

ARBEITNEHMERRECHTE

Der direkte Weg zu unseren Broschüren und Faltprospekten:

E-Mail: bestellservice@akwien.at

Telefon: (01) 501 65 401

Fax: (01) 501 65 3065

Bestelltelefon: 310 00 10-311

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20–22, A-1041 Wien

Telefon: (01) 501 65

Autor: Erich Ullmann

Aktualisierte Auflage, Stand Jänner 2003

ISBN: 3-7063-0228-4

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Ein Titeldatensatz für diese Publikation ist bei

Der Deutschen Bibliothek erhältlich.

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz-Eugen Straße 20–22, A-1041 Wien

Hersteller: MANZ CROSSMEDIA, 1051 Wien

Titelseite: Peter Rigaud

Inhalt

Arbeitsvertrag	5
Ähnliche Vertragstypen	6
Arbeitnehmergruppen	7
Schriftlicher Arbeitsvertrag	9
Dienstzettel	11
Arbeitszeit	16
Schichtarbeit	18
Gleitende Arbeitszeit	19
Teilzeitarbeit	20
Geringfügig Beschäftigte	21
Mehrarbeit	21
Überstunden	22
Ruhepausen, Ruhezeiten	24
Zeitguthaben – Abgeltung und Abbau	25
Arbeitsruhe und Feiertage	28
Wochenendruhe	28
Ersatzruhe	29
Rufbereitschaft	29
Entgelt für Feiertags- oder Ersatzruhe	30
Urlaubsrecht	32
Urlaubsausmaß und Urlaubsanspruch	32
Verbrauch des Urlaubs, Verjährung	34
Urlaubsentgelt und Fälligkeit	36
Krankheit im Urlaub	36
Urlaubersatzleistung	37
Urlaubsanspruch bei Karenzurlaub, bei Präsenz(Zivil)dienst	40
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	41
Mitteilungs- und Nachweispflicht	42
Höhe des Krankentgelts	43
Kündigung während des Krankenstandes	43
Entgeltfortzahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	44
Krankheit und Urlaub	44
Durchsetzung des Anspruchs	45
Entgelt und Krankengeld	45
Entgeltfortzahlung für Angestellte	46
Entgeltfortzahlung für Arbeiter	48
Krankentgelt nach dem ABGB	50

Pflegefreistellung	52
Anspruch	52
Mitteilungs- und Nachweispflicht	55
Höhe des Entgelts	55
Sonstige Arbeitsverhinderungsgründe	57
Familienhospizkarenz	60
Bedeutung und Anspruch	60
Dienstnehmerhaftung	64
Entschuldbare Fehlleistung	64
Leichte und grobe Fahrlässigkeit, vorsätzliches Verhalten	64
Betriebsübergang	68
Arbeitsvertrag und Betriebsübergang	68
Arbeitnehmerkündigung, Arbeitgeberkündigung	69
Betrieblich Pensionszusagen	71
Auflösung des Arbeitsvertrages	72
Auflösung während der Probezeit	72
Zeitablauf	73
Auflösung im beiderseitigen Einvernehmen	74
Kündigung, vorzeitige Auflösung, Entlassung, Austritt	75
Ausgleich	82
Anfechtung von Kündigung, Anfechtung von Entlassung	83
Abfertigung neu	92
Für wen und ab wann gilt die „Abfertigung neu“?	93
Abfertigung alt	100
Wann gilt die „Abfertigung alt“?	100
Ansprüche bei Beendigung	107
Arbeitspapiere, Abrechnung	107
Geltendmachung von Anspüchen	113
Durchsetzung von Ansprüchen	115
Arbeits- und sozialgerichtliches Verfahren	115
Arbeits- und Sozialgerichte in Österreich	122
Geschichte des Arbeitsrechts	124

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 entsteht durch Willensübereinstimmung über seine wesentlichen Inhalte. 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.

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**
- **Fremdbestimmung der Arbeit**
- Erfolg kommt dem Arbeitgeber zugute
- **Risiko trifft den Arbeitgeber**
(z.B. wenn Produkt nicht verkauft wird oder fehlerhaft ist).

Achtung!

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

Ähnliche Vertragstypen

Werkvertrag

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

Merkmale eines Werkvertrages:

- **auf Erfolg ausgerichtet, Erfolgsgarantie**
- **keine persönliche Arbeitspflicht**
- **Verwendung eigener Arbeitsmittel**
- **ist nicht in die Organisation des Bestellers eingegliedert**
- **keine persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit.**

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.

Freie Mitarbeit

Es verpflichtet sich jemand zu Leistungen, wobei weder die Merkmale des Arbeitsvertrages noch die des Werkvertrages voll ausgeprägt sind.

Merkmale der freien Mitarbeit:

- **übernimmt keine Erfolgsgarantie**
- **keine oder nur schwach ausgeprägte Merkmale einer persönlichen Abhängigkeit**
- **Verwendung eigener Arbeitsmittel**
- **ist nicht in die Organisation des Auftraggebers eingegliedert**
- **hat die Möglichkeit sich vertreten zu lassen**

Beispiel: Konsulenten, freie journalistische Mitarbeiter.

Gesellschaftsvertrag

Mit einem Gesellschaftsvertrag verpflichten sich zwei oder mehrere Personen, vermögenswerte Leistungen zu gemeinschaftlichem Nutzen zu verei-

nigen. Der Zweck kann wirtschaftlicher oder ideeller Natur sein. Während der Gesellschaftsvertrag auf dem Prinzip der Gleichordnung beruht, besteht beim Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Verhältnis des Weisungsrechts bzw. der Weisungsgebundenheit.

Volontariat

Der Volontär steht in einem Ausbildungsverhältnis, ist aber nicht wie ein Arbeitnehmer weisungsgebunden. 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.

Pflichtpraktikant

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 meist – den Lehrlingen vergleichbar – in den Betrieben beschäftigt, woraus in der Regel ein Arbeitsverhältnis abzuleiten ist.

Ferialarbeitsnehmer

Ferialarbeitsnehmer 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, Volontariat) vorliegt, bestimmt sich danach, welche Merkmale in der Praxis überwiegen und nicht nach der jeweiligen Bezeichnung des Vertrages.

Arbeitnehmergruppen

Angestellte

Arbeitnehmer, die bei bestimmten Gruppen von Arbeitgebern kaufmännische Dienste, Kanzleidienste oder so genannte „höhere nicht kaufmänni-

sche Dienste“ leisten. Die wesentlichen arbeitsrechtlichen Vorschriften sind im Angestelltengesetz und den einschlägigen Kollektivverträgen enthalten.

Arbeiter

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

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

Arbeitnehmer, die in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis zum Bund, Land oder zu einer Gemeinde stehen. Für ihr Arbeitsverhältnis gilt kein Vertragsrecht, sondern das Beamtendienstrecht.

Vertragsbedienstete

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 sowie die einschlägigen Kollektivverträge.

Hausgehilfen (Hausangestellte)

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

Hausbesorger

Für sie gilt das Hausbesorgergesetz und der Mindestlohntarif.

Nicht alles ist gesetzlich geregelt!

Da das Gesetz viele Ansprüche des Arbeitnehmers von vornherein zwingend festlegt, ist in vielen Fällen die freie Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer 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.

Der schriftliche Arbeitsvertrag

Schriftliche Arbeitsverträge werden in der Praxis vom Arbeitgeber formuliert und dem Arbeitnehmer nur 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 der Gewerkschaft beraten zu lassen.

Beispiele von einzelnen Vertragspunkten:

Rechtswidrig

- Vereinbarung einer Probezeit, die über das gesetzliche oder kollektivvertragliche Ausmaß hinausgeht;
- 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

- Jederzeitige Versetzbarkeit sowohl hinsichtlich der Arbeitsverwendung als auch des Arbeitsortes;
- Erweiterung der Kündigungsmöglichkeiten (bei Angestellten) vom Quartalsende zu jeden 15. oder Letzten eines Kalendermonats, das bedeutet eine Erhöhung der Kündigungsmöglichkeit durch den Arbeitgeber von 4-mal auf bis 24-mal pro Jahr;
- Vereinbarung eines befristeten Arbeitsverhältnisses (Endigung durch Zeitablauf), da damit die Kündigungs- und die Mutterschutzbestimmungen umgangen werden;
- Vereinbarung einer Konkurrenzklausel, das ist die Verpflichtung, bis zu einem Jahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Geschäftszweig des Arbeitgebers nicht zu arbeiten;
- Vereinbarung einer Konventionalstrafe;
- Vereinbarung einer Rückzahlungspflicht von Ausbildungskosten;
- Verfalls- und Verjährungsbestimmungen von Ansprüchen zu einem früheren Zeitpunkt als das Gesetz oder der Kollektivvertrag dies vorsieht.

Problematisch:

Inklusivvereinbarungen bezüglich Sonderzahlungen (vor allem im Gastgewerbe) bzw. von Mehr- und Überstunden bei andern Arbeitnehmern.

Vor folgenden Vereinbarungen bezüglich Überstunden ist jedenfalls ausdrücklich zu warnen:

- nicht ausdrücklich angeordnete Überstunden werden nicht bezahlt (rechtswidrig!);
- nicht rechtzeitig gemeldete Überstunden gelten als nicht geleistet (rechtswidrig!);
- Überstunden, die bis zur Höhe einer vereinbarten Überzahlung anfallen, werden nicht separat abgegolten;
- zu niedrig angesetzte Überstundenpauschalen;
- Verfallsfristen für Überstundenleistungen.

Zu empfehlen

- Anrechnung von Vordienstzeiten;
- Zugrundelegung des Durchschnittsbezuges für die Berechnung der Sonderzahlungen;
- Gewährung eines 15. Monatsbezuges.

Notwendig

Alle jene Punkte, die im Dienstzettel enthalten sein müssen.

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.

Der Dienstzettel

Der Dienstzettel ist eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Sein Zweck 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.

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 zB 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 ausbezahlt 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

DIENSTZETTEL

- (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
-
-
- c) für die Abfertigung
-
- (5) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die Bestimmungen des
-
-

(6) Dienstort
.....
.....

(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) sonstige Vereinbarungen
.....

Dienstzettel übernommen:

Datum:

Unterschrift des Arbeitnehmers

ARBEITSZEIT

Das Arbeitszeitgesetz 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. Zusätzlich sollte aber auch bedacht werden, inwieweit die rasante technische Entwicklung mit ihrer Rationalisierung nicht auch den Arbeitnehmern in Form einer Arbeitszeitverkürzung zugute kommen sollte. Die Arbeitszeitverkürzung stellt auch eine Möglichkeit zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit dar.

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

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.

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.

Andere Verteilung der Normalarbeitszeit

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

Die wichtigsten Fälle sind:

- Um eine längere zusammenhängende Freizeit zu erreichen (zB verlängertes Wochenende), kann die tägliche Normalarbeitszeit von 8 Stun-

den auf das Höchstausmaß von 9 Stunden pro Tag ausgedehnt werden und

- „Einbringen“ in Verbindung mit Feiertagen; hierbei kann die ausfallende Arbeitszeit innerhalb von 7 Wochen, die Feiertage eingeschlossen, eingearbeitet werden, wobei die tägliche Normalarbeitszeit von 10 Stunden nicht überschritten werden darf.
- Der Einarbeitungszeitraum von 7 Wochen kann durch Betriebsvereinbarung bis auf 13 Wochen verlängert werden. Eine weitere Verlängerung ist nur dann möglich, wenn dies der Kollektivvertrag vorsieht oder die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt. Dabei darf in beiden Fällen die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten.

Der Kollektivvertrag kann zulassen

bei einer täglichen Normalarbeitszeit von höchstens 9 Stunden, dass in einzelnen Wochen eines **Gesamt-Durchrechnungszeitraumes** von bis zu 52 Wochen 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 **Gesamt-Durchrechnungszeitraum** von 52 Wochen kann durch Kollektivvertrag auch überschritten werden, wenn die zum Zeitausgleich erforderliche Freizeit in mehrwöchig zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht werden kann.

Der Kollektivvertrag kann weiters zulassen

dass die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt werden kann,

- wenn die Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage aufgeteilt wird;
- wenn – bei Gesamt-Durchrechnung der Normalarbeitszeit bis zu 52 Wochen – der Zeitausgleich in **mehrtägigen**, zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird;

- wenn – bei Gesamt-Durchrechnung der Normalarbeitszeit von mehr als 52 Wochen – der Zeitausgleich in **mehrwöchigen** zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

Achtung!

Der Kollektivvertrag kann auch die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigen, die oben angeführten Vereinbarungen abzuschließen. In Betrieben ohne Kollektivvertrag – mangels Kollektivvertragsfähigkeit der Arbeitgeber – können diese Vereinbarungen auch durch Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Dazu ist es aber notwendig, die Betriebsvereinbarung der zuständigen kollektivvertraglichen Körperschaft auf Arbeitnehmerseite (ÖGB) zu übermitteln.

- Die wöchentliche Normalarbeitszeit von Arbeitnehmern, die an **Verkaufsstellen 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 oder die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigen. Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten.

Schichtarbeit

Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Innerhalb des Schichtturnusses darf die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten werden, die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten. Durch Kollektivvertrag kann bei Festlegung eines Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit bis auf 48 Stunden (bzw. 50 Stunden bei höchstens achtwöchiger Durchrechnung) verlängert werden, wenn innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten wird.

Bei durchgehender Schichtarbeit kann die tägliche Normalarbeitszeit bis auf 12 Stunden am Wochenende (Beginn der Nachtschicht am Samstag bis zum Ende der Nachtschicht am Montag) oder wenn dies mit einem Schichtwechsel in Verbindung steht, durch Betriebsvereinbarung ausgedehnt werden.

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

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 Gleitzeitvereinbarung geregelt werden.

Die Gleitzeitvereinbarung hat

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

Die tägliche Normalarbeitszeit darf 9 Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden zulassen oder die Betriebsvereinbarung zur Verlängerung ermächtigen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode nur dann überschritten werden, wenn Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben vorgesehen sind. Am Ende der Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach der Gleitzeitvereinbarung übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden.

Dekadenarbeit

Der Kollektivvertrag kann für Arbeitnehmer, die im öffentlichen Interesse betriebene Großbaustellen oder auf Baustellen der Wildbach- und Lawinverbauung 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 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden darf dabei nicht überschritten werden.

Verlängerung der Normalarbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft

Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder durch das Arbeitsinspektorat für Betriebe, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, die wöchentliche Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden ausgedehnt

werden (z.B. Wächter, Portiere, Chauffeure, Beifahrer usw.). Die Tagesarbeitszeit darf in solchen Fällen 12 Stunden nicht überschreiten.

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 (plus höchstens eine halbe Stunde bei notwendiger Schichtübergabe), wenn durch ein arbeitsmedizinisches Gutachten eine 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.

Untersteht der Arbeitnehmer keinem Kollektivvertrag, kann die Betriebsvereinbarung eine Ausdehnung der Normalarbeitszeit unter oben angeführten Voraussetzungen zulassen, wenn der Arbeitnehmer soziale Dienste für Personen leistet, die einer kontinuierlichen Betreuung bedürfen.

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

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

Teilzeitarbeit

Die gesetzliche Regelung der Teilzeitarbeit – mit Ausnahme jener, die infolge des Mutterschutz- und Elternkarenzurlaubsgesetzes erfolgt – war notwendig, um diese den Vollarbeitskräften anspruchsmäßig gleichzustellen. Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die

Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet. Ausmaß, Lage und Änderung dieser Arbeitszeit sind **zu vereinbaren**, soweit sie nicht durch Betriebsvereinbarung festgesetzt ist.

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 – mit Ausnahme sachlich gerechtfertigter Gründe – gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden.

Achtung!

So ist den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern **bei Bemessung der Sonderzahlungen die regelmäßig geleistete Mehrarbeit zu Grunde zu legen**. 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

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

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.

Mehrarbeit wird nur dann mit einem Zuschlag abgegolten, wenn dies im Kollektivvertrag vorgesehen ist oder ausdrücklich vereinbart wurde.

Überstundenarbeit

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

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

Bei Arbeitsbereitschaft kann die Tagesarbeitszeit bis auf 13 Stunden ausgedehnt werden.

Bei Einführung einer 4-Tage-Woche kann durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung die Tagesarbeitszeit inklusive Überstunden bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden.

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 zugelassen ist und berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers nicht verletzen.

Grenzen der Überstundenleistung

Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes können 5 Überstunden wöchentlich vereinbart werden. Darüber hinaus können weitere 5 Überstunden wöchentlich (insgesamt also 10 Überstunden wöchentlich), diese jedoch nur in einem jährlichen Höchstausmaß von 60 Stunden, ohne Zustimmung des Arbeitsinspektorates vereinbart werden. Kollektivverträge können auch noch ein höheres zulässiges Ausmaß vorsehen. Darüber hinaus kann aber nur das Arbeitsinspektorat bei Nachweis eines dringenden Bedürfnisses auf Antrag des Arbeitgebers Überstunden bewilligen.

Überstundenvergütung

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

In vielen Kollektivverträgen sind für Nacht-, Feiertags- und Sonntagsarbeit 100%ige Zuschläge vorgesehen. Der Berechnung des Zuschlages ist die Normalstundenentlohnung zugrunde zu legen, wobei der Kollektivvertrag auch eine günstigere Berechnungsart vorsehen kann.

Zeitausgleich für Überstunden

Da Überstunden mit dem entsprechenden Zuschlag vergütet werden müssen, ist dieser Zuschlag auch bei einem 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 1 : 1 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 (innerhalb eines Jahres) mehr Überstunden geleistet als durch die Pauschale abgedeckt werden, 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, z. B. bei Schwangerschaft.

Ruhepausen

Beträgt die Gesamtdauer der Arbeitszeit mehr als 6 Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Diese Pause ist allerdings 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.

Das Mindestausmaß der Ruhepausen insgesamt darf aber nicht auf weniger als 15 Minuten herabgesetzt werden.

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 von weniger als 11 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 Ruhezeit innerhalb des Schichtturnuses entsprechend verlängert wird.

Sonderbestimmungen

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

Achtung!

Ausnahmen können durch Verordnung oder Bewilligung des Arbeitsinspektorates erfolgen.

Abgeltung von Zeitguthaben

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

Für Guthaben an Normalarbeitszeit gebührt 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 (kommt in der Praxis nicht vor).

Abbau von Zeitguthaben

1. von Normalarbeitszeit

Wird bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit der Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben nicht im Vorhinein festgelegt und wird der Ausgleich nicht binnen 13 Wochen gewährt, kann der Arbeitnehmer pro Halbjahr des Durchrechnungszeitraums den Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben im Ausmaß seiner wöchentlichen Normalarbeitszeit einseitig bestimmen (pro ½ Jahr z. B. 40 Stunden), soweit durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung nicht anderes festgelegt wird.

Die Frist von 13 Wochen beginnt

- bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 26 Wochen mit Ende des Durchrechnungszeitraumes,
- bei einem längeren Durchrechnungszeitraum nach Ablauf von 26 Wochen.

2. von Überstundenarbeit

Wird bei Überstundenarbeit, für die Zeitausgleich gebührt, der Zeitpunkt des Ausgleichs nicht im Vorhinein vereinbart und wird der Ausgleich nicht binnen 13 Wochen gewährt, kann der Arbeitnehmer binnen einer weiteren Woche bekannt geben, dass er den Zeitpunkt des Ausgleichs zu einem späteren Zeitpunkt einseitig bestimmen wird.

Wird vom Arbeitnehmer dies nicht bekannt gegeben, sind die Überstunden mit einem Zuschlag von 50% zum Normallohn abzugelten.

Die Frist von 13 Wochen beginnt

- bei Überstunden, die bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit durch Überschreitung der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit entstehen, mit Ende des Durchrechnungszeitraumes,
- in den übrigen Fällen, sobald ein Anspruch von 30 Stunden entstanden ist, spätestens jedoch nach einem Jahr.

Achtung!

Der Arbeitnehmer ist zu einer einseitigen Inanspruchnahme von Zeitguthaben nur berechtigt, wenn er dem Arbeitgeber den gewünschten Zeitpunkt mindestens 4 Wochen im Vorhinein bekannt gegeben hat.

Der Arbeitgeber hat jedoch die Möglichkeit binnen 14 Tagen nach dieser Bekanntgabe dagegen die Klage einzubringen. In diesem Fall ist der Verbrauch des Zeitguthabens in diesem Zeitraum nur dann zulässig, wenn das Interesse des Arbeitnehmers höher zu bewerten ist als das betriebliche Interesse.

Rufbereitschaft

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 kann.

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.

Reisezeit

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

Durch Reisezeiten können die Höchstgrenzen der Arbeitszeit überschritten werden.

Wenn während der Reisezeit

- ausreichende Erholungsmöglichkeiten bestehen, kann die tägliche Ruhezeit verkürzt werden. Kollektivverträge können Näheres festlegen;
- keine ausreichenden Erholungsmöglichkeiten bestehen, kann die tägliche Ruhezeit durch Kollektivvertrag höchstens auf 8 Stunden verkürzt werden.

Verkürzungen der täglichen Ruhezeit sind nur zweimal pro Kalenderwoche zulässig.

ARBEITSRUHE UND FEIERTAGE

Nach dem Arbeitsruhegesetz hat die Arbeit an Wochenenden und Feiertagen grundsätzlich zu ruhen, wenn im Gesetz keine Ausnahme von diesem Grundsatz vorgesehen ist.

Begriffe des Arbeitsruherechts

Wochenendruhe ist eine ununterbrochene, am Samstag um 13.00 Uhr beginnende Ruhezeit von mindestens 36 Stunden, in die ein Sonntag fällt.

Wochenruhe ist eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden in der Kalenderwoche, die nicht mit dem Wochenende zusammenfällt.

Wöchentliche Ruhezeit ist sowohl die Wochenendruhe als auch die Wochenruhe.

Ersatzruhezeit ist eine ununterbrochene 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 diesem Gesetz 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 in diesem 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 „Fenster Tagen“.

Wochenruhe

Der Arbeitnehmer, der erlaubterweise während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt wird, hat statt des Wochenendes während der Woche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen. Ausnahmen gelten unter anderem für Schichtarbeit, im Bergbau, Baugewerbe, in Zeitungsbetrieben.

Ersatzruhe

Der Arbeitnehmer, der während seiner wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt wird, hat in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ersatzruhe. Diese Ersatzruhe ist in dem Ausmaß zu gewähren, wie die 36-Stunden-Wochen(end)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 im öffentlichen Interesse beschäftigt werden.

Rufbereitschaft

Rufbereitschaft außerhalb der Arbeitszeit darf nur während **zwei wöchentlicher Ruhezeiten pro Monat** vereinbart werden.

Feiertagsruhe

Der Arbeitnehmer hat an Feiertagen einen Anspruch auf eine ununterbrochene 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 (Weihnachten) und 26. Dezember (Stephanstag).

Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag. Auf Grund eines Generalkollektivvertrags haben Angehörige des israelitischen Glaubensbekenntnisses Anspruch auf Freizeit für den Versöhnungstag unter Fortzahlung des Entgelts.

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

Freizeit zur Erfüllung religiöser Pflichten

Der Arbeitnehmer, der während der Wochenend- oder Feiertagsruhe beschäftigt wird, hat auf Verlangen Anspruch auf die notwendige Freizeit zur Erfüllung religiöser Pflichten, soweit diese nicht außerhalb der Arbeitszeit erfüllt werden können.

Entgelt für Feiertagsruhe oder Ersatzruhe

Der Arbeitnehmer erhält für die ausgefallene Arbeit infolge eines Feiertags oder der Ersatzruhe sein Entgelt, das ihm gebührt hätte, wenn die Arbeit nicht ausgefallen wäre (Ausfallsprinzip). Bei variablen und leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das 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 Kilometergelder) 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.

Reisezeit

Wenn der Arbeitnehmer über Auftrag des Arbeitgebers vorübergehend seinen Dienort (Arbeitsstätte) verlässt, um an anderen Orten seine Arbeitsleistung zu erbringen, ist eine Reisebewegung während der Wochen-

end- und Feiertagsruhe zulässig, wenn dies zur Erreichung des Reiseziels notwendig oder im Interesse des Arbeitnehmers gelegen ist

URLAUBSRECHT

Mit dem Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. 390/76, 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 Werktage bzw. 25 Arbeitstage)**. Dieser Anspruch erhöht sich nach einer Dienstzeit von **25 Jahren** auf **6 Wochen (36 Werktage bzw 30 Arbeitstage)**.

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 bei einer 6-Tage-Woche als Urlaubstage auch an sich betrieblich arbeitsfreie Werktage (zB Samstag) 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 bei einer 5-Tage-Woche im Betrieb der Urlaub in Arbeitstagen bemessen werden.

Bei der Berechnung des Urlaubs in Arbeitstagen (zB 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 Urlaubsanspruch selbst bleibt auch nach Abänderung des Urlaubsgesetzes weiterhin im **bisherigen Ausmaß** bestehen (keine Aliquotierung), es wird vielmehr **nur bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Urlaub nicht mehr voll, sondern nur mehr aliquot ausbezahlt**.

Achtung!

Das Urlaubsjahr beginnt grundsätzlich mit dem jeweiligen Eintrittsdatum. Eine **rechtsverbindliche Umstellung** des Anspruchszeitraumes auf das Kalenderjahr oder einen anderen Zeitraum ist nach dem Gesetz **nur durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung**, nicht jedoch durch Einzelvereinbarung möglich, ausgenommen auch für das „Rumpfarbeitsjahr“ wird ein voller Urlaubsanspruch gewährt.

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 selbständigen Erwerbstätigkeit, wenn diese mindestens je 6 Monate gedauert haben sowie Zeiten als Entwicklungshelfer, bis insgesamt **höchstens 5 Jahre**;
- **Schulzeiten** einer höheren oder berufsbildenden mittleren oder höheren Schule bis **höchstens 4 Jahre**;

- **Hochschulstudienzeiten**, die mit Erfolg abgeschlossen wurden, im Ausmaß der gewöhnlichen Dauer, **höchstens jedoch 5 Jahre**.

Werden nebeneinander sowohl **Vordienstzeiten als auch Schulzeiten** angerechnet, so sind für die Dauer des Urlaubs zusammen **höchstens 7 Jahre** anrechenbar. **Abgeschlossene Zeiten eines 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 im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes (Wahl- oder Pflegekindes), welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, am Dienst verhindert ist.

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!).

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. Zu einer Urlaubsverjährung kann es 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**.

Verlängerung der Verjährungsfrist beim Karenzurlaub

Die Verjährungsfrist verlängert sich bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs nach dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG) oder dem Mutterschutzgesetz (MSchG) um jenen Zeitraum, der den **Karenzurlaub 10 Monate übersteigt**.

Urlaubsentgelt

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 der Urlaub nicht angetreten worden wäre (**Ausfallsprinzip**). Wenn sich das jedoch nicht feststellen lässt, ist der **Durchschnitt der letzten voll gearbeiteten 13 Wochen** (z. B. Akkord, leistungsbezogene Prämien und Zulagen sowie Überstunden) 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 aufrechtem Arbeitsverhältnis an Stelle des Urlaubsverbrauches in natura eine Abgeltung des Urlaubs in Geld vorgenommen wird. Solche Vereinbarungen sind aus diesem Grunde rechtsunwirksam.

Krankheit unterbricht den Urlaub

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) spätestens 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.

Urlaubersatzleistung

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.

Berechnungsbeispiel

Für das volle Urlaubsentgelt als Berechnungsgrundlage

1 Monatsbezug

(inklusive regelmäßig gewährte Zulagen, regelmäßige Überstunden, Provisionen usw.)

+ 1/12 Weihnachtsremuneration

+ 1/12 Urlaubszuschuss

SUMME dividiert durch 26 = 1 Urlaubstag (6-Tage-Woche)

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

multipliziert mit der Zahl der offenen Urlaubstage.

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. Eine kaufmännische Rundung erfolgt auf Grund der neuesten Judikatur nicht mehr.

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 Werktage dividiert (= 4.33 Wochen) und mit 30 Werktagen (= 5 Wochen) multipliziert. Das sind € 1.615,38. 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 € 542,59 ($€ 1.615,38 : 365 \times 120 = € 542,59$).

Anrechnung von bereits konsumiertem Urlaub bei Berechnung der Ersatzleistung

Ein bereits verbrauchter Jahresurlaub ist 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 **Gesamturlaubersatzleistung** ist das auf die Anzahl der bereits konsumierten Urlaubstage entfallende Entgelt voll in Abzug zu bringen.

Ist der bereits erhaltene Urlaub betragsmäßig gleich hoch oder höher als die Gesamturlaubersatzleistung, gibt es keinen weiteren Anspruch auf Ersatzleistung. Sollte sich ein Überbezug ergeben, muss dieser nicht zurückbezahlt werden. 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 **Rest-Ersatzleistung**.

Achtung

Ein gänzlicher Verlust der Ersatzleistung – und damit auch eines noch offenen Urlaubsanspruches – tritt ein, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

Rückerstattung des anteilmäßig zuviel erhaltenen Urlaubsentgelts

Der Urlaub entsteht wie bisher während der ersten sechs Monate des ersten Arbeitsjahres aliquot und nach sechs Monaten in voller Höhe. Hat der Arbeit-

nehmer aber diesen für ihn entstandenen Urlaub bereits konsumiert, so hat er das anteilmäßig zuviel erhaltene Urlaubsentgelt aber im Falle eines

1. unberechtigten vorzeitigen Austritts oder bei
2. 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 (Ersatzleistung) und dem voll ausbezahlten Urlaubsentgelt zurückbezahlt werden muss.

Für den nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgelts inklusive anteiliger Sonderzahlungen, soweit der Urlaub noch nicht verjährt ist.

Endet das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß EKUG oder MSchG durch

1. Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers,
2. begründeten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers,
3. Kündigung seitens des Arbeitgebers oder
4. 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.

Ruhensbestimmungen

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

Begriffe im Urlaubsrecht

1. Urlaubsentgelt

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

2. Urlaubszuschuss (Urlaubsbeihilfe, Urlaubsgeld, 14. Monatsgehalt)

Auf Grund von Kollektivverträgen haben die meisten Arbeitnehmer neben dem Urlaubsentgelt auch Anspruch auf eine Sonderzahlung (14. Monatsgehalt).

3. Urlaubersatzleistung

Aliquote Abgeltung des Urlaubsanspruchs für das laufende Urlaubsjahr. Alte Urlaubsansprüche werden immer voll abgegolten.

4. Urlaubsablöse

Darunter ist eine verbotene Abgeltung für nichtkonsumierten Urlaub während des aufrechten Arbeitsverhältnisses zu verstehen.

Urlaubsanspruch bei Karenzurlaub

Der Urlaubsanspruch einer Schwangeren besteht bis zum Zeitpunkt der Lebendgeburt in voller Höhe, also auch **vor Antritt der Schutzfrist**. Erst ab diesem Zeitpunkt kann der Urlaub für die Zeit eines vereinbarten Karenzurlaubes aliquotiert werden.

Urlaubsanspruch bei Präsenz(Zivil)dienst

Das Urlaubsausmaß des laufenden Urlaubsjahres wird um die Zeiten des Präsenz(Zivil)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 Teil der Entgeltfortzahlung der Arbeiter an das Niveau der Angestellten angehoben.

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.

Gemeinsame Bestimmungen

Achtung!

Entgeltfortzahlung gebührt nur dann, wenn die Erkrankung (**Unfall**) 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 der Arbeitnehmer für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt verliert. **Die Verletzung dieser Pflichten stellt im Allgemeinen jedoch keinen Entlassungsgrund dar.**

Leistet der Versicherte einer Ladung zum Kontrollarzt ohne wichtigen Grund nicht Folge, kann der Krankenversicherungsträger verfügen, dass das Krankengeld auf Dauer oder für bestimmte Zeit zur Gänze oder teilweise ruht.

Höhe des Krankentgelts

Der Arbeitnehmer darf während der Entgeltfortzahlung finanziell nicht schlechter gestellt werden, als wenn er arbeitet. 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).

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. Andere Berechnungsarten können durch Kollektivvertrag geregelt werden.

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 auszus zahlen, die bei normaler Arbeitsleistung gegeben sind (z. B. Monatsgehalt) am letzten Arbeitstag des Monats.

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

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. 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.

Achtung!

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

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 un-
gefordert 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 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.

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.

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**.

Entgelt und Krankengeld

Für die Dauer des Krankenstandes gebührt grundsätzlich auch Krankengeld aus der Krankenversicherung. Das Krankengeld ruht allerdings zur Gänze für jene Zeit, für die der Arbeitnehmer Anspruch auf mehr als die Hälfte seines vor dem Krankenstand bezogenen Entgelts hat. Hat er nur mehr Anspruch auf Fortbezug der Hälfte seines Entgelts, so ruht auch das Krankengeld nur zur Hälfte. Daraus folgt, dass in diesem Fall der Arbeitnehmer den Anspruch auf das halbe Krankengeld besitzt. Beträgt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur mehr ein Viertel des Entgelts, so steht dem Arbeitnehmer das Krankengeld in voller Höhe aus der Krankenversi-

cherung zu. Der Urlaubsanspruch wird durch Krankengeldbezug im aufrechten Dienstverhältnis nicht geschmälert, für Sonderzahlungen gibt es auf Grund kollektivvertraglicher Unterschiede keine einheitliche Regelung.

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 (Kuraufenthalt)

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 unter 5 Jahren um maximal 2 Wochen erhöht und bis zu 8 Wochen weiterbezahlt. 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 einem Krankenstand **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 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 Anspruch, 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

Dauer des Dienstverhältnisses	voll	Arbeitsunfall	1/2	Anspruch pro Krankheit maximal
0 bis 5 Jahre	6 Wochen	+2 Wochen	4 Wochen	10 (12) Wochen
5 bis 15 Jahre	8 Wochen	–	4 Wochen	12 Wochen

Dauer des Dienstverhältnisses	voll	Arbeitsunfall	1/2	Anspruch pro Krankheit maximal
15 bis 25 Jahre	10 Wochen	–	4 Wochen	14 Wochen
ab 25 Jahre	12 Wochen	–	4 Wochen	16 Wochen

Ansprüche des Angestellten bei neuerlichen Arbeitsverhinderungen innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt der Arbeit

Dauer des Dienstverhältnisses	1/2	Arbeitsunfall	1/4
0 bis 5 Jahre	6W/2	+2W/2	4W/4
5 bis 15 Jahre	8W/2	-	4W/4
15 bis 25 Jahre	10W/2	-	4W/4
ab 25 Jahre	12W/2	-	4W/4

Entgeltfortzahlung für Arbeiter

Das Ausmaß des Entgeltfortzahlungsanspruchs der Arbeiter wurde auf das Niveau der Angestellten angehoben. Der darüber im Angestelltengesetz hinausgehende Anspruch bei Folgeerkrankungen – nach Ausschöpfung des ersten Anspruchs – verbleibende zweite Anspruch (6 Wochen halb + 4 Wochen viertel) ist jedoch nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz für Arbeiter nicht vorgesehen.

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 wie-

der 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

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gebührt im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) – wie bisher – bis zum jeweiligen Höchstausmaß von 8 bzw. 10 Wochen. Er ist im Gegensatz zum Anspruch bei Krankheit (Unglücksfall) auf den Anlassfall abgestellt. Das bedeutet, dass dem Arbeiter **für jeden Arbeitsunfall** (Berufskrankheit) der volle Anspruch zusteht. Der Beginn eines neuen Arbeitsjahres ist bei einer Arbeitsverhinderung auf Grund eines Arbeitsunfalls (Berufskrankheit) nur dann von Bedeutung, wenn eine neuerliche Arbeitsverhinderung in unmittelbarem und ursächlichem Zusammenhang mit einem bereits erlittenen Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit eintritt (Folgekrankheit).

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.

Für die erste Erkrankung erhält der Arbeiter den Lohn für 6 Wochen volles und 2 Wochen halbes Entgelt. Für die Arbeitsverhinderung durch den Arbeitsunfall hat der Arbeiter Anspruch auf die Fortzahlung seines vollen Entgelts im Ausmaß Höhe von 4 Wochen (eigener Anspruch), da die normale Erkrankung nicht angerechnet werden darf. Im zweiwöchigen neuerlichen Krankenstand sind dann noch 2 Wochen halbes Entgelt zu bezahlen, damit der vierwöchige Halbananspruch ausgeschöpft ist. Würde er nochmals erkranken, erhält er nur mehr Krankengeld von der Krankenkasse.

Wichtig!

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

Kann durch Kollektivverträge eine günstigere Regelung vorgesehen werden?

Die verlängerte Anspruchsdauer der Entgeltfortzahlung für Arbeiter bewirkt keine Verlängerung einer in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen vorgesehenen längeren Anspruchsdauer. 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.

Erreicht oder übersteigt die Entgeltfortzahlung 50%, so ist sie beitragspflichtig.

In der Lohnsteuer sind alle Krankengeldzuschüsse wie Arbeitslohn zu versteuern (gemeinsam mit dem steuerpflichtigen Arbeitslohn des jeweiligen Kalendermonats).

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 wird dem der Entgeltfortzahlung nach dem EFZG angeglichen, so dass für alle Arbeit-

nehmer 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 Zusicherung 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 sein Kind ständig betreut (Tod, Krankenhausaufenthalt, behördliche Anhaltung, schwere Erkrankung), 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)

- wegen der notwendigen Pflege
- eines im gemeinsamen Haushalt lebenden
- erkrankten nahen Angehörigen bzw.
- bei Ausfall einer Person, die sein Kind ständig betreut, für die notwendige Betreuung des Kindes
- wenn er an der Arbeitsleistung nachweislich verhindert ist,
- innerhalb eines Arbeitsjahres.

darüber hinaus bis zum Ausmaß **einer weiteren Woche** (wöchentlichen Arbeitszeit)

- innerhalb eines Arbeitsjahres.
- wegen der notwendigen Pflege seines
- im gemeinsamen Haushalt lebenden
- erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes), welches
- das 12. Lebensjahr noch nicht überschritten hat,
- an der Arbeitsleistung neuerlich verhindert ist.

Wichtig!

Unter „neuerlich“ ist zu verstehen, dass beim erkrankten Kind für die Inanspruchnahme der zweiten Woche Pflegefreistellung oder für den Antritt des Urlaubs ohne vorherige Vereinbarung wegen der notwendigen Pflege eine neue Krankheit eintritt. Ansonsten wird ein zeitlicher Abstand notwendig sein. Durch die zwingende Wirkung des § 8 Abs. 3 AngG sind diese Einschränkungen bei Arbeitsverhinderungsgründen von Angestellten nicht gegeben.

Achtung!

Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung mit Entgeltfortzahlungsanspruch erschöpft, kann für die notwendige Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes, welches das 12. Lebensjahr noch nicht überschritten hat, Urlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber angetreten werden.

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 hintanzuhalten. 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

Der Anspruch auf Pflegefreistellung ist auf die im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen abgestellt. Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn zwischen dem Arbeitnehmer und dem Angehörigen eine Wirtschafts- und Wohngemeinschaft besteht – nicht also ein bloßes Nebeneinanderwohnen – gleichgültig, ob der Arbeitnehmer dem Angehörigen gegenüber unterhaltspflichtig oder erziehungsberechtigt ist.

Wer ist naher Angehöriger?

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

1. Der Ehegatte

2. Personen, die mit dem Arbeitnehmer in gerader (aufsteigender und absteigender) Linie verwandt sind:

aufsteigende Linie: **Eltern, Großeltern, Urgroßeltern**

absteigende Linie: **Kinder, Enkel, Urenkel**

3. Wahlkinder

Unter Wahlkindern versteht man Personen, die an Kindes statt angenommen wurden (Adoptivkinder).

4. Pflegekinder

Unter Pflegekindern versteht man Kinder, die lediglich 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.

5. Lebensgefährten

In Lebensgemeinschaft befindliche Personen, die, ohne miteinander verheiratet zu sein, in einem eheähnlichen Verhältnis miteinander leben.

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 Kilometergelder) bleiben bei der Durchschnittsberechnung unberücksichtigt. Andere Berechnungsarten können durch Kollektivvertrag festgelegt werden.

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 längerdauernde 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 offen stehen.

SONSTIGE ARBEITSVERHINDERUNGSGRÜNDE

Wenn der Arbeitnehmer außerhalb des Krankenstandes durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe an der Arbeitsleistung verhindert ist, so behält er für eine kurze Zeit seinen Anspruch auf Weiterzahlung seines Entgelts.

Angestellte

Für die Angestellten wird die Arbeitsverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen durch § 8 Abs 3 Angestelltengesetz (AngG) geregelt. Es genügt für die Geltendmachung des Anspruchs, dass das Arbeitsverhältnis bereits angetreten wurde. Im Regelfall wird als zeitliche Obergrenze eine einwöchige Dauer einer Arbeitsverhinderung 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 Zeiten einer Arbeitsverhinderung sind Durchschnittsrichtwerte und können bei nachweislich notwendiger Arbeitsverhinderung wegen der zwingenden Wirkung auch das im Kollektivvertrag vorgesehene Ausmaß überschreiten.

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 andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird, ist hier im Gegensatz zum Angestelltengesetz **keine zwingende Wirkung** vorgesehen. Somit können durch Kollektivvertrag abweichende Regelungen getroffen werden.

Bestehende Kollektivverträge gelten als abweichende Regelungen. Somit kann die Arbeitsverhinderung bei Arbeitern durch Kollektivvertrag nach wie vor näher definiert und begrenzt werden. Nur dann, wenn keine kollektive Norm oder Arbeitsvertrag die Arbeitsverhinderungsgründe demonstrativ aufzählt, kann auch für andere wichtige Arbeitsverhinderungs-

gründe ein Arbeiter 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. Das Gesetz sieht aber 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 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 erforderliche Tätigkeit zu den Aufgaben des Betriebsrates gehört und wenn es notwendig ist, diese Aufgaben während der Arbeitszeit durchzuführen (z. B. Vertretung von Arbeitnehmern 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 AN1 Betriebsratsmitglied,
- mit mehr als 700 AN2 Betriebsratsmitglieder
- mit mehr als 3000 AN3 Betriebsratsmitglieder
- für weitere 3000 AN je... 1 Betriebsratsmitglied

von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen.

Ist in keinem der Betriebe eines **Unternehmens** eine Freistellung möglich, so ist – wenn die Gesamtzahl 400 Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) 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 Arbeitsgemeinschaft errichtet und eine Freistellung des Betriebsrates weder im Betrieb

noch im Unternehmen möglich, so kann die Arbeitsgemeinschaft beschließen, dass ein in der Arbeitsgemeinschaft 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, in Ausnahmefällen** (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 für die Begleitung sterbender Verwandter oder schwersterkrankter Kinder bei aufrechtem Arbeitsverhältnis vorübergehend karenzieren zu lassen.

Was bedeutet Familienhospizkarenz?

Bei Inanspruchnahme von Familienhospizkarenz sind folgende Möglichkeiten vorgesehen:

1. die Herabsetzung der Normalarbeitszeit
2. die Änderung der Normalarbeitszeit (Beginn/Ende) oder
3. eine Freistellung gegen Entfall der Bezüge.

Wann kann Familienhospiz genommen werden?

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

Für welchen Personenkreis sieht das Gesetz diese Maßnahme vor?

Die **Sterbebegleitung** kann für nahe Angehörige in Anspruch genommen werden, das sind Ehegatten/Ehegattinnen, Lebensgefährten/Lebensgefährtinnen, Eltern, Großeltern, Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder sowie Geschwister, Schwiegereltern und Schwiegerkinder in Anspruch genommen werden, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt vorliegt.

Für welchen Personenkreis ist die Familienhospizkarenz noch anzuwenden?

Die Familienhospizkarenz gilt auch für die Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden schwersterkrankten Kindern, Wahl- und Pflegekindern.

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 oder Bundesbedienstete sind. Für Länder und Gemeinden wird die Familienhospizkarenz in den jeweiligen Landesgesetzen bzw. Statuten geregelt. Ehepaare können die Familienhospizkarenz gleichzeitig in Anspruch nehmen, auch wenn sie bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind.

Arbeitslose haben die Möglichkeit, beim AMS schriftlich bekannt zu geben, dass sie sich für die Sterbebegleitung eines Verwandten 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 dargelegt wird, welche Maßnahme verlangt wird und wie lange diese Maßnahme dauern soll. Dasselbe gilt für das Verlangen auf Verlängerung einer bereits beantragten Maßnahme. Weiters muss der Grund für die Maßnahme und deren Verlängerung als auch das Verwandtschaftsverhältnis glaubhaft gemacht werden. Auf Verlangen des Arbeitgebers ist eine schriftliche Bescheinigung über das Verwandtschaftsverhältnis vorzulegen.

Wie lange kann Familienhospizkarenz in Anspruch genommen werden?

Die Dauer der Familienhospizkarenz beträgt 3 Monate, eine einmalige Verlängerung auf bis zu 6 Monate pro Anlassfall ist möglich.

Beginn der Familienhospizkarenz

Der Beginn der beantragten Maßnahme liegt frühestens 5 Arbeitstage nach Zugang des schriftlichen Verlangens beim Arbeitgeber (Wartefrist). Die Verlängerung der Maßnahme beginnt frühestens 10 Arbeitstage nach Zugang des schriftlichen Verlangens beim Arbeitgeber.

Die verlangte Maßnahme wird nach Verstreichen der Wartefrist 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. der 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.

Der Wegfall der Sterbebegleitung oder der Betreuung von schwersterkrankten Kindern ist dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben.

ArbeitnehmerInnen können innerhalb von zwei Wochen nach Wegfall der Sterbebegleitung die vorzeitige Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit verlangen.

Auch der Arbeitgeber kann bei Wegfall der Sterbebegleitung die vorzeitige Rückkehr des Arbeitnehmers verlangen, sofern nicht berechnigte 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 ebenfalls aliquotiert.

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

Kündigungs- und Entlassungsschutz während der Familienhospizkarenz

Der/die ArbeitnehmerIn kann ab Bekanntgabe und Dauer, 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

Arbeitnehmer, die Maßnahmen der Familienhospizkarenz, vor allem volle Karenzierungen, in Anspruch nehmen, sind kranken- und pensionsversichert.

In der Krankenversicherung bestehen für die Dauer der Familienhospizkarenz jedoch nur Ansprüche auf Sachleistungen (Krankenbehandlung, Medikamente).

Bei voller Karenzierung werden für die Pensionsversicherung die Beitragszeiten in Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes angerechnet (2003: € 643,54). Dieser Beitrag wird auch bei Sinken des Entgelts unter die Geringfügigkeitsgrenze als Beitragsgrundlage herangezogen und aus Mitteln des AMS getragen.

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

Bundespflegegeld

Wer Anspruch auf Bundespflegegeld hat, kann den Antrag stellen, dass das Bundespflegegeld an die Person ausbezahlt wird, die Familienhospizkarenz in Anspruch nimmt. 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?

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

Verschuldensgrade nach dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz

Entschuldbare Fehlleistung

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

Minderer Grad des Versehens (leichte Fahrlässigkeit)

In diesen Fällen 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. Bei grob fahrlässigem Verhalten kann das Gericht aus Billigkeitsgründen den Schaden **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 entscheiden.

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

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

Schadenzufügung, 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 dieser dem Arbeitgeber den Streit verkünden, damit jener im Prozess allfällige Einwendungen vorbringen kann. Erfolgt die Streitverkündung nicht, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die dadurch allenfalls verlorengegangene Mäßigung des Schadenersatzes 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 dieser dem Arbeitnehmer den Streit verkünden, damit jener im Prozess allfällige Einwendungen vorbringen kann, andernfalls der Arbeitnehmer in dem Ausmaß von der Schuld 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 dieser gegen den Arbeitnehmer Rückgriffsansprüche nur in dem Ausmaß, als diesen ein Verschulden an dem Schaden trifft und er nach dem DNHG zum Schaden 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 dem 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 des Schadens), gerichtlich geltend gemacht werden.

Wichtig!

Wegen dieser verhältnismäßig kurzen Verfallsfrist werden Schadenersatz- oder Rückgriffsansprüche, die aus einer Schadenszufügung mit einem bloß **minderen Grad des Versehens** (also aus bloß leichter Fahrlässigkeit) resultieren, häufig **bewusst fälschlich** als ein **grob fahrlässiges Verschulden** bezeichnet.

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 dieser widerspricht. Es ist also ratsam, Lohnabzügen aus Gründen des Schadenersatzes binnen 14 Tagen mittels eingeschriebenen Briefes gegenüber dem Arbeitgeber zu widersprechen.

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 Letztere der Exekution entzogen sind.

BETRIEBSÜBERGANG

Mit dem In-Kraft-Treten des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) wurde die EU-Richtlinie zur Wahrung von Arbeitnehmeransprüchen bei Betriebsübergang in das österreichische 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, welches mit 1. 7. 1993 in Kraft getreten ist, tritt der neue Inhaber in die zur Zeit des Überganges bestehenden Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten ein.

Dies gilt allerdings nicht im Falle der Übernahme eines Konkursbetriebes.

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

Vom bisherigen Inhaber ist folglich anlässlich eines solchen Wechsels keine Endabrechnung zu erstellen und auch keine Abfertigung auszubezahlen.

Vor In-Kraft-Treten des AVRAGs gab es keinen automatischen Vertragsübergang auf den neuen Inhaber kraft Gesetzes. Wurde jedoch das Arbeitsverhältnis mit dem neuen Inhaber fortgesetzt, ohne dass vom bisherigen Inhaber eine Endabrechnung vorgenommen wurde, ist man grundsätzlich von einem stillschweigenden vertraglichen Eintritt in das bestehende Arbeitsverhältnis ausgegangen.

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 einen Dienstzettel zu verlangen, aus dem hervorgeht, dass eine Vertragsübernahme gemäß AVRAG mit allen Rechten und Pflichten stattgefunden hat. Zur schriftlichen Mitteilung des Betriebsüberganges 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 Abfertigung, gibt es grundsätzlich nicht. Nur in Ausnahmefällen ist eine solche 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.

Weiters kann der Arbeitnehmer bei einer wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch den nunmehr anzuwendenden Kollektivvertrag bzw. die Betriebsvereinbarungen das Arbeitsverhältnis innerhalb eines Monats ab Kenntnis dieser Umstände lösen.

Da es erfahrungsgemäß schwierig zu beurteilen ist, ob im Einzelfall die Voraussetzungen für ein solches besonderes 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 wohl nicht, aber sowohl der alte als auch der neue Arbeitgeber dürfen Kündigungen nicht aussprechen, wenn diese übergangsbedingt sind. Kündigungen, die in der zeitlichen Nähe eines Betriebsüberganges nur deshalb erfolgen um den Übergang des Arbeitsvertrages zu verhindern, können wegen möglicher Umgehung des Gesetzes angefochten werden oder sogar nichtig sein. Betroffene Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, die Kündigung entweder zu bekämpfen oder aber auch gegen sich gelten lassen und mit allen Ansprüchen aus der Kündigung (Abfertigung, Urlaubersatzleistung, Sonderzahlungen) abrechnen lassen.

Somit darf nur aus wirtschaftlichen, technischen und organisatorischen Gründen gekündigt werden, wenn diese Kündigung auch seitens des bisherigen Arbeitgebers erfolgt wäre.

Wird eine Kündigung vor Betriebsübergang noch vom bisherigen Betriebsinhaber ausgesprochen, um den Übergang der Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber zu verhindern, kommt eine gerichtliche Feststellung der Rechtsunwirksamkeit wegen Umgehung des Gesetzes in Betracht.

Erfolgt zwecks Vereitelung der Rechtsfolgen des Betriebsüberganges eine Lösung durch den Erwerber, kann diese nach herrschender Auffassung durch eine Anfechtungsklage wegen Kündigung aus verpönten Motiv (§ 105 Abs 3 ArbVG) bekämpft werden. Dies gilt jedenfalls für betriebsratspflichtige Unternehmen (ab fünf Arbeitnehmern). Zu beachten ist dabei aber die kurze Frist für das Einbringen der Klage bei Gericht **von nur einer Woche** ab Ausspruch der Kündigung.

Wer kurz vor, bei oder direkt nach einem Betriebsübergang gekündigt wird, sollte sich daher unbedingt beraten lassen.

Kollektivvertrag und Betriebsübergang

Ist mit dem Betriebsübergang auch ein Kollektivvertragswechsel verbunden, so kommen im Allgemeinen die Regelungen des neuen Kollektivvertrages zur Anwendung, auch wenn dieser in bestimmten Bereichen schlechtere Regelungen enthält als der bisherige Kollektivvertrag. Nur ausnahmsweise, wenn der neue Kollektivvertrag in gewissen Bereichen keine Regelungen beinhaltet oder nach dem Betriebsübergang überhaupt kein Kollektivvertrag mehr zur Anwendung kommt, gelten die Bestimmungen des alten Kollektivvertrages vorläufig weiter.

Jedenfalls behalten Arbeitnehmer, die nach dem Mindestentgelt des alten Kollektivvertrages bezahlt wurden, diesen Anspruch, auch wenn der neue Kollektivvertrag für sie ein niedrigeres Mindestentgelt vorsehen würde. Zu verschlechternden Regelungen darf es diesbezüglich erst nach einem Jahr kommen und das 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 Vertragseintrittes 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 im übernommenen Betrieb jene 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 darf es erst nach einem Jahr kommen.

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 fast immer auch mit der Abrechnung finanzieller Ansprüche verbunden. Da die Art der Auflösung meist 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

1. Auflösung während der Probezeit
2. Zeitablauf (Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses)
3. Auflösung im beiderseitigen Einvernehmen
4. Kündigung
5. Entlassung
6. Austritt
7. 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 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. Zumeist ist in den Arbeiter-Kollektivverträgen eine Probezeit bereits vorgegeben. Die meisten Angestellten-Kollektivverträge sehen eine Probezeit von sich aus nicht zwingend vor.

Ausnahme!

Lehrlinge haben eine dreimonatige Probezeit.

Wichtig!

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

Die über den gesetzlich vorgesehenen Zeitraum hinausgehende Zeit ist nach herrschender Rechtsprechung zumeist als **befristetes Arbeitsverhältnis** anzusehen.

Achtung!

Da während der Probezeit kein Kündigungsschutz gewährleistet ist, sollten Frauen die Schwangerschaft dem Arbeitgeber erst während des nachfolgenden unbefristeten Arbeitsverhältnisses mitteilen.

Zeitablauf

Durch bloßes Ablaufen der vereinbarten Zeit 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!

Ein befristetes Arbeitsverhältnis schließt eine Kündigung grundsätzlich aus.

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.

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 außergewöhnliche sachliche Gründe gerechtfertigt werden.** Bei **willkürlichen Aneinanderreihungen** von Befristungen ist nach der dritten Befristung jedenfalls ein **unbefristetes Arbeitsverhältnis** anzunehmen.

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 Kündigungsfrist, vielmehr wird der Zeitpunkt, mit dem das Arbeitsverhältnis beendet werden soll, von vornherein vertraglich festgelegt.

Achtung!

Schutzvorschriften im Zusammenhang mit der Auflösung im beiderseitigen Einvernehmen gibt es für **Schwangere, Präsenz- und Zivildienstler 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 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 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.

Kündigung

Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung mit dem Inhalt, ein unbefristetes 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 „Kündiger“ 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!

Vereinzelt kann der Kollektivvertrag die Regelung beinhalten, 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 unbefristetes Arbeitsverhältnis zu einem gewissen Zeitpunkt beenden. Bei der Festlegung des Endigungszeitpunktes muss die davorliegende gesetzliche, kollektivvertragliche oder vertragliche Kündigungsfrist berücksichtigt werden. **Falls bei Ausspruch der Kündigung kein Endigungszeitpunkt genannt wird, gilt die Kündigung als zum nächstzulässigen Termin erklärt.**

Kündigungsfrist ist die Zeitspanne zwischen Zugang der Kündigungserklärung und Kündigungstermin des Arbeitsverhältnisses.

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

Wichtig!

Wird eine zu kurze Kündigungsfrist eingehalten oder ein zu früher Kündigungstermin festgelegt, gilt dieser (verkürzte) 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 das 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 entsprechende Regelung vorgesehen ist, kann der Angestellte nur zum **Ende eines Kalendervierteljahres** (also zum 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** (von einem Monatsletzten zum nächsten Monatsletzten).

Die einmonatige Kündigungsfrist kann **durch Vereinbarung** bis zu einem halben Jahr **ausgedehnt werden**, wobei jedoch die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist nicht kürzer sein darf als jene des Arbeitnehmers. Die Vereinbarung eines Quartales für den Angestellten ist nicht möglich.

Achtung!

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

Kündigung der Arbeiter

Für einen Arbeiter richtet 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, so ist die Kündigung in einem Gewerbebetrieb nach der **Gewerbeordnung (14 Tage Kündigungsfrist)**, sonst nach dem **ABGB** ebenfalls unter Einhaltung einer 14-tägigen Kündigungsfrist zu jedem Kalendertag möglich.

Freizeit während der Kündigungsfrist

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

Durch die Formulierung „Freizeit während der Kündigungsfrist“ ist die Zweckgebundenheit dieser Freizeit für das „Aufsuchen eines neuen Dienstpostens“ weggefallen, und der Freizeitanspruch gebührt somit in jedem Fall, ohne einen allfälligen Nachweis erbringen zu müssen.

Da durch Kollektivvertrag abweichende Regelungen getroffen werden können, ist vor allem bei Arbeitern zu prüfen, ob der Kollektivvertrag eine Freizeit zur Postensuche vorsieht. Die Angestellten haben für den Fall einer notwendigen Postensuche auch Anspruch auf die nötige Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts nach § 8 Abs 3 AngG. Die Freizeit zur Postensuche muss jedoch in diesen Fällen auf die dafür notwendige Zeit beschränkt werden.

Diese Freizeit gebührt auch bei längeren befristeten Arbeitsverhältnissen (etwa ab drei Monate), wenn auf Betreiben des Arbeitgebers die Befristung

ausläuft, da in der Regel die Befristung vom Arbeitgeber vorgegeben wird und bei einer einvernehmlicher Auflösung – je nach Interessenslage – im gleichen Ausmaß wie bei einer Arbeitgeberkündigung.

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, mit Ausnahme bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension.

Vorzeitige Auflösung

Eine berechtigte vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist nur aus wichtigen Gründen möglich; wenn diese zutreffen aber sowohl bei befristeten als auch bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen. 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.

Entlassung

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

Wann kann ein Angestellter entlassen werden?

Nach § 27 AngG kann der Angestellte entlassen werden,

1. 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;
2. wenn er unfähig ist, die versprochene oder die den Umständen nach angemessene Arbeit zu leisten;
 3. wenn er unter die in § 1 AngG bezeichneten Angestellten fällt und ohne Einwilligung des Arbeitgebers ein selbständiges 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;
 4. 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;
 5. 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;
 6. wenn er sich Tätlichkeiten, 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,

- a) 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;
- b) wenn er zu der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig befunden wird;
- c) wenn er der Trunksucht verfällt und wiederholt fruchtlos verwarnt wurde;
- d) wenn er sich eines Diebstahls, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig macht, welche ihn des Vertrauens des Gewerbeinhabers unwürdig erscheinen lässt;
- e) wenn er ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Gewerbeinhabers ein der Verwendung beim Gewerbe abträgliches Nebengeschäft betreibt;

- f) 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;
- g) wenn er sich einer groben Ehrenbeleidigung, Körperverletzung oder gefährlichen Drohungen gegen den Gewerbeinhaber oder dessen Hausgenossen oder gegen die übrigen Hilfsarbeiter schuldig macht, oder ungeachtet vorausgegangener Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;
- h) wenn er mit einer abschreckenden Krankheit behaftet ist, oder durch eigenes Verschulden arbeitsunfähig wird;
- i) 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 verhartet.

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

Austritt

Auch der Austritt beendet das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung, sobald er dem Arbeitgeber gegenüber zu erkennen gegeben 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,

1. wenn er zur Fortsetzung seiner Arbeitsleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
2. 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;
3. wenn der Arbeitgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Angestellten gesetzlich obliegenden Verpflichtungen nachzukommen verweigert;
 4. 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,

- a) wenn er ohne erweislichen Schaden für seine Gesundheit die Arbeit nicht fortsetzen kann;
- b) wenn der Gewerbeinhaber sich einer tätlichen Misshandlung oder einer groben Ehrenbeleidigung gegen ihn oder dessen Angehörigen schuldig macht;
- c) wenn der Gewerbeinhaber oder dessen Angehörige den Arbeiter oder dessen Angehörige zu unsittlichen oder gesetzeswidrigen Handlungen zu verleiten sucht;
- d) wenn der Gewerbeinhaber ihm die bedungenen Bezüge ungebührlich vorenthält oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt;
- e) wenn der Gewerbeinhaber außerstande ist, dem Arbeiter Verdienst zu geben.

Austritt nach § 25 Konkursordnung

Im Falle eines Konkurses des Arbeitgebers kann der Arbeitnehmer unter gewissen Rahmenbedingungen das Arbeitsverhältnis durch vorzeitigen Austritt beenden, wobei die Konkurseröffnung als wichtiger Grund gilt.

Mit dem Insolventsrechts-Änderungsgesetz 1997 (IRÄG) wurde auch die bisherige Möglichkeit des Austritts infolge Konkurseröffnung wesentlich geändert. Es knüpft dieses Beendigungsrecht nunmehr an das Unternehmensschicksal an. Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer mittels Austritts ist nur dann möglich, wenn:

- das Unternehmen zum Zeitpunkt der Konkurseröffnung geschlossen war und diese Tatsache im Konkursedikt festgestellt ist,
- das Konkursgericht nach Konkurseröffnung die Schließung des Unternehmens (innerhalb des Zeitraums bis zur Berichtstagsatzung) anord-

net oder bewilligt und dies durch Anschlag an die Gerichtstafel öffentlich bekannt gemacht wird.

Bei der **Berichtstagsatzung** erfolgt die Weichenstellung zwischen Sanierung des Unternehmens im Rahmen eines Zwangsausgleichs oder der Verwertung. Es gibt im Wesentlichen vier Entscheidungsmöglichkeiten:

- In der Berichtstagsatzung kann die **Schließung des Unternehmens** bzw. einzelner Unternehmensbereiche beschlossen werden. Dann kann die außerordentliche Beendigung gem. § 25 Abs 1 Z 2 lit b KO innerhalb eines Monats vorgenommen werden.
- **Befristete Fortführung**, z. B. wenn noch offene Aufträge abzuschließen sind; auch bei befristeter Fortführung können die Arbeitsverhältnisse sowohl vom Masseverwalter als auch von den Arbeitnehmern innerhalb eines Monats ab Berichtstagsatzung gelöst werden;
- Für den Fall, dass in der Berichtstagsatzung eine **Fortführung auf unbestimmte Zeit** beschlossen wird, steht das begünstigte Lösungsrecht nach § 25 Abs 1 Z 2 lit b KO nicht zu. Der Masseverwalter soll aber trotzdem notwendige Rationalisierungskündigungen vornehmen können. Daher kann der Masseverwalter jene Arbeitnehmer, die in einzuschränkenden Bereichen beschäftigt sind, innerhalb eines Monats nach der Berichtstagsatzung begünstigt kündigen, das Austrittsrecht der Arbeitnehmer entfällt aber hier jedoch gänzlich.
- **Schließung nach der Berichtstagsatzung**. Auch im späteren Verlauf kann es zu Schließungen kommen. Jedenfalls hat eine Zwangsschließung ein Jahr (spätestens zwei Jahre) nach Konkurseröffnung zu erfolgen, wenn nicht bis dahin ein Zwangsausgleichsvorschlag angenommen wurde. In solchen Fällen kann ebenfalls das begünstigte Lösungsrecht gem. § 25 Abs 1 Z 2 lit a KO geltend gemacht werden.

Ausgleich

Der Ausgleichsschuldner (Arbeitgeber) kann innerhalb eines Monats nach Ausgleichseröffnung mit Zustimmung des Ausgleichsverwalters eine Kündigung gemäß § 20 c Ausgleichsordnung aussprechen. Bei dieser Kündigung muss nur die Kündigungsfrist eingehalten werden. Bis zum Kündigungstermin gebührt Schadenersatz.

Wichtig!

Der Arbeitnehmer hat im Ausgleich kein besonderes Austrittsrecht.

Achtung!

Wegen der komplizierten Rechtslage ist unbedingt zu empfehlen, vor einem Austritt nach § 25 KO mit der zuständigen Gewerkschaft oder 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.

Achtung, Fristen beachten!

Ersatzansprüche wegen vorzeitigen Austritts, vorzeitigen Entlassungen, Rücktritt vom Vertrag und Nichteinhaltung der ordnungsgemäßen Kündigungsfrist müssen bei sonstigem Verfall binnen 6 Monaten **gerichtlich** geltend gemacht werden.

Anfechtung von Kündigungen

Die Anfechtung von Kündigungen gewinnen in letzter Zeit immer mehr an Bedeutung. Einerseits haben es ältere Arbeitnehmer schwer, mit der sich schnell entwickelnden Technologie Schritt zu halten, andererseits haben sie oft ein höheres Einkommen und sollen darum „wegrationalisiert“ werden. Für den älteren Arbeitnehmer kann dies aber oft 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 einer Woche ab Ausspruch beim Gericht angefochten werden und ist nur auf Wiedereinstellung ausgerichtet.

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 mehrere Betriebsräte, 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 fünf Arbeitstagen verlangen, dass mit ihm über die beabsichtigte Kündigung beraten wird. Als Arbeitstage gelten nur solche Tage, an denen auf Grund der betrieblichen Arbeitszeiteinteilung die Mehrzahl der Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt ist. Der Betriebsrat kann innerhalb dieser Frist zu der beabsichtigten Kündigung Stellung nehmen. Eine vor Ablauf der Fünftagefrist 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:

1. ausdrücklich widersprechen,
2. überhaupt keine Stellungnahme abgeben,
3. ausdrücklich zustimmen.

Wirkung der Stellungnahme des Betriebsrates

Ausdrücklicher Widerspruch des Betriebsrates

Bei einem ausdrücklichen Widerspruch kann der **Betriebsrat** auf Verlangen des Arbeitnehmers die Kündigung **selbst bei Gericht** binnen einer Woche nach Verständigung vom Ausspruch **anfechten**.

Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Arbeitnehmers nicht nach, so kann dieser **innerhalb einer Woche** nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst beim Gericht anfechten.

Weiters kann bei einem ausdrücklichen Widerspruch des Betriebsrats bei einer sozial ungerechtfertigten Kündigung ein **Vergleich sozialer Gesichtspunkte = Sozialvergleich** vorgenommen werden.

Keine Stellungnahme des Betriebsrates

Hat der Betriebsrat keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Arbeitnehmer innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung diese beim Gericht selbst anfechten.

Ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrates

Hat der Betriebsrat der Kündigung ausdrücklich zugestimmt – ein diesbezüglicher Beschluss bedarf einer 2/3-Mehrheit der Betriebsratsmitglieder –, kann der Arbeitnehmer diese **nur im Falle einer Motivkündigung anfechten**.

Bei einer **sozial ungerechtfertigten Kündigung** gibt es **keine Anfechtungsmöglichkeit (Sperrrecht des Betriebsrates)**.

Achtung!

Aus diesem Grunde ist es wichtig, im Falle einer Anfechtung den Betriebsrat bezüglich seiner Stellungnahme zu befragen und sich diese auch bestätigen zu lassen.

Angefochten werden kann eine

- a) **Motivkündigung** = eine Kündigung wegen eines verpönten Motivs und eine
- b) **sozial ungerechtfertigte Kündigung.**

Motivkündigung

Unter Motivkündigung wird eine Kündigung verstanden, die wegen eines verpönten (unzulässigen) Kündigungsmotivs ausgesprochen wird. Derartige Kündigungsgründe sind im ArbVG aufgezählt. Als Motivkündigungen kommen Kündigungen in Frage, 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 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).

Gemäß § 15 Abs 1 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG) 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, Solidaritätsprämien-

modell und Herabsetzung der Normalarbeitszeit) ausgesprochen wird, bei Gericht angefochten werden. Dabei sind die Bestimmungen des ArbVG über die Anfechtung von Motivkündigungen sinngemäß anzuwenden. Sinngemäß als Motivkündigungen können auch Kündigungen gelten, die zur Umgehung der Übernahmeverpflichtung eines Arbeitnehmers nach einer Übertragung eines Betriebes oder Betriebsteiles ausgesprochen werden oder die im Zuge einer Ungleichbehandlung bzw. sexuellen Belästigung erfolgen.

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 nicht beweisen, sondern nur glaubhaft machen. Das heißt, dass er nur Tatsachen angeben muss, die es wahrscheinlich erscheinen lassen, dass die Kündigung eben aus diesem Grund erfolgt ist.

Sozial ungerechtfertigte Kündigung

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 dennoch sozial ungerechtfertigt sein. Wenn der Betriebsrat gegen eine derartige Kündigung ausdrücklich Widerspruch erhoben hat, kann ein Sozialvergleich angestellt werden. Ergibt der Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den gekündigten Arbeitnehmer eine größere soziale Härte als für einen anderen Arbeitnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte leisten kann und will, so ist die Kündigung für den Betroffenen sozial ungerechtfertigt und der Arbeitnehmer, den es weniger schwer trifft, muss aus dem Betrieb ausscheiden. Keinen Sozialvergleich gibt es, wenn der Betriebsrat zur Kündigungsabsicht keinen

ausdrücklichen Widerspruch erhoben hat oder wenn im Betrieb für den Arbeitnehmer kein Betriebsrat installiert ist.

Voraussetzung für die Anfechtung einer sozial ungerechtfertigten Kündigung ist in jedem Fall, dass der gekündigte Arbeitnehmer bereits **sechs Monate** im Betrieb oder im Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist und der Betriebsrat der Kündigungsabsicht nicht ausdrücklich zugestimmt hat (Sperrrecht des Betriebsrates).

Das ArbVG hat auch der Forderung nach einer Verbesserung des Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmer Rechnung getragen. § 105 Abs 3 Z 2 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.

Folgende Anfechtungsfristen sind zu beachten:

- Hat der Betriebsrat innerhalb der fünftägigen Stellungnahmefrist keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Arbeitnehmer (nur er, nicht der Betriebsrat) innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung diese beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten. In diesem Fall gibt es allerdings keinen Sozialvergleich.
- In einem betriebsratspflichtigen Betrieb, in dem jedoch kein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, kann ebenfalls der Arbeitnehmer selbst innerhalb einer Woche ab Zugang der Kündigung diese beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten.
- Bei ausdrücklicher Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigungsabsicht kann der Arbeitnehmer nur eine Motivkündigung (nicht aber eine sozial ungerechtfertigte Kündigung) ebenfalls innerhalb einer Woche ab Zugang gerichtlich anfechten.
- Hat der Betriebsrat zunächst die Kündigung angefochten, dann aber die Anfechtung ohne Zustimmung des gekündigten Arbeitnehmers zurückgezogen, so kann dieser selbst binnen 14 Tagen ab Kenntnis das Anfechtungsverfahren fortsetzen.
- Wenn der Betriebsrat zunächst wohl der Kündigungsabsicht widersprochen hat, dann aber eine Anfechtung trotz Verlangens des Arbeitnehmers nicht vornimmt, kann der Arbeitnehmer selbst innerhalb einer Woche nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten.

Anfechtung durch den Betriebsrat

Zur Anfechtung von Kündigungen ist auch der Betriebsrat berechtigt, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Er kann in diesem Fall die Kündigung auf Verlangen des gekündigten Arbeitnehmers **binnen einer Woche** nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung durch den Betriebsinhaber 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, in welchen das Ereignis fällt, von dem der Fristenlauf beginnt. 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 am Donnerstag der folgenden Woche.)

Wiedereinsetzung in den vorigen Stand

War der Arbeitnehmer durch außerordentliche Umstände gehindert die einwöchige 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 er dazu verpflichtet, die eigene Arbeitsleistung anzubieten und zu erbringen, soweit sie angenommen wird. Hat er jedoch in der Zwischenzeit ein anderes Arbeits-

verhältnis angetreten, so ist ihm die Möglichkeit einzuräumen, dieses ordnungsgemäß unter Einhaltung der vorgesehenen Fristen 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 – 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, wohl 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 der in den verschiedenen arbeitsrechtlichen Gesetzen notwendige Entlassungsgrund nicht 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 beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten. Liegt eine Stellungnahme des Betriebsrates nicht vor, so ist ebenfalls der entlassene Arbeitnehmer selbst zur Anfechtung berechtigt. In diesem Fall kann der entlassene Arbeitnehmer innerhalb einer Woche ab Ablauf der Verständigungsfrist für den Betriebsrat und Zugang der Entlassungserklärung die Anfechtung bei Gericht einbringen. Ist kein Betriebsrat errichtet, so kann der Arbeitnehmer selbst innerhalb einer Woche ab Zugang der Entlassung die Anfechtung vornehmen.

Besonders hervorzuheben ist, dass der oben beschriebene allgemeine Kündigungs- und Entlassungsschutz **nur in jenen Betrieben gegeben ist, in denen Betriebsräte zu errichten sind**, also nur in Betrieben, in denen dauernd mindestens fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Befristete Ausnahme

Befristeter Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer in Betrieben, die nicht betriebsratspflichtig sind (Betriebe unter fünf Arbeitnehmern).

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, wurde **ab 1. 7. 2000** wie folgt geändert: Dem § 15 Abs. 2 (siehe oben) wurden folgende Abs. 3 bis 6 angefügt:

„(3) Ein Arbeitnehmer in einem nicht betriebsratspflichtigen Betrieb, der als Arbeitnehmer den Jahrgängen **1935 bis 1942**, als Arbeitnehmerin den Jahrgängen **1940 bis 1947** angehört, kann die Kündigung binnen einer Woche nach Zugang der Kündigung anfechten, wenn die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Arbeitgeber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung

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

(4) Bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, sind der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des

höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen.

(5) Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

(6) In Rechtsstreitigkeiten hinsichtlich einer Kündigungsanfechtung steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere Partei zu.“

ABFERTIGUNG NEU

Die Reform der Abfertigung ist ein Erfolg von AK und Gewerkschaften. Mit dem Sozialpartnermodell werden künftig alle ArbeitnehmerInnen einen Anspruch auf Abfertigung haben (auch bei Selbstkündigung) und sie können auch selbst entscheiden, was sie mit ihrem Geld künftig machen wollen. Auch dafür haben AK und Gewerkschaften gesorgt: Die Beitragshöhe wird 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. Jänner 2003 erwerben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit neuen Dienstverhältnissen Anspruch auf eine Abfertigung.

Die wichtigsten Eckpunkte der neuen Regelung:

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

Die Höhe der künftigen 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 Abfertigungsanwartschaften 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 für Präsenz- oder Zivildienst.

Beiträge zur Abfertigung für Eltern in Karenz zahlt der Familienlastenausgleichsfonds.

Die Arbeitnehmer entscheiden, ob sie die Abfertigung bar ausgezahlt oder als Zusatzpension haben wollen.

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

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

Für die Abfertigung der Bauarbeiter wird auch in Zukunft die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAG) zuständig sein.

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

Die Abfertigung neu gilt uneingeschränkt für alle Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 2002 abgeschlossen werden. Ausgenommen von der „Abfertigung neu“ sind u. a. Vertragsbedienstete der Länder und Gemeinden sowie freie Dienstnehmer.

Was geschieht mit bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen?

Arbeitsverhältnisse, die am 31. Dezember 2002 bereits bestehen, unterliegen grundsätzlich dem alten Abfertigungsrecht, das bedeutet, dass wie bisher ein Abfertigungsanspruch erst bei einer ununterbrochenen 3-jährigen Dienstdauer zusteht und auch 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“ der Abfertigungsanwartschaftszeiten:

„**Einfrieren**“: Der nach der bisherigen Dienstdauer zu berechnende Abfertigungsanspruch als Anspruch gegen den Arbeitgeber bleibt 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 Mitarbeitervorsorge-Kasse 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 Mitarbeitervorsorge-Kasse nach dem neuen Abfertigungsrecht.

„Übertragen“: Als „Abgeltung“ für die bisherige Dienstdauer wird ein bestimmter und der Höhe nach frei zu vereinbarenden Betrag vom Arbeitgeber in die gewählte Mitarbeitervorsorge-Kasse 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 jedenfalls keine Übertragungserklärung unterzeichnen ohne sich vorher mit ihren Betriebsräten bzw. mit Gewerkschaft oder AK zu beraten.

Soll der Arbeitnehmer mit seiner Kündigung bis nach dem 31. 12. 2002 zuwarten?

Nein, denn bei Selbstkündigung wird die Abfertigung neu ebenfalls nicht ausbezahlt. Das neue Abfertigungssystem gilt grundsätzlich nur für Arbeitsverträge, die nach dem 31.12. 2002 abgeschlossen wurden. Alte Abfertigungsansprüche bleiben bei Selbstkündigung nur dann und soweit erhalten, als eine Vereinbarung hinsichtlich der Übertragung der Abfertigungsansprüche in das neue Abfertigungssystem abgeschlossen wird. Auch bei Kündigung durch den Arbeitgeber steht dem Arbeitnehmer nur mehr der in die Kasse übertragene Betrag samt Verzinsung zu.

Erhalten mit der Abfertigung neu auch Saisonarbeiter eine Abfertigung?

Ja. Wird darüber hinaus innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten ab Beginn 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 Kündigung durch den Arbeitgeber innerhalb der ersten drei Jahre nach Beginn der Beitragszahlung wird die Abfertigung neu nicht ausbezahlt. Die bislang angesparten Beträge bleiben auf dem jeweiligen Abfertigungskonto des Arbeitnehmers. Diese Beträge gehen jedoch nicht – wie beim alten Abfertigungssystem – verloren, sondern werden „im Rucksack“ mitgenommen, bis z. B. eine Arbeitgeberkündigung nach insgesamt 3-jähriger Beitragszahlung erfolgt.

Wird die Abfertigung neu auch bei Selbstkündigung ausbezahlt?

Nein, in diesem Fall bleiben die einbezahlten Beträge auf dem Konto.

Wann wird die Abfertigung ausbezahlt?

Die Abfertigung ist grundsätzlich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen. Keine Auszahlung der Abfertigung erfolgt jedoch im Falle der Selbstkündigung (ausgenommen bei Kündigung während der Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz oder Väternkarenzgesetz), bei verschuldeter Entlassung, unberechtigtem vorzeitigem Austritt oder sofern noch keine drei Einzahlungsjahre seit der ersten Beitragszahlung bzw. der letztmaligen Auszahlung einer Abfertigung vergangen sind.

Die Auszahlung der Abfertigung kann jedenfalls bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension (derzeit 61,5 Lebensjahre bei Männern und 56,5 Lebensjahre bei Frauen) verlangt werden oder wenn der Arbeitnehmer seit mindestens 5 Jahren in keinem Arbeitsverhältnis mehr steht, in dem Abfertigungsbeiträge zu leisten sind.

Die Auszahlung der Abfertigung erfolgt nach schriftlicher Bekanntgabe bei der Mitarbeitervorsorge-Kasse, wobei die Abfertigung binnen 5 Werktagen nach Ende des zweiten Monats nach der Geltendmachung des Anspruchs zur Zahlung fällig wird.

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 Mitarbeitervorsorge-Kasse weiterzuleiten. Die Abfertigung wird somit nach Eintritt der Fälligkeit durch die

Mitarbeiterversorge-Kasse (und nicht wie bisher durch den Arbeitgeber) ausbezahlt.

Ab wann hat der Arbeitgeber die Beiträge zu bezahlen?

Die Beitragspflicht des Arbeitgebers tritt grundsätzlich mit dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses ein. Das erste Monat bleibt allerdings beitragsfrei, so dass der Arbeitgeber mit der Beitragszahlung ab dem zweiten Monat des Arbeitsverhältnisses beginnen muss. Hat ein Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber innerhalb der letzten 12 Monate geendet, gilt die Beitragspflicht ab dem ersten Tag.

Zählen die Zeiten der Elternkarenz, des Präsenz- und Zivildienstes für die Abfertigung?

Diese Zeiten zählen ebenfalls für die Abfertigung, die Beitragsleistung für Zeiten des Präsenz- bzw. Zivildienstes sind vom Arbeitgeber zu leisten (1,53% der Höhe des Kinderbetreuungsgeldes). Für die Zeiten der Elternkarenz erfolgt die Beitragsleistung durch den Familienlastenausgleichsfonds (ebenfalls 1,53% vom Kinderbetreuungsgeld).

Kann sich jeder Arbeitnehmer seine eigene Mitarbeiterversorge-Kasse aussuchen?

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

Wie erfolgt die Auswahl der Mitarbeiterversorge-Kasse?

Besteht in einem Betrieb ein Betriebsrat, so erfolgt die Auswahl der Mitarbeiterversorge-Kasse durch eine schriftliche Vereinbarung (Betriebsvereinbarung) zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. In betriebsratslosen Unternehmen wählt der Arbeitgeber die Kasse aus, 1/3 der Arbeitnehmer können jedoch gegen die Auswahl schriftlich Einwände erheben und auf Verlangen kann eine kollektivvertragsfähige freiwillige Interessensvertretung den Verhandlungen beigezogen werden. Gibt es dann weiter keine Einigung, entscheidet auf Antrag die Schlichtungsstelle.

Gibt es bei einem Arbeitgeberwechsel eine neue Mitarbeiterversorge-Kasse?

Grundsätzlich ja, da jeder Arbeitgeber für sämtliche seiner Mitarbeiter die Beiträge nur an eine Mitarbeiterversorge-Kasse 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?

Die Mitarbeitervorsorge-Kassen sind dem Bankwesengesetz nach Sonderkreditinstitute. Bei der Veranlagung der Gelder ist einerseits auf die Sicherheit und andererseits auf die Rentabilität zu achten.

Im Gesetz findet sich nur eine Garantie darüber, dass die eingezahlten Beiträge, die von einem Arbeitgeber überwiesenen Gelder aus Altansprüchen und die Überweisungen von einer anderen Mitarbeitervorsorge-Kasse, mindestens zu 100 Prozent an den Arbeitnehmer zurückfließen müssen. Dies gilt allerdings nur im Falle einer Kapitalauszahlung, entweder an den Arbeitnehmer oder bei der Übertragung an eine Versicherung oder Bank, und nicht unbedingt bei der Auszahlung in Form einer Zusatzpension. Allerdings können die MV-Kassen eine darüber hinausgehende Zinsgarantie abgeben. Dieser Garantiezinssatz muss für alle Anwartschaftsberechtigten gleich sein und darf nur für ein folgendes Geschäftsjahr geändert werden. Zur Veranlagung der Gelder hat sich die Mitarbeitervorsorge-Kasse einer Depotbank zu bedienen, welche die Gelder nach den geltenden gesetzlichen Vorschriften anzulegen hat. Für Risikopapiere dürfen bestimmte Höchstgrenzen nicht überschritten werden.

Wie hoch wird die Abfertigung neu versteuert?

- a) **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.
- b) **Abfertigung neu als Kapitalauszahlung:** Die Zahlungen des Arbeitgebers an die Mitarbeitervorsorge-Kasse sind bis höchstens 1,53% der Bruttolöhne und -gehälter steuerfrei. Würde der Arbeitgeber darüber hinausgehende Zahlungen an die Mitarbeiter-Kasse leisten, so wären

diese Zahlungen wie ein normaler Arbeitslohn zu versteuern und sozial zu versichern. Zahlt die Mitarbeiter-Kasse an den Arbeitnehmer die Abfertigung in Form einer Kapitalauszahlung, so werden pauschal 6% Lohnsteuer abgezogen.

- c) **Verrentung der „Abfertigung neu“:** Überträgt die Mitarbeitervorsorge-Kasse 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.
- d) Mit Ausnahme der 6%igen Lohnsteuer bei der Kapitalauszahlung sind sämtliche Ansparbeträge sowohl von der Kapitalertrags-, der Erbschafts- und Schenkungs-, der Versicherungssteuer sowie auch der Körperschaftssteuer (für die Mitarbeitervorsorge-Kassen) befreit.

Wie erhält der Arbeitnehmer Informationen über seinen Kontostand?

Die Mitarbeitervorsorge-Kasse hat für jeden Arbeitnehmer ein Konto zu führen, das als Grundlage für die Berechnung der Abfertigung herangezogen wird. Einmal jährlich zum Bilanzstichtag und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird der Arbeitnehmer schriftlich über alle abfertigungsrelevanten Daten auf diesem Konto informiert.

Kann sich der Arbeitnehmer die Abfertigung neu als Zusatzpension auszahlen lassen?

Ja, bei der Pensionierung kann man sich entweder die Abfertigung als Kapitalbetrag auszahlen oder als Prämie für eine Pensionszusatzversicherung überweisen lassen. Durch Überweisung des angesparten Betrages an ein Kreditinstitut können auch Anteile an Pensionsinvestmentfonds erworben werden.

Wie hoch sind die Verwaltungskosten?

Die Mitarbeitervorsorge-Kassen können die Kosten für die Verwaltung mit zwischen 1 und 3,5% der hereinkommenden Beiträge festsetzen. Zusätzlich steht ihnen jährlich bis zu 1% des veranlagten Abfertigungsvermögens sowie die Barauslagen (z. B. Depotgebühren) ohne Begrenzung zu. Bei der Auswahl der Kasse ist daher besonders darauf zu achten, dass die Kosten so weit wie möglich unter den gesetzlichen Höchstsätzen vereinbart werden und die verrechenbaren Barauslagen vollständig benannt und beziffert werden.

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

Was passiert bei Tod des Arbeitnehmers?

Bei Tod gebührt die Abfertigung den unterhaltsberechtigten gesetzlichen Erben als Direktanspruch. Sind keine solchen Erben vorhanden, fällt die Abfertigung in die Verlassenschaft.

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

Wird der Arbeitnehmer gekündigt und liegen mindestens 3 Jahre Beitragsleistung vor, kann der Arbeitnehmer über die Abfertigung disponieren. Eine Erklärung über die Verwendung des Betrages muss binnen 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Andernfalls wird der Abfertigungsbetrag weiter veranlagt und ist erst wieder bei der nächsten einen Abfertigungsanspruch begründenden Beendigung wieder abrufbar.

Kann eine Mitarbeitervorsorge-Kasse einen Arbeitgeber ablehnen?

Nein. Besteht ein Arbeitgeber auf einen Abschluss, muss das Kasse akzeptieren.

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.

DIE ABFERTIGUNG ALT

Die bisherige Abfertigungsregelung hat Arbeitnehmern, die mehr als drei Jahre im Betrieb waren, ein außerordentliches Entgelt eingeräumt, soweit das Arbeitsverhältnis nicht durch den Arbeitnehmer gekündigt – mit Ausnahme von Pensionsanspruch, aus Altersgründen sowie Auflösung wegen Mutter(Eltern)schaft – oder aus Verschulden des Arbeitnehmers vorzeitig aufgelöst wurde. Da der Arbeitgeber die Abfertigung zahlen musste und die Arbeitnehmer auf ihren Anspruch nicht verzichten wollten, sind dadurch auch oft Streitigkeiten entstanden – z. B. Mobbing, ungerechtfertigte Entlassungen usw. –, die durch die Einführung der „Abfertigung neu“ voraussichtlich vermieden werden, da in diesem Falle der Arbeitgeber durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr unmittelbar belastet ist, außer es handelt sich um weiterhin bestehende Altansprüche. Darüber hinaus gab es einige Arbeitnehmergruppen, die nie oder fast nie einen Abfertigungsanspruch erworben haben.

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 vorzei-

tig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft.

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 Präsenzdienstes 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 Karenzurlaubs bleiben bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, grundsätzlich **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.

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.

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, auf Basis der Höhe des letzten Monatsgehältes bzw. Monatslohnes, auszugehen**. Nicht einzubeziehen in die Berechnungsgrundlage sind bloß Aufwandsentschädigungen (z. B. Spesenersätze, Diäten, Kilometergelder und Ähnliches).

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 des Arbeitnehmers wegen **Inanspruchnahme der Alterspension, 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

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 **Kündigung** seitens des Arbeitnehmers endet.

Achtung!

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

Abfertigung bei Gleitpension

Die Abfertigung gebührt auch, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 10 Jahre ununterbrochen gedauert hat und

- wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension durch Kündigung des Arbeitnehmers endet oder
- mit einem für die Inanspruchnahme der Gleitpension notwendigen verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird.

Für den Fall, dass durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung günstigere Regelungen bezüglich der Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bestehen, sind diese auch bei der Gleitpension anzuwenden.

Soweit der Angestellte bei Inanspruchnahme der Gleitpension eine Abfertigung im Höchstausmaß der auf Grund von Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (z. B. Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung) oder Einzelvertrag erhalten hat, so entsteht für die bei dem selben Arbeitgeber fortgesetzte Dienstzeit kein weiterer Abfertigungsanspruch.

Bei Erhalt einer Abfertigung zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Gleitpension und Herabsetzung der Arbeitszeit sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

Wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Gleitpension noch keine 10 Jahre ununterbrochen im Betrieb beschäftigt war, erhält er auch keine Abfertigung. Die Anwartschaftszeit beim selben Arbeitgeber läuft aber während der Gleitpension weiter, da das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst wurde und es kann somit bis zum Ausscheiden aus dem Betrieb

ein Abfertigungsanspruch entstehen, der allerdings von dem verminderten Entgelt der verkürzten Arbeitszeit zu berechnen ist.

Abfertigung und Elternschaft

Arbeitnehmerinnen, die nach der Geburt eines lebenden Kindes **innerhalb der Schutzfrist** austreten, gebührt die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts, sofern das Arbeitsverhältnis mindestens 5 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Dasselbe gilt, wenn die Arbeitnehmerin nach 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 erklärt.

Bei Inanspruchnahme eines **Karenzurlaubs** muss die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer **spätestens 3 Monate vor Ende des Karenzurlaubs** ihren/seinen Austritt erklären, um ihren/seinen Abfertigungsanspruch zu wahren. Der Abfertigungsanspruch bleibt auch dann gewahrt, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer während einer **Teilzeitbeschäftigung** im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes ihr/sein Arbeitsverhältnis **3 Monate vor deren Ende aufkündigt**.

Bei der Berechnung des für die Abfertigung maßgeblichen Monatsentgelts ist bei der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung vom Durchschnitt der in den letzten 5 Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung des Karenzurlaubs auszugehen. Zeiten geringfügiger Beschäftigung (Geringfügigkeitsgrenzen des § 5 ASVG) bleiben für die Abfertigungsberechnung außer Betracht.

Erfolgt die Kündigung durch den Arbeitgeber oder endet das Arbeitsverhältnis durch unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmliche Lösung, so ist bei der Berechnung der Abfertigung jenes Entgelt zu Grunde zu legen, welches die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung erhalten hätte.

Dem männlichen Arbeitnehmer gebührt kein Abfertigungsanspruch, wenn er sein Arbeitsverhältnis im Sinne der oben angeführten Umstände auflöst, nachdem er den gemeinsamen Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet hat.

Tod des Arbeitnehmers

Stirbt der Arbeitnehmer während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses, so beträgt der Abfertigungsanspruch nur **die Hälfte** des gesetzlichen Betrages. Anspruchsberechtigt sind die **gesetzlichen Erben**, zu deren Erhaltung der Erblasser im Zeitpunkt seines Todes verpflichtet war. **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 bezogen, 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

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. 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. In einem derartigen Fall besteht jedoch für den vom Arbeitgeber nicht ausbezahlten Teil der Abfertigung Anspruch auf Insolvenzausfallgeld, welches beim Bundessozialamt geltend zu machen ist. Diese Bestimmung ist auf Kapitalgesellschaften (AG, GesmbH) oder Vereine nicht anwendbar. **Im Falle eines Konkurses bleibt jedoch die Verpflichtung zur Zahlung der Abfertigung bestehen.**

Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen beachten!

Durch Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen können vereinzelt **günstigere Regelungen** für den Arbeitnehmer gelten. Aus diesem Grunde ist es wichtig, sich zeitgerecht darüber zu informieren.

Berechnungsbeispiele

Angestellter

1 Monatsbezug (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

Die Besteuerung von gesetzlichen Abfertigungen erfolgt mit festen Steuersätzen, die 6% betragen.

Achtung!

Kollektivverträge beachten! In einigen Branchenkollektivverträgen ist für den Abfertigungsanspruch im Falle der Pensionierung bzw. im Falle der Elternschaft eine günstigere Regelung vorgesehen.

ANSPRÜCHE BEI DER BEENDIGUNG

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

Arbeitspapiere

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

1. **Arbeitsbescheinigung**
2. **Abmeldung von der Krankenkasse**
3. **Arbeits- und Entgeltsbestätigung**
(für Krankengeld und Wochenhilfe)
4. **Lohnzettel (L16)**
5. **Arbeitszeugnis**

1. Arbeitsbescheinigung

Der Arbeitgeber ist nach § 46 Abs 4 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG) verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Arbeitsbescheinigung auszustellen. Diese ist ein eigenes Formular für die Beantragung des Arbeitslosengeldes. **Erhält der Arbeitnehmer diese Arbeitsbescheinigung nicht, obliegt es grundsätzlich dem Arbeitsamt, ihm bei der Beschaffung der Arbeitsbescheinigung behilflich zu sein.** Der Arbeitgeber ist in solchen Fällen vom Arbeitsamt auf seine gesetzliche Verpflichtung aufmerksam zu machen. Erforderlichenfalls hat das Arbeitsamt, wenn der Arbeitgeber die Ausstellung der Arbeitsbescheinigung grundlos verweigert, das Strafverfahren nach § 71 Abs 1 AIVG bei der Bezirksverwaltungsbehörde einzuleiten.

Auf jeden Fall ist aber der Betroffene berechtigt, bei der Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag zu stellen. Bei Verweigerung der Arbeitsbescheinigung kann eine Ersatzarbeitsbescheinigung für den Anspruch auf Arbeitslosengeld beantragt werden.

Wichtig!

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld kann nur durch persönliche Vorsprache des Arbeitslosen selbst geltend gemacht werden. Rückwirkend wird eine Geltendmachung nicht anerkannt. Aus diesem Grund muss der Antrag sofort nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gestellt werden, auch wenn noch keine Arbeitsbescheinigung ausgefolgt wurde.

Achtung!

Arbeitgeber, welche die Ausstellung der Arbeitsbescheinigung verweigern oder wissentlich darin unwahre Angaben machen, können nach § 71 AIVG von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von (€ 200,- bis € 2.000,-) bestraft werden. Der Strafantrag ist bei der Strafabteilung der Bezirksverwaltungsbehörde (in Wien: Magistratisches Bezirksamt des Bezirkes, in dem sich der Betrieb befindet) einzubringen.

2. An- und Abmeldung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, jeden Beschäftigten unverzüglich bei der zuständigen Krankenkasse anzumelden und binnen 7 Tagen nach dem Ende der Pflichtversicherung wieder abzumelden. Auf Ersuchen des Arbeitgebers kann die Krankenkasse die Meldefrist in begründeten Fällen verlängern. Eine von der Kasse bestätigte Kopie der An- und Abmeldung ist vom Arbeitgeber unverzüglich an den Arbeitnehmer weiterzugeben. Dies ist eine Verpflichtung des Arbeitgebers, die sich aus § 33 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) ergibt. Der Arbeitnehmer soll dadurch in die Lage versetzt werden, zu kontrollieren, ob er korrekt an- und abgemeldet wurde und ob er mit der richtigen Höhe seines Entgelts gemeldet wurde.

3. Arbeits- und Entgeltsbestätigung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer im Falle der Erkrankung, wenn kein oder nur bis zur Hälfte ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, **für die Erlangung des Krankengeldes eine Arbeits- und Entgeltsbestätigung** auszustellen. Auch für den Fall des Bezuges des Wochengeldes ist eine Arbeits- und Entgeltsbestätigung notwendig.

Achtung!

Arbeitgeber, welche die Verpflichtung zur Übermittlung von Meldungsabschriften an den Arbeitnehmer unterlassen, in diesen wissentlich unwahre Angaben machen oder die Ausstellung von Arbeits- und Entgeltsbestätigungen grundlos verweigern, können nach § 111 ASVG von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von € 730,- bis € 2.100,-, im Wiederholungsfall von € 2.100,- bis € 3.630,- bestraft werden. Der Strafantrag ist vom betroffenen Arbeitnehmer bei der Strafabteilung der Bezirksverwaltungsbehörde einzubringen.

4. Lohnzettel

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, diese Arbeitspapiere über das **Finanzamt einziehen zu lassen**.

Nach § 78 Abs 5 Einkommensteuergesetz (EStG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit der Lohnauszahlung eine Abrechnung für den im Kalendermonat ausbezahlten Arbeitsgehalt 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.

Für den Lohnzettel und die schriftliche Abrechnung ist das Betriebsstättenfinanzamt zuständig (das ist jenes Finanzamt, welches die Steuerprüfung des Arbeitgebers vornimmt).

5. Arbeitszeugnis

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellten) 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!

Die Bemessungsgrundlage des Streitwertes, für die keine Gerichtsgebühren in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten verlangt wird, betragen bei einem Arbeitszeugnis etwa € 550,- und sind somit gerichtsgebührenfrei, da im arbeitsrechtlichen Verfahren erst ab einem Betrag, der € 1.450,- übersteigt, Gerichtsgebühren anfallen. Da im erstinstanzlichen Arbeitsgerichtsverfahren auch kein Anwaltszwang vorgesehen ist, kann den Anspruch auf ein Arbeitszeugnis der Arbeitnehmer selbst, grundsätzlich ohne sich einem Kostenrisiko auszusetzen, mittels einer mündlich zu Protokoll gegebenen Klage gerichtlich geltend machen.

Die Abrechnung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine übersichtliche Abrechnung auszufolgen und das daraus resultierende Entgelt auszubezahlen. **Bedingt durch die monatlichen EDV-Abrechnungen erfolgt dies sehr oft zu Unrecht nicht präzise mit dem Zeitpunkt des Ausscheidens.**

Die Fälligkeit der Abrechnung und des Entgelts ist gemäß § 1154 Abs 3 ABGB am Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben. In Branchen, die keine oder nur eine kurze Kündigungsfrist haben, kann der Kollektivvertrag auch eine kurze Frist vorsehen, bis zu der die Abrechnung zu erfolgen hat. Aus diesem Grunde wird empfohlen, falls die Abrechnung nicht pünktlich erfolgt, einen eingeschriebenen Brief mit einer kurzen Nachfrist an den Arbeitgeber zu richten, mit dem dieser aufgefordert wird, die Abrechnung vorzunehmen. Kommt der Arbeitgeber dieser Aufforderung aber nicht nach, ist der Arbeitnehmer berechtigt, sein Entgelt gerichtlich geltend zu machen.

Der Arbeitgeber wäre aber verpflichtet, dem Arbeitnehmer zumindest ein angemessenes Akonto einzuräumen, wenn schon die detaillierte Abrechnung aus seinem Verschulden verspätet erfolgt.

Zinsen

Nach § 49 a Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz betragen die gesetzlichen Zinsen für Forderungen im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis 6% pro Jahr über dem am Tag nach dem Eintritt fälligen Basiszinssatz, soweit die Verzögerung nicht auf einer vertretbaren Rechtsansicht des Schuldners besteht.

Inhalt der Abrechnung

Die Abrechnung kann folgende Ansprüche enthalten:

1. Laufendes Entgelt
2. Kündigungsentschädigung
3. Sonderzahlungen (WR, UZ)
4. Urlaubersatzleistung
(Urlabsentschädigung bzw. Urlaubabfindung)
5. 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 (30 Kalendertage pro Monat) 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 fallweise auch 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. 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 mit Kündigung durch den Arbeitgeber zu einem falschen Termin oder mit einer zu kurzen Kündigungsfrist bzw. bei einer 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 einem **halben Jahr**. Wird sie nicht bezahlt, muss sie bei sonstigem Verfall noch vor Ablauf dieses halben Jahres **gerichtlich** geltend gemacht werden.

3. Sonderzahlungen

Unter Sonderzahlungen versteht man in erster Linie den **Urlaubszuschuss** und **Weihnachtsremuneration**. Diese Sonderzahlungen sind durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelvertrag u. ä. geregelt. Aus diesem Grunde kann es vorkommen, dass einige Arbeiterkollektivverträge auch weniger als einen Monatslohn als Sonderzahlung vorsehen. Nach dem Gesetz allein ist kein Anspruch auf Sonderzahlungen gegeben (ausgenommen Sondergesetze, wie z. B. im Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz). Abgesehen von einzelnen Sonderbestimmungen gebühren Sonderzahlungen bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis jeweils aliquot für den zurückgelegten Anspruchszeitraum (Kalenderjahr, beim Urlaubszuschuss fallweise auch nach dem Arbeitsjahr). Aliquotiert kann nach Monaten (je 1/12 pro Monat), nach Wochen (je 1/52 pro Woche) oder Tagen (je 1/365 pro Tag) berechnet werden.

Beispiel:

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

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 90 Tage = € 295,89.

4. Urlaubsabgeltung

Soweit der Urlaubsanspruch nicht verbraucht werden kann, wird der noch offene Urlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Form der Urlaubersatzleistung abgegolten (siehe auch Kapitel „Urlaubsrecht“).

5. Abfertigung

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

Wichtig!

Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge können auch Verfallsbestimmungen beinhalten. Aus diesem Grunde ist es unbedingt notwendig, die einzelnen diesbezüglichen Bestimmungen zu beachten. 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.

Rechtzeitiges Geltendmachen von Ansprüchen

(Verfall – Verjährung)

Viele arbeitsrechtliche Ansprüche sind dadurch gekennzeichnet, dass sie innerhalb unterschiedlich langer Fristen beim Arbeitgeber geltend zu machen sind. Geschieht dies nicht, kann ein Anspruch unter Umständen auch verfallen, das heißt, dem Grunde nach untergehen.

1. Verfall

Verfallsfristen können sowohl in Gesetzen als auch in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen geregelt bzw. beinhaltet sein. Es ist unbedingt erforderlich, über mögliche Verfallsfristen informiert zu sein, da bei nicht rechtzeitiger Geltendmachung von Ansprüchen eine erfolgreiche Durchsetzung von vornherein 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. Durch eine außergerichtliche Geltendmachung kann wohl dem Verfall, nicht aber der Verjährung begegnet werden.

Die Verjährungsfrist beträgt für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis grundsätzlich drei Jahre (§ 1486 ABGB), eine (kollektiv)vertragliche Verkürzung der Verjährungsfrist ist allerdings möglich.

Das **Anerkenntnis des Arbeitgebers unterbricht die Verjährungs(Verfalls)frist**, das bedeutet, dass dadurch die Frist neuerlich zu laufen beginnt.

Ebenso unterbricht die Einbringung der Klage die Verjährung.

Unterscheide:

- 1. Ein verjährter Anspruch kann nicht mehr eingeklagt, wohl aber erfüllt werden.**
- 2. Ein verfallener Anspruch ist dem Grunde nach untergegangen, also vernichtet.**

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 Entlassungstag einzubringen (§ 1162 d ABGB und § 34 Angestelltengesetz).

Achtung vor Unterschriftsleistung!

Wird dem Arbeitnehmer die Abrechnung nur auf Grund einer Unterschriftsleistung ausgefolgt, so ist zu empfehlen, in jedem Falle vor der Unterschriftsleistung die Worte „**MIT VORBEHALT**“ zu setzen. Der Arbeitgeber hat dann zwar eine Bestätigung über die Ausfolgung der Abrechnung, der Arbeitnehmer hat aber die Möglichkeit, im Falle einer fehlerhaften Abrechnung seinen Vorbehalt geltend zu machen.

DURCHSETZUNG VON ANSPRÜCHEN

Mit dem Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG) wurde der Kompetenz- und Verfahrenszersplitterung im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts ein Ende bereitet und für alle arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche ein Rechtszug zum Obersten Gerichtshof eröffnet. Darüber hinaus sollte mit dem ASGG auch eine Beschleunigung des Verfahrens herbeigeführt werden, um den Arbeitnehmern, die den überwiegenden Teil der Kläger stellen, schneller zu ihren Ansprüchen zu verhelfen. Bedauerlicherweise wurde dieser Effekt durch die in letzter Zeit rasant zunehmende Anzahl der Rechtsfälle nicht erreicht.

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 selbständiges Arbeits- und Sozialgericht.

Wo ist die Klage einzubringen?

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

1. nach dem **ordentlichen Wohnsitz** des Arbeitnehmers während des Arbeitsverhältnisses und im Zeitpunkt der Beendigung desselben,
2. nach dem **Sitz des Unternehmens** (Betriebes),
3. nach dem **Ort der Erbringung der Arbeitsleistung**,
4. nach dem **Ort der Entgeltauszahlung**.

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 Gekündigten rechtsunwirksam ist.

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

Kündigungs- und Entlassungsanfechtungsklagen sind wegen ihrer kurzen Einbringungsfrist (1 Woche ab Ausspruch) durch den Arbeitnehmer selbst beim Arbeitsgericht mündlich zu Protokoll zu geben.

Da Klagen im Allgemeinen strengen Formvorschriften unterliegen, ist eine umfassende Beratung durch die Gewerkschaft oder Arbeiterkammer vor Klageeinbringung unbedingt zu empfehlen.

Vertretung im ASG-Verfahren

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

- 1. durch ein Mitglied des zuständigen Betriebsrats;**
- 2. durch jede andere geeignete Person, wobei der Vorsitzende (Richter) über die Eignung zu entscheiden hat;**
- 3. 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;**
- 4. 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) 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 qualifizierten 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?

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

Man unterscheidet folgende Beweismittel:

- 1. 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.
- 2. Urkunden:** Das sind alle Schriftstücke, aus denen der Anspruch abgeleitet oder nachvollzogen werden kann, z. B. Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnkonto, Kündigungsschreiben, Arbeitszeugnis usw.
- 3. Sachverständige:** Manche für den Prozess wesentliche Fragen können nur nach Einholung eines Gutachtens eines gerichtlich beeideten 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.
- 4. 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 Dienstreise) usw.

5. Parteienvernehmung: Der Kläger und auch der Beklagte haben ebenfalls die Möglichkeit, zu den prozessgegenständlichen Themen Stellung zu nehmen.

Erste Tagsatzung; Beweisbeschluss

Nach Klageeinbringung kann das Gericht eine erste Tagsatzung anberaumen, bei der lediglich geprüft wird, ob die geltend gemachten Ansprüche vom Gegner bestritten werden. Ist dies der Fall, wird ein neuerlicher Verhandlungstermin angesetzt, bei dem üblicherweise der so genannte Beweisbeschluss gefasst wird. Ist keine erste Tagsatzung anberaumt, wird der Beweisbeschluss im Rahmen der ersten Verhandlung gefasst. Das Gericht fasst in diesem Beschluss zusammen, welche Zeugen einvernommen werden, in welche Urkunden Einsicht genommen wird usw. Dieser Beweisbeschluss kann im Laufe des Verfahrens, sofern neue Beweismittel beantragt werden, ergänzt werden. Eine spätere Beantragung von Beweismitteln ist allerdings mit der Gefahr verbunden, dass sie vom Gericht nicht mehr zugelassen werden. Nach Fassung des Beweisbeschlusses 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 € 10.000,-, ergeht an die beklagte Partei nach Klageeinbringung ein Zahlungsbefehl. Dagegen kann der Beklagte innerhalb von 14 Tagen ab Zustellung einen Einspruch erheben. In diesem Fall wird ein ordentliches Verfahren eingeleitet. Lässt der Beklagte die vierzehntägige 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. Erfolgt kein fristgerechter Widerspruch, wird das VU rechtskräftig und vollstreckbar.

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 ab Beginn 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 Teilanerkennnisurteil 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 verkündigt werden kann. Geschieht dies nicht, ist die Zustellung der schriftlichen Urteilsausfertigung abzuwarten.

Berufung

Wird das Urteil mündlich verkündigt, muss der Unterlegene die Berufung unverzüglich nach Verkündigung oder innerhalb einer Woche ab der Urteilsverkündung schriftlich bei Gericht anmelden.

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
ab	€ 1.451,- bis	€ 2.180,-	€ 79,-
über	€ 2.181,- bis	€3.630,-	€ 127,-
über	€ 3.631,- bis	€7.270,-	€ 233,-
über	€ 7.271,- bis	€ ..36.340,-	€ 551,-
über	€ 36.341,- bis	€ 72.670,-	€ 1.082,-
über	€ 72.671,- bis	€ 145.350,-	€ 2.165,-
über	€ 145.351,- bis	€ 218.020,-	€ 3.249,-
über	€ 218.021,- bis	€ 290.690,-	€ 4.332,-
über	€ 290.691,- bis	€ 363.361,-	€ 5.415,-
über	€ 363.361,- bis	1,2% vom jeweiligen Streitwert	zuzüglich € 1.509,-

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 Versäumungsurteil), 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 Arbeits- und Sozialgericht oder 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

Mit In-Kraft-Treten des neuen Arbeiterkammergesetzes ab 1.1.1992 haben die Arbeiterkammern 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. Es stellt dies einen weiteren sozialpolitischen Meilenstein zur Sicherung des Entgelts der Arbeitnehmer dar.

Arbeits- und Sozialgericht Wien

Wickenburggasse 8–10, 1080 Wien, Tel. 401 27-0

Amtstag (zur Einbringung von Klagen und Protokollaranträgen) Dienstag, von 8.00 bis 12.00 Uhr. **Sonstiger Parteienverkehr** (z. B. Einsicht in Akten und Kollektivverträge, Rechtsauskünfte) Montag, Mittwoch bis Freitag von 8.30 bis 12.30 Uhr, Dienstag 8.00 bis 12.00 Uhr.

ARBEITS- UND SOZIALGERICHTE IN ÖSTERREICH

Burgenland

Landesgericht Eisenstadt als Arbeits- und Sozialgericht
7000 Eisenstadt, Wiener Straße 9,
Tel. 02682/701-0

Kärnten

Landesgericht Klagenfurt als Arbeits- und Sozialgericht
9020 Klagenfurt, 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, Südtirolerplatz 3,
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. 0732/76 01-0

Landesgericht Ried als Arbeits- und Sozialgericht
4910 Ried/Innkreis, Bahnhofstraße 56,
Tel. 07752/903-0

Landesgericht Steyr als Arbeits- und Sozialgericht
4400 Steyr, Spitalskystraße 1,
Tel. 07252/577-0

Landesgericht Wels als Arbeits- und Sozialgericht
4600 Wels, Maria-Theresia-Straße 12,
Tel. 07242/402-0

Salzburg

Landesgericht Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht
5020 Salzburg, Rudolfsplatz 2,
Tel. 0662/80 43-0

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, Erzherzog-Johann-Straße 4,
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 8–10,
Tel. 01/401 27-0

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 zur Arbeitsleistung Sklaven 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 deutsch-rechtlichen 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 sozial-ökonomischen 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. „Laissez-faire-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 Fabriksarbeit 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 Nacharbeit 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 Handelsgehilfengesetz (Vorläufer des Angestelltengesetzes)

1916 III. Teilnovelle zum Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB)

Die III. Teilnovelle zum ABGB, eingeführt unter dem Druck der Kriegsergebnisse 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, Achtstundentaggesetz, Arbeiterurlaubsgesetz
- 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 Einführung der 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, Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz, Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, Beschäftigungssicherungsnovelle
- 1994** Arbeitszeitgesetz-Novelle, Neuregelung des Arbeitnehmerschutzes, Novelle zum Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, 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-/Gehalts-exekution)
- 2002** Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz (Abfertigung neu), Familienhospizkarenz (AVRAG)