



# ISPA ACADEMY

Übersicht Arbeitsrecht und  
Konsumentenschutzrecht

Wien, Oktober 2011



# Arbeitsrecht

Wien, Oktober 2011

# Rechtliche Grundlagen im Arbeitsrecht



- Arbeitsvertrag, Werkvertrag
- Kollektivvertrag
- Angestelltengesetz
- Arbeitsverfassungsgesetz
- AVRAG
- ABGB
- Gewerbeordnung
- Ausländerbeschäftigungsgesetz
- Dienstnehmerhaftpflichtgesetz
- Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
- Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz
- ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
- Mutterschutzgesetz, Väterkarenzgesetz
- etc

# Arbeitsrechtliche Themen



- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>•Arbeitsverträge</li><li>•Begründung eines Arbeitsverhältnisses</li><li>•Arbeitsentgelt</li><li>•Arbeitszeit</li><li>•Krankheit/Dienstverhinderung</li><li>•Urlaub</li><li>•Pflegefreistellung</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>•Dienstnehmerhaftung</li><li>•Mutterschutz/Karenz</li><li>•Behinderte</li><li>•Beendigung eines Arbeitsverhältnisses</li><li>•Abfertigung</li><li>•Endabrechnung, Dienstzeugnis</li><li>•Behörden</li></ul> |
|--|---|

# 4 Typen von Arbeitsvertragsverhältnissen



## 1. Regulärer Dienstnehmer (§ 4 Abs 2 ASVG)

- AN verpflichtet sich jemandem auf eine gewisse **Zeit** zur Arbeitsleistung
- Kein Erfolg geschuldet, persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit gegen Entgelt, weisungsgebunden
- Geringfügig Beschäftigte: bis 374,02 €/Monat bzw. 28,72 € täglich, sind nur unfallversichert

## 2. Freie Dienstnehmer

- Nicht persönlich abhängig, weisungsungebunden (frei in Arbeitszeit und Arbeitsort), Vertretungsrecht
- Eingeschränkte Rechte (NICHT: Krankenentgelt, Urlaub, Urlaubsgeld, Schutzbestimmungen des Arbeitsrechts)
- Anwendbar: **Kündigungsbestimmungen**, angemessenes Entgelt nach ABGB
- Sozialversicherung: wie regulären DN anzumelden
- Einkommensteuerrecht: EinkSt- und allenfalls USt-Erklärung abzugeben

# 4 Typen von Arbeitsvertragsverhältnissen



## 3. Sonstige (Neue) Selbständige

- idR Werkvertrag
- Personen mit Einkünften, wo keine Gewerbeberechtigung erforderlich ist
  - Aufsichtsräte, Vereinsfunktionäre, Freiberufliche Wissenschaftler, Sachverständige, Gutachter, Unternehmensberater, Freiberufliche Journalisten, Dolmetscher, Übersetzer Autoren, technische Zeichner, Programmierer im Werkvertrag, Pfluscher, Etc
- GSVG pflichtig ab € 6.453,36.-, bei sonstigen Einkommen ab € 4.488,24.-

## 4. Gewerblich Selbständige

- idR Gewerbetreibende mit Gewerbeschein u Mitglieder der WKÖ
- GSVG Pflichtig

# Arbeitsvertrag – Begründung des Arbeitsverhältnisses



- Keine Formvorschriften, mündliche und schriftlich, auch schlüssig
- Anspruch auf Dienstzettel mit wesentlichen Vertragsinhalten (ist aber nicht verbindlich, ersetzt NICHT den Dienstvertrag)
- Kollektivvertragsregelungen beachten - Muster für DZ im TK-KV!
- Anmeldung bei der Krankenkasse VOR Arbeitsbeginn; Bestätigung an DN aushändigen
- Probezeiten beachten (Angestellte: 1 Monat): jederzeitige Auflösung möglich; längere Probezeit gilt als befristetes Dienstverhältnis; keine Schutzvorschriften anwendbar (Mutterschutz, Behindertenschutz etc)
- Rücktritt bis vor Arbeitsbeginn möglich, Pönale verboten

# Arbeitsentgelt



- Höhe wird festgelegt durch
  - Einzelvertrag
  - Kollektivvertrag
  - Ortsüblichkeit und Angemessenheit
- DN hat Anspruch auf detaillierte schriftliche monatliche Lohnabrechnung
  - Summe Bruttobezüge
  - Bemessungsgrundlage zur Lohnsteuer
  - Sozialversicherung und Abgaben
  - Verstoß: Finanzamt zwingt mit Bescheid zur Abrechnung
- Sonderleistungen laut KV/BV/Vertrag
  - Achtung bei regelmäßiger Gewährung von freiwilligen Sonderleistungen: kann ein DN damit weiter rechnen, entsteht ein Anspruch darauf
  - Daher Hinweis notwendig auf: Freiwilligkeit, Einmaligkeit, Nicht Präjudiz, jederzeitige Widerruflichkeit

# Arbeitszeit



- **Arbeitszeit**
  - Zeit von Beginn bis Ende der Erbringung der Arbeitsleistung
  - Ohne Ruhepausen und Wegzeiten zur/von der Arbeit
- **Normalarbeitszeit**
  - Regelmäßige, vereinbarten Arbeitszeit
  - Kann durch Gleitzeit, Schichtarbeit usw flexibel gestaltet werden
  - Max 8 Std/Tag, kann durch KV/BV auf max 10 Std/Tag erhöht werden
  - Erhöhung zulässig, zB wegen Schichtarbeit, Arbeitsbereitschaft, erhöhtem Arbeitsbedarf etc
- **Gesamtarbeitszeit**
  - Normalarbeitszeit plus geleisteter Überstunden

# Arbeitszeit



- Mehrarbeit
  - Arbeitszeit über KV-Arbeitszeit (zB 38,5) bis Normalarbeitszeit (40 Std)
  - Keine Überstundenzuschläge oder Zeitausgleich
  - Zuschlag 25% oder Zeitausgleich binnen 3 Monaten
  - Bei Teilzeitbeschäftigten: Differenz zwischen der gesetzlichen und der vereinbarten Arbeitszeit
- Tägliche Ruhezeit
  - Mindestens 11 Stunden , KV kann auf max 8 Std kürzen, TK-KV: Verkürzung bis auf max 9 Stunden erlaubt
  - Verkürzungen sind innerhalb von 10 Kalendertagen auszugleichen

# Arbeitszeit



- Arbeitszeitaufzeichnungen
  - AG ist verpflichtet, AZ-Aufzeichnungen zu führen
  - Wird vom Arbeitsinspektor überprüft, mit Strafen sanktioniert
  - Gleitzeit: AN darf Aufzeichnungen führen, AG hat anzuleiten und zu überprüfen
  - Außendienstmitarbeiter: nur Aufzeichnungen über die Dauer der Tagesarbeitszeit
- Ruhepausen
  - Gehören nicht zur Arbeitszeit, sind nicht zu bezahlen
  - Nach 6 Stunden mind. halbe Stunde Pause
  - Ausnahmen im Gesetz geregelt

# Überstunden



- Geleistete AZ über Gesamt(normal)arbeitszeit hinaus
- In max 24 Wochen 60 Überstunden/Woche mit max 12 Stunden/Tag erlaubt
- BV pflichtig bzw. einzelvertraglich zu vereinbaren je Einzelfall - NICHT generell zulässig!

# Überstunden



- Überstundenpauschale

- 1. Echtes Überstundenpauschale

- Fixer Betrag wird zusätzlich für Überstunden ausbezahlt
- Eigener Entgeltbestandteil
- Keine Berücksichtigung bei Sonderzahlungen (außer KV sieht es vor)
- Ist auch zu bezahlen, wenn keine ÜS geleistet wurden

- 2. All In Vereinbarung

- Tatsächlich geleistete Überstunden werden durch Überzahlung abgegolten
- Kein eigener Entgeltbestandteil
- Wird bei der Berechnung von Sonderzahlungen berücksichtigt
- Ist auch zu bezahlen, wenn keine ÜS geleistet wurden

# Teilzeitarbeit



- Wenn Wochenarbeitszeit die gesetzliche oder durch KV/BV festgelegte (auch kürzere) Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet
- TZ Beschäftigte haben die gleichen arbeitsrechtlichen Ansprüche wie Vollzeitbeschäftigte
- Diskriminierungsverbot
- Anspruch auf aliquoten Teil des Entgelts eines Vollzeitbeschäftigten
- Ausmaß und Verteilung der AZ sind schriftlich zu vereinbaren

# Teilzeitarbeit



- Verpflichtung zur Mehrarbeit (bis zur jeweiligen Normalarbeitszeit) in bestimmten Fällen;
- Mehrarbeitszuschlag: 25%, außer Zeitausgleich innerhalb von 3 Monaten oder Gleitzeit
- Voller Urlaubsanspruch, aber im Verhältnis zu wöchentlichen Arbeitstagen:
  - 5 Tage Woche: 25 Arbeitstage (5 Urlaubstage/Woche x 5 Wochen)
  - 4 Tage Woche: 20 Arbeitstage (4 Urlaubstage/Woche x 5 Wochen)
  - 3 Tage Woche: 15 Arbeitstage (3 Urlaubstage/Woche x 5 Wochen)
  - 2 Tage Woche: 10 Arbeitstage (2 Urlaubstage/Woche x 5 Wochen)
  - 1 Tage Woche: 5 Arbeitstage (1 Urlaubstage/Woche x 5 Wochen)

# Krankheit/Dienstverhinderung



- Meldepflicht des AN unverzüglich, sonst Verlust des Krankentgeltes für die Dauer der Säumnis
- auf Verlangen des DG Vorlage einer Bestätigung des Arztes oder der Krankenkasse über voraussichtliche Dauer und Ursache der Dienstverhinderung
- DG darf keine Diagnose verlangen!
- Gesundheitsschädigendes Verhalten des AN im Krankenstand: Entlassungsgrund
- Kündigung des AN während Krankenstand: Krankentgelt bis Ende der gesetzlichen Fristen für Krankenstand
- Kündigung des AN vor Krankenstand: Krankentgelt bis Ende der Kündigungsfrist

# Krankheit/Dienstverhinderung



- Krankenentgelt

Dienstzeit	Volles Entgelt	Halbes Entgelt	Pro Krankheit max
bis zu 5 J	6 Wochen	4 Wochen	10 Wochen
6. bis 15. J	8 Wochen	4 Wochen	12 Wochen
16. bis 25. J	10 Wochen	4 Wochen	14 Wochen
ab 26. J	12 Wochen	4 Wochen	16 Wochen

- Gilt pro Arbeitsjahr!
- bei neuem Krankenstand innerhalb von 6 Monaten nach letztem Dienstantritt: Entgeltanspruch nur, wenn Grundanspruch vom letzten Krankenstand noch nicht aufgebraucht + halber Grundanspruch

# Urlaub



- Entsteht voll nach 6 Monaten nach Dienstbeginn
- Innerhalb der ersten 6 Monaten aliquoter Urlaubsanspruch 2,5 Tage/Woche

weniger als 25 Dienstjahre	25 Arbeitstage (=5 Wochen)
ab vollendetem 25. Dienstjahr	30 Arbeitstage (=6 Wochen)

- Urlaub ist zu vereinbaren, einseitige Festlegung durch DN/DG nicht zulässig
- Ablöse in Geld während aufrechtem DV nicht möglich (Erholungszweck!)
- Urlaubsanspruch verjährt nach 2 Jahren ab Endes des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist

# Pflegefreistellung



- Für notwendige Pflege eines **im gemeinsamen Haushalt** lebenden nahen Angehörigen:
  - Kinder, Eltern, Großeltern, Enkel, Ehegatte, Lebensgefährte
  - Bei Kindern unter 12J auch, wenn ständige Betreuungsperson vorübergehend wegfällt
- Dauer:
  - 1 Woche/Arbeitsjahr
  - Kinder unter 12 Jahren: zweite Woche bei neuerlicher Erkrankung, danach (einseitig bestimmter) Urlaub möglich
- DN muss DG unverzüglich verständigen, Zustimmung des DG nicht erforderlich

# Dienstnehmer/Dienstgeberhaftung



- Haftungsprivileg für Dienstnehmer in Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, inkl arbeitnehmerähnliche Beschäftigte (neue Selbst, geschäftsführende Gesellschafter, freie DN etc)
- Gericht entscheidet anhand Verschuldensgrad unter Berücksichtigung von:

- Mit der Tätigkeit verbundene Verantwortung	- Ausbildungsgrad des DN
- Entgelthöhe (Ausgleich für gewisses Wagnis?)	- Wahrscheinlichkeit des Schadenseintritts bei dieser DL
- Bedingungen der Dienstleistung	

- Nur bei Erfüllung einer Dienstpflicht, nicht bei privaten Tätigkeiten, die mit DV nichts zu tun haben

# Dienstnehmer/Dienstgeberhaftung



Verschuldensgrad	Beschreibung	Ersatzpflicht
Vorsatz	Schaden bewusst herbeigeführt zB bewusste Beschädigung von Maschinen	Voll
Grobe Fahrlässigkeit	Erhebliche Vernachlässigung der Sorgfaltspflicht zB Fahren mit stark überhöhter Geschwindigkeit bei heftigem Regen	Mäßigungsrecht des Gerichtes aus Gründen der Billigkeit
Leichte Fahrlässigkeit	Versehen minderen Grades zB Kurvenfahren mit leicht überhöhter Geschwindigkeit	
Entschuldbare Fehlleistung	Kein nennenswertes Verschulden Schaden war bei normalem Arbeitsablauf nicht /nur mit außerordentlich hoher Aufmerksamkeit vorauszusehen	Keine Ersatzpflicht

# Dienstnehmer/Dienstgeberhaftung



- Haftung des DG für Schäden des DN: § 1014 ABGB - Ersatzpflicht für vom DN an eigenen Sachen/eigener Person verursachte arbeitsadäquate Schäden (d.h. mit der DL typischerweise verbunden)
- Keine Ersatzpflicht bei Vorsatz des AN, Mäßigung entsprechend DNHG, Volle Haftung bei entschuldbarer Fehlleistung des AN
- Keine Haftung des DG für Schäden am Weg zu oder von der Arbeit
- Achtung Präklusionsfrist von 6 Monaten gem. DNHG für Geltendmachung von Schäden von DN oder DG

# Mutterschutz, Karenz



- Kündigungs- und Entlassungsschutz
  - Nur in zwei Fällen mit Zustimmung des Gerichtes Kündigung möglich:  
Betriebsstillegung /-einschränkung, Zustimmung der Mutter vor Gericht nach Belehrung
  - Ab Meldung der Schwangerschaft bis 4 Monate nach Geburt (ohne Karenz oder TZ),  
ansonsten 4 Wochen nach Ende der Karenz/TZ
  - Kündigung darf erst NACH Ende dieser Frist ausgesprochen werden
  - Gilt nicht während Probezeit
  - Vor Schwangerschaft ausgesprochene Kündigung bleibt aufrecht
- Verbot von Überstunden und Nachtarbeit
- Schutzfrist:
  - 8/12 Wochen vor bis 8/12 Wochen nach der Geburt,
  - Frauen dürfen nicht beschäftigt werden
  - Wochengeld von der Krankenkasse

# Mutterschutz, Karenz



- Auf Verlangen des DG ist ärztliche Bescheinigung über Schwangerschaft vorzulegen
- DG muss Arbeitsinspektorat informieren
- DNin darf Schwangerschaft bei Vertragsabschluss/Dienstantritt verschweigen, darf Frage nach Schwangerschaft bewusst mit Nein beantworten

# Mutterschutz, Karenz



- Karenz ist Anspruch auf Freistellung von Arbeitsleistungen gegen Entfall des Entgeltes
- Nur bei aufrechter Dienstverhältnis möglich; danach besteht Rückkehrrecht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu den früheren Arbeitsbedingungen
- Karenz bis max. 2. Geburtstag des Kindes, muss mindestens 3 Monate dauern
- Beginn und Dauer muss dem DG spätestens am Ende des Beschäftigungsverbotes bekannt gegeben werden
- Kann zwischen Elternteilen 2 mal geteilt werden
- Karenzierter Elternteil ist kündigungs- und entlassungsgeschützt bis 4 Wochen nach Ende der Karenz

# Mutterschutz, Karenz



- Geringfügige Beschäftigung während Karenz ist zulässig
- Bis zu 13 Wochen im Kalenderjahr auch über Geringfügigkeitsgrenze
- Aufschiebung von 3 Monaten (jeweils Vater und Mutter) bis zum Ablauf des 7. LJ des Kindes möglich
- Während Karenz und bis 4 Wochen danach besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz
- Elternteilzeitbeschäftigung nach der Karenz bis max 7. LJ des Kindes
- Kinderbetreuungsgeld:
  - verschiedene Wahlmöglichkeiten über Bezugshöhe und Bezugsdauer
  - Unabhängig von der Karenz
  - Zuverdienstgrenzen beachten
  - zahlt Krankenkasse

# Behinderte



- Je 25 DN muss ein begünstigter Behinderter eingestellt werden, ansonsten Ausgleichsprämie zu zahlen
  - 2011: je nach Anzahl der Mitarbeiter 226 € bis 336 € pro Monat und Person, die zu beschäftigen wäre
- Begünstigter Behinderter:
  - österreichischer/EU Staatsbürger mit Behinderungsgrad von mind 50% (Bescheid des BSA)
- Diskriminierungsverbot, erhöhte Fürsorgepflicht
- Besondere Kündigungsschutzbestimmungen nach 6 Monaten DV (nur mit Zustimmung des BSA und )Behindertenausschuss,
- ungerechtfertigte Entlassung beendet DV NICHT (sonst schon)

# Beendigung des Dienstverhältnisses



- Zeitablauf
- Auflösung während Probezeit (jederzeit möglich)
- Einvernehmliche Auflösung
- Kündigung
- Entlassung durch DG
- Vorzeitiger Austritt durch DN
- Tod des DN

# Beendigung des Dienstverhältnisses

## Kündigung



- einseitige Willenserklärung
- muss nicht begründet werden
- formfrei (außer KV oder DV regelt Schriftlichkeit)
- wirksam mit Zugang beim Erklärungsempfänger
- kann nach Zugang nicht mehr einseitig widerrufen werden

# Beendigung des Dienstverhältnisses

## Kündigung



- gebunden an bestimmte Fristen und Termine laut DV, KV, Gesetz
  - Kündigungsfrist: Zeitspanne zwischen Zugang der Kündigung und Kündigungstermin des Dienstverhältnisses
  - Kündigungstermin: Zeitpunkt, an dem das Dienstverhältnis endgültig aufgelöst sein soll
- BR ist 5 Tage davor zu verständigen

# Beendigung des Dienstverhältnisses

## Kündigung



- Kündigung durch Dienstgeber bei Angestellten gem AngG:

Dienstjahre	Kündigungsfrist
1. Und 2. Dienstjahr	6 Wochen
3. Bis 5. Dienstjahr	2 Monate
im 6. bis 15. Dienstjahr	3 Monate
im 16. bis 25. Dienstjahr	4 Monate
ab 26. Dienstjahr	5 Monate

- Kündigung zum Quartalsende, gem Vereinbarung auch zum 15. des Monats

# Beendigung des Dienstverhältnisses

## Kündigung



- Kündigung durch Angestellten
  - gem AngG immer 1 Monat zum Monatsletzten
  - Kann durch Vereinbarung auf max 6 Monate ausgedehnt werden
  - KF des DG darf nicht kürzer sein als die des DN
- Kündigung bei Arbeitern
  - im KV geregelt
  - Ansonsten GewO (falls Gewerbebetrieb - 14 Tage) oder ABGB (14 Tage bzw. 4 Wochen, wenn höhere Tätigkeit)
- Teilzeitbeschäftigten
  - Gleich wie oben, wenn sie mindestens  $\frac{1}{5}$  der gem Gesetz/KV vorgesehenen Normalarbeitszeit arbeiten (zB bei 40 Stunden Woche - mind 34,4 Stunden)
  - Ansonsten gelten kürzere Fristen (14 Tage bis 4 Wochen)

# Beendigung des Dienstverhältnisses

## Kündigung



- Ansprüche nach Kündigung
  - Ersatzleistung für noch offenen Urlaub
  - Aliquote Sonderzahlungen, allenfalls Rückzahlungsverpflichtung
  - Abfertigung
  - Ein bezahlter Postensuchtag/Woche bei Kündigung durch DG
  - Kündigungsentschädigung bei zeitwidriger Kündigung
- Anfechtung einer Kündigung durch DN
  - Motivkündigung
  - sozial ungerechtfertigte Kündigung (Verletzung wesentlicher Interessen des DN, Begründung vor Gericht erforderlich)

# Beendigung des Dienstverhältnisses

## Entlassung



- Vorzeitige Auflösung durch DG aus wichtigem Grund
- Entlassung ist jedenfalls wirksam, auch wenn kein Entlassungsgrund vorliegt
- BR ist zu verständigen
- Ansprüche des DN nach Entlassung:
  - Ersatzleistung für noch offenen Urlaub
  - Aber: Rückzahlung von Urlaubsgeld bei vollem Urlaubsverbrauch
  - Aliquote Sonderzahlungen

# Beendigung des Dienstverhältnisses

## Vorzeitiger Austritt



- Vorzeitige Auflösung durch DN aus wichtigem Grund
- Ansprüche des DN nach vorzeitigem Austritt
  - Kündigungsentschädigung
  - Ersatzleistung für noch offenen Urlaub
  - Aliquote Sonderzahlungen
  - Allfällige Abfertigung
  - Allfälliger Schadenersatz (zB für nicht bezahltes Entgelt)

# Abfertigung



- Abfertigung alt für DV vor 1.1.2003
- Abfertigung neu für alle DV ab 1.1.2003
  - Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenversorgungsgesetz (BMSVG)
  - DG hat BV-Beiträge in Höhe von 1,53% des laufenden monatlichen Entgelts und der Sonderzahlungen zu leisten
  - Privatrechtlich organisierte Betriebliche Vorsorge Kassen
  - Erster Monat ist beitragsfrei
  - Auch während Präsenz-/Zivildienst, Kranken und Wochengeldbezug
  - Für Zeit der Bildungskarenz, Kinderbetreuungsgeldbezug, leistet Beiträge der Familienlastenausgleichsfonds
  - Auszahlungsanspruch nach 3 Beitragsjahren, außer: DN Kündigung, gerechtfertigte Entlassung, unberechtigter vorzeitiger Austritt

# Endabrechnung, Zeugnis



- Bei Beendigung des DV sind dem DN folgende Unterlagen auszufolgen:
  - Aufgegliederte Endabrechnung
  - Lohnzettel
  - Kopie der An- und Abmeldung von der Krankenkasse
  - Arbeitsbescheinigung
  - Arbeits- und Entgeltbestätigung
  - Dienstzeugnis

# Behörden/Gerichte



- **Arbeits- und Sozialgerichte**
  - Gerichtliche Streitigkeiten in Arbeitsrechtssachen
  - Senate aus Richtern und fachkundigen Laien
- **Bundeseinigungsamt beim BMWA**
  - Katasterführung von Satzungen, Mindestlohntarifen, Lehrlingsentschädigungen, hinterlegter Kollektivverträge
  - Entscheidung über Zu- und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit
  - Festsetzung von Mindestlohntarifen
  - Einigungsverhandlungen zw Kollektivvertragsparteien über Abschluss/Änderung eines KV
- **Schlichtungsstellen am Sitz des ASG 1. Instanz**
  - Für Streitigkeiten/Entscheidungen bei Betriebsvereinbarungen
- **Arbeitsinspektorate**
  - Einhaltung der ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften in Betrieben
  - erstatten bei Verstoß Anzeige an Bezirksverwaltungsbehörden