnehmer ebenfalls die Übertragung der Abfertigungsanwartschaften an die betriebliche Vorsorgekasse des neuen Arbeitgebers verlangen, anstatt sich die Abfertigung auszahlen zu lassen.

Kann eine Mitarbeitervorsorge-Kasse einen Arbeitgeber ablehnen?

Nein. Besteht ein Arbeitgeber auf einem Abschluss, muss die BVK zu den gleichen Bedingungen, wie bei ihren mit anderen Arbeitgebern abgeschlossenen Beitrittsverträgen, einen Vertrag abschließen (Kontrahierungszwang).

Was passiert mit Besserstellungen bezüglich der Abfertigung alt in Kollektivverträgen?

Besserstellungen bleiben unberührt, soweit sie mehr Monatsentgelte für eine bestimmte Dauer der Dienstverhältnisse vorsehen als bisher im Gesetz geregelt war. Andere Besserstellungen gelten für Arbeitnehmer, auf die bereits das neue Recht anzuwenden ist, nicht mehr.

Gilt das neue Abfertigungsrecht auch für freie Dienstnehmer?

Seit dem 1. 1. 2008 gilt das neue Abfertigungsrecht auch für freie Dienstnehmer.

Setzen Sie sich bei Fragen bitte mit Ihrer Arbeiterkammer in Verbindung!

DIE ABFERTIGUNG ALT

Gemäß dem alten Abfertigungsrecht erhalten Arbeitnehmer, die ohne Unterbrechung mindestens drei Jahre im Betrieb waren, ein außerordentliches Entgelt, soweit das Arbeitsverhältnis nicht durch Arbeitnehmerkündigung (Ausnahme: Arbeitnehmerkündigung wegen Pensionsantritt, aus Altersgründen sowie Auflösung wegen Elternschaft) oder aus Verschulden des Arbeitnehmers vorzeitig aufgelöst wurde.

Wann gebührt die Abfertigung alt?

Die Abfertigung ist ein außerordentliches Entgelt, das bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses zusteht, sobald dieses mindestens 3 Jahre gedauert hat. Die Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist in diesem Zusammenhang von besonderer Bedeutung.

Der Anspruch auf Abfertigung besteht unter anderem in folgenden Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

- **Kündigung durch den Arbeitgeber**
- **ungerechtfertigte oder unverschuldete Entlassung**
- **berechtigter vorzeitiger Austritt des Arbeitnehmers**
- **Zeitablauf (Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses)**
- **einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses**
- **bestimmte Fälle von Kündigung durch den Arbeitnehmer, obwohl dieser einen wichtigen Grund zum vorzeitigen Austritt hatte.**

Wann gebührt die Abfertigung nicht?

Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer kündigt – mit Ausnahme von Pensionsanspruch, aus Altersgründen sowie Auflösung wegen Mutter(Eltern)schaft – wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft.

Höhe der Abfertigung

Das Ausmaß der Abfertigung beträgt je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses nach:

- **3-jähriger Dienstzeit** 2 Monatsentgelte,
- **5-jähriger Dienstzeit** 3 Monatsentgelte,
- **10-jähriger Dienstzeit** 4 Monatsentgelte,
- **15-jähriger Dienstzeit** 6 Monatsentgelte,
- **20-jähriger Dienstzeit** 9 Monatsentgelte,
- **25-jähriger Dienstzeit** 12 Monatsentgelte.

Anrechnungsbestimmungen

Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer im unmittelbar vorausgegangenem Arbeitsverhältnis beim gleichen Dienstgeber zurückgelegt hat, für die er noch keine Abfertigung erhalten hat, sind für die Abfertigung zu berücksichtigen; Zeiten eines Lehrverhältnisses jedoch nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis **einschließlich der Lehrzeit mindestens 7 Jahre** ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.

Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes sind nach dem Arbeitsplatzsicherungsgesetz bei Ansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, voll anzurechnen. Dies bedeutet, dass der Präsenzdienst zeitmäßig auch für die Bemessung der Abfertigung Berücksichtigung findet.

Zeiten des Wochengeldbezuges werden angerechnet; **Zeiten des Karenzurlaubs** bleiben bei der Abfertigungsberechnung jedoch **außer Betracht**.

Kollektivverträge können günstigere Regelungen enthalten. Die Anrechnung der bei anderen Arbeitgebern zugebrachten Vordienstzeiten für die Berechnung der Abfertigung ist gesetzlich nicht vorgesehen, kann aber vereinbart werden.

Berechnung der Abfertigung

Basis für die Höhe des Abfertigungsanspruches ist das „**für den letzten Monat gebührende Entgelt**“. Darunter ist jener Verdienst zu verstehen, der sich aus den **regelmäßig im Monat wiederkehrenden Bezügen zuzüglich des aliquoten Anteils an Remunerationen** und ähnlichen Zuwendungen ergibt. Bei Bezügen von wechselnder Höhe kann die Bemessung der Abfertigung nicht von der zufällig größeren oder geringeren Höhe des Entgelts im letzten Monat abhängig gemacht werden, weil dies zu groben Unbilligkeiten führen würde. Es ist daher im Zweifel **vom Durchschnitt eines ganzen Jahres auszugehen**. Nicht einzubeziehen in die Berechnungsgrundlage sind bloß Aufwandsentschädigungen (z. B. Spesenersätze, Diäten, Kilometergelder und Ähnliches).

Berechnung der Abfertigung

Angestellter

1 Monatsgehalt (zuzüglich regelmäßig gewährte Zulagen, regelmäßige Überstunden, Provisionen usw.)

+ 1/12 Weihnachtsremuneration

+ 1/12 Urlaubszuschuss

Summe = monatliches Entgelt x Anzahl der Monate

Arbeiter

1 Stundenlohn x wöchentlicher Arbeitszeit x 4,33

= fiktiver Monatslohn (zuzüglich regelmäßig gewährte Zulagen, regelmäßige Überstunden, Prämien usw.)

+ 1/12 Weihnachtsremuneration

+ 1/12 Urlaubszuschuss

Summe = monatliches Entgelt x Anzahl der Monate

Besteuerung

Von der gesetzlichen Abfertigung werden 6% Lohnsteuer abgezogen.

Fälligkeit der Abfertigung

Die Abfertigung wird bis zum Betrag des **dreifachen Monatsentgeltes mit der Auflösung** des Arbeitsverhältnisses fällig; ist der Anspruch höher, so ist dieser Mehrbetrag ab dem vierten Monat nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses in monatlichen, im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abzustatten.

Eine besondere Fälligkeit für die Bezahlung der Abfertigung gilt bei Kündigung durch den Arbeitnehmer wegen **Inanspruchnahme der Alterspension, der Korridorpension, der Schwerarbeitspension, der Pension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit und Erreichen der Altersgrenze**. Die gesamte Abfertigung kann in diesem Fall in monatlichen Raten abgestattet werden, wobei eine Rate mindestens die Hälfte eines Monatsentgeltes betragen muss.

Abfertigung und Pensionsanspruch

Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis

1. mindestens 10 Jahre ununterbrochen gedauert hat und

- a) bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder
 - b) wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
 - c) wegen Inanspruchnahme der „Korridorpension“ nach dem APG oder
 - d) wegen Inanspruchnahme der „Schwerarbeiterpension“ nach dem APG.
- oder

2. wegen Inanspruchnahme einer

- a) Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
 - b) vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung
- durch **Arbeitnehmerkündigung** endet.

ACHTUNG!

Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer infolge Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension, der Korridor- und Schwerarbeitspension sowie des Erreichens der Altergrenze muss das Arbeitsverhältnis **mindestens 10 Jahre** ununterbrochen gedauert haben. Nur vereinzelt gelten günstigere kollektivvertragliche Regelungen.

Abfertigung alt und Elternschaft

Unter bestimmten Voraussetzungen haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Zusammenhang mit Elternschaft Anspruch auf Abfertigung, obwohl sie das Dienstverhältnis selbst auflösen:

- Arbeitnehmerinnen, die nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist austreten, erhalten die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung sofern das Arbeitsverhältnis mindestens 5 Jahre ununterbrochen gedauert hat, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts.
- Denselben Abfertigungsanspruch haben auch Arbeitnehmerinnen, die nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt oder nach Übernahme des Kindes in unentgeltliche Pflege, innerhalb von 8 Wochen ihren vorzeitigen Austritt erklären.
- Bei Inanspruchnahme von Elternkarenz muss der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin den Austritt spätestens 3 Monate vor Ende der Karenz erklären, um obigen Abfertigungsanspruch zu wahren. Beträgt die Dauer der Karenz weniger als 3 Monate, ist der Austritt spätestens 2 Monate vor Ende der Karenz zu erklären.
- Derselbe Abfertigungsanspruch steht auch zu, wenn das Dienstverhältnis während einer Inanspruchnahme von Elternteilzeit (gem. Mutterschutzgesetz bzw. Väterkarenzgesetz) durch Arbeitnehmerkündigung endet.

ACHTUNG:

Männliche Arbeitnehmer haben keinen derartigen Abfertigungsanspruch, wenn sie während der Inanspruchnahme von Elternkarenz austreten, nachdem sie den gemeinsamen Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet haben!

Wird das Dienstverhältnis während der Elternteilzeit durch Arbeitnehmerkündigung gelöst, wird die Abfertigung vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit berechnet (Zeiten eines Elternkarenzurlaubes werden nicht eingerechnet).

Wird das Dienstverhältnis durch Austritt in obigem Sinn gelöst, berechnet sich die Abfertigung auf Basis des letzten vollen Monatsentgelts.

Tod des Arbeitnehmers

Stirbt der Arbeitnehmer während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses, haben **die gesetzlichen Erben**, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt seines Todes verpflichtet war, Anspruch auf **die Hälfte** der gesetzlichen Abfertigung. **Dieser Abfertigungsanspruch ist den Berechtigten direkt auszuzahlen und fällt nicht in den Nachlass.**

Hat das Arbeitsverhältnis vor dem Tod des Arbeitnehmers geendet und wurde ein Abfertigungsanspruch erworben, jedoch die Abfertigung noch nicht oder mangels Fälligkeit noch nicht zur Gänze ausbezahlt, so stehen den (testamentarischen oder gesetzlichen) Erben die Abfertigungsansprüche in vollem Ausmaß zu. Dieser Abfertigungsanspruch fällt aber, wie alle anderen vermögenswerten Ansprüche, in den Nachlass.

Übertragung des Unternehmens (Betriebsübergang)

Nach dem Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG) tritt bei Übergang eines Unternehmens, Betriebes oder Betriebsteiles (Betriebsübergang) auf einen anderen Inhaber, dieser als Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Das Dienstverhältnis wird durch einen Betriebsübergang nicht unterbrochen. Es werden somit alle Ansprüche, auch der Anspruch auf Abfertigung vom neuen Betriebsinhaber übernommen.

Auflösung des Unternehmens

Im Falle einer Auflösung eines Unternehmens kann die Verpflichtung zur Gewährung einer Abfertigung ganz oder teilweise entfallen, wenn sich die **persönliche Wirtschaftslage** des Arbeitgebers derart verschlechtert hat, dass ihm die Erfüllung dieser Verpflichtung zum Teil oder zur Gänze billigerweise nicht zugemutet werden kann (§ 23 Abs. 2 AngG). In einem derartigen Fall besteht jedoch für den vom Arbeitgeber nicht ausbezahlten Teil der Abfertigung Anspruch auf Insolvenzausfallgeld (§ 1a IESG = Insolvenzentgeltsicherungsgesetz), welches bei der IAF-Service GmbH geltend zu machen ist.

ACHTUNG!

Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen beachten!

Durch Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen können vereinzelt günstigere Regelungen für den Arbeitnehmer gelten. Insbesondere im Zusammenhang mit Pensionierung und Elternschaft ist dies des Öfteren der Fall.

Aus diesem Grunde ist es wichtig, sich zeitgerecht darüber zu informieren.

ANSPRÜCHE BEI DER BEENDIGUNG

Bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer in erster Linie Anspruch auf seine Arbeitspapiere und die Endabrechnung.

Arbeitspapiere

Der Arbeitnehmer kann Anspruch auf folgende Arbeitspapiere haben, die im Einzelnen erläutert werden:

- **Arbeitsbescheinigung**
- **An-/Abmeldung von der Krankenkasse**
- **Arbeits- und Entgeltsbestätigung** (für Krankengeld und Wochenhilfe)
- **Lohnzettel (L16)**
- **Arbeitszeugnis**

1) Die Arbeitsbescheinigung (AB)

Nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitnehmern bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Arbeitsbescheinigung auszustellen. Diese wird für die Beantragung des Arbeitslosengeldes benötigt.

Wickelt der Arbeitgeber die Meldungen über Internet (ELDA) ab, dann reicht für die Antragsstellung die An- und Abmeldung bei der Gebietskrankenkasse.

Stellt der Arbeitgeber die AB trotz nachweislicher Aufforderung grundlos nicht aus, ist das Arbeitsmarktservice (AMS) verpflichtet, Arbeitnehmern bei der Beschaffung der AB behilflich zu sein, bzw. bei der Gebietskrankenkasse eine Ersatzarbeitsbescheinigung anzufordern. Das Arbeitsmarktservice aber auch Arbeitnehmer selbst können eine Anzeige bei der Bezirksverwaltungsbehörde (Magistrat) erstatten (§ 71 Absatz 1 AIVG).

ACHTUNG:

Anspruch auf Arbeitslosengeld (Notstandshilfe) besteht ab Antragstellung. Arbeitnehmer müssen sich daher spätestens am ersten Werktag nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses **persönlich** beim AMS melden. Auch wenn sie noch keine AB vom Arbeitgeber erhalten haben!

Die Geltendmachung kann auch auf elektronischem Wege erfolgen, wenn der Arbeitnehmer über ein eAMS-Konto verfügt. Die elektronische Geltendmachung erfordert jedoch zusätzlich eine vorherige Arbeitslosmeldung.

2. An- und Abmeldung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeitnehmer bereits vor dem Arbeitsantritt bei der Krankenkasse anzumelden. Die Abmeldung hat er binnen 7 Tagen nach Ende des Arbeitsverhältnisses durchzuführen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer von der An- und Abmeldung eine von der Krankenkasse bestätigte Kopie zu übergeben.

3. Arbeits- und Entgeltsbestätigung

Sind Arbeitnehmer krank und haben entweder nur mehr den halben oder keinen Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber, benötigen sie eine Arbeits- und Entgeltsbestätigung, um Krankengeld bei der Krankenkasse zu beantragen. Auch für die Beantragung von Wochengeld wird die Arbeits- und Entgeltsbestätigung benötigt. Der Arbeitgeber ist daher in diesen Fällen verpflichtet, die Arbeits- und Entgeltsbestätigung auszustellen.

ACHTUNG!

Arbeitgeber, welche die Verpflichtung zur Übermittlung von Meldungsabschriften an den Arbeitnehmer unterlassen bzw. die Ausstellung von Arbeits- und Entgeltsbestätigungen grundlos verweigern, können nach § 111 ASVG von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von € 730,- bis € 2.180,-, im Wiederholungsfall von € 2.180,- bis € 5.000,- bestraft werden. Ebenso können Arbeitgeber bestraft werden, wenn sie in den genannten Meldungen (Bestätigungen) unwahre Angaben machen. Der Strafantrag ist vom betroffenen Arbeitnehmer bei der Strafabteilung der Bezirksverwaltungsbehörde einzubringen.

4. Lohnzettel/monatliche Abrechnung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen **Lohnzettel (L16)** auszustellen.

Wird die Ausfolgung des Lohnzettels am Ende des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber verweigert, so hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, diesen über das Finanzamt **einziehen zu lassen**.

Weiters ist der Arbeitgeber nach § 78 Abs. 5 Einkommensteuergesetz (EStG) verpflichtet, eine Abrechnung für das im Kalendermonat ausbezahlte Arbeitsentgelt auszuhändigen.

Diese Abrechnung hat zumindestens folgende Angaben zu enthalten:

- Bruttobezüge
- Beitragsgrundlage für Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung
- Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung
- Bemessungsgrundlage für die Ermittlung der Lohnsteuer und die Lohnsteuer
- Bemessungsgrundlage für den Beitrag zur betrieblichen Vorsorgekasse
- Beitrag zur betrieblichen Vorsorgekasse

Für den Lohnzettel und die schriftliche Abrechnung ist das Betriebsstättenfinanzamt zuständig (das ist jenes Finanzamt, welches für die Erhebung der Lohnsteuer zuständig ist).

5. Arbeitszeugnis

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Verlangen ein schriftliches Arbeitszeugnis auszustellen. Das Zeugnis hat eine Darstellung der Tätigkeit und Angaben über die Dauer des Arbeitsverhältnisses zu enthalten. Nachteiliges für den Arbeitnehmer darf darin nicht aufscheinen. Verweigert der Arbeitgeber das Arbeitszeugnis, so kann dieses mittels Klage beim Arbeits- und Sozialgericht durchgesetzt werden.

ACHTUNG!

Für die Einbringung der Klage auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses fallen keine Gerichtsgebühren an.

Im erstinstanzlichen Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht besteht auch kein Anwaltszwang. Die Klage auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses kann daher vom Arbeitnehmer selbst eingebracht werden (mittels einer mündlich beim Arbeits- und Sozialgericht zu Protokoll gegebenen Klage).

Die Abrechnung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine übersichtliche Abrechnung auszufolgen und das daraus resultierende Entgelt auszubezahlen (§ 1154 Abs. 3 ABGB).

Falls die Abrechnung nicht pünktlich erfolgt, müssen Arbeitnehmer einen eingeschriebenen Brief mit einer kurzen Nachfrist an den Arbeitgeber richten, mit dem dieser aufgefordert wird, die Abrechnung vorzunehmen und den fälligen Abrechnungsbetrag auszuzahlen.

Kommt der Arbeitgeber dieser Aufforderung aber nicht nach, ist der Arbeitnehmer berechtigt, sein Entgelt gerichtlich geltend zu machen.

Zinsen

Nach § 49 a Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz betragen die gesetzlichen Zinsen für Forderungen im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis 8% pro Jahr über dem am Tag nach dem Eintritt der Fälligkeit geltenden Basiszinssatz, soweit die Verzögerung nicht auf einer vertretbaren Rechtsansicht des Schuldners besteht.

Inhalt der Abrechnung

Die Abrechnung kann folgende Ansprüche enthalten:

- **Laufendes Entgelt**
- **Kündigungsentschädigung**
- **Sonderzahlungen (WR, UZ)**
- **Urlaubersatzleistung**
- **Abfertigung alt**

1. Laufendes Entgelt

In erster Linie betrachtet man den Lohn (Gehalt) als laufendes Entgelt. Scheidet der Arbeitnehmer während des Monats aus, so ist das anfallende Entgelt, bei monatlicher Abrechnung – vor allem bei Angestellten – aliquot nach der Anzahl der im aufrechten Arbeitsverhältnis zurückgelegten Tage zu berechnen. Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine monatliche Abrechnung, auf welcher der Bruttolohn und der sich unter Abzug der gesetzlichen Abgaben ergebende Nettolohn ersichtlich sein muss. Arbeiter werden meist nach tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden abgerechnet.

BEISPIEL EINES ANGESTELLTEN:

Monatsgehalt dividiert durch Tage des Monats, multipliziert mit den zurückgelegten Tagen (z. B. € 1.500,- : 30 Tage x 15 Tage = € 750,-). Weiters werden unter laufendem Entgelt auch Zulagen, Prämien, Überstunden usw. verstanden.

Angefallene Gutstunden, die nicht mehr konsumiert werden können, sind ebenfalls zu bezahlen!

2. Kündigungsentschädigung

Die Kündigungsentschädigung ist ein **pauschalierter Schadenersatzanspruch** des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber, der dann entsteht, wenn das Arbeitsverhältnis durch Verschulden des Arbeitgebers vorzeitig bzw. termin- oder fristwidrig beendet wird. Sie gebührt für jenen Zeitraum, der bis zur ordnungsgemäßen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsgemäße Kündigung durch den Arbeitgeber zum nächstmöglichen Endigungstermin unter Einhaltung der Kündigungsfrist hätte verstreichen müssen. So kann im Falle einer ungerechtfertigten Entlassung, eines berechtigten Austritts, einer Kündigung durch den Arbeitgeber zu einem falschen Termin oder einer zu kurzen Kündigungsfrist bzw. bei einer unberechtigten Auflösung vor Ablauf der Befristung eine Kündigungsentschädigung vom Arbeitnehmer geltend gemacht werden.

Soweit der Anspruch auf Kündigungsentschädigung drei Monate nicht übersteigt, kann der Arbeitnehmer das ganze dafür gebührende Entgelt ohne Abzug sofort, den Rest unter Anrechnung des inzwischen verdienten Entgelts zur vereinbarten oder gesetzlichen Zeit fordern.

ACHTUNG!

Die Kündigungsentschädigung unterliegt einer gesetzlichen Verfallsfrist von nur 6 Monaten. Wird sie nicht bezahlt, muss sie bei sonstigem Verfall noch vor Ablauf dieser 6 Monate gerichtlich geltend gemacht werden.

3. Sonderzahlungen

Unter Sonderzahlungen versteht man in erster Linie den **Urlaubszuschuss** und die **Weihnachtsremuneration**.

Von sondergesetzlichen Ausnahmen (z. B. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz) abgesehen ist der Anspruch auf Sonderzahlungen nicht gesetzlich geregelt. Ein Anspruch auf Sonderzahlungen besteht daher in der Regel nur, wenn er im Kollektivvertrag, der Betriebsvereinbarung, Einzelvertrag o. Ä. vereinbart wurde.

Aus diesem Grund entspricht der Urlaubszuschuss oder die Weihnachtsremuneration nicht immer genau einem Monatslohn/-gehalt; eine Sonderzahlung kann höher aber auch niedriger als ein Monatslohn/-gehalt sein. Vor allem einige Arbeiterkollektivverträge sehen als Sonderzahlung des Öfteren nicht genau einen Monatslohn vor.

Abgesehen von vereinzelt Sonderbestimmungen gebühren Sonderzahlungen bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis jeweils aliquot für den zurückgelegten Anspruchszeitraum (meist das Kalenderjahr; manchmal auch das Arbeitsjahr). Aliquotiert kann nach Monaten (je 1/12 pro Monat), nach Wochen (je 1/52 pro Woche) oder Tagen (je 1/365 pro Tag) werden.

BEISPIEL:

Der Arbeitnehmer scheidet mit 31. 3. aus dem Betrieb aus.

Monatliche Berechnung =

€ 1.200,- : 12 Monate x 3 Monate = € 300,-.

Wöchentliche Berechnung =

€ 1.200,- : 52 Wochen x 13 Wochen = € 300,-.

Tägliche Berechnung =

€ 1.200,- : 365 Tage x 91 Tage = € 299,18,-.

4. Urlaubsabgeltung

Offener, nicht verjährter Urlaub wird bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Form der Urlaubersatzleistung abgegolten (siehe Kapitel „Urlaubsrecht“).

5. Abfertigung

Die Berechnung der Abfertigung ist im Kapitel „Abfertigung“ ersichtlich.

Rechtzeitige Geltendmachung von Ansprüchen

Viele arbeitsrechtliche Ansprüche sind dadurch gekennzeichnet, dass sie innerhalb unterschiedlich langer Fristen beim Arbeitgeber geltend zu machen sind. Geschieht dies nicht, kann ein Anspruch verfallen, das heißt dem Grunde nach untergehen. Aus Beweisgründen sollte die Geltendmachung immer schriftlich (mittels eingeschriebenen Briefes) erfolgen.

1. Verfall

Verfallsfristen können sowohl in Gesetzen als auch in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen geregelt sein.

Es ist unbedingt erforderlich, über mögliche Verfallsfristen informiert zu sein, da bei nicht rechtzeitiger Geltendmachung von Ansprüchen eine erfolgreiche Durchsetzung ausgeschlossen ist.

„Geltendmachung“ bedeutet ein ernstliches Fordern einer Leistung. **Die Schriftlichkeit, die unter Umständen erforderlich ist, empfiehlt sich aus Beweisgründen in jedem Fall.**

2. Verjährung

Vom Verfall eines Anspruches ist die Verjährung zu unterscheiden. Durch Eintritt der Verjährung geht wohl das Klagerecht verloren, die Schuld ist aber weiterhin aufrecht. Eine außergerichtliche Geltendmachung verhindert die Verjährung nicht.

Die Verjährungsfrist für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis beträgt gem. § 1486 ABGB drei Jahre.

Ein Anerkenntnis des Arbeitgebers oder die Einbringung einer Klage unterbricht die Verjährungs(Verfalls)-frist.

Unterscheide:

- **Ein verjährter Anspruch kann nicht mehr eingeklagt, wohl aber erfüllt werden (wird er erfüllt, kann er bereicherungsrechtlich nicht mehr zurückgefordert werden).**
- **Ein verfallener Anspruch ist dem Grunde nach untergegangen, also vernichtet.** Wird er erfüllt, kann der Leistende den geforderten Betrag als Bereicherungsanspruch zurückfordern.

Gewisse Verfallsbestimmungen schreiben allerdings die gerichtliche Geltendmachung innerhalb der Verfallsfrist vor, z. B. bei ungerechtfertigter Entlassung ist die Klage wegen der daraus resultierenden Ansprüche innerhalb von sechs Monaten ab dem Entlassungstag einzubringen (§ 1162 d ABGB und § 34 Angestelltengesetz).

WICHTIG!

Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge enthalten häufig Verfallsbestimmungen. Aus diesem Grunde ist es unbedingt notwendig, die einzelnen diesbezüglichen Bestimmungen zu beachten und die Ansprüche rechtzeitig geltend zu machen. In jedem Falle kann es nur von Vorteil sein, bei Zahlungsverzug des Arbeitgebers die Ansprüche eingeschrieben innerhalb einer Frist von höchstens 3 Monaten geltend zu machen.

DURCHSETZUNG VON ANSPRÜCHEN

Das arbeits- und sozialgerichtliche Verfahren

Das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG) regelt das Verfahren in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Jedes Landesgericht ist als Arbeits- und Sozialgericht (ASG) in erster Instanz zuständig. In Wien besteht ein selbstständiges Arbeits- und Sozialgericht.

Wo ist die Klage einzubringen?

Die **örtliche Zuständigkeit** richtet sich nach **Wahl des Klägers**

- nach dem **ordentlichen Wohnsitz** des Arbeitnehmers während des Arbeitsverhältnisses oder im Zeitpunkt der Beendigung desselben,
- nach dem **Sitz des Unternehmens** (Betriebes),
- nach dem **Ort der Erbringung der Arbeitsleistung**,
- nach dem **Ort der Entgeltauszahlung**.

Abweichend davon ist die Kündigungsanfechtungsklage ausschließlich bei dem für den Betriebsort zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einzubringen.

Ansprüche gegen den Arbeitgeber sind durch Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht geltend zu machen. Die Klage kann vom Kläger selbst direkt bei Gericht eingebracht werden (Protokollarklage), dafür ist die genaue Kenntnis der Ansprüche dem Grunde nach (z. B. Lohn, Urlaubersatzleistung usw.) und der Höhe nach erforderlich. Zwingend zu beachten sind Verfalls- und Verjährungsfristen!

Worauf ist das Klagebegehren gerichtet?

Man unterscheidet grundsätzlich drei Arten von Klagen:

- 1. Leistungsklage:** Der Kläger begehrt von der beklagten Partei eine konkrete Leistung, z. B. Zahlung des offenen Lohnes, Ausstellung eines Arbeitszeugnisses usw.
- 2. Feststellungsklage:** Der Kläger begehrt die Feststellung über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtes oder Rechtsverhältnisses, z. B. die Feststellung, dass die vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen Schwangerschaft der Geständigen rechtsunwirksam ist.

- 3. Rechtsgestaltungsklage:** Der Kläger begehrt damit die Veränderung des bestehenden rechtlichen Zustandes, z. B. Anfechtung einer Kündigung wegen Sozialwidrigkeit.

Vertretung im ASG-Verfahren

Vor den Gerichten erster Instanz dürfen sich Arbeitnehmer von folgenden Personen vertreten lassen:

- **durch ein Mitglied des zuständigen Betriebsrats;**
- **durch jede andere geeignete Person, wobei der Vorsitzende (Richter) über die Eignung zu entscheiden hat;**
- **durch qualifizierte Personen, das sind Funktionäre und Arbeitnehmer von gesetzlichen Interessenvertretungen (Arbeiterkammern) oder freiwilligen Berufsvereinigungen (Gewerkschaften), die mit der entsprechenden Befugnis ihrer Organisation ausgestattet sind;**
- **durch Rechtsanwälte.**

Ist ein Rechtsbeistand erforderlich?

Eine Vertretung vor Gericht ist in erster Instanz nicht unbedingt erforderlich, jedenfalls aber empfehlenswert (siehe Vertretung im ASG-Verfahren). In zweiter Instanz (Oberlandesgericht) müssen sich die Parteien durch „qualifizierte Personen“ (siehe oben) oder Rechtsanwälte vertreten lassen. In dritter Instanz besteht absolute Anwaltpflicht.

Für unvertretene Personen oder nicht qualifizierte Personen hat der vorsitzende Richter eine Anleitungs- und Belehrungspflicht (Manuduktionspflicht). Dabei sind dem Unvertretenen oder nicht qualifiziert Vertretenen seitens des Gerichtes die erforderlichen Hinweise zu geben, die für das Verfahren und die geltend gemachten Ansprüche von Bedeutung sind.

Wie ist das Gericht besetzt?

Das Gericht erster Instanz ist mit einem Berufsrichter und zwei Laienrichtern besetzt. Laienrichter sind fachkundige Personen aus dem Kreis der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Die Verhandlungsführung obliegt dem Berufsrichter. Die Laienrichter sind, so wie der Berufsrichter, zur Objektivität verpflichtet, sie sollen in erster Linie ihre praktischen Erfahrungen in einen arbeitsrechtlichen Prozess einbringen und haben das Recht, Fragen zu stellen und Vorschläge über weitere Prozessschritte zu unterbreiten. Das Gericht entscheidet nach Beratung im Senat, also Berufsrichter und Laienrichter gemeinsam.

Wie können Ansprüche bewiesen werden? (Beweismittel)

Im Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht sind die vom Arbeitnehmer in der Klage angeführten Ansprüche zu beweisen. Die erfolgreiche Durchsetzung scheitert oft daran, dass keine entsprechenden Beweismittel angeboten werden (können).

Man unterscheidet folgende Beweismittel:

- **Zeugen:** Darunter versteht man Personen, die aus eigener Wahrnehmung über anspruchswesentliche Umstände Auskunft geben können, z. B. ein Arbeitskollege kann bestätigen, dass die klagsweise geltend gemachte Überstundenentlohnung vom Arbeitnehmer bereits ordnungsgemäß außergerichtlich verlangt wurde und diese daher nicht verfallen ist; außerdem kann er die Überstundenleistungen an sich ebenfalls aus eigener Wahrnehmung bestätigen.
- **Urkunden:** Das sind alle Schriftstücke, aus denen der Anspruch abgeleitet oder nachvollzogen werden kann, z. B. Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnkonto, Kündigungsschreiben, Arbeitszeugnis usw.
- **Sachverständige:** Manche für den Prozess wesentliche Fragen können nur nach Einholung eines Gutachtens eines gerichtlich beeedeten Sachverständigen beantwortet werden, z. B. medizinischer Sachverständiger bei Beurteilung der Frage, ob die Fortsetzung einer Tätigkeit eine Gesundheitsgefährdung nach sich gezogen hätte; Buchsachverständiger bei komplizierten Provisionsabrechnungen usw.
- **Ortsaugenschein:** Das Gericht erhebt Beweise an Ort und Stelle, z. B. bei Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, zur Beurteilung der Frage, ob eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen eingetreten ist; häufig auch bei Verkehrsunfällen (Unfall anlässlich einer Dienstfahrt) usw.
- **Parteienvernehmung:** Der Kläger und auch der Beklagte haben ebenfalls die Möglichkeit, zu den prozessgegenständlichen Themen Stellung zu nehmen.

Vorbereitende Tagsatzung; Prozessprogramm

Nach Klageeinbringung ergeht in der Regel ein bedingter Zahlungsbefehl an die beklagte Partei. Gegen diesen kann binnen 4 Wochen ab Zustellung Einspruch erhoben werden. Erfolgt kein Einspruch, wird der Zahlungsbefehl rechtskräftig und vollstreckbar.

Wird der Zahlungsbefehl aufgrund eines Einspruchs nicht rechtskräftig, wird ein Verhandlungstermin zur vorbereitenden Tagsatzung anberaumt.

In dieser wird ein Prozessprogramm erstellt. Das Gericht beschließt in diesem, welche Zeugen einvernommen werden, in welche Urkunden Einsicht genommen wird usw. Dieser Beschluss kann im Laufe des Verfahrens, sofern neue Beweismittel beantragt werden, ergänzt werden. Eine spätere Beantragung von Beweismitteln ist allerdings mit der Gefahr verbunden, dass diese vom Gericht nicht mehr zugelassen werden. Nach Erstellung des Prozessprogramms beginnt das Beweisverfahren, in dem die vom Kläger behaupteten Tatsachen unter Beweis gestellt werden müssen (Zeugeneinvernahme, Parteienvernehmung usw.). Befindet der Richtersenaat die Streitsache für entscheidungsreif, wird die Verhandlung geschlossen. Ab diesem Zeitpunkt ist kein neues Vorbringen gestattet. Im Regelfall ergeht die Entscheidung schriftlich.

Wie wird ein Verfahren beendet?

Grundsätzlich ist eine Beendigung des Verfahrens vor, während und nach dem Beweisverfahren (siehe oben) denkbar. Es sind dabei folgende Beendigungsarten zu unterscheiden:

- **Zahlungsbefehl (ZB):** Übersteigt der eingeklagte Betrag nicht € 75.000,-, ergeht an die beklagte Partei nach Klagseinbringung ein Zahlungsbefehl. Dagegen kann der Beklagte innerhalb von 4 Wochen ab Zustellung Einspruch erheben. In diesem Fall wird ein ordentliches Verfahren eingeleitet. Lässt der Beklagte die vierwöchige Frist jedoch ungenützt verstreichen, erwächst der ZB in Rechtskraft und ist vollstreckbar gleich einem stattgebenden Urteil (siehe unten Exekution).
- **Versäumungsurteil (VU):** Wird die erste Verhandlung (Tagsatzung) von einer der beiden Prozessparteien versäumt, so ist über Antrag der erschienenen Partei mittels VU zu entscheiden. Erscheint der beklagte Arbeitgeber nicht, so ist dem Arbeitnehmer der volle Betrag zuzusprechen. Gegen ein VU hat die säumige Partei die Möglichkeit des Widerspruchs innerhalb von 14 Tagen ab Zustellung, in diesem Fall wird ein ordentliches Verfahren eingeleitet. Ein Widerspruch ist jedoch ausgeschlossen, wenn bereits Einspruch gegen den Zahlungsbefehl erhoben wurde. Erfolgt kein fristgerechter Widerspruch, wird das VU rechtskräftig und vollstreckbar. Neben dem Widerspruch besteht auch die Möglichkeit einer Wiedereinsetzung in den vorigen Stand. Bei Verletzung des rechtlichen Gehörs bzw. bei einem wesentlichen Verfahrensmangel besteht auch die Möglichkeit einer Berufung.
- **Ruhen des Verfahrens:** Erscheint bei der (ersten) Verhandlung keine der beiden Parteien, so tritt Ruhen des Verfahrens ein. Ein Ruhen kann von beiden Parteien auch jederzeit vereinbart werden (z. B. im

Falle der Einigung während des Prozesses). Bei Ruhen des Verfahrens kann dieses erst nach Ablauf von drei Monaten von einer der Parteien über Antrag fortgesetzt werden.

- **Zurücknahme der Klage:** Ist eine erfolgreiche Prozessführung für den Kläger unwahrscheinlich und der Gegner mit einem Ruhen nicht einverstanden, kann die Klage zurückgezogen werden. In der Regel ist damit ein Anspruchsverzicht und der Ersatz sämtlicher gegnerischer Prozesskosten durch den Kläger verbunden.
- **„Ewiges Ruhen“:** Diese Beendigung bedarf einer Vereinbarung, wobei der Prozess durch Ruhen (siehe oben) beendet wird und gleichzeitig ein Anspruchsverzicht dieser Vereinbarung zugrunde liegt (derartige Vereinbarungen sollten nur nach ausführlicher Beratung über die Folgen derselben getroffen werden).
- **Anerkenntnis-(Urteil):** Das Anerkenntnis des Klagebegehrens durch den Beklagten ist jederzeit möglich. In diesem Fall kann der Kläger ein Anerkenntnisurteil beantragen; wird nur ein Teil anerkannt, ist ein Teilanerkenntnisurteil zu beantragen.
- **Vergleich:** Die durch Einigung der Parteien erzielte vergleichsweise Bereinigung eines Rechtsstreites ist in jedem Stadium des Verfahrens möglich. Gerade in arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen kommt diese Form der Beendigung häufig vor und wird auch seitens des Gerichtes angeregt. Üblicherweise ist der Vergleich durch beiderseitiges Nachgeben und der Vereinbarung, dass damit alle Ansprüche bereinigt sind (Generalklausel), gekennzeichnet. Ein vor Gericht geschlossener und protokollierter Vergleich stellt ebenfalls einen Exekutionstitel dar.
- **Urteil:** Im Anschluss an das Beweisverfahren wird die Verhandlung geschlossen. Nach Beratung (Berufsrichter und fachkundige Laienrichter) ergeht ein Urteil, das auch mündlich verkündet werden kann. Geschieht dies nicht, ist die Zustellung der schriftlichen Urteilsausfertigung abzuwarten.

Berufung

Wird das Urteil mündlich verkündet, ist die Berufung entweder unverzüglich nach der Verkündung mündlich oder innerhalb von zwei Wochen nach der Zustellung des entsprechenden Verhandlungsprotokolls schriftlich bei Gericht anzumelden.

Erst mit Zugang der schriftlichen Urteilsausfertigung kann die eigentliche Berufung innerhalb von vier Wochen ab Zustellung erhoben werden. Die

Berufung ist schriftlich an das Berufungsgericht (Oberlandesgericht) zu richten und innerhalb der Berufungsfrist beim Erstgericht (Arbeits- und Sozialgericht) einzubringen. Die Berufung muss entweder von einem Rechtsanwalt oder einem qualifizierten Vertreter einer Interessenvertretung (AK, ÖGB) unterschrieben sein.

Gegen Entscheidungen des Berufungsgerichts ist unter bestimmten Voraussetzungen die Revision an den Obersten Gerichtshof (OGH) möglich, diese ist ausschließlich von einem Rechtsanwalt vorzunehmen.

Kosten – Verfahrenshilfe

Klagen beim Arbeits- und Sozialgericht sind vom Kläger bei Klageeinbringung zu vergebühren, die Höhe der Pauschalgebühr ist von der Höhe des Klagsbetrages abhängig.

| Streitwert | Gebühren*) |
|----------------------------------|--|
| bis € 1.450,- | gebührenfrei |
| über € 1.450,- bis € 2.000,- | € 97,- |
| über € 2.000,- bis € 3.500,- | € 155,- |
| über € 3.500,- bis € 7.000,- | € 285,- |
| über € 7.000,- bis € 35.000,- | € 673,- |
| über € 35.000,- bis € 70.000,- | € 1.322,- |
| über € 70.000,- bis € 140.000,- | € 2.645,- |
| über € 140.000,- bis € 210.000,- | € 3.969,- |
| über € 210.000,- bis € 280.000,- | € 5.292,- |
| über € 280.000,- bis € 350.000,- | € 6.615,- |
| über € 350.000,- | 1,2% vom jeweiligen Streitwert zuzüglich € 2.525,- |

Ist jemand außerstande, die Kosten der Prozessführung ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhaltes zu bestreiten, kann mit einer Vorlage eines Vermögensverzeichnisses bei Gericht Verfahrenshilfe beantragt werden, wenn das Verfahren nicht mutwillig oder aussichtslos ist. Die Verfahrenshilfe umfasst die Befreiung von der Entrichtung der Gerichtsgebühren, Kostenvorschüsse usw. sowie in bestimmten Fällen auch die Beigebung eines Rechtsanwaltes. Die Verfahrenshilfe deckt allerdings nur die

auf der eigenen Seite aufgelaufenen Kosten. Die Kosten der Gegenseite müssen im Falle des Unterliegens der obsiegenden Partei ersetzt werden.

Exekution

Wird gegen eine gerichtliche Entscheidung kein Rechtsmittel erhoben (z. B. Berufung gegen ein Urteil, Widerspruch gegen ein Versäumnisurteil), tritt nach Ablauf der Rechtsmittelfrist deren Rechtskraft ein. Leistet der Prozessgegner trotz Vorliegens eines Exekutionstitels (Urteil, Vergleich usw.) nicht, kann die Einleitung des Exekutionsverfahrens beim zuständigen Exekutionsgericht (Bezirksgericht) beantragt werden. Die Zuständigkeit des Exekutionsgerichtes richtet sich nach dem Wohnsitz des Verpflichteten, bei Arbeitgebern auch nach dem Sitz des Unternehmens.

Rechtsschutz der Arbeiterkammer

Arbeiterkammern haben die Aufgabe, kammerzugehörige Arbeitnehmer in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten zu beraten und ihnen insbesondere Rechtsschutz durch gerichtliche Vertretung im Rahmen eines von der Hauptversammlung der Bundesarbeiterkammer beschlossenen Rechtsschutzregulativs zu gewähren.

ARBEITS- UND SOZIALGERICHTE IN ÖSTERREICH

BURGENLAND

Landesgericht Eisenstadt als
Arbeits- und Sozialgericht
7001 Eisenstadt, Wiener Straße 9,
Tel. 02682/701-0

KÄRNTEN

Landesgericht Klagenfurt als
Arbeits- und Sozialgericht
9020 Klagenfurt, J.W. Dobernigstraße 2,
Tel. 0463/58 40-0

NIEDERÖSTERREICH

Landesgericht St. Pölten als
Arbeits- und Sozialgericht
3100 St. Pölten, Schießstattring 6,
Tel. 02742/809-0

Landesgericht Korneuburg als
Arbeits- und Sozialgericht
2100 Korneuburg, Hauptplatz 18,
Tel. 02262/799-0

Landesgericht Krems als
Arbeits- und Sozialgericht
3500 Krems, Josef-Wichner-Straße 2,
Tel. 02732/809-0

Landesgericht Wr. Neustadt als
Arbeits- und Sozialgericht
2700 Wr. Neustadt, Maria-Theresien-Ring 5,
Tel. 02622/21510-0

OBERÖSTERREICH

Landesgericht Linz als Arbeits-
und Sozialgericht
4020 Linz, Fadingerstraße 2,
Tel. 057/60 121 – 0

Landesgericht Ried als
Arbeits- und Sozialgericht
4910 Ried/Innkreis, Bahnhofstraße 56,
Tel. 057/60 121

Landesgericht Steyr
als Arbeits- und Sozialgericht
4400 Steyr, Spitalskystraße 1,
Tel. 057/601 21

Landesgericht Wels als
Arbeits- und Sozialgericht
4600 Wels, Maria-Theresia-Straße 12,
Tel. 057/60 121

SALZBURG

Landesgericht Salzburg als
Arbeits- und Sozialgericht
5010 Salzburg, Rudolfsplatz 2,
Tel. 057/60 121

STEIERMARK

Landesgericht Graz als
Arbeits- und Sozialgericht
8010 Graz, Marburger Kai 49,
Tel. 0316/80 64-0

Landesgericht Leoben als
Arbeits- und Sozialgericht
8700 Leoben, Dr. Hanns Groß-Str. 7,
Tel. 03842/404-0

TIROL

Landesgericht Innsbruck als
Arbeits- und Sozialgericht
6020 Innsbruck, Maximilianstraße 4,
Tel. 0512/59 30-0

VORARLBERG

Landesgericht Feldkirch als
Arbeits- und Sozialgericht
6800 Feldkirch, Schillerstraße 1,
Tel. 05522/302-0

WIEN

Arbeits- und Sozialgericht Wien
1080 Wien, Wickenburggasse 8,
Tel. 01/401 27-0

WICHTIGE INFO

Liebe Leserin, lieber Leser,

bitte bedenken Sie, dass die in dieser Broschüre erklärten Ausführungen lediglich die gesetzlichen Regelungen darstellen und der allgemeinen Information dienen. Die konkrete Rechtslage in Ihrem Fall kann nur nach eingehender Betrachtung festgestellt werden.

Sämtliche Inhalte unserer Druckwerke werden sorgfältig geprüft. Dennoch kann keine Garantie für Vollständigkeit und Aktualität der Angaben übernommen werden. Achten Sie bitte deshalb auf das Erscheinungsdatum dieser Broschüre im Impressum.

Manchmal reicht das Lesen einer Broschüre nicht aus, weil sie nicht auf jede Einzelheit eingehen kann.

Wenn die Komplexität Ihres Falles über die geschilderten Regelungen hinausgeht, rufen Sie bitte unsere Hotline +43 (1) 50165 0 an.

Unter Umständen finden Sie zu Ihrer Fragestellung auch weiterreichende Hinweise im Internet: wien.arbeiterkammer.at.

Alle aktuellen AK Broschüren finden Sie im Internet zum Bestellen und Download

■ <http://wien.arbeiterkammer.at/publikationen>

Weitere Bestellmöglichkeiten

■ Bestelltelefon: (01) 501 65 401

■ E-Mail: bestellservice@akwien.at

Artikelnummer **311 / 8**

Diese Broschüre erhalten Sie unter (01) 310 00 10 311

RAT.INFO.SERVICE.RECHT

8. Auflage, Juni 2013

Zulassungsnummer: 02Z34648 M

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,

Prinz Eugen Straße 20-22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0

Titelfoto: @GettyImage

Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum

Hersteller: Bösmüller Printmanagement GmbH & Co. KG, 1020 Wien



wien.arbeiterkammer.at



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN