



# WORK IN PROGRESS

UNTERNEHMEN - MENSCH - ARBEIT

2. AUFLAGE

# **WORK IN PROGRESS**

2. Auflage

Unternehmen  
Mensch  
Arbeit

**AUTOR:INNEN:**

Dr. Roland Heinrich • Mag Bettina Pogliès-Schneiderbauer, MBA •  
Mag. Lisa-Maria Rumpold • Mag. Anna Rupp

EIGENTÜMER, HERAUSGEBER UND VERLEGER

**SAXINGER Rechtsanwalts GmbH**

A-4020 Linz, Böhmerwaldstraße 14

A-1010 Wien, Wächtergasse 1

A-4600 Wels, Edisonstraße 1

A-8010 Graz, Opernring 7/1

A-5020 Salzburg, Getreidegasse 21

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form ohne schriftliche Genehmigung der SAXINGER Rechtsanwalts GmbH reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Alle Angaben in diesem Werk erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr und eine Haftung der Autoren oder der SAXINGER Rechtsanwalts GmbH ist ausgeschlossen.

2. Auflage  
Wels, 03/2025

# VORWORT & BENUTZER:INNENHINWEISE

Die Vielfalt der Arbeitswelt spiegelt sich immer mehr auch in der Entwicklung arbeitsrechtlicher Bestimmungen wider. Die ständig steigende Zahl von Gerichtsverfahren in Arbeitsrechtsachen lässt eine größer werdende Kluft der Erwartungshaltungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermuten. Das Motto „Geld ist nicht alles“ oder „Arbeit ist das halbe Leben“ gewinnt in der Arbeitswelt wieder an Bedeutung. Anerkennung, Wertschätzung, Sozialkontakte und ein persönlicher Gestaltungsspielraum sind die eigentlichen Erfolgsparameter für eine dauerhaft erfolgreiche Zusammenarbeit.

Das Logbuch „Work in progress“ soll eine rasche Information zu den wichtigsten Begriffen des Arbeits- und Sozialrechts für Geschäftsführer, Personalverantwortliche und Arbeitnehmer bieten. Nicht nur die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, sondern auch die Gestaltung von Arbeitszeitmodellen und die korrekte Entlohnung basieren auf arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, die sich in ständiger Weiterentwicklung befinden. Managemententscheidungen ohne Beachtung der einschlägigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen können kostspielige Folgen nach sich ziehen. Neben den Regelungen zur Gestaltung von Arbeitsverträgen zählen auch kollektivrechtliche Bestimmungen zum unerlässlichen Basiswissen in der Personalwirtschaft.

Die 2. Auflage enthält einige formale Aktualisierungen sowie fachliche Neuerungen und Ergänzungen des Inhalts.

Dieses Logbuch ist Teil der SAXINGER-Schriftenreihe, für die in den einzelnen Bänden verschiedene wichtige und relevante (Rechts-)Themen aufbereitet werden.

Wenn im Erläuterungstext auf einen in diesem Logbuch an anderer Stelle behandelten Begriff erstmalig verwiesen wird, ist dieser Verweis durch das Symbol → gekennzeichnet. Anhand eines dem Textteil vorangestellten Stichwortverzeichnisses kann sich die Benutzerin/der Benutzer rasch einen Überblick über die in diesem Logbuch behandelten Begriffe verschaffen.

Die digitale Version aller Logbücher ist als kostenlose App für iPhone, iPad und Android Smartphones verfügbar. Mehr Informationen und den Download der Law Library App finden Sie unter [saxinger.com](http://saxinger.com).

Die Autor:Innen

## ANSPRECHPARTNER:INNEN



Dr. Roland Heinrich  
Wels



Mag. Bettina Pogliès-  
Schneiderbauer, MBA  
Linz



Mag. Lisa-Maria Rumpold  
Linz



Mag. Anna Rupp  
Wels

# STICHWORTVERZEICHNIS

## A

<b>A1-Formular</b>	11
<b>Abfertigung allgemein – Historie</b>	11
<b>Abfertigung alt</b>	12
<b>Abfertigung neu</b>	12
<b>Akkordlohn</b>	13
<b>Alkoholverbot am Arbeitsplatz</b>	14
<b>Allgemeiner Entlassungsschutz</b>	14
<b>Allgemeiner Kündigungsschutz</b>	15
<b>Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)</b>	16
<b>All-In-Gehalt</b>	17
<b>Altersteilzeit</b>	17
<b>Ältere Arbeitnehmer</b>	18
<b>Änderungskündigung</b>	18
<b>Angestellte</b>	18
<b>Angestelltengesetz</b>	19
<b>Anrechenbare Zeiten (→ Vordienstzeiten)</b>	19
<b>Arbeiter</b>	19
<b>Arbeitgeber</b>	19
<b>Arbeiterkammerzugehörigkeit</b>	20
<b>Arbeitnehmer</b>	21
<b>Arbeitnehmerschutz</b>	21
<b>Arbeitsbereitschaft</b>	21
<b>Arbeitsbewilligung (→ Beschäftigungsbewilligung)</b>	22
<b>Arbeitsentgelt (→ Entlohnung)</b>	22
<b>Arbeitsentgeltfortzahlung (→ Entgeltfortzahlung)</b>	22
<b>Arbeitsgehalt (→ Arbeitsentgelt)</b>	22
<b>Arbeitsinspektorat</b>	22
<b>Arbeitskräfteüberlassung</b>	23
<b>Arbeitslosengeld</b>	23
<b>Arbeitsmarktförderungsgesetz</b>	24
<b>Arbeitsmarktservice (AMS)</b>	25
<b>Arbeitsruhe (→ Ruhepause) (→ Ruhezeit)</b>	25



<b>Arbeits- und Sozialgericht</b>	<b>25</b>
<b>Arbeitsunfähigkeit</b>	<b>26</b>
<b>Arbeitsunfall</b>	<b>26</b>
<b>Arbeitsverfassung</b>	<b>26</b>
<b>Arbeitsverhältnis</b>	<b>27</b>
<b>Arbeitsverhältnisse in der Insolvenz</b>	<b>27</b>
<b>Arbeitsvertrag</b>	<b>28</b>
<b>Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz</b>	<b>29</b>
<b>Arbeitszeit</b>	<b>29</b>
<b>Arbeitszeit – Durchrechnung</b>	<b>30</b>
<b>Arbeitszeit – Festlegung und Änderung</b>	<b>30</b>
<b>Arbeitszeit – Flexibilisierung</b>	<b>31</b>
<b>Arbeitszeit – Gleitzeit</b>	<b>32</b>
<b>Arbeitszeit – Höchstarbeitszeiten</b>	<b>33</b>
<b>Arbeitszeit – Normalarbeitszeit</b>	<b>33</b>
<b>Arbeitszeugnis (→ Dienstzeugnis)</b>	<b>34</b>
<b>Aufsichtsrat</b>	<b>34</b>
<b>Ausbildungsverhältnis</b>	<b>35</b>
<b>Ausbildungskostenrückerersatz</b>	<b>36</b>
<b>Ausgleichsanspruch</b>	<b>36</b>
<b>Aufhebungsvertrag (→ Einvernehmliche Auflösung)</b>	<b>37</b>
<b>Auflösungsvereinbarung (→ Einvernehmliche Auflösung)</b>	<b>37</b>
<b>Aushangpflicht</b>	<b>37</b>
<b>Ausländer</b>	<b>38</b>
<b>Ausländerbeschäftigung</b>	<b>38</b>
<b>Austrittsrecht der Arbeitnehmer in der Insolvenz (→ Arbeitsverhältnisse in der Insolvenz)</b>	<b>39</b>
<b>Ausstrahlungsprinzip</b>	<b>39</b>
<b>Außenseiterwirkung</b>	<b>39</b>
<b>Aufsaugungsklausel</b>	<b>40</b>

## **B**

<b>Bauarbeiter- Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK)</b>	<b>41</b>
<b>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>	<b>42</b>
<b>Beendigung des Lehrverhältnisses</b>	<b>42</b>
<b>Beendigungsansprüche von Arbeitnehmern</b>	<b>43</b>



<b>Beendigungsansprüche in der Insolvenz</b>	<b>43</b>
<b>Befreiungsschein</b>	<b>44</b>
<b>Befristetes Arbeitsverhältnis</b>	<b>44</b>
<b>Behinderte Arbeitnehmer</b>	<b>45</b>
<b>Berechnung des Arbeitsentgeltes</b>	<b>46</b>
<b>Berufsschutz</b>	<b>47</b>
<b>Beschäftigter-Betrieb</b>	<b>48</b>
<b>Beschäftigungsbewilligung</b>	<b>48</b>
<b>Beschäftigungsgruppe</b>	<b>49</b>
<b>Besonderer Entlassungsschutz</b>	<b>49</b>
<b>Besonderer Kündigungsschutz</b>	<b>49</b>
<b>Betrieb</b>	<b>50</b>
<b>Betriebliche Übung</b>	<b>50</b>
<b>Betriebsinhaber</b>	<b>51</b>
<b>Betriebspension</b>	<b>51</b>
<b>Betriebsrat</b>	<b>52</b>
<b>Betriebsrat – Informations-, Mitwirkungs- und Auskunftsrechte</b>	<b>53</b>
<b>Betriebsratsfonds</b>	<b>54</b>
<b>Betriebsratsumlage</b>	<b>54</b>
<b>Betriebsübergang</b>	<b>55</b>
<b>Betriebsübergang – Arbeitsverträge</b>	<b>56</b>
<b>Betriebsurlaub</b>	<b>57</b>
<b>Betriebsvereinbarung</b>	<b>57</b>
<b>Bildungskarenz</b>	<b>58</b>
<b>C</b>	
<b>Cafeteria-System</b>	<b>59</b>
<b>D</b>	
<b>Datenschutz</b>	<b>60</b>
<b>Dienstfahrzeug</b>	<b>61</b>
<b>Dienstfreistellung</b>	<b>61</b>
<b>Dienstgeberhaftungsprivileg</b>	<b>61</b>
<b>Dienstnehmerhaftungsprivileg</b>	<b>62</b>
<b>Dienstort</b>	<b>62</b>
<b>Dienstreise</b>	<b>63</b>
<b>Dienstverhinderung (→ Arbeitsentgeltfortzahlung)</b>	<b>64</b>



<b>Dienstwohnung</b>	<b>64</b>
<b>Dienstzettel</b>	<b>64</b>
<b>Dienstzeugnis (→ Arbeitszeugnis)</b>	<b>65</b>
<b>Diskriminierung</b>	<b>65</b>

## **E**

<b>Einheitliches Entgeltsystem (EES)</b>	<b>66</b>
<b>Einkommen</b>	<b>66</b>
<b>Einkommensbericht</b>	<b>67</b>
<b>Einvernehmliche Auflösung</b>	<b>67</b>
<b>Entgelt</b>	<b>68</b>
<b>Entgelt, angemessenes</b>	<b>68</b>
<b>Entgeltfortzahlung</b>	<b>68</b>
<b>Elternkarenz</b>	<b>69</b>
<b>Elternteilzeit</b>	<b>70</b>
<b>Entlassung von Arbeitnehmern</b>	<b>70</b>
<b>Entlassungsschutz (→ Allgemeiner Entlassungsschutz) (→ Besonderer Entlassungsschutz)</b>	<b>71</b>
<b>Entlohnung (→ Entgelt) (→ Gehalt) (→ Einkommen)</b>	<b>71</b>
<b>Entschuldbare Fehlleistung</b>	<b>72</b>
<b>Entsendebewilligung</b>	<b>72</b>
<b>Entsendung</b>	<b>73</b>
<b>Erzwingbare Betriebsvereinbarung</b>	<b>73</b>
<b>Expatriate</b>	<b>73</b>

## **F**

<b>Fallweise Beschäftigung</b>	<b>75</b>
<b>Familienbeihilfe</b>	<b>75</b>
<b>Familienbonus Plus</b>	<b>76</b>
<b>Fakultative bzw freiwillige Betriebsvereinbarung</b>	<b>77</b>
<b>Fälligkeit des Arbeitsentgeltes</b>	<b>77</b>
<b>Feiertagsarbeit</b>	<b>78</b>
<b>Ferialpraktikant</b>	<b>78</b>
<b>Freie Betriebsvereinbarung</b>	<b>79</b>
<b>Freier Dienstvertrag</b>	<b>79</b>
<b>Fringe Benefits (→ Sachbezug)</b>	<b>80</b>
<b>Frühpension</b>	<b>80</b>

<b>Frühwarnsystem (→ Kündigungsfrühwarnsystem)</b>	<b>80</b>
<b>Freiwillige Leistungen</b>	<b>80</b>
<b>Funktionsnachfolge</b>	<b>81</b>
<b>Fürsorgepflicht</b>	<b>81</b>

## **G**

<b>Gehalt</b>	<b>82</b>
<b>Geringfügigkeitsgrenze (→ Geringfügige Beschäftigung)</b>	<b>82</b>
<b>Geringfügige Beschäftigung</b>	<b>82</b>
<b>Geschäftsführer – handelsrechtlich</b>	<b>82</b>
<b>Geschäftsführer – gewerberechtlich</b>	<b>83</b>
<b>Geschützte Arbeitnehmer</b>	<b>84</b>
<b>Gewinnbeteiligung</b>	<b>84</b>
<b>Gleichbehandlung im Arbeitsrecht</b>	<b>84</b>
<b>GPLA – Gemeinsame Prüfung lohnabhängiger Abgaben</b>	<b>85</b>
<b>Gutgläubiger Verbrauch</b>	<b>85</b>
<b>Günstigkeitsprinzip (→ Günstigkeitsvergleich)</b>	<b>86</b>
<b>Günstigkeitsvergleich</b>	<b>86</b>

## **H**

<b>Hacklerregelung</b>	<b>87</b>
<b>Handelsvertreter</b>	<b>87</b>
<b>Heimarbeit</b>	<b>88</b>
<b>Höchstbeitragsgrundlage</b>	<b>88</b>
<b>Höhe des Arbeitsentgeltes</b>	<b>89</b>

## **I**

<b>Insolvenz des Arbeitgebers</b>	<b>90</b>
<b>Insolvenzentgeltsicherung</b>	<b>90</b>
<b>Insolvenzentgeltsicherungsgesetz - IESG</b>	<b>91</b>
<b>Informations-, Mitwirkungs- und Auskunftsrechte des Betriebsrats</b>	<b>91</b>
<b>Ist-Lohn</b>	<b>92</b>
<b>Interventionsrecht des Betriebsrates</b>	<b>92</b>
<b>Invaliditätspension</b>	<b>93</b>



## J

<b>Jahressechstel</b>	<b>95</b>
<b>Jubiläumsgeld</b>	<b>95</b>
<b>Jugendvertrauensrat</b>	<b>95</b>

## K

<b>KAPOVAZ</b>	<b>97</b>
<b>Karenz</b>	<b>97</b>
<b>Kinderbetreuungsgeld</b>	<b>98</b>
<b>Kautionschutz</b>	<b>98</b>
<b>Kollektives Arbeitsrecht</b> (→ Arbeitsverfassung)	<b>99</b>
<b>Kollektivvertrag</b>	<b>99</b>
<b>Konkurrenzklausel</b>	<b>100</b>
<b>Konkurrenzverbot</b>	<b>101</b>
<b>Konzern</b>	<b>101</b>
<b>Konzernvertretung</b>	<b>102</b>
<b>Korridor pension</b>	<b>102</b>
<b>Kündigung</b>	<b>102</b>
<b>Kündigungsanfechtung</b> (→ allgemeiner Kündigungsschutz)	<b>103</b>
<b>Kündigungsschädigung</b>	<b>104</b>
<b>Kündigungsfürwarnsystem</b>	<b>104</b>
<b>Kündigung, sozial ungerechtfertigt</b> (→ allgemeiner Kündigungsschutz)	<b>105</b>
<b>Kündigungsvorverfahren</b> (→ Vorverfahren bei Kündigungen)	<b>105</b>
<b>Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen</b>	<b>105</b>
<b>Kündigungsschutz</b> (→ Allgemeiner Kündigungsschutz) (→ Besonderer Kündigungsschutz)	<b>106</b>
<b>Kündigungstermine bei Arbeitsverhältnissen</b>	<b>106</b>
<b>Kurzarbeit</b>	<b>106</b>
<b>Kürzung des Arbeitsentgeltes</b>	<b>107</b>

## L

<b>Laufender Bezug aus dem Arbeitsverhältnis</b>	<b>108</b>
<b>Leasingarbeitsverhältnis</b> (→ Arbeitskräfteüberlassung)	<b>108</b>
<b>Lehrabschluss</b>	<b>108</b>
<b>Lehre</b> (→ Lehrverhältnis)	<b>109</b>
<b>Lehrling</b>	<b>109</b>

<b>Lehrlingsausbildner</b>	<b>109</b>
<b>Lehrlingsstelle</b>	<b>110</b>
<b>Lehrverhältnis</b>	<b>110</b>
<b>Lehrlingsentschädigung</b>	<b>110</b>
<b>Lehrvertrag</b> (→ Ausbildungsverhältnis)	<b>111</b>
<b>Leiharbeit</b> (→ Arbeitskräfteüberlassung)	<b>111</b>
<b>Leiharbeitsrichtlinie</b>	<b>111</b>
<b>Leistungszusage</b>	<b>111</b>
<b>Leitender Angestellter</b>	<b>112</b>
<b>Lieferantenschutzklausel</b>	<b>113</b>
<b>Lohn</b> (→ Arbeitsentgelt)	<b>113</b>
<b>Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz</b>	<b>113</b>
<b>Lohnunterlagen</b>	<b>113</b>

## **M**

<b>Mäßigungsrecht</b>	<b>114</b>
<b>Mehrarbeit</b> (→ Arbeitszeit – Normalarbeitszeit) (→ Teilzeitbeschäftigung)	<b>114</b>
<b>Mehrfachversicherung</b>	<b>114</b>
<b>Meldeunterlagen</b>	<b>115</b>
<b>Mindestentgelt</b>	<b>115</b>
<b>Mindestlohntarif</b>	<b>116</b>
<b>Mitarbeitergespräch</b>	<b>116</b>
<b>Mitarbeiterschutzklausel</b>	<b>116</b>
<b>Mobbing</b>	<b>117</b>
<b>Mutterschutz</b>	<b>117</b>

## **N**

<b>Nachtschwerarbeit</b>	<b>119</b>
<b>Naturallohn</b> (→ Sachbezug)	<b>119</b>
<b>Nettolohnvereinbarung</b>	<b>120</b>
<b>Notwendige Betriebsvereinbarung</b>	<b>120</b>

## **O**

<b>Ordnungsnormen</b>	<b>121</b>
<b>Outsourcing</b>	<b>121</b>



## P

<b>Papamonat</b>	122
<b>Payroll</b>	122
<b>Pensionsregelungen</b>	122
<b>Pensionskassen</b>	123
<b>Pflegefreistellung</b>	124
<b>Postensuche</b>	125
<b>Probemonat (→ Probezeit)</b>	125
<b>Probezeit</b>	125
<b>Prokurist</b>	126
<b>Provisionen</b>	126

## R

<b>Rauchverbot am Arbeitsplatz</b> (→ Alkoholverbot am Arbeitsplatz) (→ Ordnungsnormen)	128
<b>Referenzzuschlag</b>	128
<b>Rehabilitationsfreistellung</b>	128
<b>Rufbereitschaft</b>	129
<b>Ruhepause</b>	129
<b>Ruhezeit</b>	130

## S

<b>Sachbezug</b>	131
<b>Sacherfordernisse des Betriebsrates</b>	131
<b>Schichtarbeit</b>	132
<b>Schlichtungsstelle</b>	133
<b>Schwangerschaft (→ Mutterschutz)</b>	133
<b>Schwarzarbeit</b>	133
<b>Schwerarbeit</b>	134
<b>Selbstständiger</b>	134
<b>Sonderzahlungen</b>	135
<b>Sonn- und Feiertagsarbeit (→ Ruhezeiten) (→ Feiertagsarbeit)</b>	135
<b>Sozialplan</b>	135
<b>Sozialversicherung</b>	136
<b>Stellenausschreibung</b>	137
<b>Stellenbeschreibung</b>	138
<b>Strafbare Handlungen</b>	138

<b>Streik</b>	<b>138</b>
<b>Suspendierung</b> (→ Dienstfreistellung)	<b>139</b>

### **T**

<b>Tagesarbeitszeit</b> (→ Normalarbeitszeit)	<b>140</b>
<b>Teilkonzern</b>	<b>140</b>
<b>Teilzeitbeschäftigung</b>	<b>140</b>
<b>Tendenzbetrieb</b>	<b>141</b>
<b>Territorialitätsprinzip</b>	<b>141</b>
<b>Treuepflicht</b>	<b>142</b>
<b>Truckgeld</b> (→ Sachbezug)	<b>142</b>
<b>Truckverbot</b> (→ Sachbezug)	<b>142</b>

### **U**

<b>Überlasser</b> (→ Arbeitskräfteüberlassung)	<b>143</b>
<b>Überlassungslohn</b>	<b>143</b>
<b>Überstundenarbeit</b>	<b>143</b>
<b>Überstundenpauschale</b>	<b>144</b>
<b>Urlaub</b>	<b>144</b>
<b>Urlaubsanspruch</b>	<b>145</b>
<b>Urlaubsentgelt</b>	<b>145</b>
<b>Urlaubersatzleistung</b>	<b>146</b>
<b>Urlaubsgesetz</b>	<b>146</b>
<b>Urlaubsjahr</b>	<b>147</b>
<b>Urlaubsverbrauch</b>	<b>147</b>
<b>Urlaubszuschuss</b>	<b>148</b>

### **V**

<b>Verfallsfristen</b>	<b>149</b>
<b>Vergleich</b>	<b>149</b>
<b>Verjährung</b>	<b>150</b>
<b>Versetzung von Arbeitnehmern</b>	<b>150</b>
<b>Verständigung des Betriebsrates</b> (→ Allgemeiner Kündigungsschutz)	<b>151</b>
<b>Vertragsbedienstete</b>	<b>151</b>
<b>Verwendungsgruppe</b> (→ Beschäftigungsgruppe)	<b>151</b>
<b>Verwirkung</b>	<b>152</b>
<b>Verzicht</b>	<b>152</b>



<b>Verzug mit Auszahlung des Arbeitsentgelts</b>	<b>153</b>
<b>Videoüberwachung am Arbeitsplatz</b>	<b>153</b>
<b>Vollversicherung</b>	<b>154</b>
<b>Volontär</b>	<b>154</b>
<b>Vordienstzeiten</b>	<b>154</b>
<b>Vorstand</b>	<b>155</b>
<b>Vorverfahren bei Kündigungen</b>	<b>156</b>
<b>Vorzeitiger Austritt von Arbeitnehmern</b>	<b>157</b>
<b>Vorzeitige Alterspension (→ Frühpension)</b>	<b>157</b>

## **W**

<b>Wahlvorstand</b>	<b>158</b>
<b>Weihnachtsremuneration (→ Sonderzahlungen) (→ Urlaubszuschuss)</b>	<b>158</b>
<b>Weisungsrecht des Arbeitgebers</b>	<b>158</b>
<b>Werkvertrag</b>	<b>159</b>
<b>Wettbewerbsverbot</b>	<b>159</b>
<b>Wochenarbeitszeit (→ Normalarbeitszeit)</b>	<b>160</b>
<b>Wochenendruhe (→ Ruhezeiten)</b>	<b>160</b>
<b>Wochengeld</b>	<b>160</b>

## **Z**

<b>Zeitlohn</b>	<b>161</b>
<b>Zentralbetriebsrat</b>	<b>161</b>
<b>Zeugnis (→ Dienstzeugnis)</b>	<b>161</b>
<b>Zielvereinbarung</b>	<b>161</b>
<b>Zinsen im Arbeitsrecht</b>	<b>162</b>
<b>ZKO-Formular</b>	<b>162</b>
<b>ZKO Zentrale Koordinationsstelle</b>	<b>163</b>
<b>Zulage</b>	<b>163</b>

## A

### **A1-Formular**

Für alle Versicherten, die im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit Anknüpfungspunkte zu mehreren EU-Mitgliedstaaten aufweisen (→ Entsendung, Beschäftigung für einen → Arbeitgeber in mehreren EU-Mitgliedstaaten, Zusammentreffen von selbstständiger und unselbstständiger Tätigkeit in unterschiedlichen EU-Mitgliedstaaten), ist, sofern in Österreich keine Sozialversicherungspflicht besteht, beim zuständigen Krankenversicherungsträger das sog A1-Formular zu beantragen. Das A1-Formular dient als Bescheinigung, welchem Sozialversicherungsrecht die jeweilige Person unterliegt. Um dem → Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz zu entsprechen, müssen Arbeitgeber bei grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung oder -entsendung die erforderlichen Melde- und Sozialversicherungsunterlagen am Arbeits(Einsatz)ort bereithalten oder dem Amt für Betrugsbekämpfung oder der → Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse elektronisch übermitteln. Bei einer Überlassung trifft diese Pflicht den Überlasser, im Falle einer Entsendung trifft diese Pflicht den Beschäftiger.

### **Abfertigung allgemein – Historie**

Nach dem Ersten Weltkrieg wurde ein Abfertigungsrecht (Abfertigung alt) eingeführt, das den Anspruch auf ein fixes Vielfaches des durchschnittlichen Monatsbezugs in Abhängigkeit von der Beschäftigungsdauer, ausgenommen bei Eigenkündigung des → Arbeitnehmers, vorsah. Dieses Abfertigungsrecht galt nur für → Angestellte, nicht aber für Arbeitnehmer im Arbeiterverhältnis (→ Arbeiter). Die Höhe der Abfertigung variiert bei einer Dauer des → Arbeitsverhältnisses von 3 Jahren von einem Monatsentgelt bis zu 12 Monatsentgelten bei einer Beschäftigungsdauer von 25 Jahren bei demselben Arbeitgeber, wobei jeweils auch die aliquoten Teile der Sonderzahlungen (13. und 14. Gehalt) miteinzurechnen waren. Steuerlich waren die Auszahlungen nur mit einem sehr geringen fixen Steuersatz zu versteuern. Diese Art der Abfertigung brachte kleine Unternehmen mitunter in finanzielle Schwierigkeiten. Aus diesem Grund ist es in allen Unternehmen verpflichtend, sogenannte Abfertigungsrückstellungen zu bilden. Dabei werden



Teile der Abfertigungsanswartschaften durch Wertpapierveranlagung gedeckt. Die Zuführungen an diese Rücklagen können steuermindernd durchgeführt werden.

## **Abfertigung alt**

Die Abfertigung ist eine für Arbeitnehmer (Angestellte, Arbeiter) gesetzlich vorgesehene, grundsätzlich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Zahlung. Für Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen und die vor dem 01.01.2003 geschlossen wurden, gilt nach wie vor die alte Rechtslage („Abfertigung alt“). Der Abfertigungsanspruch entsteht hierbei erst mit dem (rechtlichen) Ende des Arbeitsverhältnisses, sofern dieses mindestens 3 Jahre gedauert hat, und ist von der Art der Beendigung des Dienstverhältnisses abhängig. Bei ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldeter Entlassung und berechtigtem vorzeitigem Austritt sowie im Fall einer einvernehmlichen Auflösung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung einer Abfertigung. Je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses kann die Abfertigungsanswartschaft zwischen dem Zweifachen und Zwölffachen des letzten Monatsentgelts betragen. Bei allen anderen Beendigungsarten wie Selbstkündigung (mit wichtigen Ausnahmen), vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund (→ Vorzeitiger Austritt von Arbeitnehmern) und einer verschuldeten Entlassung (→ Entlassung von Arbeitnehmern) entfällt der Anspruch zur Gänze. Im Falle eines Mitverschuldens des Arbeitgebers kann es zu einer teilweisen Reduktion des Abfertigungsanspruchs kommen. Ein Übertritt von der Abfertigung alt zur Abfertigung neu (→ Abfertigung neu) ist für Arbeitsverhältnisse, welche bereits vor dem 01.01.2003 bestanden haben, möglich. Den Arbeitsvertragsparteien steht es frei, einen Wechsel zum neuen System durchzuführen.

## **Abfertigung neu**

Für → Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen, deren vereinbarter Beginn nach dem 31.12.2002 liegt, kommt das System „Abfertigung neu“ zur Anwendung. Dieses ist im → BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz) geregelt. Der Arbeitgeber

leistet einen monatlichen Beitrag von 1,53 % des Bruttoentgelts (dh inklusive Sonderzahlungen) an eine gesetzlich anerkannte → Mitarbeitervorsorgekasse. Die Beitragsabfuhr erfolgt über den Krankenversicherungsträger, welcher die Beiträge an die vom Arbeitgeber ausgewählte Mitarbeitervorsorgekasse weiterleitet. Der erste Monat eines neuen Arbeitsverhältnisses ist beitragsfrei. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist – im Gegensatz zum System → Abfertigung alt – vom Arbeitgeber keine Zahlung mehr zu leisten. Die jeweilige Mitarbeitervorsorgekasse ist für die Auszahlung oder weitere Veranlagung verantwortlich. Der Arbeitgeber hat mit der Beitragszahlung alle abfertigungsrechtlichen Verpflichtungen erfüllt. Der Arbeitnehmer verliert die vom Arbeitgeber an die Vorsorgekasse geleisteten Beiträge nicht, egal aus welchem Grund das Arbeitsverhältnis endet. Er nimmt diese Beiträge für die Dauer seines Arbeitslebens – ungeachtet eines Wechsels des Arbeitgebers – mit (sog „Rucksackprinzip“). Die Beiträge werden grundsätzlich in der Mitarbeitervorsorgekasse veranlagt und nur unter bestimmten Voraussetzungen direkt an den Arbeitnehmer ausbezahlt. Für die Auszahlung der Beiträge bedarf es einer mindestens dreijährigen Veranlagungsdauer. Die Auszahlung erfolgt nur bei bestimmten Beendigungsarten (nicht etwa bei Selbstkündigung, verschuldeter Entlassung, unbegründetem Austritt). Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer ein Wahlrecht, ob er die Auszahlung oder den Verbleib der Beiträge in der Mitarbeitervorsorgekasse wünscht. Wurde das Arbeitsverhältnis aufgrund Selbstkündigung, vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund (→ Vorzeitiger Austritt von Arbeitnehmern) oder verschuldeter Entlassung (→ Entlassung von Arbeitnehmern) beendet, so verbleiben die bereits geleisteten Beiträge in der Mitarbeitervorsorgekasse und können erst später anlässlich der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aus unschädlichen Gründen (zB → einvernehmliche Auflösung von Arbeitsverhältnissen, Arbeitgeberkündigung) ausbezahlt werden.

## **Akkordlohn**

Beim Akkordlohn handelt es sich um eine leistungsbezogene → Entlohnung. Die Lohnhöhe hängt genauso wie bei Prämien und → Provisionen von einem bestimmten Leistungserfolg ab. Der Arbeitnehmer ist dabei aber nicht verpflichtet, ein bestimmtes Arbeitsergebnis zu erreichen. Beim



Geldakkordsystem wird von vornherein ein einheitlicher Akkordsatz pro Leistungseinheit festgesetzt. Das Zeitakkordsystem hingegen berechnet den pro Stück zu zahlenden Betrag durch einen Zeitfaktor und einen Geldfaktor. Der Zeitfaktor ist die pro Leistungseinheit erforderliche Zeit. Beim Geldfaktor wird zum kollektivvertraglichen Zeitlohn ein Akkordzuschlag hinzuge-rechnet und durch 60 Minuten dividiert. Bei → Entgeltfortzahlung bemisst sich das Entgelt bei Akkordlöhnen nach dem Durchschnitt der in den letzten 13 voll gearbeiteten Wochen. Akkordsysteme unterliegen der notwendigen Mitbestimmung des → Betriebsrates.

### **Alkoholverbot am Arbeitsplatz**

Bei Alkoholverboten am Arbeitsplatz, wie zB Alkoholverbote für die Arbeitszeit, Begrenzungen des Alkoholkonsums auf dem Betriebsgelände, Verbote der Mitnahme von Alkohol oder des Betretens des Betriebes in alkoholisiertem Zustand oder Regelungen über den Umgang mit Alkoholisierten, handelt es sich um sogenannte → Ordnungsnormen als Regelungen, die der betrieblichen Ordnung dienen. Solche Ordnungsnormen unterliegen im Zusammenhang mit den allgemeinen Ordnungsvorschriften des § 97 Abs 1 Z 1 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) der erzwingbaren Mitbestimmung durch den → Betriebsrat. Dazu zählen insbesondere auch → Rauchverbote, Alkoholverbote und Verhaltensregeln in Ruheräumen. Bei all diesen Vorschriften ist besonderes Augenmerk darauf zu richten, dass sie keine Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer verletzen. Nicht erlaubt wäre daher das Vorschreiben des Tragens einer bestimmten Haar- oder Barttracht oder eine permanente → Videoüberwachung der Arbeitsplätze. Aus diesem Grund können solche Regelungen auch bei der → Schlichtungsstelle erzwungen werden. Diese wirken dann unmittelbar auf die jeweiligen → Arbeitsverhältnisse ein und der Arbeitgeber kann keine die Persönlichkeitsrechte verletzenden Regelungen, die der betreffenden → Betriebsvereinbarung widersprechen, festlegen.

### **Allgemeiner Entlassungsschutz**

Die Entlassung eines → Arbeitnehmers (→ Entlassung von Arbeitnehmern)

kann bei Gericht angefochten werden, wenn diese ohne wichtigen Grund erfolgt ist und ein Kündigungsanfechtungsgrund (Sozialwidrigkeit oder verpöntes Motiv, zB Gewerkschaftstätigkeit udgl) vorliegt. Das Fehlen eines wichtigen Grundes allein rechtfertigt noch keine Anfechtung. Der Arbeitgeber muss den → Betriebsrat von jeder Entlassung unverzüglich verständigen und innerhalb von 3 Arbeitstagen nach erfolgter Verständigung auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem darüber beraten. Stimmt der Betriebsrat der Entlassung zu, ist sie unanfechtbar. Widerspricht er, kommt das Recht zur Anfechtung vorrangig dem Betriebsrat zu. Gibt der Betriebsrat keine Erklärung ab, steht das Anfechtungsrecht dem entlassenen Arbeitnehmer selbst zu. Die Anfechtungsfrist beträgt 2 Wochen. Besteht in einem → Betrieb kein Betriebsrat, obwohl ein solcher zu bilden wäre, kommt das Anfechtungsrecht sofort dem Arbeitnehmer zu.

## **Allgemeiner Kündigungsschutz**

Die ordnungsgemäße → Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch das Instrument der → Kündigung unterliegt in Österreich grundsätzlich keinen besonderen Beschränkungen. Bestimmte, unter dem Titel „allgemeiner Kündigungsschutz“ zusammengefasste Regeln ermöglichen es aber einem gekündigten → Arbeitnehmer, unter bestimmten Voraussetzungen die Kündigung anzufechten. Der Gekündigte kann mittels einer von ihm selbst oder durch den → Betriebsrat erhobenen Anfechtungsklage ein Gerichtsurteil erwirken, das die Kündigung nachträglich für unwirksam erklärt. Existiert ein Betriebsrat, hat der Arbeitgeber diesen über jede beabsichtigte Kündigung zu informieren (→ Vorverfahren im Zusammenhang mit Kündigungen von Arbeitnehmern). Der Betriebsrat kann innerhalb einer Woche dazu Stellung nehmen. Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, der Betriebsrat hat bereits eine Stellungnahme abgegeben. Stimmt der Betriebsrat der Kündigung zu, ist eine Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit ausgeschlossen (sog Sperrrecht des Betriebsrats); hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung ausdrücklich widersprochen, steht das Anfechtungsrecht primär dem Betriebsrat zu. Gibt der Betriebsrat keine Stellungnahme ab, kommt das Anfechtungsrecht dem gekündigten Arbeitnehmer selbst zu. Eine Kündigung kann grundsätzlich aus zwei



verschiedenen Gründen angefochten werden: Wegen des Vorliegens verpönter Motive und wegen Sozialwidrigkeit. Die verpönten Motive (Motivkündigung) sind im Gesetz erschöpfend aufgezählt (zB Gewerkschaftstätigkeit, etc). Da Motive idR schwer zu beweisen sind, reicht es aus, dass der Arbeitnehmer einen derartigen Kündigungsgrund nur „glaubhaft“ macht (im Gegensatz zur allgemeinen Beweisführung). Die Kündigung wegen Sozialwidrigkeit setzt zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung eine Unternehmenszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten voraus. Sozialwidrigkeit liegt vor, wenn durch die Kündigung wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt werden (zB drohende Arbeitslosigkeit wegen höheren Alters, lange Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten, etc). Kann der Arbeitnehmer dies nachweisen, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Kündigung aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind, und/oder aus betrieblichen Gründen zu rechtfertigen (zB Betriebseinschränkung, Rationalisierungsmaßnahmen, etc). Das Gericht nimmt dann eine Interessenabwägung zwischen den Interessen des Arbeitnehmers und den Kündigungsgründen des Arbeitgebers vor. Für ältere Arbeitnehmer mit langjähriger Betriebszugehörigkeit ist dabei ein erhöhter Schutz gegeben. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr vollendet haben.

### **Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)**

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz regelt die Beitragsentrichtung und Leistungserbringung im Rahmen der Sozialversicherung für sämtliche → Arbeiter und → Angestellte und einen Teil der unabhängigen Arbeitnehmer wie zB → freie Dienstnehmer und → Vorstandsmitglieder. Wesentliche Säulen der Leistungserbringung und damit auch der Beitragsentrichtung sind die Unfallversicherung, Krankenversicherung und die Pensionsversicherung. Weitere Sozialversicherungsgesetze sind das GSVG für Selbstständige und das BSVG für Bauern. Im Fall der Ausübung von mehreren Tätigkeiten, die in den Anwendungsbereich unterschiedlicher sozialversicherungsrechtlicher Gesetze fallen, liegt → Mehrfachversicherung vor.

## All-In-Gehalt

Darunter versteht man eine besondere, weitergehende Variante einer → Überstundenpauschale („unechte Überstundenpauschale“). Die anfallenden Mehrleistungen werden dabei durch überkollektivvertragliche Entlohnung pauschal bezahlt. Eine konkrete Angabe der Anzahl der pauschalierten Überstunden ist im Gegensatz zur Überstundenpauschale nicht notwendig. Meist finden sich solche Vereinbarungen bei → leitenden Angestellten. Zur Wirksamkeit einer All-In-Vereinbarung muss der/das dem Arbeitnehmer zustehende Grundlohn bzw. -gehalt (Lohn bzw. Gehalt für die Normalarbeitszeit) im → Dienstzettel oder → Dienstvertrag zwingend betragsmäßig ausgewiesen werden. Fehlt diese Angabe, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den branchen- und ortsüblichen Normalstundenlohn, der am Arbeitsort vergleichbaren Arbeitnehmern von vergleichbaren Arbeitgebern gebührt. Das All-In-Gehalt muss die/das Grundstundenlöhne bzw. -gehalt sowie die Zuschläge abgelden und darf nicht geringer als das der tatsächlichen Überstundenleistung entsprechende Entgelt sein. Zu diesem Zweck ist eine sog Deckungsprüfung vorzunehmen. Sind die geleisteten Überstunden nicht durch das All-In-Gehalt abgedeckt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Vergütung der Mehrleistung.

## Altersteilzeit

Unter Altersteilzeit versteht man eine besondere Form der → Teilzeitbeschäftigung von → älteren Arbeitnehmern. Die Altersteilzeit kann 5 Jahre vor dem Regelpensionsalter angetreten werden. Kennzeichnend dafür ist die Reduktion der → Arbeitszeit unter gleichzeitiger Gewährung eines teilweisen Lohnausgleiches für die Arbeitszeitreduktion. Da dem → Arbeitgeber in Relation zur erhaltenen Arbeitsleistung daraus ein Mehraufwand entsteht, hat er Anspruch auf Altersteilzeitgeld. Häufig wird die Altersteilzeit als Vorruhemodell gewählt. In diesen Fällen wird die Gesamtarbeitsleistung so aufgeteilt, dass sich Arbeitsphasen, in denen Vollzeitarbeit erbracht wird und Freizeitphasen, in welchen nicht gearbeitet wird, abwechseln („Blockmodell“ oder „geblockte Altersteilzeit“). Die Freizeitphase darf höchstens 2,5 Jahre betragen. Nach der Rechtsprechung handelt es sich bei dieser sogenannten geblockten Arbeitszeit um eine schlichte Durchrechnung



(→ Durchrechnungszeitraum) der Arbeitszeit, welche zulässigerweise vereinbart werden kann.

## **Ältere Arbeitnehmer**

Ältere Arbeitnehmer werden in bestimmten Bereichen des Arbeitsrechts besonders geschützt. Bei der Frage der Anfechtung einer → Kündigung wegen mangelnder sozialer Rechtfertigung sind bei älteren Arbeitnehmern insbesondere eine langjährige Beschäftigungsdauer und die Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu berücksichtigen. Eine konkrete Altersgrenze ist im Gesetz jedoch nicht geregelt. Diese Schutzbestimmung gilt jedoch seit 01.07.2017 nicht für Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr vollendet haben.

## **Änderungskündigung**

Unter Änderungskündigung versteht man eine → Kündigung, die nur unter der Bedingung wirksam werden soll, dass der Arbeitnehmer einer gleichzeitig angebotenen bzw verlangten Änderung – in der Regel wohl Verschlechterung – des → Arbeitsvertrages nicht zustimmt. Nimmt der Arbeitnehmer die Vertragsänderung jedoch an, soll die Kündigung einvernehmlich als zurückgenommen gelten. Die Änderungskündigung bezweckt also weniger die → Beendigung des Arbeitsverhältnisses als vielmehr eine inhaltliche Neugestaltung der Arbeitsbedingungen zugunsten des Arbeitgebers. Viele Änderungen eines Arbeitsvertrages (wie zB Entgeltreduktion) können grundsätzlich nur im Rahmen einer Individualvereinbarung (und nicht durch → Betriebsvereinbarung oder → Kollektivvertrag) durchgesetzt werden. Die Änderungskündigung bietet eine Möglichkeit, eine derartige Änderung umzusetzen. Auch bei der Änderungskündigung ist der → allgemeine Kündigungsschutz zu beachten.

## **Angestellte**

Angestellte sind → Arbeitnehmer, die Kanzleiarbeiten oder kaufmännische,

nicht aber völlig untergeordnete Dienste erledigen. Neben diesen typischen Angestellten mit kaufmännischer Tätigkeit werden auch Journalisten, Medienmitarbeiter, Schauspieler, Gutsangestellte und Pharmazeuten zu der Gruppe der Angestellten gezählt. Im Allgemeinen werden → Arbeiter von Angestellten durch die manuelle Tätigkeit unterschieden. Die Arbeitsverhältnisse der Angestellten werden im Wesentlichen durch das → Angestelltengesetz geregelt.

## **Angestelltengesetz**

Das Angestelltengesetz regelt die wichtigsten individualrechtlichen Inhalte der → Arbeitsverhältnisse von → Angestellten. Dies sind insbesondere die Kündigungsbestimmungen, Provisionsregelungen, Abfertigungsansprüche (→ Abfertigung alt) und → Konkurrenz- sowie → Wettbewerbsverbote.

## **Anrechenbare Zeiten (→ Vordienstzeiten)**

### **Arbeiter**

Der Arbeiterbegriff ist ein Restbegriff. Zur Gruppe der Arbeiter gehören alle → Arbeitnehmer, die nicht unter das → Angestelltengesetz (AngG) fallen. Dazu zählen unter anderem gewerbliche Hilfsarbeiter, Bergarbeiter, Land- und Forstarbeiter, Bauarbeiter, Bäckereiarbeiter und Hausbesorger. Die → Arbeitsverhältnisse der Arbeiter werden im Wesentlichen durch die Gewerbeordnung und das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (ABGB) geregelt.

### **Arbeitgeber**

Als Arbeitgeber wird jene Vertragspartei des → Arbeitsverhältnisses verstanden, die zur Inanspruchnahme von Arbeitsleistungen des → Arbeitnehmers gegen Leistung eines → Arbeitsentgeltes berechtigt ist. Im Fall von → Leiharbeit ist weiters zwischen Arbeitgeber und → Beschäftigter-Betrieb



zu unterscheiden. Sowohl natürliche als auch juristische Personen können Arbeitgeber sein. Im Gegensatz dazu können nur natürliche Personen → Arbeitnehmer sein.

### **Arbeiterkammerzugehörigkeit**

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte (Arbeiterkammer) bildet auf der Seite der Arbeitnehmer das Gegenstück zur Wirtschaftskammerorganisation der Arbeitgeber. Zu den Aufgaben der Arbeiterkammern gehört es, die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten und zu fördern. Diese Interessenvertretung fließt auch in die Teilnahme an der allgemeinen staatlichen Sozial- und Wirtschaftsverwaltung ein. Nach dem im Arbeiterkammergesetz (AKG) umschriebenen Aufgabenbereich der Arbeiterkammern sind diese auch zur Vertretung der zuvor als Arbeitnehmer beschäftigten Arbeitslosen und Pensionisten berufen. Weiters gehört zum zentralen Bereich der Arbeiterkammern die Beratung, Unterstützung und Zusammenarbeit mit den Betriebsräten und die Mitwirkung am Lehrlings- und Jugendschutz. Die Arbeiterkammern nehmen – wie auch die entsprechenden gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber – durch die Wahl von Laienrichtern an der Rechtsprechung in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit teil. Kammerzugehörige Arbeitnehmer haben nach § 7 AKG Anspruch auf Beratung und gerichtliche Vertretung in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten. Ausgenommen von der Kammermitgliedschaft sind Arbeitnehmer einer Dienststelle einer Gebietskörperschaft, welche in Vollziehung der Gesetze tätig ist, sowie Arbeitnehmer von Gebietskörperschaften, die in Unterrichts- und Erziehungsanstalten, Archiven, Bibliotheken, Museen, wissenschaftlichen Anstalten oder in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben von Gebietskörperschaften beschäftigt sind. Aus Gründen der Gegnerfreiheit sind auch Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder von Kapitalgesellschaften sowie leitende Angestellte nach § 10 Abs 2 Z 2 AKG, denen ein dauernder maßgebender Einfluss auf die Führung des Unternehmens zusteht, von der Mitgliedschaft ausgenommen.

## **Arbeitnehmer**

Als Arbeitnehmer wird jene Vertragspartei des → Arbeitsverhältnisses verstanden, die zur Erbringung von Arbeitsleistung nach Weisung des → Arbeitgebers gegenüber diesem verpflichtet ist und dafür Anspruch auf Leistung eines → Arbeitsentgeltes hat. Bei Arbeitnehmern ist zwischen abhängigen Arbeitnehmern und (weitgehend) unabhängigen Arbeitnehmern zu unterscheiden. Diese werden in der Regel auch freie Dienstnehmer genannt (→ freier Dienstvertrag). Im Gegensatz zum → Arbeitgeber kann ein Arbeitnehmer nur eine natürliche Person sein. Der Begriff des Arbeitnehmers umfasst sowohl → Angestellte als auch → Arbeiter.

## **Arbeitnehmerschutz**

Das Arbeitnehmerschutzrecht im weiteren Sinn umfasst die privatrechtliche → Fürsorgepflicht des → Arbeitgebers und die öffentlich-rechtliche Pflicht zum Schutz der → Arbeitnehmer. Voraussetzung für die Anwendbarkeit des Arbeitnehmerschutzes ist das Vorliegen eines faktischen Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses. Der technische Arbeitnehmerschutz im engeren Sinn bezeichnet eine Summe von öffentlich-rechtlichen Normen, die hauptsächlich den Arbeitgeber, aber auch den Arbeitnehmer dazu verpflichten, gewisse Vorschriften in Bezug auf Arbeitsstätten, Baustellen, Arbeitsplätzen und Arbeitsvorgängen, Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe einzuhalten und die Einhaltung derselben zu kontrollieren. Beispielhaft zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang die Regelungen zur Pflicht, Helme oder Sicherheitsschuhe zu tragen oder bestimmte Luftreinigungsanlagen zu installieren.

## **Arbeitsbereitschaft**

Unter Arbeitsbereitschaft versteht man Zeiten, während der sich ein → Arbeitnehmer an einer vom → Arbeitgeber bestimmten Stelle oder Entfernung, zur jederzeitigen sofortigen Verfügung aufhalten muss, auch wenn er dabei keine Arbeit verrichtet. Bei der Arbeitsbereitschaft ist es möglich, die tägliche → Normalarbeitszeit bis auf 12 Stunden und die wöchentliche



Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden auszudehnen. Darunter können auch alle Fälle subsumiert werden, welche unter den Begriff Bereitschaftsdienst fallen. Hauptmerkmal für diese Form der Arbeitsleistung ist das örtliche Naheverhältnis zum Betrieb. Es muss gewährleistet sein, dass der Arbeitnehmer bei Bedarf oder bei Anordnung die Tätigkeit sofort aufnehmen kann. Die Arbeitsbereitschaft unterscheidet sich von der → Rufbereitschaft durch den wesentlich eingeschränkteren örtlichen und zeitlichen Freiraum und ist im Gegensatz zur Rufbereitschaft als Arbeitszeit zu qualifizieren.

**Arbeitsbewilligung (→ Beschäftigungsbewilligung)**

**Arbeitsentgelt (→ Entlohnung)**

**Arbeitsentgeltfortzahlung (→ Entgeltfortzahlung)**

**Arbeitsgehalt (→ Arbeitsentgelt)**

**Arbeitsinspektorat**

Bei den Arbeitsinspektoraten handelt es sich um Kontrollinstanzen zur Überwachung der öffentlich-rechtlichen Schutzbestimmungen (→ Arbeitnehmerschutz). Gesetzliche Grundlage bildet das Arbeitsinspektionsgesetz 1993. Jedes Bundesland muss mindestens ein Arbeitsinspektorat aufweisen. Die ausübenden Organe werden Arbeitsinspektoren genannt. Hauptaufgabenbereich des Arbeitsinspektorates ist die Überwachung der Arbeitnehmerschutzvorschriften. Sie sind verpflichtet, mit den Belegschaftsvertretungen und den gesetzlichen Interessenvertretungen zusammenzuarbeiten. Um ihren Pflichten nachzukommen, sind sie berechtigt, Betriebsstätten und Arbeitsstellen zu betreten und zu besichtigen. Arbeitsinspektoren sind auch befugt, Messungen und Untersuchungen mit oder ohne Beiziehung von Sachverständigen durchzuführen. Ebenso sind diese berechtigt, Auskünfte einzuholen, Personen zu vernehmen und Einsicht in alle einschlägigen

Unterlagen zu nehmen. Werden Schutzvorschriften verletzt, ist nach erfolgloser Aufforderung des → Arbeitgebers eine den rechtskonformen Zustand herzustellende Anzeige an die zuständige Verwaltungsstraßbehörde zu erstatten. Droht eine unmittelbare Gefahr, kann das Arbeitsinspektorat ein Beschäftigungsverbot aussprechen und die Schließung der Betriebsstätte anordnen.

### **Arbeitskräfteüberlassung**

Unter Arbeitskräfteüberlassung versteht man jede Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung an Dritte. Überlasser ist derjenige, welcher Arbeitskräfte zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet. → Beschäftiger ist, wer Arbeitskräfte eines Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Aufgaben einsetzt. Der Arbeitnehmer muss zu jeder Arbeitskräfteüberlassung seine ausdrückliche Zustimmung erklären. Geregelt ist die Arbeitskräfteüberlassung im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG). Das Arbeitsverhältnis selbst besteht nur zum Überlasser. Der Beschäftiger hat gegenüber dem ihm überlassenen → Arbeitnehmer jedoch → Fürsorge- und Gleichbehandlungspflichten, der überlassene Arbeitnehmer gegenüber dem Beschäftiger → Treuepflichten. Das Ausmaß der → Arbeitszeit der überlassenen Arbeitskräfte richtet sich nach den Bestimmungen für vergleichbare Arbeitnehmer des Beschäftigungsbetriebes. Überlassenen Arbeitskräften gebührt ein angemessenes, ortsübliches → Entgelt (→ Entgelt angemessenes).

### **Arbeitslosengeld**

Das Arbeitslosengeld ist eine Geldleistung des → Arbeitsmarktservice (AMS) im Rahmen der Hoheitsverwaltung. Voraussetzung für den Anspruch auf Arbeitslosengeld ist, dass der Versicherte der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht, also arbeitswillig, arbeitsfähig, arbeitsbefugt und arbeitslos ist. Darüber hinaus muss der Arbeitsuchende für einen bestimmten Mindestzeitraum einer arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen sein. Das Arbeitslosengeld besteht aus dem Grundbetrag, möglichen Familienzuschlägen sowie einem allfälligen Ergänzungsbetrag.



Die Höhe des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes bemisst sich nach dem durchschnittlichen Entgelt der letzten zwölf monatlichen Beitragsgrundlagen, die beim Dachverband der Sozialversicherungsträger gespeichert sind und wird für die Dauer von 20 bis 30 Wochen gewährt. Für ältere Arbeitssuchende gebührt unter bestimmten Voraussetzungen eine längere Bezugsdauer. Die Mindestbeschäftigungsdauer für den Erwerb eines Anspruches beträgt bei erstmaliger Inanspruchnahme einer Leistung nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 52 Wochen an arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der letzten 24 Monate vor der Geltendmachung des Anspruches. Im Fall einer weiteren Inanspruchnahme des Arbeitslosengeldes beträgt die Mindestbeschäftigungsdauer 28 Wochen an arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der letzten 12 Monate vor der Geltendmachung des Anspruches. Wird das Arbeitslosengeld vor Vollendung des 25. Lebensjahres beantragt, genügt auch bei erstmaliger Beantragung das Vorliegen von 26 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der letzten 12 Monate, um den Anspruch zu begründen. Bei → Schwarzarbeit oder unwahren Angaben in Bezug auf die Voraussetzungen ist das zu Unrecht erhaltene Arbeitslosengeld zurückzuzahlen.

### **Arbeitsmarktförderungsgesetz**

Das Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) wurde im Jahr 1968 erlassen. Ziel war es, ein modernes arbeitsmarktpolitisches Instrumentarium zu schaffen und das Arbeitskräfteangebot durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik richtig einzusetzen. Das → Arbeitsmarktservice (AMS) bildet einen wesentlichen Bestandteil dieser Arbeitsmarktpolitik. Es hat die Aufgabe, Arbeitnehmer zu informieren und zu beraten bzw Arbeitsplätze zu vermitteln. Besonders hervorzuheben ist das → Frühwarnsystem, wonach ein Arbeitgeber bei beabsichtigter → Kündigung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern innerhalb eines Zeitraumes von 30 Tagen das AMS 30 Tage vor Ausspruch der ersten Kündigung verständigen muss. Eine Verletzung dieser Meldepflicht bzw Nichteinhaltung macht die ausgesprochenen Kündigungen unwirksam.

## **Arbeitsmarktservice (AMS)**

Das Arbeitsmarktservice (AMS) ist ein Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts. Ursprünglich führten vor allem die Arbeitsämter die Aufgabe der Arbeitsvermittlung durch. Mit dem Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) wurde die Arbeitsmarktverwaltung im Jahr 1994 aus dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales ausgegliedert und das AMS als Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts konstituiert. Seither ist das AMS zentrale Anlaufstelle für Arbeitssuchende und Unternehmer zur Beschaffung bzw Vermittlung von Arbeitsplätzen bzw Arbeitskräften. Im Rahmen nicht hoheitlicher Verwaltung widmet sich AMS neben Auskünften über den Arbeitsmarkt vor allem der Arbeitsvermittlung sowie der Unterstützung von Arbeitssuchenden und Unternehmen durch Beratung, Information, Qualifizierung und finanzielle Förderung. Die hoheitlichen Aufgaben des AMS beinhalten Angelegenheiten des → Arbeitslosengeldes und der Notstandshilfe, sowie die Ausstellung von → Beschäftigungsbewilligungen, → Entsendebewilligungen und → Befreiungsschein, etc

## **Arbeitsruhe (→ Ruhepause) (→ Ruhezeit)**

### **Arbeits- und Sozialgericht**

Arbeits- und Sozialgerichte werden als Landesgerichte in den in § 50 Abs 1 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG) genannten Individualarbeitsrechtsstreitigkeiten und den in § 50 Abs 2 ASGG genannten betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten sowie in sozialversicherungsrechtlichen Agenden tätig. In Arbeits- und Sozialrechtssachen entscheidet ein Senat, der aus einem Berufsrichter und zwei fachkundigen Laienrichtern aus dem Kreis der Dienstgeber und der Dienstnehmer gebildet wird. Im erstinstanzlichen Verfahren herrscht Vertretungsfreiheit, in den höheren Instanzen besteht Anwaltszwang. Das Rechtsmittel der außerordentlichen Revision ist selbst bei Verneinen der Zulässigkeit einer ordentlichen Revision durch das Berufungsgericht immer zulässig, da die allgemeinen Wertgrenzen der Zivilprozessordnung (ZPO) in Arbeits- und Sozialrechtssachen nicht zur Anwendung kommen. In Arbeits- und Sozialrechtssachen können auch parteifähige



Organe der Arbeitnehmerschaft Partei sein. An Gerichtstagen (sog Amtstagen) können sich Arbeitnehmer bei den Arbeits- und Sozialgerichten kostenlos beraten lassen.

## **Arbeitsunfähigkeit**

Eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund Krankheit oder Unfall (→ Arbeitsunfall) begründet im Arbeitsrecht einen Anspruch auf → Entgeltfortzahlung. Der → Arbeitnehmer hat die → Dienstverhinderung bei sonstigem Verlust des Anspruchs auf → Entgeltfortzahlung seinem → Arbeitgeber unverzüglich bekanntzugeben. Der Arbeitgeber kann die Vorlage einer Bestätigung der zuständigen Krankenkasse oder eines Amts- oder Gemeindearztes über Ursache und Dauer der Arbeitsunfähigkeit verlangen.

## **Arbeitsunfall**

Arbeitsunfälle sind Unfälle, die sich im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung ereignen. Maßgeblich ist, dass die Arbeit die wesentliche Bedingung für den Eintritt der Unfallfolgen bildet. Unter den Begriff des Arbeitsunfalls fallen auch Unfälle, die sich auf dem Weg von und zur Arbeit oder zu einem Arztbesuch sowie Unfälle bei der Arbeit im → Homeoffice ereignen. Weiters ist die Rettung eines Menschen aus tatsächlicher oder vermuteter Lebensgefahr dem Arbeitsunfall gleichgestellt.

## **Arbeitsverfassung**

Die Arbeitsverfassung ist im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) geregelt. Dabei handelt es sich trotz der irreführenden Bezeichnung um ein einfaches Gesetz und kein Verfassungsgesetz. Das ArbVG regelt die Beziehungen zwischen → Arbeitnehmern bzw → Arbeitgebern zur Belegschaft bzw deren Organen sowie zu relevanten überbetrieblichen gesetzlichen oder freiwilligen Interessenvertretungen. Im Falle von überbetrieblichem → kollektiven Arbeitsrecht spricht man von Berufsverfassung, im Falle von

innerbetrieblichem → kollektiven Arbeitsrecht von Betriebsverfassung.

## **Arbeitsverhältnis**

Unter einem Arbeitsverhältnis versteht man die Summe aller Rechte und Pflichten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Das Arbeitsvertragsrecht bildet zusammen mit dem → Arbeitnehmerschutzrecht das Individualarbeitsrecht (im Gegensatz zum → kollektiven Arbeitsrecht). Das Arbeitsvertragsrecht bildet die Gesamtheit aller Normen, welche die Vertragsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regeln. Das Arbeitnehmerschutzrecht ist als Inbegriff jener Normen zu verstehen, mit denen der Staat dem Arbeitgeber (seltener dem Arbeitnehmer) öffentlich-rechtliche Pflichten im Interesse der Arbeitnehmer auferlegt.

## **Arbeitsverhältnisse in der Insolvenz**

Durch die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens werden die bestehenden → Arbeitsverträge nicht berührt. Sämtliche Arbeitnehmerforderungen auf laufendes Entgelt (→ laufendes Entgelt aus dem Arbeitsverhältnis) für die Zeit nach Insolvenzeröffnung stellen Masseforderungen dar. Die Insolvenzordnung sieht sowohl für den → Arbeitnehmer als auch den Insolvenzverwalter (als → Arbeitgeber) begünstigte Beendigungsmöglichkeiten vor. Ausgenommen davon ist jedoch der Fall der Betriebsfortführung. Ist das Arbeitsverhältnis bereits angetreten, so kann es vom Arbeitnehmer durch vorzeitigen Austritt, wobei die Insolvenzeröffnung einen wichtigen Grund darstellt, und vom Insolvenzverwalter (als Arbeitgeber) unter Einhaltung der gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder zulässigerweise kürzer vereinbarten → Kündigungsfrist beendet werden. Die begünstigte → Beendigung von Arbeitsverhältnissen besteht allerdings nur innerhalb bestimmter Fristen: Im Schuldenregulierungsverfahren innerhalb eines Monats nach Insolvenzeröffnung, sonst innerhalb eines Monats nach Veröffentlichung des Gerichtsbeschlusses über die Schließung des Unternehmens oder eines Unternehmensbereiches in der Ediktsdatei oder innerhalb eines Monats nach der Berichtstagsatzung, sofern kein Beschluss des Gerichtes auf Fortführung des Unternehmens auf vorerst unbestimmte Zeit gefasst wurde. Weiters besteht



die Möglichkeit der begünstigten Beendigung im 4. Monat nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens, wenn bis dahin keine Berichtstagsatzung stattgefunden hat und die Fortführung des Unternehmens nicht in der Insolvenzdatei bekannt gemacht wurde. Im Sanierungsverfahren mit Eigenverwaltung besteht darüber hinaus ein besonderes Kündigungsrecht bereits innerhalb des ersten Monats nach der Bekanntmachung des Eröffnungsbeschlusses betreffend Arbeitnehmer, die in einzuschränkenden Bereichen beschäftigt sind. Der Insolvenzverwalter hat bei der → Kündigung von Arbeitsverhältnissen in der Insolvenz die gesetzlichen Kündigungsbeschränkungen einzuhalten. Wird nicht das gesamte Unternehmen, sondern nur Unternehmensbereiche geschlossen, so steht die begünstigte Beendigungsmöglichkeit für Arbeitsverhältnisse sowohl den Arbeitnehmern als auch dem Insolvenzverwalter nur hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse des zu schließenden Unternehmensbereiches zu. Hat das Insolvenzgericht in der Berichtstagsatzung einen Beschluss auf Fortführung des Unternehmens auf vorerst unbestimmte Zeit gefasst, steht den Arbeitnehmern kein Recht zum vorzeitigen Austritt zu. Der Insolvenzverwalter kann in diesem Fall nur Arbeitnehmer in einzuschränkenden Bereichen des Unternehmens innerhalb eines Monats nach der Berichtstagsatzung begünstigt kündigen (Rationalisierungskündigungen). Wurden Arbeitsverhältnisse begünstigt beendet, so sind neben den aushaftenden Löhnen und Gehältern aus der Zeit vor Insolvenzeröffnung auch die Beendigungsansprüche wie beispielsweise → Abfertigung oder → Kündigungsentschädigung und → Urlaubersatzleistung zu zahlen. Ist ein Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Insolvenzeröffnung vom Arbeitnehmer noch nicht angetreten worden, so steht dem Insolvenzverwalter ein Rücktrittsrecht zu.

## **Arbeitsvertrag**

Dabei handelt es sich um einen privatrechtlichen Vertrag, der durch zwei übereinstimmende Willenserklärungen zustande kommt und ein Dauerschuldverhältnis begründet. Der → Arbeitgeber ist ab Vollendung des 18. Lebensjahres geschäftsfähig iSd Arbeitsrechts. → Arbeitnehmer können schon ab Vollendung des 14. Lebensjahres selbstständig → Arbeitsverhältnisse begründen. Das Arbeitsverhältnis kann auch durch einen ausreichend

bevollmächtigten Stellvertreter begründet werden. Der Abschluss des Arbeitsvertrages ist grundsätzlich – abgesehen von Regelungen für besondere Arbeitsverhältnisse – an keine Formvorschrift gebunden. Aus diesem Grunde kann er schriftlich, mündlich oder auch durch eine „schlüssige Handlung“ zustande kommen. Gibt es keinen schriftlichen Arbeitsvertrag, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen → Dienstzettel aushändigen. In Bezug auf den Arbeitsvertrag sind auch die Regelungen bezüglich Willensmängel oder Inhaltsmängel, wie zB Unmöglichkeit anzuwenden. Bei Abschluss eines Arbeitsvertrages sind etwa besondere Voraussetzungen für die Beschäftigung von → Ausländern (→ Ausländerbeschäftigung) zu beachten. Besondere Regelungen gelten auch beim Abschluss eines → Lehrvertrages.

## **Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz**

Das Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG) wurde eingeführt, um europarechtliche Vorgaben auf dem Gebiet des Arbeitsrechts (vor allem EU-Richtlinien) umzusetzen bzw zu harmonisieren. Das AVRAG regelt daher unterschiedlichste Materien und Rechtsbereiche, die nicht unmittelbar in direktem Zusammenhang stehen, wie zB den Übergang von → Arbeitsverhältnissen im Rahmen eines Betriebsübergangs (→ Betriebsübergang → Arbeitsverträge), Regelungen betreffend die Ausstellung von → Dienstzetteln, Bildungskarenz, Sterbebegleitung oder Regelungen zum Ausbildungskostenrückersatz.

## **Arbeitszeit**

Der Begriff der Arbeitszeit ist von jenem der → Normalarbeitszeit zu unterscheiden. Im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (AZG) versteht man unter Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne → Ruhepausen. Wegzeiten, also jene Zeiten, die der Arbeitnehmer für den Weg von der Wohnung zur Arbeitsstätte und zurück benötigt, zählen grundsätzlich nicht zur Arbeitszeit. Die Arbeitszeit setzt sich aus der täglichen sowie der wöchentlichen Arbeitszeit (→ Tagesarbeitszeit, → Wochenarbeitszeit) zusammen. Unter Wochenarbeitszeit versteht man die Arbeitszeit innerhalb des



Zeitraums von Montag bis einschließlich Sonntag. Vom Regelfall einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden bzw einer Tagesarbeitszeit von acht Stunden kann ua in folgenden Fällen abgegangen werden: Es erfolgt eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit (zB 4 mal 10 Stunden), oder durch eine berechtigte Anordnung von → Überstundenarbeit, eine Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit durch → Kollektivvertrag, → Betriebsvereinbarung oder → Arbeitsvertrag.

### **Arbeitszeit – Durchrechnung**

Zur Vermeidung zuschlagspflichtiger Überstunden sieht das Arbeitszeitgesetz (AZG) mehrere Modelle vor, die eine Anpassung der Normalarbeitszeit (→ Arbeitszeit → Normalarbeitszeit) an die Auslastung im Betrieb ermöglichen. Eines davon ist die sogenannte Arbeitszeit-Durchrechnung. Die Durchrechnung der Arbeitszeit ermöglicht es auch, dass bei Überschreitung der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten Normalarbeitszeit keine Überstunden anfallen, solange innerhalb eines bestimmten Durchrechnungszeitraums durchschnittlich die im Rahmen des Durchrechnungsmodelles vereinbarten Grenzen eingehalten werden. Der Kollektivvertrag für Angestellte des Handels sieht zB vor, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 26 Wochen auf bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden kann, wenn innerhalb dieses Zeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit von 38,5 Stunden nicht überschritten wird. In → Betrieben mit → Betriebsrat kann der Durchrechnungszeitraum durch → Betriebsvereinbarung auf maximal ein Jahr (52 Wochen) ausgedehnt werden. Sieht der maßgebliche Kollektivvertrag dies vor, können die Durchrechnungszeiträume auch mehr als 52 Wochen betragen. Der Nachteil von Durchrechnungsmodellen besteht darin, dass die Schwankungen bereits im Vorhinein bekannt bzw. planbar sein müssen. Weitere Modelle für die Durchrechnung von Arbeitszeiten sind → Schichtarbeit und → Gleitzeit.

### **Arbeitszeit – Festlegung und Änderung**

Das Ausmaß und die Lage der wöchentlichen Arbeitszeit (→ Wochenarbeitszeit) und ihre Änderung sind zwischen dem Arbeitgeber und dem

Arbeitnehmer zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (→ Kollektivvertrag, → Betriebsvereinbarung) festgesetzt werden. Die erstmalige Festsetzung des Ausmaßes und der Lage der Arbeitszeit erfolgt in der Regel bei Abschluss des Arbeitsvertrages. Eine Änderung des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit (zB Reduktion des Stundenausmaßes) bedarf der Schriftform. Eine Änderung der Lage der Arbeitszeit kann unter gewissen Voraussetzungen auch einseitig vom Arbeitgeber vorgegeben werden, wenn (a) dies aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist, (b) dem Arbeitnehmer die Lage der Normalarbeitszeit (→ Arbeitszeit → Normalarbeitszeit) für die jeweilige Woche mindestens 2 Wochen im Vorhinein mitgeteilt wird, (c) berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen (zB Öffnungszeiten einer Krabbelstube am Morgen) und (d) keine Vereinbarung entgegensteht. Sonderregelungen zur Änderung von Umfang und Lage der Arbeitszeit bestehen im Zusammenhang mit der → Elternteilzeit.

### **Arbeitszeit – Flexibilisierung**

Die Grundlage jeder Arbeitszeitgestaltung ist zunächst das Arbeitszeitgesetz. Da viele Tätigkeiten besondere Arbeitszeitmodelle (zB → Schichtarbeit) erfordern, gibt es zahlreiche Abweichungen von der → Normalarbeitszeit, wie zB eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit, ohne dass der Arbeitgeber Überstundenzuschläge zu bezahlen hat. Kollektivvertraglich (→ Kollektivvertrag) kann daher etwa eine tägliche Arbeitszeit (→ Tagesarbeitszeit) von 10 Stunden vorgesehen sein, solange die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden nicht überschritten wird. Besteht keine solche kollektivvertragliche Vorschrift, kann dies durch → Betriebsvereinbarung geregelt werden. Mit dem → Betriebsrat kann darüber hinaus ein → Durchrechnungszeitraum vereinbart werden, innerhalb dessen bestimmte Grenzen der Normalarbeitszeit nicht überschritten werden dürfen. Das bedeutet, dass die Arbeitszeiten innerhalb eines bestimmten Zeitraumes (zB ein Jahr) „durchgerechnet“ werden, sodass durchschnittlich pro Monat wiederum „nur“ die Normalarbeitszeit geleistet und auch bezahlt wird. Kurze Arbeitsspitzen bzw -täler führen so zu keinen teuren → Überstunden bzw

abzugeltenden Negativstunden in den einzelnen Monaten. Um eine längere tägliche oder wöchentliche → Ruhezeit zu erreichen, kann die tägliche Normalarbeitszeit an manchen Tagen verlängert bzw verkürzt werden, solange die wöchentliche Normalarbeitszeitgrenze beachtet wird. Werden Feier- oder Feiertage freigegeben, besteht die Möglichkeit, diese Zeit während eines nachfolgenden Zeitraums von 13 Wochen wieder einzuarbeiten. Der Einarbeitungszeitraum kann durch Kollektivvertrag verlängert werden. Auch die gleitende Arbeitszeit (→ Arbeitszeit → Gleitzeit) gehört zu den flexiblen Arbeitszeitmodellen. In diesem Fall können Arbeitnehmer den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit (meist innerhalb gewisser Grenzen durch Festlegung einer Kernarbeitszeit) selbst bestimmen. In Schichtbetrieben (→ Schichtarbeit) kann die tägliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden betragen und bei bloßer Arbeitsbereitschaft bis zu 60 Stunden pro Woche.

### **Arbeitszeit – Gleitzeit**

Bei der gleitenden Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende der täglichen Normalarbeitszeit (→ Arbeitszeit – Normalarbeitszeit) selbst bestimmen. Die gleitende Arbeitszeit muss durch → Betriebsvereinbarung bzw in → Betrieben ohne → Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung). Die Gleitzeitvereinbarung hat Folgendes zu enthalten: (a) die Gleitzeitperiode, das ist der Zeitraum innerhalb dessen die durchschnittlich geleistete wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten werden darf, (b) den Gleitzeitrahmen, dabei handelt es sich um die Zeitspanne zwischen dem frühestmöglichen Beginn und dem spätestmöglichen Ende der Arbeitszeit, (c) das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und (d) die Dauer und die Lage der fiktiven Normalarbeitszeit, also jene Arbeitszeit, die gelten würde, wenn es keine gleitende Arbeitszeit geben würde (diese ist bei Dienstverhinderungen, wie zB Arztbesuchen wesentlich). Durch Gleitzeitvereinbarung kann die tägliche Normalarbeitszeit mit 10 Stunden zuschlagsfrei festgesetzt werden („Kleines“ Gleiten), wobei eine Überschreitung der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden nur bei Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben zulässig ist. In den einzelnen Wochen

darf die Wochenarbeitszeit 50 Stunden nicht überschreiten. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die tägliche Normalarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden zu verlängern, wenn die Gleitzeitvereinbarung vorsieht, dass ein Zeitguthaben ganztägig verbraucht werden kann und ein Verbrauch iZm einer wöchentlichen Ruhezeit nicht ausgeschlossen ist („Großes“ Gleiten). Allerdings darf auch bei Vereinbarung einer Gleitzeit die gesetzliche Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitszeit von 60 Stunden (§ 9 Abs 1 AZG) bzw 48 Stunden bei einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen (§ 9 Abs 4 AZG) nicht überschritten werden. In der Gleitzeitvereinbarung kann auch eine Kernarbeitszeit festgelegt werden, in der der Arbeitnehmer jedenfalls anwesend sein muss, oder mittels einer Mindestbesetzungsklausel die Mindestanzahl der anwesenden Arbeitnehmer für einen bestimmten Zeitraum festgesetzt werden. Im Zusammenhang mit Gleitzeitregelungen werden üblicherweise auch Regelungen zum Auf- und Abbau von Zeitguthaben vereinbart.

### **Arbeitszeit – Höchstarbeitszeiten**

Grundsätzlich darf eine Tagesarbeitszeit von 12 Stunden (→ Arbeitszeit – Normalarbeitszeit) und eine Wochenarbeitszeit von 60 Stunden (wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden) nicht überschritten werden. Diese Grenzen dürfen nur in bestimmten Fällen, unter gewissen Umständen bzw Voraussetzungen überschritten werden (zB Verlängerung der Arbeitszeit für Lenker, in Betrieben des öffentlichen Verkehrs, bei besonderen Erholungsmöglichkeiten, bei erhöhtem Arbeitsbedarf, bei Vor- und Abschlussarbeiten, im Schiffsdienst von Schifffahrtsunternehmen, in Apotheken, bei Dekadenarbeit).

### **Arbeitszeit – Normalarbeitszeit**

Der Begriff der Normalarbeitszeit ist vom Begriff der → Arbeitszeit zu unterscheiden. Grundsätzlich wird die Normalarbeitszeit durch Gesetz, → Kollektivvertrag oder → Arbeitsvertrag als die regelmäßig zu erbringende Arbeitszeit geregelt. Dieser Zeitraum muss aber nicht mit dem Kalendertag übereinstimmen, sondern beginnt mit dem Beginn der Arbeit zu laufen. Die



wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt nach dem Arbeitszeitgesetz 40 Stunden, Kollektivverträge regeln aber oftmals kürzere Normalarbeitszeiten (zB 38,5 oder 38 Stunden pro Woche). Sofern über die Normalarbeitszeit hinaus Leistungen erbracht werden, werden diese als Mehrstunden (Mehrarbeit bis zur 40. Stunde pro Woche) oder Überstunden (→ Überstundenarbeit, ab der 40. Stunden pro Woche) bezeichnet. Weitere Grenzen bestehen auch auf Basis der Tagesarbeitszeit. Unter Tagesarbeitszeit versteht man die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraums von 24 Stunden. Besonderheiten zur Überschreitung der Normalarbeitszeit bestehen im Zusammenhang mit Gleitzeitvereinbarungen (→ Arbeitszeit – Gleitzeit).

### **Arbeitszeugnis (→ Dienstzeugnis)**

Der Arbeitgeber ist nach → Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 1163 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis auszustellen. Das Zeugnis ist schriftlich abzufassen und muss über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses Auskunft geben. Die Formulierung des Arbeitszeugnisses ist Sache des Arbeitgebers. Dabei sind folgende Prinzipien einzuhalten: Nach dem Prinzip der Wahrheit ist der Arbeitgeber zu objektiv richtigen Aussagen verpflichtet, da zukünftige Arbeitgeber auf die Angaben vertrauen. Um das berufliche Weiterkommen des Arbeitnehmers zu fördern, muss das Arbeitszeugnis dem Prinzip der wohlwollenden Formulierung genügen. Auf jeden Fall ist die Verwendung nachteiliger Formulierungen zu unterlassen. Formulierungen, die als versteckte nachteilige Beurteilungen zu bewerten sind, sind ebenfalls unzulässig. Ein korrektes Arbeitszeugnis hat daher allgemeine Angaben zur Person des Arbeitnehmers, die genaue Bezeichnung des Arbeitgebers, die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie die Art der Tätigkeiten des Arbeitnehmers (Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortungsbereiche), jedoch keine negativen oder zweideutigen Beurteilungen, zu enthalten.

### **Aufsichtsrat**

Von zentraler Bedeutung für die Einflussnahme der Arbeitnehmerschaft auf

die Willensbildung des Betriebsinhabers in wirtschaftlichen Angelegenheiten ist die Mitwirkung von Arbeitnehmern im Aufsichtsrat von Kapitalgesellschaften (Aktiengesellschaft, Gesellschaft mit beschränkter Haftung). Die Arbeitnehmerschaft stellt ein Drittel der Gesamtzahl der Aufsichtsratsmitglieder (sog. Drittelparität). Die Arbeitnehmervertreter werden vom → Betriebsrat, in gegliederten Unternehmen vom Zentralbetriebsrat, und in Konzernen, in denen eine Konzernvertretung errichtet worden ist, von der Konzernvertretung in den Aufsichtsrat entsandt. Nominiert werden können nur solche Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht. Nach § 110 Abs 3 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) stehen die Arbeitnehmervertreter mit den Anteilseignern im Aufsichtsrat grundsätzlich gleich. Ausnahmen bei der aktienrechtlichen Stellung der Arbeitnehmervertreter sieht das Gesetz dort vor, wo es die Stellung der Arbeitnehmervertreter als Arbeitnehmer und Betriebsratsmitglieder im Unternehmen erfordert. Zu den Aufgaben des Aufsichtsrats zählen insbesondere die Bestellung und Aberufung des Vorstands, die Überwachung desselben, die Zustimmung zu bestimmten Geschäften, die Einberufung der Hauptversammlung, die Prüfung und Billigung des Jahresabschlusses, die Führung von Rechtsstreitigkeiten und der Abschluss von Rechtsgeschäften mit dem Vorstand.

## **Ausbildungsverhältnis**

Ausbildungsverhältnisse sind einerseits normale → Arbeitsverhältnisse, weil der → Arbeitgeber an der Arbeitskraft des Auszubildenden ein Interesse hat, aber andererseits vor allem durch den Zweck der Ausbildung gekennzeichnet. Ob ein echtes Arbeitsverhältnis vorliegt, hängt davon ab, ob der Ausbildungszweck oder das Interesse des Arbeitgebers überwiegen. Zur Beurteilung, ob ein (echtes) Ausbildungsverhältnis oder ein (echter) Arbeitsvertrag vorliegt, ist vor allem darauf abzustellen, ob der Auszubildende einen vollen → Arbeitnehmer ersetzt. In der Praxis liegt meist ein echter Arbeitsvertrag vor. Wichtigstes echtes Ausbildungsverhältnis ist das → Lehrverhältnis. Bei → Volontären handelt es sich mangels konkreter Pflichten um keine echten → Arbeitnehmer. Auch bei echten Praktikanten (→ Ferienpraktikant) überwiegt der Ausbildungszweck und es liegt daher kein Arbeitsverhältnis vor. Werkstudenten, die neben dem Studium einer Tätigkeit



nachgehen, stehen hingegen in einem – wenn auch meist nur → befristeten – Arbeitsverhältnis.

### **Ausbildungskostenrückersatz**

Der Arbeitgeber kann unter bestimmten Voraussetzungen die von ihm aufgewendeten Ausbildungskosten vom Arbeitnehmer zurückverlangen. Nicht rückersatzfähig sind sog Einschulungskosten, welche der Arbeitgeber aufgewendet hat, um den Arbeitnehmer an seinem konkreten Arbeitsplatz betriebsintern einzuweisen. Ausbildungskosten sind alle Kosten, welche für eine erfolgreich absolvierte Ausbildung aufgewendet werden. Die dem Arbeitnehmer so vermittelten Spezialkenntnisse theoretischer oder praktischer Art muss dieser auch bei anderen Arbeitgebern verwenden können. Die Vereinbarung eines Ausbildungskostenrückersatzes ist nur gültig, wenn diese im Vorhinein schriftlich erfolgt ist. Die Rückerstattung ist jedoch ausgeschlossen, wenn das → Arbeitsverhältnis nach Beendigung der Ausbildung länger als 4 Jahre andauert hat (in Ausnahmefällen zB Ausbildung bei Piloten 8 Jahre). Außerdem hat die Höhe der Rückzahlungsverpflichtung mit dem Verstreichen der Bindungsdauer anteilig abzunehmen. Der Rückzahlungsbetrag ist monatlich zu vermindern. Ansonsten ist die gesamte Vereinbarung nichtig. Kein Anspruch auf Ausbildungskostenrückersatz besteht bei befristeten Arbeitsverhältnissen, bei einem Arbeitsverhältnis auf Probe (→ Probezeit) und, wenn das Arbeitsverhältnis durch unbegründete → Entlassung oder berechtigtem → vorzeitigem Austritt beendet wird.

### **Ausgleichsanspruch**

Einem selbstständigen → Handelsvertreter gebührt nach Beendigung des Handelsvertretervertrages durch den Unternehmer ein angemessener Ausgleichsanspruch, wenn und soweit er dem Unternehmer neue Kunden zugeführt oder bestehende Geschäftsverbindungen wesentlich erweitert hat und daraus auch noch nach Auflösung des Vertrages erhebliche Vorteile für den Unternehmer zu erwarten sind. Es sind hier alle potenziellen Geschäfte mit Stammkunden in die Berechnung einzubeziehen, die der Handelsvertreter bei gedachter Fortsetzung seiner Tätigkeit vermittelt oder abgeschlossen

hätte. Der Ausgleichsanspruch stellt eine Abgeltung künftig entgehender → Provisionen dar. Der Ausgleichsanspruch beträgt höchstens eine Jahresvergütung (Obergrenze), die aus dem Durchschnitt der Umsätze mit Alt- und Neukunden der letzten 5 Jahre oder der geringeren Gesamtdauer des Vertragsverhältnisses errechnet wird. Diese Obergrenze ist aber nur dann relevant, wenn sie vom sog „Rohausgleich“ überschritten würde. Der „Rohausgleich“ wird durch die Provisionseinnahmen der letzten 12 Monate, die aus Umsätzen mit neu zugeführten Stammkunden bzw intensivierten Altkunden stammen, ermittelt. Dieser Durchschnitt der letzten 12 Monate ist dann auf einen Prognosezeitraum hochzurechnen (3 bis 5 Jahre). Dabei sind im Wesentlichen zwei Umstände zu berücksichtigen, nämlich die sog Abwanderungsquote und jener Zeitraum, in dem sich die Abwanderung der Kunden vollzieht. Der Ausgleichsanspruch ist binnen eines Jahres ab Beendigung des Vertragsverhältnisses bei sonstigem Verfall beim Unternehmer geltend zu machen.

### **Aufhebungsvertrag (→ Einvernehmliche Auflösung)**

### **Auflösungsvereinbarung (→ Einvernehmliche Auflösung)**

### **Aushangpflicht**

Jedes Unternehmen ist – unabhängig von Größe und Mitarbeiterzahl – gesetzlich dazu verpflichtet, seinen → Arbeitnehmern bestimmte Gesetze und Verordnungen in allen Arbeitsstätten zugänglich zu machen. Diese Verpflichtung dient der Information der Arbeitnehmer über deren Rechtslage, insbesondere auch über die Arbeitszeitbestimmungen. Aushangpflichtige Gesetze sind etwa das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, die Arbeitsstättenverordnung, die Arbeitsmittelverordnung, die Grenzwertverordnung, die Verordnung über die Gesundheitsüberwachung, die Verordnung über sicherheitstechnische Zentren, die Bauarbeiterschutzverordnung, das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsruhegesetz, das Gleichbehandlungsgesetz sowie das Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz. Die aushangpflichtigen Gesetze sind entweder an einer geeigneten, für die Arbeitnehmer leicht zugänglichen



Stelle in der Betriebsstätte aufzulegen, oder mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung durch geeignete elektronische Datenverarbeitung bzw. geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen.

## **Ausländer**

Der Begriff Ausländer im arbeitsrechtlichen Sinn ist im Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) definiert. Demnach sind Ausländer alle Personen, die nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. Das AuslBG regelt die Voraussetzungen einer legalen Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer, aber auch arbeitnehmerähnlicher Personen in Österreich. Sofern ausländische Arbeitnehmer bzw arbeitnehmerähnliche Personen dem Geltungsbereich des AuslBG unterliegen (→ Ausländerbeschäftigung), dürfen sie nur mit entsprechender Bewilligung bzw Bestätigung in Österreich beschäftigt werden. Vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen sind EWR-Bürger (Bürger aus EU-Staaten und EWR-Staaten), Schweizer Staatsbürger, bestimmte Angehörige der oben genannten Personen bzw österreichische Staatsbürger, Asylberechtigte, besondere Führungskräfte und Ausländer in diplomatischen oder konsularischen Vertretungen.

## **Ausländerbeschäftigung**

Von Ausländerbeschäftigung spricht man, wenn ein → Arbeitnehmer, der nicht die österreichische Staatsbürgerschaft bzw die Staatsbürgerschaft eines EWR-Mitgliedsstaates (Nicht-EU(EWR)-Bürger) besitzt, im Inland beschäftigt wird. Ein solcher Arbeitnehmer darf nur dann beschäftigt werden, wenn der Arbeitgeber für diesen eine → Beschäftigungsbewilligung, eine → Entsendebewilligung, eine EU-Entsendebestätigung oder eine Anzeigebestätigung beantragt oder der Ausländer eine für die Beschäftigung gültige „Rot-Weiß-Rot – Karte“, „Blaue Karte EU“, Aufenthaltsbewilligung als unternehmensintern transferierender Arbeitnehmer („ICT“), Aufenthaltsbewilligung als mobiler unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer („mobile ICT“), Aufenthaltsbewilligung „Familiengemeinschaft“ mit Zugang zum Arbeitsmarkt oder „Niederlassungsbewilligung – Künstler“ oder eine „Rot-Weiß-Rot – Karte Plus“, eine „Aufenthaltsberechtigung plus“, einen

→ Befreiungsschein oder einen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ oder „Daueraufenthalt – EU“ besitzt.

## **Austrittsrecht der Arbeitnehmer in der Insolvenz (→ Arbeitsverhältnisse in der Insolvenz)**

### **Ausstrahlungsprinzip**

Nach dem Ausstrahlungsprinzip bleibt in bestimmten, besonders geregelten Fällen ungeachtet einer Beschäftigung im Ausland aufgrund eines besonderen Inlandsbezugs die österreichische Pflichtversicherung in der Sozialversicherung erhalten. In diesem Zusammenhang ist insbesondere die Regelung betreffend entsandte Arbeitnehmer hervorzuheben: Entsandte Arbeitnehmer unterliegen weiterhin der Vollversicherung nach dem → Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG), sofern ihre Beschäftigung im Ausland 5 Jahre nicht übersteigt. Der VwGH verlangt dafür als Voraussetzung einen gewöhnlichen Wohnsitz des Arbeitnehmers im Inland. Es muss aber jedenfalls eine zumindest kurze Inlandsbeschäftigung vorangegangen sein oder eine → Entsendung nachfolgen. Dabei kann es zu einer unerwünschten Doppelversicherung kommen, wenn das Sozialversicherungssystem im Beschäftigungsstaat ebenfalls an die Beschäftigung einen Versicherungsschutz knüpft. Bilaterale Abkommen mit anderen Staaten sehen allerdings in der Regel eine Lösung für diese Situationen vor. Insbesondere bestehen für → Entsendungen innerhalb des EU und EWR-Raumes vereinfachende Sonderbestimmungen.

### **Außenseiterwirkung**

Unter Außenseiter im allgemeinen Sinne ist nach dem Gesetz das Verhältnis eines bestimmten → Arbeitnehmers oder → Arbeitgebers zu dem Verband gemeint, der den für den Arbeitnehmer fachlich in Betracht kommenden → Kollektivvertrag abgeschlossen hat. Auf Arbeitnehmerseite ist jeder Arbeitnehmer Außenseiter, der weder beim Abschluss des Kollektivvertrages die Mitgliedschaft des vertragschließenden Arbeitnehmerverbandes besaß,



noch diese später erwarb. Auf Arbeitgeberseite ist jeder Arbeitgeber Außenseiter, der weder beim Abschluss des Kollektivvertrages die Mitgliedschaft des vertragschließenden Arbeitgeberverbandes besaß, noch diese später erwarb, noch durch den Erwerb eines → Betriebes oder Betriebsteiles oder durch fachübergreifende Leistungserbringung kollektivvertragsunterworfen wurde. Die Außenseiter auf Arbeitnehmerseite unterliegen der sogenannten Außenseiterwirkung des Kollektivvertrages. Das Gesetz umschreibt dies mit der schlichten Formel: „Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages treten auch für Arbeitnehmer ein, die nicht kollektivvertragsangehörig sind.“ Diese Kollektivvertragsunterworfenheit der Außenseiter ist eine bedingte. Das heißt, wenn für jene Arbeitnehmer, die als Außenseiter nur kraft Gesetzes kollektivvertragsunterworfen sind, eine Kollektivvertragsunterworfenheit kraft Kollektivvertragsabschluss einer anderen Berufsvereinigung, der sie zugehörig sind oder werden, eintritt, erlischt die gesetzliche Außenseiterwirkung für den Kollektivvertrag, dem sie dadurch unterworfen waren. Die Arbeitnehmer sind dann dem neuen, von einer anderen Berufsvereinigung geschlossenen Kollektivvertrag, unterworfen.

## **Aufsaugungsklausel**

Eine Aufsaugungsklausel regelt die Abgeltung von künftigen Lohnerhöhungen aufgrund jährlicher kollektivvertraglicher Anpassungen oder Vorrückungen durch Vorweg-Abgeltung. Der Vorausverzicht des → Arbeitnehmers auf künftige → Ist-Lohnerhöhungen ist gültig, wenn er nach den Kriterien des → Günstigkeitsprinzips für den Arbeitnehmer günstiger ist. Dabei ist nach der Rechtsprechung auf den sozialpolitischen Zweck der Ist-Lohnerhöhungen, Kaufkraftsicherung und Beteiligung des Arbeitnehmers am Produktivitätszuwachs abzustellen, ohne darüber mit dem Arbeitgeber individuell verhandeln zu müssen. Dieses Ziel wird durch eine Aufsaugungsklausel umso stärker beeinträchtigt, je länger die Fixierung des vereinbarten höheren Lohnes andauern soll. Nur bei einem erheblich über dem → Mindestlohn liegenden Entgelt ist laut OGH-Judikatur die vorweggenommene privatautonome Vereinbarung der Einrechnung von jährlichen Anpassungen oder Vorrückungen auf mehr als eine künftige Ist-Lohnerhöhung zulässig.

## B

### **Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK)**

Für Bauarbeiter trifft das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) besondere Abfertigungsregelungen, die auf die Besonderheiten der Beschäftigungsverhältnisse von Bauarbeitern, insbesondere auch hinsichtlich der Saisonarbeit, Rücksicht nehmen. Als weitere Besonderheit ist hervorzuheben, dass sich der Abfertigungsanspruch gemäß § 13f BUAG nicht gegen den Arbeitgeber, sondern gegen die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse richtet, die gemäß §§ 21f BUAG durch vom Arbeitgeber zu entrichtende Lohnzuschläge ihren Aufwand deckt. Das System des BUAG unterscheidet sich von der allgemeinen Regelung zudem dadurch, dass die → Abfertigung nicht bei jeder (nicht abfertigungsschädlichen) Auflösung des Arbeitsverhältnisses gebührt, sondern erst, wenn der Arbeitnehmer (durch „Pensionierung“) aus dem Berufsleben ausscheidet oder mindestens 12 Monate nicht mehr in der Bauwirtschaft tätig ist. Für Sonderfälle (Austritt wegen Mutterschaft, Tod des Arbeitnehmers) gilt anderes. Zum Ausgleich werden für die Berechnung der Abfertigung auch Dienstzeiten bei anderen Arbeitgebern der Branche berücksichtigt. Vorausgesetzt ist ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis von 3 Jahren zum selben Arbeitgeber oder mindestens 92 Beschäftigungswochen innerhalb von 3 Jahren im Verlauf eines oder mehrerer Arbeitsverhältnisse zum selben Arbeitgeber oder aufgrund Vermittlung durch das Arbeitsmarktservice (AMS). Unterbrechungen dürfen dabei jeweils nicht länger als 22 Wochen dauern (typischer Winterstillstand), und am Ende des dreijährigen Zeitraumes muss ein Arbeitsverhältnis bestanden haben, außer der Arbeitgeber hat innerhalb der letzten 22 Wochen die Erfüllung dieser Voraussetzung vereitelt. Für Urlaubsansprüche gilt im Baugewerbe, dass sich wegen der typischen Kurzfristigkeit der Arbeitsverhältnisse der Anspruch der Bauarbeiter auf Urlaubsentgelt gegen eine aus Lohnzuschlägen der Arbeitgeber gespeiste, paritätisch verwaltete Urloabskasse, bei welcher der Arbeitgeber zeitgerecht um Überweisung anzusuchen hat, richtet. Die Auszahlung erfolgt regelmäßig durch den Arbeitgeber.



## **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Die möglichen Beendigungsarten hängen von der Gestaltung des → Arbeitsverhältnisses ab. Das → Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit können die Parteien durch → Einvernehmliche Auflösung, → Kündigung, → Entlassung oder → vorzeitigen Austritt beenden. Ein → befristetes Arbeitsverhältnis endet hingegen durch Zeitablauf. Die ordentliche Kündigung eines → befristeten Arbeitsverhältnisses erfordert bestimmte Voraussetzungen und die ausdrückliche Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit während der Vertragslaufzeit. Bei Tod des → Arbeitnehmers endet das Arbeitsverhältnis jedenfalls. Das Arbeitsverhältnis auf Probe (Probearbeitsverhältnis), welches für die Höchstdauer von einem Monat abgeschlossen werden kann, kann in diesem Monat von jedem Vertragsteil jederzeit ohne Einhaltung von Fristen und Terminen und ohne Vorliegen eines Grundes gelöst werden. Bei einem Arbeitsverhältnis zu einem vorübergehenden Bedarf handelt es sich um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, das aufgrund eines kurzfristigen Bedarfs des Arbeitgebers abgeschlossen wird und im ersten Monat unter Einhaltung einer einwöchigen → Kündigungsfrist beendet werden kann. Der Tod des → Arbeitgebers oder ein → Betriebsübergang beenden das Arbeitsverhältnis regelmäßig nicht.

## **Beendigung des Lehrverhältnisses**

Das → Lehrverhältnis ist ein Ausbildungsverhältnis für bestimmte Zeit. Die Dauer der Ausbildung ist mit dem Abschluss des Lehrberufes befristet. Es hat daher einen besonderen Bestandschutz (→ besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz) gegenüber sonstigen → Arbeitsverhältnissen. Auch bei einem Lehrverhältnis existiert eine sogenannte „Probezeit“. Während der ersten 3 Monate bzw wenn in dieser Zeit eine Berufsschule besucht wird, während der ersten 6 Wochen nach diesem Schulbesuch, können sowohl der Lehrberechtigte als auch der → Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen. Nach Ablauf der Probezeit ist eine einseitige Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Lehrberechtigten oder durch den Lehrling nur aus den im Berufsausbildungsgesetz (BAG) angeführten wichtigen Gründen erlaubt. Jede Auflösung eines Lehrvertrages erfordert zu ihrer Rechtswirksamkeit grundsätzlich Schriftlichkeit. Eine einvernehmliche vorzeitige

Lösung (→ einvernehmliche Auflösung) des Lehrverhältnisses ist nur in schriftlicher Form zulässig. Ist die → Probezeit von 3 Monaten abgelaufen, muss jedoch eine Bescheinigung des → Arbeits- und Sozialgerichtes oder der Arbeiterkammer vorliegen, mit der nachgewiesen wird, dass der Lehrling über die Bestimmungen betreffend Endigung und vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses belehrt wurde. Bei minderjährigen Lehrlingen ist überdies die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters einzuholen. Mit der durch die BAG-Novelle 2008 neu geschaffenen Möglichkeit des „Ausbildungsübertritts“ können Lehrlinge als auch der Lehrberechtigte das Lehrverhältnis einseitig unter Einhaltung einer einmonatigen Frist zum letzten Tag des 12. bzw 24. Monats des Lehrverhältnisses auflösen. Diese Auflösungsmöglichkeit sieht unter anderem ein Mediationsverfahren vor. Charakteristisch für das Lehrverhältnis ist die Behaltspflicht, das heißt, der Lehrberechtigte muss den Lehrling nach seiner Abschlussprüfung noch mindestens 3 Monate im erlernten Beruf verwenden. In vielen Kollektivverträgen wird die Behaltspflicht auf bis zu 6 Monate verlängert.

### **Beendigungsansprüche von Arbeitnehmern**

Nach Beendigung des → Arbeitsverhältnisses stehen dem → Arbeitnehmer bestimmte Ansprüche zu. Dazu zählt der Anspruch auf das fällige, aber noch nicht ausbezahlte → Entgelt, sowie auf das noch nicht fällige, aber bis zur Beendigung aliquot entsprechende Entgelt. Unter den Begriff → Entgelt fallen auch fällige → Sonderzahlungen, die → Abfertigung, die Ersatzleistung für noch nicht verbrauchten Urlaub (→ Urlaubersatzleistung), betriebliches Ruhegeld oder einzelvertraglich zugesicherte Pensionsleistungen. Der → Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer ein → Arbeitszeugnis auszustellen. Je nachdem welche Beendigungsart vorliegt, können einzelne Ansprüche entfallen oder Schadenersatzansprüche, zB → Kündigungsentschädigung, hinzukommen.

### **Beendigungsansprüche in der Insolvenz**

Werden → Arbeitsverhältnisse im Insolvenzverfahren des → Arbeitgebers vom → Arbeitnehmer oder vom Insolvenzverwalter beendet, so stehen dem



Arbeitnehmer Beendigungsansprüche wie beispielsweise → Abfertigung, oder → Kündigungsentschädigung zu (→ Austrittsrecht der Arbeitnehmer in der Insolvenz).

## **Befreiungsschein**

Neben der → Arbeitsbewilligung und der → Beschäftigungsbewilligung ist der Befreiungsschein eine Genehmigung zur Beschäftigung von → Ausländern. Der Befreiungsschein ist → Ausländern mit besonderem Bezug zu Österreich zu erteilen. Er unterliegt keinerlei tätigkeitsbezogenen oder regionalen Beschränkungen. Er ist einem Ausländer auf Antrag für die Dauer von 5 Jahren auszustellen, wenn er noch keinen Niederlassungsnachweis hat und er während der letzten 8 Jahre mindestens 5 Jahre im Bundesgebiet nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) rechtmäßig beschäftigt war oder mindestens 5 Jahre mit einem österreichischen Staatsbürger verheiratet war und seinen Wohnsitz im Bundesgebiet hat oder das letzte volle Schuljahr vor Beendigung seiner Schulpflicht in Österreich absolviert hat, über eine Niederlassungsbewilligung verfügt und wenigstens ein niedergelassener Elternteil während der letzten 5 Jahre wenigstens 3 Jahre im Bundesgebiet erwerbstätig war oder, wenn er sich während der letzten 5 Jahre mindestens 2,5 Jahre rechtmäßig im Bundesgebiet aufgehalten hat und aus den in § 1 Abs 2 lit I AuslBG genannten Gründen nicht in den Anwendungsbe- reich des AuslBG gefallen ist.

## **Befristetes Arbeitsverhältnis**

Grundsätzlich wird bei befristeten Arbeitsverhältnissen zwischen aufschiebend und auflösend befristeten Arbeitsverhältnissen unterschieden. Bei einem aufschiebend befristeten Arbeitsverhältnis wird der Vertrag abgeschlossen, wobei dieser jedoch erst zu einem späteren, bestimmten Termin in Erfüllung treten soll (zB „Der Arbeitnehmer soll erst dann seine Arbeit aufnehmen, wenn der Großauftrag der Firma X einlangt“). Das auflösend befristete Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit, für welches dieses geschlossen wurde. Die Beendigung erfolgt automatisch durch

Ablauf der Zeit, es bedarf keiner → Kündigung. Wird das Arbeitsverhältnis jedoch stillschweigend fortgesetzt, geht es in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über. Wenn eine sachliche Rechtfertigung vorliegt, kann ein auflösend befristetes Arbeitsverhältnis immer wieder erneut befristet werden (= Kettenarbeitsvertrag). Beispiele für sachliche Rechtfertigungsgründe wären Saisonarbeit im Zirkus oder in der Gastronomie, Profifußballer oder Kapellmeister. Rechtfertigungsgründe sind vom → Arbeitgeber nachzuweisen.

## **Behinderte Arbeitnehmer**

Behinderte → Arbeitnehmer sind Personen, die eine nicht nur vorübergehende körperliche, geistige oder psychische Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktion haben, die geeignet ist, die Teilnahme am Arbeitsleben zu erschweren. Der Grad der Behinderung muss zu mindestens 50 % gegeben sein, um als begünstigter Behinderter zu gelten. Der Grad der Behinderung wird beim für das jeweilige Bundesland zuständigen Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen Sozialministeriumservice festgestellt. Diese Feststellung erfolgt mittels Bescheides. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, dem → Arbeitgeber die Antragstellung oder den stattgebenden Bescheid zu melden. Arbeitgeber sind verpflichtet, pro 25 Arbeitnehmer einen begünstigten Behinderten einzustellen. Lehrlinge und freie Dienstnehmer werden jedoch nicht mitgerechnet. Jeder Arbeitgeber hat über die in seinem → Betrieb beschäftigten begünstigten Behinderten ein Verzeichnis zu führen. Stellt ein Betrieb keinen begünstigten Behinderten ein, muss er stattdessen eine Ausgleichstaxe entrichten. Diese beträgt pro Behinderten, der beschäftigt werden müsste, derzeit EUR 335,00 monatlich. Sind in einem Betrieb dauernd mindestens 5 begünstigte Behinderte beschäftigt, so sind Behindertenvertrauenspersonen zu wählen. Aktiv wahlberechtigt sind alle begünstigten Behinderten, die am Tag der Wahlausschreibung und am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind. Diese Behindertenvertrauenspersonen sollen im Einvernehmen mit dem → Betriebsrat die besonderen Bedürfnisse der Behinderten wahrnehmen. Die Tätigkeitsdauer beträgt, wie beim Betriebsrat, 4 Jahre. Behinderte werden durch ein Diskriminierungsverbot vor unmittelbarer (= wenn eine Person wegen ihrer Behinderung gegenüber einer anderen Person benachteiligt wird) und mittelbarer (= dem



Anschein nach liegt eine neutrale Vorschrift vor, welche aber Personen mit Behinderung gegenüber anderen besonders benachteiligt) Diskriminierung geschützt. Wird das Diskriminierungsverbot (→ Diskriminierung) verletzt – sei es durch den Arbeitgeber selbst oder durch Dritte im Rahmen des → Arbeitsverhältnisses –, besteht die Möglichkeit auf Geltendmachung verschiedener Ansprüche. Bevor diese jedoch gerichtlich geltend gemacht werden können, ist ein Schlichtungsverfahren durchzuführen. Mit einem begünstigten Behinderten kann auch eine → Probezeit vereinbart werden. Innerhalb des ersten Monats kann das Dienstverhältnis von beiden Seiten jederzeit aufgelöst werden. Begünstigte Behinderte genießen einen → besonderen Kündigungsschutz. Eine → Kündigung des Arbeitgebers bedarf immer der Zustimmung des beim zuständigen Sozialministeriumservice eingerichteten Behindertenausschusses. Dem Arbeitgeber wird eine → Kündigung grundsätzlich nur dann erlaubt, wenn der Tätigkeitsbereich des begünstigten Behinderten entfällt, dieser unfähig wird, die im Vertrag vereinbarte Arbeit zu leisten oder er die ihm aufgrund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt. Die → Kündigungsfrist muss mindestens 4 Wochen betragen. Dieser Kündigungsschutz kommt nicht zur Anwendung, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung noch nicht länger als 4 Jahre bestanden hat, es sei denn die Feststellung der Begünstigteneigenschaft erfolgt in diesem Zeitraum. Während der ersten 6 Monate zählt jedoch nur die Feststellung der Begünstigteneigenschaft infolge eines Arbeitsunfalles. Für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 01.01.2011 begründet wurden, gelten jedoch abweichende Regelungen, die 4-jährige Dauer des Dienstverhältnisses ist für diese Arbeitnehmer nicht Voraussetzung für den Kündigungsschutz.

## **Berechnung des Arbeitsentgeltes**

Die Berechnung des → Arbeitsentgeltes hängt von der Art der Gestaltung der Lohn- bzw Gehaltsvereinbarung (→ Lohn, → Gehalt) ab. Bei → Zeitlöhnen wird das Entgelt bezogen auf ein tatsächliches Stundenausmaß in einem bestimmten Zeitraum (Monat) ohne Rücksicht auf den Arbeitserfolg festgesetzt. Der Stundenlohn ist das Entgelt für eine Stunde der → Normalarbeitszeit. Beim Geldakkord wird von vornherein ein einheitlicher Satz festgelegt,

der dem Arbeitnehmer pro Arbeitseinheit zusteht. Beim Zeitakkord setzt sich das Entgelt für eine Arbeitseinheit aus dem Zeitfaktor, die pro Leistungseinheit erforderliche und vorgegebene Zeit in Minuten, und dem Geldfaktor, der um einen Akkordzuschlag erhöhte kollektivvertragliche Lohn geteilt durch 60, zusammen.

## **Berufsschutz**

Der Berufsschutz ist ein Begriff des Sozialversicherungsrechts und beschreibt, inwieweit ein → Arbeitnehmer auf die Ausübung anderer Tätigkeiten verweisbar ist, bevor eine Leistung aus der Sozialversicherung gewährt wird. Diese Leistungen betreffen grundsätzlich das Arbeitslosengeld oder eine → Invaliditäts- (Arbeiter) oder Berufsunfähigkeitspension (Angestellte). Im Bereich des Arbeitslosengeldes besteht ein Berufsschutz nur während der ersten 100 Tage des Arbeitslosengeldbezuges. In dieser Zeit ist eine Vermittlung in eine nicht dem bisherigen Tätigkeitsbereich entsprechende Tätigkeit nicht zumutbar, wenn dadurch eine künftige Beschäftigung im bisherigen Beruf wesentlich erschwert wird. In Bezug auf eine Berufsunfähigkeitspension können Angestellte nur auf jene Berufe verwiesen werden, die derselben Berufsgruppe zuzurechnen sind, die eine ähnliche Ausbildung und gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten verlangen. Bei Arbeitern hingegen wird unterschieden, ob der Arbeitnehmer überwiegend in erlernten oder angelernten Berufen tätig war. Ungelernte → Arbeiter sind jene, die nicht überwiegend in einem erlernten oder angelernten Beruf tätig waren. Dieser Personengruppe wird kein Berufsschutz zugestanden. Ungelernte Arbeiter können daher auf alle Tätigkeiten verwiesen werden, für die es einen Arbeitsmarkt, jedoch nicht unbedingt eine offene Stelle gibt (zB Portier, Billeteur, etc). Eine Invaliditätspension wird jedoch auch einem ungelerten Arbeiter gewährt, wenn dieser nicht mehr imstande ist, wenigstens die Hälfte jenes Entgeltes zu erwerben, das ein gesunder Arbeiter in diesem Tätigkeitsfeld erwerben kann.



## **Beschäftiger-Betrieb**

Beschäftiger-Betrieb ist jener → Betrieb, wo Arbeitskräfte eines → Überlassers zur Arbeitsleistung für betriebseigene Arbeiten eingesetzt werden. Dies ergibt sich aus dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), wo auch alle weiteren Rahmenbedingungen für eine → Arbeitskräfteüberlassung geregelt sind.

## **Beschäftigungsbewilligung**

Die Beschäftigungsbewilligung ist neben der → Arbeitsbewilligung und dem → Befreiungsschein eine Genehmigung zur Beschäftigung von → Ausländern. Diese muss vom Arbeitgeber beim regionalen → Arbeitsmarktservice (AMS), in dessen Sprengel die zukünftige Betriebsstätte liegt, beantragt werden. Dafür ist es jedoch erforderlich, dass der Ausländer bereits einen gültigen Aufenthaltstitel hat. Über diesen Antrag ist vom AMS binnen 6 Wochen zu entscheiden. Die Bewilligung ist nur dann zu erteilen, wenn für die zu besetzende Stelle kein Inländer oder kein am Arbeitsmarkt bereits verfügbarer Ausländer mit diesen Fähigkeiten bereit ist, die Beschäftigung anzunehmen. Die Beschäftigungsbewilligung wird befristet auf maximal ein Jahr ausgestellt und kann jeweils um maximal ein Jahr verlängert werden. Macht jedoch der Ausländer wissentlich falsche Angaben über wesentliche Tatsachen, so muss die Beschäftigungsbewilligung widerrufen werden. Wird ein Ausländer innerhalb von 3 Monaten nach der Einreise nach Österreich bei einer unerlaubten Beschäftigung angetroffen, so kann er mit Bescheid ausgewiesen werden. Wird ein Ausländer ohne die erforderliche Beschäftigungsbewilligung beschäftigt, so können die Vertragspartner das → Arbeitsverhältnis jederzeit fristlos beenden. Der Ausländer hat aber ungeachtet dessen die gleichen Ansprüche (auf Urlaub, Krankentgelt, Arbeitsentgelt udgl), wie wenn er in einem gültigen Arbeitsverhältnis stünde. Die Beschäftigungsbewilligung erlischt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder wenn binnen 6 Wochen nach Laufzeitbeginn der Beschäftigungsbewilligung keine Beschäftigung aufgenommen wird.

## **Beschäftigungsgruppe**

Eine Beschäftigungsgruppe ist die nach der ausgeübten Tätigkeit kategorisierte Entlohnungsstufe im → Kollektivvertrag. Die in den einzelnen Beschäftigungsgruppen geregelten Mindestgehälter legen die Gehälter in der Regel nach der Art der vorwiegend ausgeübten Tätigkeit, in der Regel unabhängig von der Ausbildung, fest. Innerhalb der Beschäftigungsgruppe erfolgt weiters eine Gehaltsdifferenzierung nach absolvierten Berufsjahren. In manchen Kollektivverträgen wird die Beschäftigungsgruppe auch Verwendungsgruppe genannt.

## **Besonderer Entlassungsschutz**

Besteht für ein → Arbeitsverhältnis ein → besonderer Kündigungsschutz, so gilt auch immer ein Verbot der unbegründeten → Entlassung, auch wenn dies nicht ausdrücklich geregelt ist, da sonst die Regelungen des besonderen Kündigungsschutzes sehr einfach umgangen werden könnten. Für manche Gruppen von → Arbeitnehmern (zB Betriebsratsmitglieder, Mütter während des → Mutterschutzes, Präsenzdienler, etc) gilt ein generelles Verbot von Entlassungen (also auch von begründeten), es sei denn die Entlassung wurde gerichtlich genehmigt. Dabei spricht man vom besonderen Entlassungsschutz.

## **Besonderer Kündigungsschutz**

Der Gesetzgeber hat für gewisse Arbeitnehmergruppen einen besonderen → Kündigungsschutz vorgesehen. Dieser normiert, dass für jenen Zeitraum, in dem der → Arbeitnehmer besonders schutzwürdig ist, grundsätzlich ein Kündigungsverbot besteht bzw eine → Kündigung nur unter gewissen Voraussetzungen möglich ist. Unter den besonderen Kündigungsschutz fallen zB Mitglieder des → Betriebsrates, Mütter und Väter während des → Mutterschutzes bzw der → Karenz, begünstigte Behinderte, Präsenzdienler, etc Der besondere Schutz besteht darin, dass die → Arbeitsverhältnisse dieser Arbeitnehmer nur mit vorangehender Zustimmung des Gerichts (bzw bei begünstigten Behinderten mit Zustimmung des Behindertenausschusses)



gekündigt werden können. Die Gründe für die Genehmigung durch das Gericht sind im Gesetz abschließend geregelt. Die wichtigsten Gründe sind schwerwiegende persönliche Verfehlungen des Arbeitnehmers oder Betriebsschließungen.

## **Betrieb**

Ausgangspunkt des Betriebsverfassungsrechtes (Betriebsverfassung bzw → Arbeitsverfassung) ist der „Betrieb“. Im arbeitsverfassungsrechtlichen Sinne gilt als Betrieb jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, wobei es auf eine Erwerbsabsicht nicht ankommt. Aufgrund der zentralen Bedeutung des Betriebes im Arbeitsverfassungsrecht besteht die Möglichkeit, ein Verfahren zur Feststellung des Vorliegens eines Betriebes einzuleiten (§ 34 Abs 2 und 3 ArbVG). Dies ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn für einen Teilbetrieb ein → Betriebsrat gewählt werden soll. Im allgemeinen Sprachgebrauch wird Betrieb häufig als Synonym für Unternehmen verwendet. Einem Betrieb kommt im Gegensatz zu einem Unternehmen keine Rechtspersönlichkeit zu. Er ist vielmehr immer einem Rechtsträger zuzuordnen. Ein Betrieb ist daher auch nicht insolvenzfähig und kann auch nicht Arbeitgeber sein. Dies ist immer der übergeordnete Unternehmensträger.

## **Betriebliche Übung**

In der Praxis kommt es vor, dass ein → Arbeitgeber freiwillig, ohne dazu gesetzlich, kollektivvertraglich oder anderweitig verpflichtet zu sein, Leistungen an die → Arbeitnehmer erbringt. Häufig handelt es sich dabei um Remunerationen, Prämien oder sonstige → Sonderzahlungen oder Leistungen. Bei der Gewährung solcher Leistungen ist allerdings Vorsicht geboten: Gewährt ein Arbeitgeber wiederholt (eine zweimalige Leistung kann bereits ausreichen) und – aus Sicht des Arbeitnehmers – vorbehaltlos eine Leistung, kann diese Vorgehensweise uU als Angebot des Arbeitgebers zur Arbeitsvertragsergänzung gedeutet werden, welches durch eine schlüssige

Annahme durch den Arbeitnehmer zum Inhalt seines Einzelarbeitsvertrages wird. Die Einstellung solcher Leistungen kann in weiterer Folge nur mehr durch Änderung aller Einzelarbeitsverträge geschehen. Treten neue Arbeitnehmer in den → Betrieb ein, so reicht ein Hinweis des Arbeitgebers bei Vertragsabschluss, dass für die neuen Arbeitnehmer bereits bestehende betriebliche Übungen ab einem bestimmten Stichtag nicht mehr gelten sollen.

## **Betriebsinhaber**

Unter Betriebsinhaber versteht man jene Person(engemeinschaft), der die Verfügungsberechtigung über einen → Betrieb zusteht. Diese Position des Betriebsinhabers unterscheidet sich von der des → Arbeitgebers dadurch, dass nur der Arbeitgeber Vertragspartner des Arbeitnehmers ist. Meist wird der Betriebsinhaber zugleich Arbeitgeber sein, die Positionen können aber, wie etwa in Fällen der → Arbeitskräfteüberlassung oder bei selbstständigen Betriebsstätten, auch auseinanderfallen. Der Betriebsinhaber stellt betriebsverfassungsrechtlich das Gegenstück zur Belegschaft dar.

## **Betriebspension**

Der Begriff Betriebspension meint eine betriebliche Altersvorsorge, die als Ergänzung zur staatlichen → Pensionsregelung eine zusätzliche Vorsorge darstellen soll. Solche Betriebspensionszusagen können aufgrund einseitiger Erklärungen des → Arbeitgebers, eines → Arbeitsvertrages oder auch aufgrund von Normen kollektiver Rechtsgestaltung (→ Kollektivvertrag, → Betriebsvereinbarung) eingerichtet werden. Der Arbeitgeber verpflichtet sich hierbei zur Einzahlung von Beiträgen an → Pensionskassen, zur unmittelbaren Leistungserbringung an seine Arbeitnehmer oder zur Entrichtung von Prämien für abgeschlossene Lebensversicherungen. Unterschieden wird zwischen beitragsorientierter und leistungsorientierter Versicherung.



## Betriebsrat

Der Betriebsrat hat als zentrales Vertretungsorgan der Arbeitnehmerschaft im → Betrieb primär die Aufgabe, die gesetzlichen Befugnisse der Belegschaft gegenüber dem → Betriebsinhaber auszuüben bzw durchzusetzen. Der Betriebsrat hat umfassende Mitwirkungsrechte in wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Angelegenheiten der → Arbeitnehmer (→ Betriebsrat – Informations-, Mitwirkungs- und Auskunftsrechte). Praktisch bedeutsam sind die Mitwirkung bei Kündigungen (→ allgemeiner Kündigungsschutz), beim Abschluss von → Betriebsvereinbarungen und die gesetzlich vorgesehene Zustimmung zur Einführung von Mitarbeiterbewertungssystemen, Prämienlöhnen und Ähnlichem. Die Anzahl der Betriebsratsmitglieder hängt von der Anzahl der Arbeitnehmer im Betrieb ab (zB 5 bis 9 Arbeitnehmer 1 Mitglied, 10 bis 19 Arbeitnehmer 2 Mitglieder ...). Die Wahl zum Betriebsrat erfolgt durch die Belegschaft und ist größtenteils den politischen Wahlen nachgebildet. Die Tätigkeitsdauer beträgt grundsätzlich 5 Jahre. Alle Mitglieder des Betriebsrats unterliegen einer Verschwiegenheitspflicht über alle in Ausübung ihres Amtes bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse. Darüber hinaus genießen Betriebsratsmitglieder einen → besonderen Kündigungs- und → Entlassungsschutz. Mitglieder des Betriebsrats dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser Tätigkeit insbesondere in Verbindung mit Entgeltzahlungen und/oder Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb nicht benachteiligt, aber auch nicht bevorzugt werden.

Dieses Beschränkungs-, Benachteiligungs- und Bevorzugungsverbot eines Betriebsratsmitgliedes gilt auch bei Versetzung eines Betriebsratsmitgliedes. Das Mandat des Betriebsratsmitgliedes ist ein Ehrenamt, das grundsätzlich neben den Berufspflichten, die der Betriebsrat als Arbeitnehmer zu erfüllen hat, auszuüben ist. Das Gesetz sieht aber auch – teilweise bezahlte – Freistellungsansprüche vor (zB Freistellung für Betriebsratsitzungen, Bildungsfreistellungen, gänzliche Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes unter Fortzahlung des Entgelts ab 150 Arbeitnehmer pro Arbeitnehmergruppe, etc).

## Betriebsrat – Informations-, Mitwirkungs- und Auskunftsrechte

Im Arbeitsverfassungsgesetz sind zahlreiche Informations-, Mitwirkungs- und Auskunftsrechte des → Betriebsrates gesetzlich verankert. Die Intensität der Mitwirkung kann sich von bloßer Überwachung (zB Aufzeichnungen des → Arbeitgebers über → Arbeitnehmer) bis hin zu gleichberechtigter Mitentscheidung erstrecken (zB bei Notwendigkeit des Abschlusses einer → Betriebsvereinbarung). Viele Maßnahmen kann der Arbeitgeber nicht einseitig anordnen, sondern es bedarf hierzu der Mitwirkung des Betriebsrates. Die Zustimmung des Betriebsrates benötigt der Arbeitgeber zB bei der Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen die Menschenwürde berühren (Telefonüberwachung, Kameraüberwachung, → Videoüberwachung, Alkoholkontrolle etc) weiters bei der Einführung von → Akkordlöhnen (sofern diese nicht im → Kollektivvertrag geregelt sind). Der Betriebsrat ist weiters im Falle von geplanten Betriebsänderungen im Vorhinein zu informieren. Weiters ist dieser bei → Kündigungen im Rahmen des → Vorverfahrens und bei → Entlassungen zu informieren bzw zu hören. Wesentliche Mitwirkungsrechte kommen dem Betriebsrat neben der → Beendigung von Arbeitsverhältnissen auch bei → Versetzungen zu. Handelt es sich beispielsweise um eine dauernde Versetzung (mehr als 13 Wochen) eines Arbeitnehmers und ist damit auch eine Verschlechterung seiner Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, so bedarf diese Versetzung zu ihrer Rechtswirksamkeit der vorherigen Zustimmung des Betriebsrates. Die Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers alleine reicht nicht aus. Bei Aktiengesellschaften oder aufsichtsratspflichtigen Gesellschaften mit beschränkter Haftung besteht eine Form der Mitwirkung durch das Recht der → Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den → Aufsichtsrat der Gesellschaft. Bezüglich aller wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Angelegenheiten, die Interessen der Arbeitnehmer berühren, hat der Betriebsrat gegenüber dem Betriebsinhaber ein Auskunftsrecht.



## **Betriebsratsfonds**

Der Betriebsratsfonds ist ein mit umfassender Rechtspersönlichkeit ausgestatteter Träger der Vermögensrechte der Belegschaft. Er besteht aus den Eingängen aus der → Betriebsrats-Umlage (max 0,5 % des Bruttoarbeitsentgelts) und sonstigem zweckbestimmten Vermögen. Das Vermögen des Betriebsratsfonds dient folgenden Zwecken: Deckung der Geschäftsführungskosten des Betriebsrats bzw der → Konzernvertretung, Finanzierung der Errichtung und Erhaltung belegschaftseigener Wohlfahrtseinrichtungen, Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen, Beitragsleistung zur Errichtung und Erhaltung von betriebseigenen Wohlfahrtseinrichtungen. Diese Zweckbindung gilt nur im Innenverhältnis, im Außenverhältnis gilt, dass der Betriebsratsfonds mit voller Rechtspersönlichkeit (insbesondere Vermögensfähigkeit) ausgestattet ist. Die Verwaltung des Betriebsratsfonds obliegt dem Betriebsrat. Die Vertretung nach außen obliegt dem Betriebsratsvorsitzenden.

## **Betriebsratsumlage**

Die Betriebsratsumlage ist ein finanzieller Beitrag der → Arbeitnehmer zur Finanzierung der Geschäftsführungskosten des → Betriebsrates. Die Betriebs- oder Gruppenversammlung ist berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Entrichtung einer Betriebsratsumlage als Solidaritätsbeitrag der Belegschaft zum → Betriebsratsfonds (und damit zur Deckung der Geschäftsführungskosten des → Betriebsrats und zur Finanzierung gemeinsamer sozialer Anliegen innerhalb der Belegschaft unter Einschluss der ehemaligen Belegschaft durch die Arbeitnehmer) anzuordnen. Sie darf höchstens 0,5 % des Bruttoarbeitsentgelts betragen. Die Beschlussfassung obliegt ausschließlich der mit einem besonderen Anwesenheitsquorum zusammentretenden Betriebsversammlung oder – bei Vorliegen getrennter Gruppen – der Gruppenversammlung. Die Umlage ist vom Arbeitgeber vom → Arbeitsentgelt einzubehalten und an den Betriebsratsfonds abzuführen. Umlagepflichtig sind alle Arbeitnehmer eines Betriebes iSd § 36 ArbVG, nicht aber zB echte → leitende Angestellte. Die Verwendung der Mittel darf nur zu den oben genannten Zwecken geschehen.

## Betriebsübergang

Unter Betriebsübergang versteht man den Übergang einer wirtschaftlichen Einheit, zB eines Unternehmens, → Betriebs oder Betriebsteils – unabhängig von der Art der Übertragung – auf einen anderen Inhaber. Nach alter Rechtslage gab es in Österreich keine arbeitsrechtlichen Bestimmungen im Falle eines Betriebsübergangs. Im Zuge der Transformation der Betriebsübergangs-Richtlinie der EU wurden konkrete Bestimmungen in das → Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG) aufgenommen, die sich mit dem Tatbestand und den Rechtsfolgen des Betriebsübergangs befassen. Wesentliche Merkmale für den Übergang eines Betriebes sind, dass a) eine wirtschaftliche Einheit im Sinn eines Unternehmens, Betriebs oder Betriebsteiles übergeht, dass b) diese Einheit weitergeführt wird (zumindest gleichartige Tätigkeit), dass c) wesentliche Betriebsmittel (Maschinen, Anlagen, aber auch Kundenstock, Know-how, etc) übernommen werden (anders bei → Funktionsnachfolge) und d) der Übernehmer wesentliche Teile der Belegschaft (Kernbelegschaft) und auch Kunden übernimmt. Liegen diese Voraussetzungen vor, so ist von einem Betriebsübergang iSd Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG) auszugehen. Ein Betriebsübergang bewirkt den automatischen (ex lege) Übergang aller Rechte und Pflichten aus den → Arbeitsverträgen. Nur ausnahmsweise kann ein begünstigtes Lösungsrecht vorgesehen sein, wenn der Übergang der → Arbeitsverhältnisse eine wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen nach sich zieht. Es besteht nach derzeitiger österreichischer Rechtslage kein allgemeines Widerspruchsrecht der betroffenen Arbeitnehmer gegen einen Übergang. Nur in bestimmten Fällen (zB bei Nichtübernahme eines Bestandschutzes oder von Pensionszusagen) können Arbeitnehmer dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf den Übernehmer widersprechen, sodass in der Folge das Arbeitsverhältnis zum Veräußerer aufrecht bleibt (→ Betriebsübergang – Arbeitsverträge). Für Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zum Veräußerer, die vor dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs begründet wurden, haften der Veräußerer und der Erwerber solidarisch. Für das Vorliegen eines Betriebsüberganges ist nach österreichischer Rechtslage eine vertragliche Beziehung zwischen Veräußerer und Erwerber nicht notwendig. Das Vorliegen eines Betriebsüberganges setzt auch keine Übereignung eines Betriebes oder eines Betriebsteiles voraus. Auch die bloße Verpachtung eines Betriebes oder die



Einräumung eines Fruchtgenussrechtes am Betrieb stellen einen Betriebsübergang dar.

## **Betriebsübergang – Arbeitsverträge**

Die Schutzfunktion der Regelungen zum Betriebsübergang im → Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG) liegt darin, dass im Fall des Transfers einer wirtschaftlichen Einheit, die → Arbeitsverhältnisse kraft Gesetzes (ex lege) auf den neuen Inhaber übergehen. Eine vertragliche Zuordnung der → Arbeitnehmer zwischen Veräußerer und Erwerber, zB in einem Spaltungsplan, ist nicht verbindlich. Die Arbeitsverhältnisse bleiben unverändert bestehen und es bedarf keiner Erklärung des Arbeitnehmers, des Alt-Inhabers oder des Erwerbers. Ein allgemeines Widerspruchsrecht steht dem Arbeitnehmer nach herrschender Auffassung nicht zu. Nach jüngerer Judikatur ersetzt der neue → Kollektivvertrag den alten Kollektivvertrag vollständig, unabhängig von allfälligen Günstigkeitsüberlegungen (Totalablöse). Es gelten daher ab dem Übergang die Bestimmungen des Erwerber-Kollektivvertrages, mit einer Ausnahme: Durch den Wechsel des Kollektivvertrages darf das dem Arbeitnehmer vor Betriebsübergang für die regelmäßige Arbeitsleistung in der → Normalarbeitszeit gebührende kollektivvertragliche Entgelt (→ Mindestentgelt) nicht geschmälert werden. Dieser „Entgeltschutz“ besteht nur im Falle einer „Unterzahlung“ und nur so lange, bis unter dem neuen Kollektivvertrag ein gleiches bzw höheres Entgelt bezahlt wird. Ein begünstigtes Lösungsrecht des Arbeitnehmers kann gegeben sein, wenn es durch den Betriebsübergang zu einem Kollektivvertrags- oder Betriebsvereinbarungswechsel kommt, der zu einer wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führt. Dem Arbeitnehmer stehen bei der Beendigung dann dieselben Ansprüche wie bei einer Kündigung durch den → Arbeitgeber zu, was vor allem bei der → Abfertigung alt von Bedeutung ist. Arbeitnehmer können binnen eines Monats nach Erkennen bzw Erkennen-Müssen der Verschlechterung das Arbeitsverhältnis (unter Berücksichtigung der einschlägigen Fristen und Termine) kündigen.

## Betriebsurlaub

Unter Betriebsurlaub wird eine kollektive Urlaubsregelung am Standort eines → Betriebes verstanden, die grundsätzlich für alle → Arbeitnehmer gilt. Mitarbeiter im Bereich Instandhaltung sind davon oft ausgenommen. Der Betriebsurlaub ist gesetzlich nicht geregelt und kann daher auch nicht durch → Betriebsvereinbarung vereinbart werden. Sofern ein Betriebsurlaub geplant ist, wäre dieser durch einzelvertragliche Regelung → mit den Arbeitnehmern zu vereinbaren. Im Fall einer solchen Vereinbarung von Betriebsurlauben muss allerdings auch ein → Urlaubsanspruch verbleiben, über den der Arbeitnehmer autonom verfügen kann.

## Betriebsvereinbarung

Eine Betriebsvereinbarung stellt einen Vertrag zwischen der Belegschaft und dem → Betriebsinhaber dar. Die Betriebsvereinbarung ist das zentrale Element der betrieblichen kollektiven Rechtsgestaltung. Die maßgeblichen gesetzlichen Regelungen finden sich insbesondere in den §§ 96, 96 a und 97 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG). Eine Betriebsvereinbarung kann einerseits den Inhalt der Einzelverträge (normativer Teil) und andererseits die Beziehung zwischen Belegschaft und Betriebsinhaber (schuldrechtlicher Teil) regeln. Eine Betriebsvereinbarung kann aber auch nur einen schuldrechtlichen Teil enthalten. Betriebsvereinbarungen können bloß kollektiv gültige Inhalte regeln. Vereinbarungen hinsichtlich individuell konkreter → Arbeitsverhältnisse können sohin keinen zulässigen Inhalt einer Betriebsvereinbarung darstellen. Vertragsparteien sind einerseits der Betriebsinhaber und andererseits die Belegschaft, wobei diese durch ein Belegschaftsorgan, also den → Betriebsrat, als direkter Stellvertreter repräsentiert wird. Die §§ 113, 114 ArbVG regeln die möglichen Belegschaftsorgane (→ Betriebsrat, Betriebsausschuss, der → Zentralbetriebsrat, → Konzernvertretung). Sowohl der Abschluss gemäß § 29 ArbVG als auch die → Kündigung gemäß § 33 Abs 1 ArbVG bedarf der Schriftform. Diese hat konstitutive Bedeutung. Gemäß § 29 ArbVG kann zulässiger Inhalt einer Betriebsvereinbarung bloß sein, was durch Gesetz oder → Kollektivvertrag der Regelung durch Betriebsvereinbarung vorbehalten wurde. Der Wirksamkeitsbeginn des normativen Teiles einer Betriebsvereinbarung kann von den



Vertragsparteien einvernehmlich festgelegt werden. Mangels einer Vereinbarung tritt gemäß § 30 Abs 2 ArbVG die Betriebsvereinbarung mit jenem Tag in Kraft, der auf den Tag der Unterzeichnung folgt. Der normative Teil einer Betriebsvereinbarung ist einseitig zugunsten des Arbeitnehmers zwingend. Weiters ist die Kundmachung der Betriebsvereinbarung im Betrieb (zB durch Aushang) eine Voraussetzung für die normative Rechtskraft der Betriebsvereinbarung. Die Verpflichtung zur Kundmachung trifft sowohl Betriebsinhaber als auch Betriebsrat.

### **Bildungskarenz**

→ Arbeitnehmer und → Arbeitgeber können eine Bildungskarenz gegen Entfall des → Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens 2 Monaten bis zu einem Jahr vereinbaren, sofern das → Arbeitsverhältnis ununterbrochen 6 Monate gedauert hat. In → Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer zuständiger → Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen beizuziehen (§ 11 AVRAG). Während der Bildungskarenz erhält der karenzierte Arbeitnehmer vom → Arbeitsmarktservice ein Weiterbildungsentgelt in der Höhe des fiktiven → Arbeitslosengeldes, ohne dabei das Dienstverhältnis auflösen zu müssen. Allerdings muss nachgewiesen werden, dass der Arbeitnehmer an einer Bildungsmaßnahme im Ausmaß von mindestens 20 Wochenstunden oder einer vergleichbaren zeitlichen Belastung teilnimmt. Während der Bildungskarenz ist der karenzierte Arbeitnehmer sowohl kranken- als auch unfallversichert. Zudem erfolgt eine Berücksichtigung dieser Zeiten im Rahmen der Pensionsversicherung.

## C

**Cafeteria-System**

Als Cafeteria-System wird ein Vergütungsmodell mit unterschiedlichen Sachleistungen bezeichnet. Der → Arbeitnehmer kann – anstatt einer Geldentlohnung – aus einem Angebot verschiedener Leistungen wie Versicherungen, Pensionsplan, Arbeitgeberdarlehen, Sachleistungen wie Kinderbetreuung, Sportprogramme, Firmenwagen, bessere Büroausstattung, Zusatzurlaub, Weiterbildung oder Sonderzeitleistungen wählen. Vorteil des Systems für den Arbeitnehmer ist die individuelle Anpassungsmöglichkeit an persönliche Bedürfnisse; Nachteile sind Einschränkungen aus der Steuergesetzgebung (→ Sachbezug). Der Name „Cafeteria-Modell“ resultiert aus dem Vergleich mit der Menüauswahl am Büffet einer Cafeteria, in der der Mitarbeiter mit seinem Arbeitgeber sitzt. Vorteile für das Unternehmen sind Anreize für die Gewinnung oder Bindung von Arbeitnehmern. Den Arbeitnehmern kommt die individuelle Gestaltung der Vergütung, evtl Steuervorteile, Arbeitszufriedenheit und die Identifikation mit ihren → Arbeitgebern zugute. Aufgrund der Versteuerung der Naturalleistungen auf Basis des geldwerten Vorteiles und auch aufgrund des hohen Verwaltungsaufwandes haben sich solche Systeme in Österreich kaum durchgesetzt.

## Datenschutz

Unter Datenschutz versteht man den Schutz vor der Verarbeitung personenbezogener Daten. Grundsätzlich gilt ein generelles Verbot der Verarbeitung personenbezogener Daten, soweit diese nicht gesetzlich gerechtfertigt ist. Bezweckt die Verarbeitung etwa die Erfüllung von arbeits- oder sozialrechtlichen Verpflichtungen des → Arbeitgebers oder die Erfüllung von Pflichten aus dem → Arbeitsvertrag, ist diese grundsätzlich zulässig. Dabei muss die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten auf das notwendige Maß beschränkt werden. Daten ausgeschiedener → Arbeitnehmer sowie Daten abgelehnter Bewerber sind innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens zu löschen. Für eine darüber hinausgehende Aufbewahrung von Bewerberdaten („Evidenzhaltung“) ist die Zustimmung des betroffenen Bewerbers erforderlich. Bewerbern sowie Mitarbeitern ist außerdem eine Datenschutzerklärung mit Informationen zum Verantwortlichen, zu den Zwecken der Datenverarbeitung, zum Datenschutzbeauftragten u.Ä. nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Unter Umständen ist vom → Betriebsinhaber ein Datenschutzbeauftragter zu bestellen, dessen wesentliche Aufgaben die Überwachung der Einhaltung der Datenschutzvorschriften und die Beratung bei datenschutzrechtlichen Fragen sind. Als Datenschutzbeauftragter kann auch ein schon bestehender Arbeitnehmer bestellt werden. Weiters ist zu beachten, dass Betriebe, welche (a) mehr als 250 Mitarbeiter beschäftigen, (b) Verarbeitungen vornehmen, die ein Risiko für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen bergen, (c) Verarbeitung nicht nur gelegentlich vornehmen oder (d) besondere Datenkategorien bzw personenbezogene Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten verarbeiten, ein Verarbeitungsverzeichnis zu führen haben, welches der Aufsichtsbehörde auf Anfrage zur Verfügung zu stellen ist. Für Arbeitnehmerkontrollen und -beurteilungen iSd §§ 96 Abs 3 (→ notwendige Betriebsvereinbarung) und 96a (→ erzwingbare Betriebsvereinbarung) ArbVG ist unter Umständen die Zustimmung des → Betriebsrats erforderlich (siehe zB → Videoüberwachung am Arbeitsplatz).

## Dienstfahrzeug

Bei einem Dienstfahrzeug handelt es sich um ein Arbeitsmittel, welches vom → Arbeitgeber bereitgestellt wird. Regelungen über die zweckentsprechende Benutzung von Arbeitsmitteln unterliegen der erzwingbaren Mitbestimmung durch den → Betriebsrat. Können sich → Betriebsinhaber und → Betriebsrat nicht einigen, so kann die → Schlichtungsstelle angerufen werden, welche eine abschließende Entscheidung fällt. Auch die private Nutzung von Dienstfahrzeugen unterliegt dieser Mitbestimmung. Weiters bestehen im Rahmen des → Arbeitnehmerschutzgesetzes Verpflichtungen des Arbeitgebers, dafür zu sorgen, dass die Arbeitsmittel die nach dem Gesetz geforderte Beschaffenheit aufweisen und gesetzmäßig aufgestellt, erhalten und benutzt werden. Die private Benutzung von Dienstfahrzeugen kann dem Arbeitnehmer gewährt werden, wobei dafür Steuern und sozialversicherungsrechtliche Abgaben sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer zu bezahlen sind (→ Sachbezug).

## Dienstfreistellung

Unter einer Dienstfreistellung versteht man grundsätzlich den Verzicht des Arbeitgebers auf die Hauptleistungspflicht des → Arbeitnehmers aus dem → Arbeitsvertrag unter Aufrechterhaltung des → Arbeitsverhältnisses. Dabei wird der → Arbeitnehmer von seiner Arbeitspflicht befreit. Die Dienstfreistellung wird oft zur Überbrückung der → Kündigungsfrist bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses verwendet, um Konflikte oder die Verletzung von Betriebsgeheimnissen zu vermeiden. Weiters ist eine Dienstfreistellung auch zur Klärung von Sachverhalten empfehlenswert, um eine etwaige → Entlassung nach Klärung eines Sachverhaltes noch rechtzeitig aussprechen zu können.

## Dienstgeberhaftungsprivileg

Unter dem Dienstgeberhaftungsprivileg versteht man eine Einschränkung der Haftung des → Arbeitgebers bei Körperverletzungen eines → Arbeitnehmers im Zusammenhang mit Tätigkeiten im Rahmen des



→ Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber wird gegenüber seinem Arbeitnehmer nur dann schadenersatzpflichtig, wenn er einen → Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit vorsätzlich herbeigeführt hat. Begründet wird dieses Privileg damit, dass nur der Arbeitgeber die Beiträge an die Unfallversicherung bezahlt und die Haftung auf den Sozialversicherungsträger per Gesetz übergeht. Außerdem sollen dadurch Streitigkeiten im → Betrieb vermieden werden. Wenn der Arbeitgeber den Arbeitsunfall jedoch wegen grober Fahrlässigkeit zu verantworten hat, kann der Sozialversicherungsträger (→ Sozialversicherung) die von ihm erbrachten Leistungen (Kosten der Krankenbehandlung, Reha, etc) vom Arbeitgeber ersetzt verlangen.

### **Dienstnehmerhaftungsprivileg**

Unter Dienstnehmerhaftungsprivileg versteht man die Einschränkung der Haftung des → Arbeitnehmers in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer den → Arbeitgeber oder einen Dritten bei der Erbringung der Arbeitsleistung geschädigt hat. Der Eintritt des Schadens muss im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen. Bei der Erlassung des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DHG) wurde berücksichtigt, dass der Arbeitnehmer bereits durch geringfügige Fehlleistungen Schäden in enormer Höhe verursachen kann, die in der Regel in einem krassen Missverhältnis zu seinem Einkommen und zu seiner wirtschaftlichen Lage stehen. So haftet der Arbeitnehmer nicht für → entschuldbare Fehlleistungen. Für Schäden leichter Fahrlässigkeit besteht ein Mäßigungsrecht des Richters. Die Privilegien des DHG können nur durch → Kollektivvertrag aufgehoben oder beschränkt werden. Ansprüche, die auf einem minderen Grad des Versehens beruhen, erlöschen, wenn sie nicht binnen 6 Monaten gerichtlich geltend gemacht werden. Bei fahrlässiger oder vorsätzlicher Verursachung beträgt die Verjährungsfrist 3 Jahre ab Kenntnis von Schaden und Schädiger.

### **Dienstort**

Grundsätzlich richtet sich der Erfüllungsort eines → Arbeitsverhältnisses nach der Vereinbarung und subsidiär nach Natur und Zweck der Tätigkeit. Natur und Zweck des Arbeitsverhältnisses ist, dass die Arbeit im → Betrieb

zu leisten ist. In der Praxis können sich jedoch aufgrund der vielfältigen Arbeitssituationen unterschiedliche Dienstorte ergeben. Eine direktoriale → Versetzung, also eine Änderung des Dienstortes oder der Tätigkeit, die vom → Arbeitsvertrag umfasst ist, ist immer zulässig, sofern nicht auch die Zustimmung des Betriebsrates erforderlich ist. Bei vertragsändernden Versetzungen ist die Zustimmung des → Arbeitnehmers erforderlich. Bei verschlechternden dauernden Versetzungen muss zusätzlich zur Einwilligung durch den Arbeitnehmer auch der → Betriebsrat im Rahmen der zwingenden Mitbestimmung mit Rechtskontrolle – bei sonstiger Nichtigkeit – im Vorhinein zustimmen. Eine Verschlechterung ist jede Veränderung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen zum Nachteil des Arbeitnehmers. Eine trotz fehlender Zustimmung ausgesprochene Versetzung ist rechtsunwirksam. Der Arbeitnehmer muss dieser nicht Folge leisten. Die Zustimmung kann aber durch das Gericht ersetzt werden.

## **Dienstreise**

Eine Dienstreise liegt vor, wenn im Auftrag des → Arbeitgebers der → Dienstort verlassen wird, um an einem anderen Ort arbeitsvertragliche Verpflichtungen zu erfüllen. Die → Kollektivverträge definieren Dienstreisen in unterschiedlicher Weise und sprechen zB auch vom Verlassen der „Stammbetriebsstätte“, der „Betriebsstätte“ oder des „Gemeindegebietes des Betriebes“. Oftmals finden sich in → Kollektivverträgen, → Betriebsvereinbarungen oder → Arbeitsverträgen Regelungen über den Ersatz der entstandenen Dienstreisekosten. Darunter sind zB Fahrtkosten (Kilometergeld, Bahn- oder Flugtickets, Taxirechnungen), der Verpflegungsmehraufwand in Form von Taggeldern sowie Nächtigungskosten, etc zu verstehen. Dienstreisekosten können durch einen Pauschalsatz (zB Tagesgeld oder Nächtigungsgeld) festgelegt werden, mit dem alle Spesen abgegolten sind. Auch die Vereinbarungen eines Entgelts in solcher Höhe, dass damit auch die Reisespesen mitabgegolten sind, ist zulässig. Bestehen keine Regelungen, so hat der → Arbeitnehmer Anspruch auf Ersatz der durch die Dienstreise tatsächlich verursachten Kosten, allerdings nur soweit diese als notwendig und nützlich anzusehen sind. Dienstreisen können von → Arbeitnehmern beispielsweise dann abgelehnt werden, wenn durch diese ihre Gesundheit überdurchschnittlich stark gefährdet wird.



## **Dienstverhinderung (→ Arbeitsentgeltfortzahlung)**

### **Dienstwohnung**

Eine Dienstwohnung im weiteren Sinn ist eine vom → Arbeitgeber bereitgestellte Wohngelegenheit. Unter Dienstwohnung im engeren Sinn versteht man eine Unterkunft, die zur zweckentsprechenden Verrichtung der vom → Arbeitnehmer geschuldeten Arbeit erforderlich ist. Im Unterschied zur Naturalwohnung handelt es sich bei der Dienstwohnung ieS um kein → Arbeitsentgelt in Form von → Naturallohn. Mit diesen beiden Dienstwohnungen im engen Zusammenhang steht die Werkswohnung, welche für die Dauer des → Arbeitsverhältnisses zu einem geringen Mietzins überlassen wird. Die Vergabe von Werkswohnungen kann durch → Betriebsvereinbarung geregelt werden. Häufiger Inhalt stellt meist die Weiterbenützung der Wohnung nach Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem → Betrieb dar. Ohne Vereinbarung endet das Benützungsrecht an der Dienst-, Natural- oder Werkswohnung mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### **Dienstzettel**

Der Dienstzettel ist vom → Arbeitsvertrag abzugrenzen. Beim Dienstzettel handelt es sich um eine schriftliche Aufzeichnung (Information) der wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Ausgangspunkt dieser Verpflichtung war die sogenannte Nachweisrichtlinie der EU (RL 91/533/EWG) über die Pflicht des → Arbeitgebers zur Unterrichtung des → Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein → Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen. Der Dienstzettel ist dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des → Arbeitsverhältnisses auszuhändigen. Diese Verpflichtung besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis höchstens einen Monat dauert. Jede Änderung des Dienstzettels hat schriftlich zu erfolgen. Der Dienstzettel stellt nach oberstgerichtlicher Rechtsprechung eine bloße Wissenserklärung dar, die eine entsprechende Vereinbarung nicht ersetzen kann. Auch wenn der Arbeitnehmer den Dienstzettel unterfertigt, kann ihm dadurch keine auf eine Abänderung der bisher getroffenen Vereinbarung gerichtete Willenserklärung unterstellt werden. Verbindliche Vereinbarungen sind daher durch schriftlichen Arbeitsvertrag zu regeln.

## **Dienstzeugnis (→ Arbeitszeugnis)**

### **Diskriminierung**

Diskriminierung bezeichnet eine spezifische Benachteiligung oder Herabwürdigung von Gruppen oder Individuen. Ausgangspunkt jeder Diskriminierung kann eine Bewertung von Menschen anhand von tatsächlichen oder zugeschriebenen gruppenspezifischen Merkmalen sein. Beispiele hierfür sind das Geschlecht oder die sexuelle Orientierung, die Herkunft, Abstammung, Hautfarbe oder Ethnie, die Religion oder politische Anschauung, körperliche oder geistige Fähigkeiten und körperliches Erscheinungsbild oder soziale Herkunft, Sprache und Alter. Zu unterscheiden sind unmittelbare und mittelbare Diskriminierung. Während im Fall unmittelbarer Diskriminierung die konkrete Ungleichbehandlung nach außen in Erscheinung tritt, liegt mittelbare Diskriminierung vor, wenn an sich neutrale Vorschriften bestimmte Personen in besonderer Weise benachteiligen. Im Arbeitsrecht ist ein sehr weitreichender Diskriminierungsschutz durch das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) gesetzlich gewährleistet. In den Schutzbereich fallen sowohl die Begründung von → Arbeitsverhältnissen, die Entlohnung und der berufliche Aufstieg, als auch der Zugang zu Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung und Umschulung. Je nachdem, in welchem Bereich ein Arbeitnehmer von einer Diskriminierung betroffen ist, kann er Schadenersatz oder Gleichbehandlung wie zB gleiches → Arbeitsentgelt oder gleiche Umschulungsmaßnahmen verlangen.

## **Einheitliches Entgeltsystem (EES)**

Mit der Einführung des Einheitlichen Entgeltsystems zum 01.11.2005 wurden die Entgeltregelungen für → Arbeiter und → Angestellte in den Industriekollektivverträgen neu geordnet. Die Lohngruppen des Arbeiter - → Kollektivvertrages sowie die Verwendungsgruppen des Angestellten-Kollektivvertrages wurden in ein einheitliches System mit 11 Beschäftigungsgruppen übergeführt. Gleichzeitig wurde das Bienniensystem der Angestellten neu geregelt und zwar von fünf gleich hohen Vorrückungen alle 2 Jahre in zwei „große Vorrückungen nach 2 und 4 Jahren“ sowie drei „kleine Vorrückungen nach 6, 9 und 12 Jahren“, wobei die großen Vorrückungen doppelt so hoch sind wie die nachfolgenden sogenannten „kleinen“ Vorrückungen. Zusätzlich gilt diese degressive Zeitvorrückung durch das einheitliche System seither auch für Arbeiter. Weiters beinhaltet das einheitliche Entgeltsystem mit dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen eine neue zusätzliche Komponente: Geldansprüche gibt es demnach nicht nur nach dem Senioritätsprinzip, sondern auch für besondere Leistungen.

## **Einkommen**

Der Begriff Einkommen wird in vielfacher Weise verwendet. Insbesondere ist zwischen Einkommen im sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Sinne zu unterscheiden. Als Einkommen im steuerrechtlichen Sinne bezeichnet man bei einer betrieblichen Tätigkeit den Gewinn (Differenz zwischen Einnahmen und Ausgaben) abzüglich Sonderausgaben und außergewöhnlicher Belastungen. Bei nicht selbstständiger Tätigkeit versteht man unter Einkommen die Einnahmen abzüglich Werbungskosten, Sonderausgaben und außergewöhnlichen Belastungen. Bei einer Kombination aus nicht selbstständiger Arbeit und betrieblicher Tätigkeit werden Einkünfte und Gewinn zusammengezählt. Davon werden die Sonderausgaben und die außergewöhnlichen Belastungen abgezogen. Die so ermittelte Summe stellt das zu versteuernde Einkommen dar. Einkommensbestandteile, die steuerfrei sind, sind aber nicht zwingend auch beitragsfrei – also von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen. Die Angabe von Einkommensdaten ist daher je nach zuständiger Behörde unterschiedlich.

## **Einkommensbericht**

Ein Einkommensbericht ist von Arbeitgebern mit dauerhaft mehr als 150 Arbeitnehmern alle 2 Jahre zu erstellen und betriebsintern zu veröffentlichen. Für Betriebe mit weniger als 150 Arbeitnehmern ist derzeit keine Pflicht zur Erstellung von Einkommensberichten vorgesehen. In den Berichten ist das Gesamtarbeitsentgelt einschließlich der Zulagen, Remunerationen, Sachbezüge und anderer Entgeltbestandteilen nach Geschlechtern getrennt anzugeben. Ein allfälliger Aufwendersatz ist von der Berichtspflicht ausgenommen. Das → Arbeitsentgelt von Teilzeitbeschäftigten ist auf das von Vollzeitbeschäftigten hochzurechnen. Der Bericht ist in anonymisierter Form zu erstellen. Er darf keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen. Der Einkommensbericht ist dem → Zentralbetriebsrat bzw Betriebsausschuss bzw → Betriebsrat zu übermitteln. Besteht kein Betriebsrat, so ist der Einkommensbericht im Betrieb in einem für alle Arbeitnehmer zugänglichen Raum zur Einsichtnahme aufzulegen und darauf in einer Betriebskundmachung hinzuweisen. Die Organe der Arbeitnehmerschaft oder – soweit diese nicht bestehen – die Arbeitnehmer haben einen gerichtlich geltend zu machenden Anspruch auf Erstellung und Übermittlung bzw Information über den Einkommensbericht. Es gilt die dreijährige Verjährungsfrist, die mit dem Ablauf des ersten Quartals des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres zu laufen beginnt. Über den Inhalt des Einkommensberichtes sind sowohl die Organe der Arbeitnehmerschaft als auch alle Arbeitnehmer selbst zur Verschwiegenheit gegenüber Außenstehenden verpflichtet. Innerhalb des Unternehmens darf der Bericht jedoch zum Informations- und Meinungsaustausch diskutiert werden.

## **Einvernehmliche Auflösung**

Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist eine Vereinbarung zwischen → Arbeitgeber und → Arbeitnehmer über die Modalitäten zur Beendigung des → Arbeitsvertrages. Eine einvernehmliche formlose Auflösung des → Arbeitsvertrages ist grundsätzlich immer möglich, wenn diese vom Willen beider Vertragspartner getragen ist. Um eine Umgehung des → allgemeinen und → besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutzes zu verhindern, muss der → Aufhebungsvertrag entweder schriftlich



abgefasst werden (Mütter und Väter) oder durch eine Bescheinigung durch das Gericht bestätigt werden (Minderjährige, → Lehrverhältnisse, Präsenz und Zivildienst).

## **Entgelt**

Der weite arbeitsrechtliche Entgeltbegriff bezieht jede Art von Leistung ein, die dem → Arbeitnehmer für die Zurverfügungstellung seiner Arbeitskraft vom → Arbeitgeber gewährt wird. Das Entgelt umfasst daher nicht nur den laufenden → Lohn, sondern auch alle übrigen Bezüge, unabhängig davon, ob sie regelmäßig zustehen (wie → Sonderzahlungen, → Überstunden, Mehrstunden, → Provisionen, Prämien, Bilanzgeld), außerordentlich erbracht werden (zB Jubiläumsgeld für lange Betriebstreue) oder erst nach der → Beendigung des Arbeitsverhältnisses anfallen (etwa die → Abfertigung alt oder eine → Betriebspension).

## **Entgelt, angemessenes**

Ein angemessenes → Entgelt wird dann geschuldet, wenn keine Regelung über das Entgelt besteht oder von den Parteien darüber keine Vereinbarung getroffen wurde. Zum Tragen kommt die Zahlung eines angemessenen Entgelts unter anderem für überlassene Arbeitnehmer (→ Arbeitskräfteüberlassung) im → Beschäftigterbetrieb und für arbeitende Angehörige ohne Abschluss eines → Arbeitsvertrages.

## **Entgeltfortzahlung**

In bestimmten Fällen ist der → Arbeitgeber verpflichtet, dem → Arbeitnehmer das → Entgelt fortzuzahlen, obwohl der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht erbringt. Handelt es sich um Hinderungsgründe in der Sphäre des Arbeitgebers, so steht dem Arbeitnehmer ein zeitlich unbegrenzter Entgeltanspruch zu. Voraussetzung dafür ist aber, dass der Arbeitnehmer zur Leistung bereit ist. Der → Arbeitgeber trägt das Risiko von organisatorischen oder technischen Mängeln, Schlechtwetter und von wirtschaftlichen

Veränderungen. Dasselbe gilt für die Zerstörung des → Betriebes und rechtswidrige → Kündigungen oder → Entlassungen und für den Fall der Drittverursachung. Bei Arbeitskämpfen (→ Streik) entfällt der Entgeltfortzahlungsanspruch, davon ausgenommen sind arbeitsbereite Arbeitnehmer. Verhinderungen aufseiten des Arbeitnehmers berechtigen im Falle von Unfall (→ Arbeitsunfall) und Krankheit und anderer in der Person des Arbeitnehmers liegenden wichtigen Gründen zur Entgeltfortzahlung. Die Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruchs infolge von Krankheit oder Unfall ist abhängig von der Anzahl der Dienstjahre. Im Fall von Berufskrankheiten steht Arbeitern sowie Angestellten ein Entgeltfortzahlungsanspruch ohne Rücksicht auf andere Zeiten der Dienstverhinderung zu. Jedoch steht ihnen nur der noch nicht ausgeschöpfte Restbetrag des Anspruchs zu. Mit jedem neuen Dienstjahr erwerben sie ein neues Kontingent für die Entgeltfortzahlung. Der Arbeitnehmer muss sich auf den Entgeltfortzahlungsanspruch alles anrechnen lassen, was er bei einer anderwärtigen Tätigkeit verdient hat. Der Entgeltfortzahlungsanspruch steht nicht zu, wenn der Arbeitnehmer sich nicht gemäß den ärztlichen Weisungen verhält.

## **Elternkarenz**

Unter Karenz versteht man den Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts. Auf Karenz besteht ein Rechtsanspruch. Elternkarenz kann von einem Elternteil als auch von beiden Elternteilen (abwechselnd) in Anspruch genommen werden und muss mindestens 2 Monate dauern. Die Karenz beginnt für jenen Elternteil, der sie zuerst in Anspruch nimmt, mit dem Ende der Schutzfrist nach der Geburt. Nimmt nur ein Elternteil Elternkarenz in Anspruch, kann die Karenz längstens bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes dauern. Nehmen beide Elternteile abwechselnd Elternkarenz in Anspruch, kann die Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes dauern. Mutter und Vater dürfen nicht gleichzeitig Karenz für dasselbe Kind in Anspruch nehmen. Lediglich beim ersten Wechsel zwischen den Elternteilen ist eine Überschneidung von einem Monat möglich. In diesem Fall darf die Karenz insgesamt nur bis zum Ende des 23. Lebensmonats des Kindes dauern. Die Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung während der Karenz ist



zulässig, sofern das Entgelt im Kalendermonat die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.

## **Elternteilzeit**

Unter Elternteilzeit versteht man eine besondere Form der → Teilzeitbeschäftigung von Müttern und Vätern nach der Geburt eines Kindes. Eltern haben Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn das → Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen mindestens 3 Jahre gedauert hat und der Betrieb zu diesem Zeitpunkt mindestens 20 → Arbeitnehmer beschäftigt hat. Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß der Elternteilzeit sind zwischen → Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Die Mindestdauer beträgt 2 Monate. Möglich ist auch eine parallele Teilzeit von Vater und Mutter. Jeder Elternteil hat nur einmal einen gesetzlichen Anspruch auf Elternteilzeit. Längstens kann die Elternteilzeit bis zum siebten Lebensjahr des Kindes oder bis zu einem späteren Schuleintritt in Anspruch genommen werden. Der gesetzliche Anspruch kann in einem erweiterten Einigungsverfahren vom Arbeitnehmer durchgesetzt werden. Dabei geht es aber nur mehr um die Modalitäten, nicht mehr um den Anspruch als solchen. Besteht kein gesetzlicher Anspruch, kann die Elternteilzeit mit dem Arbeitgeber vereinbart werden (vereinbarte Elternteilzeit). In bestimmten Fällen kann der Arbeitgeber aber auch hier zur Einwilligung verpflichtet werden.

## **Entlassung von Arbeitnehmern**

Die Entlassung stellt eine fristlose → Kündigung dar. Unter bestimmten Umständen ist es (auch bei → befristeten Arbeitsverhältnissen) möglich, das → Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund mit sofortiger Wirkung zu beenden. Erfolgt diese vorzeitige Beendigung durch den Arbeitgeber, so spricht man von einer Entlassung. Das Gesetz definiert die zu einer vorzeitigen Auflösung nötigen wichtigen Gründe für → Angestellte im → Angestelltengesetz (AngG), für gewerbliche → Arbeiter in der Gewerbeordnung 1859 (GewO) und für sonstige Arbeitnehmer im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB). Der Ausspruch einer Entlassung ist nur gerechtfertigt,

wenn ein so schwerwiegender Grund vorliegt, dass dem → Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ende der → Kündigungsfrist (bei befristeten Arbeitsverhältnissen bis zum Zeitablauf) nicht mehr zugemutet werden kann. Wichtige Gründe, die eine Entlassung rechtfertigen können, sind zB schuldhaft dienstliche Vertrauensunwürdigkeit, beharrliche oder schwere Pflichtverletzung, Angriffe gegen die körperliche Integrität, Ehre oder Intimsphäre udgl. Wie die Kündigung stellt auch die Entlassung eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung dar. Eine besondere Formulierung der Entlassung ist nicht nötig und auch der wichtige Grund muss nicht ausdrücklich genannt werden. Es reicht, dass er spätestens vor Gericht nachgewiesen werden kann. Es sollte aber klar ausgesprochen werden, dass das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung aufgelöst wird. Eine Entlassung ist unverzüglich auszusprechen, dh es darf bei Kenntnis des Entlassungsgrundes nicht zugewartet werden, da durch die Entlassung die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung ausgedrückt werden soll. Die Rechtsprechung räumt aber eine angemessene Überlegungsfrist zur Einholung einer Rechtsauskunft bzw die Möglichkeit einer (wenn auch kurzfristigen) Einholung einer Rechtsauskunft ein. Bei komplexen Sachverhalten empfiehlt sich bis zum Ausspruch der Entlassung eine → Dienstfreistellung (Suspendierung). Der Ausspruch der Entlassung sollte, wenn dies aufgrund der konkreten Umstände möglich ist und der Sachverhalt geklärt ist, in der Regel noch am selben Tag, erfolgen.

### **Entlassungsschutz (→ Allgemeiner Entlassungsschutz) (→ Besonderer Entlassungsschutz)**

### **Entlohnung (→ Entgelt) (→ Gehalt) (→ Einkommen)**

Darunter versteht man jede Art von Gegenleistung, die dem → Arbeitnehmer vom → Arbeitgeber für die Zurverfügungstellung seiner Arbeitskraft gewährt wird. Nicht zur Entlohnung zählen entgeltfremde Leistungen, wie zB Ferienheime, Fitnesscenter im Betrieb, etc Mögliche Ausgestaltungen können sich aus der Gewährung des Entgelts als → Naturallohn oder Geldlohn sowie der Berechnung als Zeit- (→ Zeitlohn) oder Stundenlohn, oder Leistungslohn in Form von → Akkord, Prämien und → Provisionen



ergeben. Der Arbeitnehmer kann auch am wirtschaftlichen Ergebnis des Unternehmens beteiligt sein. Zum Entgelt zählen weiters → Sonderzahlungen und Remunerationen sowie → Betriebspensionen und freiwillige Leistungen. Abzugsgrenzen ist dieser weite Entgeltbegriff von den Aufwandsentschädigungen. Diese Abgrenzung ist insbesondere deshalb von Bedeutung, weil viele gesetzliche Bestimmungen an den Entgeltbegriff anknüpfen. Weiters ist zwischen den Begriffen → Bezug und → Gehalt zu unterscheiden.

### **Entschuldbare Fehlleistung**

Im Gegensatz zum Schadenersatzrecht des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) entwickelte der Oberste Gerichtshof (OGH) für den Arbeitnehmerbereich einen eigenen Haftungsbegriff der „entschuldbaren Fehlleistung“. Nach der Rechtsprechung liegt eine entschuldbare Fehlleistung dann vor, wenn diese kein „nennenswertes“ Verschulden bildet. Es muss sich dabei um ein ganz geringfügiges Versehen handeln, das sich laut OGH unter Berücksichtigung der Arbeitsbelastung „im Drange der Geschäfte und mit Rücksicht und mit Art und Schwierigkeit ohne weiteres ergeben und nur bei Anwendung außerordentlicher Aufmerksamkeit abgewendet werden kann“. Dieser Begriff wurde in das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG) aufgenommen.

### **Entsendebewilligung**

Grundsätzlich benötigen auch → Ausländer, die von einem ausländischen → Arbeitgeber, der keinen Betriebssitz in Österreich hat, im Inland beschäftigt werden, eine → Beschäftigungsbewilligung. Dauern diese Beschäftigungen nicht länger als 6 Monate, so benötigen diese Ausländer gemäß § 18 AuslBG eine Entsendebewilligung, die höchstens für die Dauer von 4 Monaten ausgestellt werden kann. Dauert die Beschäftigung länger als 4 Monate, so ist eine Beschäftigungsbewilligung erforderlich, die noch vor Ablauf des 4. Monats nach Aufnahme der Arbeitsleistung beim → Arbeitsmarktservice (AMS) beantragt werden muss. Bei Ablehnung der Beschäftigungsbewilligung ist dann die Beschäftigung spätestens innerhalb von 2 Wochen nach Zustellung der Entscheidung einzustellen. Im Fall

kurzfristiger Arbeitsleistungen iSd § 18 AuslBG, für die inländische Arbeitskräfte nicht herangezogen werden, ist auch keine Entsendebewilligung erforderlich.

## **Entsendung**

Unter Entsendung versteht man grundsätzlich die Beschäftigung von → Arbeitnehmern außerhalb des gewöhnlichen → Dienstortes. Die Entsendung kann innerhalb des Unternehmens zwischen zwei → Betrieben oder im → Konzern zwischen zwei Unternehmen im Inland oder Ausland erfolgen. Im Gegensatz zur Dienstreise wird durch die Entsendung der formelle Dienstort verändert. Eine einheitliche arbeitsrechtliche Definition gibt es jedoch für die Entsendung nicht. Lediglich die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen verwenden den Begriff der Entsendung. Jedenfalls beinhaltet der Begriff nur einen vorübergehenden Wechsel des Arbeitsortes und kann daher nur gelten, wenn die Rückkehr des Arbeitnehmers bereits zu Beginn der Entsendung geplant ist. Bei der Gestaltung einer Entsendung sind daher arbeitsrechtliche-, sozialversicherungsrechtliche und steuerrechtliche Aspekte zu berücksichtigen.

## **Erzwingbare Betriebsvereinbarung**

Eine erzwingbare → Betriebsvereinbarung kann von einem Betriebspartner (→ Betriebsrat oder → Betriebsinhaber) im Wege eines Zwangsschlichtungsverfahrens rechtlich erzwungen werden. Mögliche Regelungsgegenstände sind in § 97 Abs 1 Z 1 – 6 a ArbVG sowie in § 96 a Abs 1 ArbVG aufgelistet. Dazu zählen beispielsweise Arbeitszeit- oder Schichtvereinbarungen. Die Kündigung einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung ist gemäß § 32 Abs 2 ArbVG unzulässig und absolut nichtig. Befristungen oder auflösende Bedingungen können zulässig vereinbart werden.

## **Expatriate**

Die Bezeichnung Expatriate ist ein Begriff des österreichischen Steuerrechts. Ein Expatriate ist demnach ein → Arbeitnehmer, der während der



letzten 10 Jahre keinen Wohnsitz in Österreich hatte und von einem ausländischen → Arbeitgeber nach Österreich entsandt (→ Entsendung) wurde, um bei einem österreichischen Arbeitgeber beschäftigt zu werden. Die Beschäftigung beim österreichischen Arbeitgeber darf nicht länger als 5 Jahre andauern und der Arbeitnehmer muss seinen dauerhaften Aufenthalt bzw Wohnsitz im Ausland behalten. Im Gegensatz zur steuerrechtlichen Bedeutung wird der Begriff Expatriate auch häufig ganz allgemein für die Bezeichnung eines entsandten Mitarbeiters verwendet.

## F

**Fallweise Beschäftigung**

Fallweise Beschäftigung liegt vor, wenn → Arbeitnehmer in unregelmäßiger Folge, tageweise, zumindest aber für eine kürzere Zeit als eine Woche, beim selben → Arbeitgeber beschäftigt sind. Typisch für eine fallweise Beschäftigung sind Tätigkeiten in unregelmäßiger Folge ohne im Vorhinein fixierte Arbeitstage sowie ohne regelmäßige Arbeitseinsätze und Ablehnungsmöglichkeiten des Arbeitseinsatzes durch den Arbeitnehmer ohne negative Folgen. Arbeitsrechtlich liegt bei fallweiser Beschäftigung ein auf einen Tag → befristetes Arbeitsverhältnis vor. Das → Arbeitsverhältnis endet mit Beendigung der Arbeit an diesem Tag, ohne dass es einer Auflösungserklärung bedarf. Der fallweise Beschäftigte hat Anspruch auf den kollektivvertraglichen → Mindestlohn. Darüber hinaus sind fallweise Beschäftigte vom Anwendungsbereich der → Abfertigung Neu ausgenommen. Bei fallweisen Beschäftigten ist nicht jeder einzelne Tag einer fallweisen Beschäftigung gesondert zu melden. Die einzelnen Tage der beabsichtigten fallweisen Beschäftigung können zusammengefasst und gemeinsam gemeldet werden. Die Sammelmeldung ist für maximal sechs aufeinanderfolgende Tage der beabsichtigten fallweisen Beschäftigung möglich. Zusätzliche Beschäftigungstage können nachgemeldet werden. Die Sammelmeldung ist nur eine Mindestangaben-Anmeldung. Die Vollmeldung ist innerhalb von 7 Tagen nach dem Ende des Kalendermonates, in dem die Tätigkeit verrichtet wurde, zu erstatten.

**Familienbeihilfe**

Die Familienbeihilfe ist eine Leistung der → Sozialversicherung, die die Unterhaltsaufwendungen der Eltern für Kinder ausgleichen soll. Unabhängig vom → Einkommen oder der Erwerbstätigkeit der Eltern gebührt auf Antrag für ein Kind eine Familienbeihilfe, wenn die Eltern einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich haben und sie mit diesem Kind in einem Haushalt leben. Leben die Eltern mit ihrem Kind nicht in einem Haushalt, so besteht der Anspruch auf Familienbeihilfe für denjenigen Elternteil, der überwiegend den Unterhalt des Kindes bestreitet. Auch



Adoptiv- und Pflegeeltern sind anspruchsberechtigt. Die Familienbeihilfe wird prinzipiell bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gewährt. Unter bestimmten Voraussetzungen haben aber auch bereits volljährige Kinder – beispielsweise, wenn sie sich noch in Ausbildung befinden – Anspruch auf Familienbeihilfe bis zum vollendeten 24. Lebensjahr. Bei Vorliegen einer Berufsausbildung, geleistetem Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienst, wenn eine Studierende ein Kind geboren hat oder sie am 24. Geburtstag schwanger war, wenn ein Studium mindestens 10 Semester dauert, sofern das Studium in dem Kalenderjahr begonnen wurde, in dem das Kind 19 wurde oder wenn eine freiwillige Hilfstätigkeit bei einem gemeinnützigen Träger der freien Wohlfahrt mit Einsatzstelle im Inland absolviert wurde, verlängert sich der Anspruch auf Familienbeihilfe bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres. Für erheblich behinderte Kinder gebührt eine erhöhte Familienbeihilfe.

## **Familienbonus Plus**

Beim Familienbonus Plus handelt es sich um einen Steuerabsetzbetrag. Anspruch auf den Familienbonus Plus haben in Österreich unbeschränkt steuerpflichtige Personen, wenn für das Kind → Familienbeihilfe bezogen wird. Der Familienbonus Plus ersetzt ab dem Jahr 2019 den Kinderfreibetrag und die steuerliche Abzugsfähigkeit der Kinderbetreuungskosten. Grundsätzlich steht der Familienbonus Plus in voller Höhe nur dann zu, wenn für das Kind österreichische Familienbeihilfe bezogen wird und das Kind im Inland lebt. Antragsberechtigt für den Familienbonus Plus sind beide Elternteile, also entweder (i) Familienbeihilfenbezieher und (Ehe)Partner der familienbeihilfenbeziehenden Person oder (ii) Familienbeihilfenbezieher und unterhaltsverpflichtete Person, die für das Kind den gesetzlichen Unterhalt leistet und der ein Unterhaltsabsetzbetrag zusteht. Der Familienbonus Plus kann entweder beim → Arbeitgeber oder im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung beantragt werden und steht so lange zu, als für das Kind Familienbeihilfe bezogen wird. Er kann monatlich bei der Lohnverrechnung oder jährlich rückwirkend bei der Arbeitnehmerveranlagung geltend gemacht werden. Für die Jahre 2024 und 2025 beträgt die maximale Höhe des Familienbonus Plus EUR 2.000,16 pro Kind jährlich (Kinder bis 18 Jahre: EUR 2.000,16/jährlich oder EUR 166,68/monatlich und Kinder ab 18 Jahre: EUR 700,08/jährlich oder EUR 58,23/monatlich).

## Fakultative bzw freiwillige Betriebsvereinbarung

Fakultative bzw freiwillige → Betriebsvereinbarungen sind Betriebsvereinbarungen, deren Abschluss im Gesetz bloß freiwillig vorgesehen ist. Dies bedeutet, dass der Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nicht erzwungen werden kann, sondern nur durch Vereinbarung der Vertragsparteien zustande kommt. Die möglichen Inhalte einer fakultativen → Betriebsvereinbarung regelt § 97 Abs 1 Z 7 – 23 a sowie Z 25 und 26 ArbVG, wie beispielsweise Bonusregelungen. Die Beendigungsmodalitäten einer fakultativen Betriebsvereinbarung können autonom in der Betriebsvereinbarung selbst geregelt werden. Im Rahmen von autonomen Beendigungsregelungen können Befristungen, auflösende Bedingungen sowie Kündigungsregelungen vereinbart werden. Mangels einer solchen autonomen Beendigungsregel gilt subsidiär die gesetzliche Beendigungsregel. Demnach können fakultative Betriebsvereinbarungen (ausgenommen jene gemäß § 97 Abs 1 Z 24 ArbVG) gekündigt werden (§ 32 Abs 1 ArbVG). Die → Kündigungsfrist beträgt 3 Monate, wobei der → Kündigungstermin jeweils der letzte eines Kalendermonats ist. Weiters ist Schriftlichkeit sowohl für die Betriebsvereinbarung als auch für die Kündigung vorgesehen.

## Fälligkeit des Arbeitsentgeltes

Bei der Fälligkeit des → Arbeitsentgeltes wird zwischen den einzelnen Berufsgruppen differenziert. Die Bestimmung über die wöchentliche Lohnzahlung für → Arbeiter ist dispositiv, dh es kann vertraglich eine andere Fälligkeit der Lohnzahlungen vereinbart werden. Auch die Bestimmung im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB), welche grundsätzlich eine Lohnzahlung nach erbrachter Arbeit vorsieht, hat dispositiven Charakter. Lediglich die Bestimmungen des → Angestelltengesetzes (AngG), welche eine Auszahlung des Gehalts in zwei gleich hohen Beträgen am Fünfzehnten und am Ende des Monats vorsehen, sind zwingender Natur. Ungeachtet dessen ist in der Praxis aber eine einmalige Zahlung des Gehalts am Ende eines jeden Monats anerkannt. Bei bargeldloser Lohnzahlung muss der Lohn dem Arbeitnehmer zum Fälligkeitszeitpunkt zur Verfügung stehen. Verspätete Lohn- bzw Gehaltszahlungen können den Arbeitnehmer zum → vorzeitigen Austritt berechtigen.



## Feiertagsarbeit

Unter Feiertagsarbeit versteht man die Erbringung von Arbeitsleistungen an gesetzlichen Feiertagen. Die Beschäftigung von → Arbeitnehmern während der Feiertagsruhe ist nur ausnahmsweise zulässig, wenn dies durch das Arbeitsruhegesetz (ARG) (zB Abschluss-, Reinigungs-, Instandhaltungsarbeiten), durch Verordnung des zuständigen Ministers (zB im Bereich Tourismus), durch Verordnung des Landeshauptmannes (zB Fremdenverkehrsregionen) oder durch → Kollektivvertrag erlaubt ist. Der Arbeitnehmer, der an einem Feiertag arbeitet, bekommt außer dem Feiertagsentgelt die am Feiertag geleisteten Stunden grundsätzlich mit dem Normalstundensatz abgegolten. Es kann vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer die an einem Feiertag geleisteten Stunden in Form von Zeitausgleich konsumiert. In einzelnen Kollektivverträgen ist eine besondere Abgeltung der Arbeit an Feiertagen (zB Überstundenentlohnung, auch wenn keine Überstundenarbeit vorliegen würden; besondere Zuschläge, etc) vorgesehen. Feiertage sind gemäß § 7 Arbeitsruhegesetz der 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), 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), 26. Dezember (Stephanstag).

## Ferialpraktikant

Unter einem Ferialpraktikanten versteht man eine Person in einem → Ausbildungsverhältnis, in dem der Praktikant praktische Fähigkeiten in Ergänzung einer theoretischen, meist schulischen Ausbildung kennenlernen will. Bei manchen Ausbildungen ist ein Praktikum für eine bestimmte Dauer verpflichtend vorgesehen. Hier überwiegt in den meisten Fällen der Ausbildungszweck. Ein solches Ausbildungsverhältnis kann entweder entgeltlich oder unentgeltlich ausgestaltet sein. Ein Ferialpraktikant stellt insofern eine spezielle Ausformung des Praktikanten dar, als dieser das Praktikum in den Ferien absolviert (siehe auch → Volontär). Sofern jedoch der Ausbildungscharakter eingeschränkt wird und die Arbeitsleistung in den Vordergrund tritt, wird wohl eher ein → Arbeitsverhältnis als ein Ausbildungsverhältnis vorliegen. In diesen Fällen ist die Tätigkeit dann auch entsprechend der kollektivvertraglichen Regelungen zu entlohnen.

## **Freie Betriebsvereinbarung**

Im Gegensatz zu normativen → Betriebsvereinbarungen versteht man unter freien Betriebsvereinbarungen unzulässige bzw fehlerhafte Vereinbarungen zwischen dem → Betriebsinhaber und dem → Betriebsrat, die entweder in Angelegenheiten abgeschlossen wurden, die weder durch das Gesetz noch den → Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten sind oder bei denen die Schriftform oder die Kundmachungsvorschriften nicht eingehalten wurden. Ihnen kommen nicht die Wirkungen einer Betriebsvereinbarung iSd Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) zu, sondern sind diese nach bürgerlich-rechtlichen Grundsätzen zu beurteilen. Sie können unter Umständen im Wege einer (konkludenten) Änderung der Einzelarbeitsverträge Inhalt der → Arbeitsverträge werden. Die Gefahr für den → Arbeitgeber liegt darin, dass solche fehlerhaften Betriebsvereinbarungen bestandfester sein können als zulässige Betriebsvereinbarungen, da bei fehlendem Widerrufsvorbehalt der → Betriebsinhaber in der Regel die Zustimmung jedes einzelnen Arbeitnehmers einholen muss, um eine Änderung der Einzelarbeitsverträge zu erwirken.

## **Freier Dienstvertrag**

Als freie Dienstverträge werden grundsätzlich jene → Arbeitsverträge betrachtet, auf die die wesentlichen Bestimmungen des Arbeitsrechts, insbesondere arbeitsverfassungsrechtliche und kollektivvertragliche Bestimmungen, nicht zur Anwendung kommen. Wesentliche Merkmale von freien Dienstverträgen sind die weitgehende persönliche und wirtschaftliche Unabhängigkeit des Leistenden bei der Leistungserbringung. Diese Unabhängigkeit kommt insbesondere durch freie Zeiteinteilung, eigene Gestaltung der Arbeitsweise, Verwendung eigener Betriebsmittel oder die Möglichkeit, sich durch Dritte vertreten zu lassen, zum Ausdruck. In der Praxis ist die Abgrenzung zum normalen → Arbeitsverhältnis oft schwierig, da die praktische Handhabung oft anders erfolgt als in der vertraglichen Vereinbarung geregelt. Die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes legt auch einen zunehmend strengen Prüfungsmaßstab bei den Voraussetzungen an, um einen möglichst großen Kreis von Arbeitnehmern in den arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Schutz einzubeziehen. Im Unterschied zum



→ Werkvertrag wird beim freien Dienstvertrag in der Regel kein konkreter Werkerfolg, sondern eine mehr oder wenige dauerhafte Dienstleistung ohne Erfolgsfaktor geschuldet.

## **Fringe Benefits (→ Sachbezug)**

### **Frühpension**

Hat der Versicherte eine im Wesentlichen durchgehende Versicherungskarriere, kann er derzeit noch vor Erreichen des Regelungspensionsalters eine vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer beanspruchen. Man unterscheidet hierbei die → Hacklerregelung, → Korridorpension sowie die → Schwerarbeitspension. Das Regelpensionsalter für die Alterspension beträgt bei Männern 65 Jahre. Das Pensionsantrittsalter von Frauen wird seit 01.01.2024 von 60 Jahren um jeweils 6 Monate pro Jahr bis zum Jahr 2033 auf das 65. Lebensjahr angehoben. Versicherte, die vorzeitig eine Pension beanspruchen, müssen unter Umständen auf einen Teil der Pensionsleistung aufgrund von Abschlägen verzichten.

### **Frühwarnsystem (→ Kündigungsfrühwarnsystem)**

### **Freiwillige Leistungen**

Gewährt der → Arbeitgeber mehrere Male ohne Vorbehalt der Freiwilligkeit und jederzeitigen Widerruflichkeit freiwillige Leistungen, werden diese zu Gewohnheitsrecht bzw zu einer → betrieblichen Übung und begründen einen Rechtsanspruch zugunsten des → Arbeitnehmers gemäß § 863 ABGB. Die Gewährung von freiwilligen Leistungen darf jedoch nicht gegen den Grundsatz der → Gleichbehandlung verstoßen. Der Arbeitgeber darf einem einzelnen Arbeitnehmer nicht das vorenthalten, was er einem anderen zubilligt. In Bezug auf neu eintretende Arbeitnehmer können diese aber durch Ausschluss der Gewährung im → Arbeitsvertrag von der Begünstigung ausgenommen werden. Dies verstößt dann nicht gegen den Gleichbehand-

lungsgrundsatz, da das Prinzip der Vertragsfreiheit Vorrang hat. Der Arbeitgeber kann jedoch das Entstehen eines Rechtsanspruches durch ausdrückliche Hinweise auf die Freiwilligkeit, Einmaligkeit bzw jederzeitige Widerruflichkeit verhindern.

### **Funktionsnachfolge**

Die Funktionsnachfolge ist eine besondere Form des → Betriebsübergangs bei der der nach der Rechtsprechung des EuGH normalerweise erforderliche Übergang von Betriebsmitteln nicht Voraussetzung ist. Lediglich der Übergang von Berechtigungen und zumindest von Teilen der Belegschaft, mit deren Hilfe der Erwerber in der Lage ist, die betriebliche Tätigkeit des Veräußerers mehr oder weniger unverändert fortzusetzen, sind Voraussetzung für die Funktionsnachfolge. Der EuGH hat sich an den Kriterien einer noch abgrenzbaren „wirtschaftlichen Einheit“ orientiert und ausgesprochen, dass auch Hilfs- und Teiltätigkeiten einen übergangsfähigen Betriebsteil bilden können. Die Funktionsnachfolge hat somit die gleichen Rechtsfolgen wie ein Betriebsübergang.

### **Fürsorgepflicht**

Die Fürsorgepflicht des → Arbeitgebers ist einer der wesentlichen Grundsätze des Arbeitsrechts. Das Arbeitsrecht dient im Wesentlichen auch dazu, das Machtgefälle zwischen Arbeitgeber und → Arbeitnehmer auszugleichen. Die Fürsorgepflicht entspringt den allgemeinen Schutz- und Sorgfaltpflichten zur Wahrung der Interessen der Parteien. Ziel der Fürsorgepflicht ist insgesamt der Schutz des sozial Schwächeren. Demnach hat der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass das Leben und die Gesundheit des Arbeitnehmers möglichst geschützt und auch andere immaterielle und materielle Interessen des Arbeitnehmers gewahrt werden. Die wichtigsten zu schützenden Güter sind die Gesundheit, Ehre, Persönlichkeit und das Vermögen des Arbeitnehmers. Die Pflicht zur → Gleichbehandlung ist ebenfalls Ausfluss der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.



## G

### **Gehalt**

Unter dem Begriff Gehalt wird die Entlohnung des → Angestellten verstanden. Der Begriff → Lohn bezeichnet die Entlohnung des → Arbeiters.

### **Geringfügigkeitsgrenze (→ Geringfügige Beschäftigung)**

#### **Geringfügige Beschäftigung**

Die geringfügige Beschäftigung ist eine Beschäftigung unter der Vollversicherungsgrenze. Arbeitnehmer unterliegen der Vollversicherung erst, wenn das Entgelt eine bestimmte, im → Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) festgelegte Grenze überschreitet (= Geringfügigkeitsgrenze). Die Geringfügigkeitsgrenzen in § 5 Abs 2 ASVG werden jährlich angepasst. Geringfügig Beschäftigte sind demnach alle Arbeitnehmer, denen im Durchschnitt ein Bezug von monatlich höchstens EUR 551,10 (Stand 2025) gebührt. Keine geringfügige Beschäftigung lösen → Kurzarbeit sowie der bloße Beginn/Ende der Beschäftigung oder eine Unterbrechung im Laufe des Monats aus. Für geringfügig Beschäftigte besteht nach dem ASVG nur eine Teilversicherung in der Unfallversicherung. Mehrfach geringfügig Beschäftigte, die in Summe die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten, unterliegen der Vollversicherung nach ASVG, für sie entsteht aber keine Pflichtversicherung nach Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG). Teilversicherte geringfügig Beschäftigte können sich begünstigt in der Krankenversicherung und Pensionsversicherung selbst versichern. Die Entlohnung unter der Geringfügigkeitsgrenze hat keinen Einfluss auf die arbeitsrechtliche Beurteilung, dh auch unter der Geringfügigkeitsgrenze sind echte und unechte Dienstverträge getrennt zu beurteilen.

#### **Geschäftsführer – handelsrechtlich**

Der handelsrechtliche Geschäftsführer ist das geschäftsführungs- und

vertretungsbefugte Organ der Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH). Er führt die Geschäfte der Gesellschaft im Innenverhältnis und vertritt andererseits zugleich die Gesellschaft nach außen. Es können auch Personen, die nicht Gesellschafter sind, zu Geschäftsführern (Fremdgeschäftsführer) bestellt werden. Zu Geschäftsführern können nur natürliche Personen bestellt werden. Der Geschäftsführer wird durch Beschluss der Gesellschafter bestellt oder im Gesellschaftsvertrag festgelegt, wenn er Gesellschafter ist. Die Geschäftsführer üben eine unternehmerische Tätigkeit aus, ohne jedoch das Unternehmensrisiko zu tragen, haben aber nach gesicherten und praktisch bewährten betriebswirtschaftlichen Erkenntnissen ordentlich, gewissenhaft und fachlich einwandfrei das Unternehmen zu führen. Das Unternehmensrisiko trifft die Gesellschaft. Daher haftet der Geschäftsführer grundsätzlich nicht für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft. Eine Haftung des Geschäftsführers kommt nur infrage, wenn er gesetzliche Pflichten oder die kaufmännische Sorgfalt verletzt. Ist der handelsrechtliche Geschäftsführer gleichzeitig auch → gewerberechtlicher Geschäftsführer, trifft ihn auch die verwaltungsrechtliche Verantwortlichkeit für die Einhaltung der gewerberechtlichen Vorschriften. Der Geschäftsführer ist den Gesellschaftern weisungsgebunden. Geschäftsführer mit einer Beteiligung als Gesellschafter der jeweiligen Gesellschaft mit bis zu 25 % unterliegen idR der Sozialversicherungspflicht nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG).

### **Geschäftsführer – gewerberechtlich**

Der gewerberechtliche Geschäftsführer ist eine natürliche handlungsfähige Person, der einem Gewerbeinhaber für die fachlich einwandfreie Ausübung eines Gewerbes und der Behörde gegenüber für die Einhaltung der gewerberechtlichen Vorschriften im weiteren Sinne verantwortlich ist. Wesentlich für den gewerberechtlichen Geschäftsführer ist, dass dieser über einen Befähigungsnachweis verfügt, sodass beispielsweise ein technischer Betriebsleiter gewerberechtlicher Geschäftsführer sein kann. Zwischen dem gesellschaftsrechtlichen und dem gewerberechtlichen Geschäftsführer kann, muss aber nicht Personenidentität bestehen.



## **Geschützte Arbeitnehmer**

Unter geschützten Arbeitnehmern versteht man jene → Arbeitnehmer, zu deren Gunsten ein → besonderer Kündigungsschutz bzw ein → besonderer Entlassungsschutz besteht. Geschützte Arbeitnehmer sind insbesondere Betriebsratsmitglieder, werdende Mütter, Mütter und Väter in → Elternteilzeit, Invalide und Präsenzdiener.

## **Gewinnbeteiligung**

Bei der Gewinnbeteiligung handelt es sich um Entgelt, das aus der Beteiligung am gesamten oder einem Teil des Gewinnes eines Unternehmens besteht. Von der Gewinnbeteiligung abzugrenzen ist die → Provision. Während die Gewinnbeteiligung auf den Erfolg eines ganzen Unternehmens oder zumindest Unternehmensbereiches abstellt, bezieht sich die Provision grundsätzlich nur auf den Erfolg der Arbeitsleistung des Provisionsbeziehers. Der Anspruch entsteht mit Ablauf des Geschäftsjahres und wird mit Erstellung der Bilanz fällig. Die Gewinnbeteiligung begründet einen Anspruch auf Bucheinsicht.

## **Gleichbehandlung im Arbeitsrecht**

Der Begriff Gleichbehandlung kommt im arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, im Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) und im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) zum Ausdruck. Der von der Rechtsprechung entwickelte allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber einer Mehrheit ohne sachliche Rechtfertigung und ergibt sich aus der → Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Eine Besserstellung einzelner Arbeitnehmer ist aber zulässig, nicht aber die Benachteiligung einer Minderheit gegenüber einer Mehrheit. Darüber hinaus verbietet das GlBG die mittelbare und unmittelbare → Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexueller Diskriminierung. Auch → Kollektivverträge und → Betriebsvereinbarungen sind am Gleichbehandlungsgrundsatz zu messen. Bei einem Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz droht Nichtigkeit der jeweiligen Maßnahme.

## **GPLA – Gemeinsame Prüfung lohnabhängiger Abgaben**

Die GPLA ist die gemeinsame Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben wie Lohnsteuer, Dienstgeberbeitrag (DB), Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ), Kommunalsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen in einem Prüfvorgang. Die Durchführung der Prüfung kann durch einen Prüfer des Finanzamtes oder einen Prüfer der Gebietskrankenkasse erfolgen. Von Amts wegen ist durch Prüfung der maßgeblichen Unterlagen, insbesondere die Einhaltung der Versicherungs-, Melde- und Beitragsbestimmungen der Sozialversicherung sowie die richtige Abfuhr der Sozialversicherungsbeiträge, Lohnsteuer und der Kommunalsteuer festzustellen. Die GPLA hat im Interesse der Arbeitgeber unlautere Konkurrenzvorteile, die durch Nichtabfuhr von Beiträgen und Abgaben entstehen, zu verhindern. Die GPLA-Prüfer haben im Rahmen der Überprüfung dem Arbeitgeber für die versicherungs-, beitrags- und abgabenrechtliche Beratung zur Verfügung zu stehen. Die GPLA-Prüfer haben die Angaben befragter Personen und Umstände, die bei der Prüfung hervorkommen, auch zugunsten des Arbeitgebers zu würdigen. Alle Arbeitgeber werden in regelmäßigen zeitlichen Abständen (3 bis max 5 Jahre) geprüft. Eine Prüfung kann aber auch aufgrund einer Anzeige oder bei Auftreten eines Verdachtes auf Handlungen und Aktivitäten, die Beitragsnachforderung gegen Unternehmen zur Folge haben könnten, erfolgen.

## **Gutgläubiger Verbrauch**

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber irrtümliche Auszahlungen von Überbezügen nach § 1431 ABGB vom → Arbeitnehmer zurückfordern. Da der Arbeitnehmer aus dem vom → Arbeitgeber abgerechneten Bezug regelmäßig seinen Unterhalt bestreitet und dieser auf die Richtigkeit der im Rahmen der Lohnverrechnung durchgeführten Abrechnung vertrauen darf, hat die Rechtsprechung Grundsätze entwickelt, die die Rückforderbarkeit von irrtümlichen Überbezügen wesentlich einschränkt. So wird etwa die Rückzahlung eines Überbezugs, den der Arbeitnehmer im Vertrauen auf die Richtigkeit der Abrechnung gutgläubig verbraucht hat, ausgeschlossen. Voraussetzung für einen derartigen Ausschluss ist, dass der Überbezug dem Lebensunterhalt des Arbeitnehmers dient. Unterhaltscharakter haben jedenfalls das laufende → Arbeitsentgelt, → Sonderzahlungen, → Zulagen, Ruhegenuss-



bezüge, Überzahlungen an arbeitnehmerähnliche Personen sowie Unterhaltsbeträge. Weiters muss der Überbezug bereits verbraucht worden sein, die Beweislast dafür trifft den Arbeitgeber. Weiters muss der Arbeitnehmer den Überbezug gutgläubig verbraucht haben. Umstände, die den guten Glauben des Arbeitnehmers ausschließen können, sind insbesondere außergewöhnlich hohe Lohnzahlungen (irrtümliche Doppelzahlungen) sowie bedingte Auszahlungen, wenn also der Arbeitnehmer hätte wissen müssen, dass ihm der Überbezug nur bei Erfüllung ihm bekannter Bedingungen zugestanden wäre.

## **Günstigkeitsprinzip (→ Günstigkeitsvergleich)**

### **Günstigkeitsvergleich**

Da Kollektivverträge im Normalfall eine einseitig zwingende Wirkung haben, ist im Verhältnis zu einer abweichenden Einzelvertragsregelung anhand des in § 3 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) normierten Günstigkeitsprinzips ein sogenannter Günstigkeitsvergleich durchzuführen. Maßgeblich ist – bezogen auf den betroffenen einzelnen Arbeitnehmer – der sog Gruppenvergleich. Das bedeutet für die Günstigkeitsbeurteilung, dass weder die jeweiligen Einzelregelungen noch die Gesamtheit aller Regelungen isoliert gegenüberzustellen sind, sondern jene Bestimmungen zusammenzufassen sind, die in einem rechtlichen und sachlichen Zusammenhang stehen (also zB Zusammenfassung von Kündigungsregelungen, verschiedenen Sonderzahlungen usw). Maßgebendes Beurteilungskriterium sind primär die hinter der kollektivvertraglichen Regelung stehenden objektiven sozialpolitischen Wertmaßstäbe. Lassen sich solche nicht feststellen oder lassen sie keine hinreichende Beurteilung der Günstigkeitsfrage zu, ist subsidiär darauf abzustellen, in wessen Interesse (→ Arbeitgeber oder → Arbeitnehmer) eine bestimmte vertragliche Regelung getroffen worden ist. Bei gleicher Günstigkeit gilt die kollektivvertragliche Regelung, weil diese nur durch günstigeren Einzelvertrag derogiert wird.

## H

### **Hacklerregelung**

Die Hacklerregelung ist eine Sonderform der vorzeitigen Alterspension. Die Hacklerregelung ist im Rahmen des Übergangsrechts nur bestimmten Geburtsjahrgängen vorbehalten. Je nach Geschlecht und Geburtsjahrgang gelten unterschiedliche Anspruchsvoraussetzungen. Um eine Langzeitversicherungspension (Hacklerpension) in Anspruch zu nehmen, müssen Männer ab dem Jahrgang 1954 das 62. Lebensjahr vollendet haben und 45 Beitragsjahre aufweisen. Für Frauen gilt ein Pensionsantrittsalter von 62 Jahren. Für Frauen, die ab 01.01.1962 geboren sind, gibt es ein gestaffeltes Antrittsalter. Für geschützte Jahrgänge besteht die Möglichkeit, bei langer Beitragsdauer und wegen Schwerarbeit in den vorzeitigen Ruhestand zu treten. Diese Regelung ermöglicht einen Pensionsantritt frühestens mit 55 Jahren. Die Beitragsdauer beträgt für Männer mindestens 45 Beitragsjahre und für Frauen mindestens 40 Beitragsjahre, von denen mindestens 120 Beitragsmonate innerhalb der letzten 20 Jahre vor Pensionsbeginn Schwerarbeit sein müssen.

### **Handelsvertreter**

Handelsvertreter ist, wer von einem Unternehmer mit der Vermittlung oder dem Abschluss von Geschäften über bewegliche Sachen betraut wird. Er führt die Geschäfte im Namen des Unternehmers und für dessen Rechnung. Der Handelsvertreter übt diese Tätigkeit selbstständig und gewerbsmäßig aus. Handelsvertreter sind Unternehmer iSd § 1 UGB. Wesentliche Eigenschaft des Handelsvertreters ist das wirtschaftliche Risiko und die erfolgsbezogene Entlohnung. Der sogenannte „unselbstständige Handelsvertreter“ ist jedoch kein Handelsvertreter im Sinne des Handelsvertretergesetzes, sondern in der Regel normaler → Arbeitnehmer, der vor allem dem → Angestelltengesetz unterliegt. Der Handelsvertreter kann für den Unternehmer nur solche Geschäfte vermitteln oder schließen, zu denen er ermächtigt wurde. Dies ist vertraglich klarzustellen. Die Interessenwahrungspflicht des Handelsvertreters besteht im Wesentlichen darin, dass er das im Zusammenhang mit der Vertretertätigkeit vom Dritten für den Unternehmer Erlangte herausgibt (Herausgabepflicht) und dass er über jene Geschäftsangelegen-



heiten des Unternehmers schweigt, deren Bekanntwerden seine Interessen verletzen würde (Verschwiegenheitspflicht). Vertragliche → Wettbewerbsverbote sind nur für die Zeit des aufrechten Vertreterverhältnisses gültig, weil → Konkurrenzklauseln, durch die der Handelsvertreter nach Beendigung des Vertragsverhältnisses in seiner Erwerbstätigkeit beschränkt wird, unwirksam sind. Für den Aufbau von neuen Geschäftsbeziehungen kann der Handelsvertreter einen Anspruch auf Bezahlung eines → Ausgleichsanspruches haben.

## **Heimarbeit**

Heimarbeiter ist, wer, ohne Gewerbetreibender zu sein, in seiner eigenen Wohnung oder einer selbst gewählten Arbeitsstätte im Auftrag und für Rechnung von Personen mit der Herstellung, Bearbeitung, Verarbeitung oder Verpackung von Waren beschäftigt ist. Heimarbeiter gelten grundsätzlich nicht als → Arbeitnehmer, weil ihnen regelmäßig die persönliche Abhängigkeit und die persönliche Arbeitspflicht fehlen. Da aber die Schutzbedürftigkeit von Heimarbeitern in vielen wesentlichen Punkten jener von Arbeitnehmern ähnlich ist, wurde das Heimarbeitsgesetz (HeimAG) den arbeitsrechtlichen Regelungen angepasst. Den Heimarbeitern stehen auch ein Erholungsurlaub, → Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung, ein → Pflegefreistellungsanspruch und eine → Abfertigung zu. Kündigungsregelungen fehlen zwar, der Heimarbeiter ist aber mindestens eine Woche vor einer beabsichtigten Auflösung des Heimarbeitsverhältnisses zu informieren. Problematisch ist die Abgrenzung von Heimarbeitern zu sogenannten Heimangestellten, die durch das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz geregelt sind.

## **Höchstbeitragsgrundlage**

Bei der Höchstbeitragsgrundlage handelt es sich um einen Begriff der → Sozialversicherung. Als Höchstbeitragsgrundlage wird eine tägliche/monatliche/jährliche Einkommensschwelle bezeichnet, oberhalb welcher das → Einkommen eines Versicherten zur österreichischen Sozialversicherung beitragsfrei bleibt. Versicherungsbeiträge werden also nur jeweils auf

denjenigen Teil des täglichen/monatlichen/jährlichen Einkommens erhoben, der diese Einkommensschwelle nicht überschreitet. Die Höchstbeitragsgrundlage gilt nur für Sozialversicherungsbeiträge, nicht jedoch für Kommunalabgaben.

### **Höhe des Arbeitsentgeltes**

Die Entgelthöhe richtet sich primär nach der zwischen dem → Arbeitgeber und dem → Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarung, sekundär nach der Angemessenheit oder dem Ortsgebrauch. Geschützt wird der Arbeitnehmer im Hinblick auf das Entgelt insbesondere durch → Kollektivverträge, insbesondere durch die Festsetzung von → Mindestentgelten. Die Grenze für die Höhe des Entgeltes bildet aber auf jeden Fall die Sittenwidrigkeit wegen Lohnwuchers gemäß § 879 Abs 1 ABGB.

## **Insolvenz des Arbeitgebers**

Unter der Insolvenz des → Arbeitgebers versteht man die Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung des Unternehmens. Das daran anknüpfende einheitliche Insolvenzverfahren wird – je nach Gestaltung der Eingangsphase – entweder als Sanierungsverfahren oder als Konkursverfahren geführt. Das Sanierungsverfahren setzt voraus, dass der Antrag auf Eröffnung des Verfahrens vom Schuldner ausgeht und dieser bereits vor Eröffnung des Verfahrens einen zulässigen Sanierungsplan vorlegt. Je nach Art des Sanierungsverfahrens wird zwischen Sanierungsverfahren mit oder ohne Eigenverwaltung unterschieden. Das Sanierungsverfahren ohne Eigenverwaltung unterscheidet sich nur unerheblich vom Konkursverfahren. Das Sanierungsverfahren mit Eigenverwaltung ist dadurch gekennzeichnet, dass die Entmachtung des Schuldners in der Anfangsphase unterbleibt. Der Schuldner bleibt, von einigen Ausnahmen abgesehen, weitgehend dispositionsfähig, steht jedoch unter der Aufsicht des Sanierungsverwalters. Bei natürlichen Personen wird das Insolvenzverfahren als Schuldenregulierungsverfahren (Sonderform des Konkursverfahrens) bezeichnet. Im Bezug auf das Arbeitsrecht sind insbesondere die begünstigten Beendigungsmöglichkeiten der Arbeitsverhältnisse durch den → Arbeitgeber oder den → Arbeitnehmer von Bedeutung (→ Arbeitsverhältnisse in der Insolvenz)

## **Insolvenzentgeltsicherung**

Die Insolvenzentgeltsicherung nach dem → Insolvenzentgeltsicherungs-gesetz (IESG) ist eine Sicherstellung von Arbeitnehmeransprüchen im Fall der Insolvenz des → Arbeitgebers. Anspruchsberechtigte Personen sind persönlich und wirtschaftlich abhängige → Arbeitnehmer. Freie Dienstnehmer, Werkvertragsnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen sind in der Regel vom Schutzbereich der Insolvenzentgeltsicherung ausgenommen. Bei freien Dienstnehmern und arbeitnehmerähnlichen Personen ist aber jedenfalls eine genaue Prüfung der Anwendbarkeit des IESG empfehlenswert. Ebenso sind Geschäftsführer vom Anwendungsbereich des IESG ausgenommen, sofern ihnen Unternehmereigenschaft zu kommt. Dies ist jedenfalls ab einer

Beteiligung von 50 % anzunehmen. Angestellte Geschäftsführer ohne Beteiligung an der Gesellschaft fallen jedoch in den Anwendungsbereich der Insolvenzentgeltsicherung.

## **Insolvenzentgeltsicherungsgesetz - IESG**

Das Insolvenzentgeltsicherungsgesetz (IESG) regelt die Sicherstellung von Arbeitnehmeransprüchen im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers und wurde aufgrund der EU-Insolvenzrichtlinie RL 2002/74/EG erlassen. Darin ist geregelt, welche Mitarbeiter im Fall einer Insolvenz des Arbeitgebers Anspruch auf Ersatz der ausgefallenen Entgeltansprüche haben.

## **Informations-, Mitwirkungs- und Auskunftsrechte des Betriebsrats**

Im Arbeitsverfassungsgesetz sind zahlreiche Informations-, Mitwirkungs- und Auskunftsrechte des → Betriebsrates gesetzlich verankert. Die Intensität der Mitwirkung kann sich von bloßer Überwachung (zB Aufzeichnungen des Arbeitgebers über Arbeitnehmer) bis hin zu gleichberechtigter Mitentscheidung erstrecken (zB bei Notwendigkeit des Abschlusses einer → Betriebsvereinbarung). Viele Maßnahmen kann der Arbeitgeber nicht einseitig anordnen, sondern bedarf hierzu der Mitwirkung des Betriebsrates. Die Zustimmung des Betriebsrates benötigt der Arbeitgeber zB bei der Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen die Menschenwürde berühren (Telefonüberwachung, Kameraüberwachung, Alkoholkontrolle etc), weiters bei der Einführung von akkord- und sonstigen leistungsbezogenen Prämien und Entgelten (sofern diese nicht im Kollektivvertrag geregelt sind). Der Betriebsrat ist weiters im Falle von geplanten → Betriebsänderungen im Vorhinein zu informieren. Weiters ist dieser bei → Kündigungen im Rahmen des → Vorverfahrens und bei → Entlassungen zu informieren bzw zu hören. Wesentliche Mitwirkungsrechte kommen dem Betriebsrat neben der Beendigung von Arbeitsverhältnissen auch bei Versetzungen zu. Handelt es sich beispielsweise um eine dauernde Versetzung (mehr als 13 Wochen) eines Arbeitnehmers und ist damit auch eine Verschlechterung seiner Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, so bedarf diese Versetzung



zu ihrer Rechtswirksamkeit der vorherigen Zustimmung des Betriebsrates. Bei → Aktiengesellschaften oder aufsichtsratspflichtigen → Gesellschaften mit beschränkter Haftung besteht eine Form der Mitwirkung durch das Recht der Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den → Aufsichtsrat der Gesellschaft. Bezüglich aller wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Angelegenheiten, die Interessen der Arbeitnehmer berühren, hat der Betriebsrat gegenüber dem Betriebsinhaber ein Auskunftsrecht.

### **Ist-Lohn**

Unter Ist-Lohn versteht man das tatsächliche Entgelt des → Arbeitnehmers. Ist-Lohn ist als Gegensatz zum Kollektivvertragslohn zu verstehen und beinhaltet daher eine Überzahlung über dem kollektivvertraglichen Entgelt. Im Rahmen der kollektivvertraglichen Erhöhungen werden oft Ist-Lohnklauseln vorgesehen, die die effektiv gezahlten Ist-Löhne um einen bestimmten Prozentsatz bzw Betrag erhöhen sollen, um eine Aufsaugung zu verhindern. Eine solche Klausel kann jedoch auch einzelvertraglich vereinbart werden. Sinn dieser Klauseln ist die gleichzeitige Erhöhung von → Mindestlöhnen und Ist-Löhnen. Schlichte Ist-Lohnklauseln, bei denen der erhöhte Ist-Lohn sofort zur freien Disposition steht, werden als zulässig erachtet. Die Zulässigkeit von qualifizierten Ist-Lohnklauseln, bei welchen die Erhöhung einseitig zugunsten des Arbeitnehmers zwingend ist, wird abgelehnt, weil eine solche der vereinheitlichten Wirkung des Kollektivvertrages widerspricht.

### **Interventionsrecht des Betriebsrates**

Im Rahmen der Interventionsrechte kann der → Betriebsrat in allen Angelegenheiten, die die Interessen der → Arbeitnehmer berühren, beim → Betriebsinhaber entsprechende Maßnahmen beantragen und die Beseitigung von Mängeln verlangen. Dabei geht es insbesondere um Maßnahmen zur Einhaltung und Durchführung der arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen und um Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der betrieblichen Ausbildung, zur Verhütung von Unfällen (→ Arbeitsunfall) und Berufskrankheiten. Im engen Zusammenhang mit diesen Interventionsrechten

steht das Recht auf Gehör, das den Betriebsinhaber verpflichtet, den Betriebsrat anzuhören. Neben diesen allgemeinen Interventionsrechten gibt es einige spezifische Interventionsrechte. Zu nennen sind hier insbesondere die betriebliche Berufsausbildung, Schulung, Umschulung, Ausschreibung eines zu besetzenden Arbeitsplatzes sowie die Erstellung von Wirtschaftsplänen und Betriebsänderungen.

## **Invaliditätspension**

Während → Angestellte generell einen → Berufsschutz genießen, ist für die Frage, ob ein Anspruch auf Invaliditätspension besteht, bei der Gruppe der → Arbeiter in ungelernete Arbeiter und Arbeiter in erlernten bzw angelernten Berufen zu unterscheiden. Ein Arbeiter, der überwiegend in erlernten oder angelernten Berufen tätig war, genießt grundsätzlich Berufsschutz. Er gilt als invalid, wenn seine Arbeitsfähigkeit infolge seines körperlichen oder geistigen Zustandes auf weniger als die Hälfte derjenigen eines körperlich und geistig gesunden Versicherten von ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten in jedem dieser Berufe herabgesunken ist. Ob ein → Berufsschutz besteht, hängt davon ab, ob mehr als die Hälfte der Beitragsmonate im Rahmen einer erlernten oder angelernten Tätigkeit erworben wurden. Maßgebend sind die letzten 15 Jahre vor dem Stichtag. Die Summe dieser erlernten bzw angelernten Tätigkeiten bildet dann das Verweisungsfeld. Invalidität muss dann aber in allen diesen Verweisungsbereichen vorliegen. Keinen Berufsschutz genießen ungelernete Arbeiter. Ungelernete Arbeiter sind Versicherte, die nicht überwiegend in einem erlernten oder angelernten Beruf tätig waren. Ein ungelernerter Arbeiter gilt gem § 255 Abs 3 ASVG erst dann als invalid, „wenn er infolge seines körperlichen oder geistigen Zustandes nicht mehr imstande ist, durch eine Tätigkeit, die auf dem Arbeitsmarkt noch bewertet wird und die ihm unter billiger Berücksichtigung der von ihm ausgeübten Tätigkeiten zugemutet werden kann, wenigstens die Hälfte des Entgeltes zu erwerben, das ein körperlich und geistig gesunder Versicherter regelmäßig durch eine solche Tätigkeit zu erzielen pflegt“. Die einzige Verweisungsschranke ist das medizinische Leistungskalkül. Solange noch leichte Arbeiten verrichtet werden können und auch sonst kein Ausschluss vom Arbeitsmarkt erfolgt, ist Invalidität zu



verneinen. Allerdings schafft § 255 Abs 4 ASVG unabhängig davon, ob ein Berufsschutz besteht, einen erleichterten Zugang zur Invaliditätspension und Berufsunfähigkeitspension ab Vollendung des 60. Lebensjahres. Der Versicherte hat demnach Anspruch auf diese Pension, wenn er gesundheitlich außerstande ist, einer Tätigkeit nachzugehen, die er während der letzten 15 Jahre durch mindestens 10 Jahre hindurch ausgeübt hat. Zumutbare Änderungen dieser Tätigkeit sind zu berücksichtigen.

## J

**Jahressechstel**

Das Jahressechstel ist eine Besonderheit des österreichischen Steuerrechts, das eine begünstigte Besteuerung (Steuersatz 6 %) für → Sonderzahlungen bis zur Höhe eines Sechstels des Jahreseinkommens ermöglicht. Die Auszahlung von Sonderzahlungen wie zB → Urlaubszuschuss und → Weihnachtsremuneration unterliegt dieser Besteuerung. Sonderzahlungen, die das Jahressechstel übersteigen, sind wie ein normaler laufender Bezug nach Tarif zu besteuern.

**Jubiläumsgeld**

Jubiläumsgelder sind Sonderzahlungen, welche entweder freiwillig gezahlt oder aus besonderem Anlass, nämlich einem Betriebsjubiläum, geschuldet werden. Rechtsgrundlage kann der → Kollektivvertrag, → Arbeitsvertrag oder eine → Betriebsvereinbarung sein. Auch die Gewährung im Rahmen einer → betrieblichen Übung ist rechtsverbindlich. Darüber hinaus besteht kein Anspruch auf Jubiläumsgelder. Zuwendungen aus besonderen betrieblichen Anlässen unterliegen der fakultativen Mitbestimmung durch den → Betriebsrat. Eine Betriebsvereinbarung ist also möglich, aber nicht erzwingbar. Die abgabenrechtliche Behandlung ist davon abhängig, ob das Jubiläumsgeld freiwillig oder auf Basis kollektivvertraglicher Bestimmungen gewährt wird.

**Jugendvertrauensrat**

Zur verstärkten Wahrnehmung der Interessen jugendlicher Arbeitnehmer ist in → Betrieben mit dauernd mindestens fünf → Arbeitnehmern ein Jugendvertrauensrat zu bilden. Jugendliche Arbeitnehmer sind Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr bzw → Lehrlinge, die das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Wählbar sind alle Arbeitnehmer, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und am Wahltag seit mindestens 6 Monaten im Betrieb beschäftigt sind. Die Befugnisse des Jugendvertrauensrates



beschränken sich im Wesentlichen auf Überwachungs-, Interventions-, Informations- und Beratungsrechte. → Betriebsrat und Jugendvertrauensrat sollen im Einvernehmen und in wechselseitiger Unterstützung tätig werden.

## K

**KAPOVAZ**

Der Begriff KAPOVAZ ist die Abkürzung für kapazitätsorientierte variable → Arbeitszeit. Bei dieser Form der Arbeitszeitgestaltung behält sich der Arbeitgeber vor, die Arbeitskraft des → Arbeitnehmers je nach Auslastung des → Betriebs in Anspruch zu nehmen. Steht auch das Ausmaß der Arbeitszeit zur Disposition, handelt es sich eigentlich um Arbeit auf Abruf. Grundsätzlich wird die Vereinbarung von KAPOVAZ als zulässig erachtet. Die völlige Abwälzung des wirtschaftlichen Risikos auf den Arbeitnehmer kann aber unter Umständen sittenwidrig sein. Gesetzliche Einschränkungen ergeben sich aus dem Arbeitszeitgesetz (AZG) durch die Bestimmungen über die Lage der → Normalarbeitszeit, der → Teilzeitbeschäftigung und der → Rufbereitschaft. In diesem Zusammenhang ist auch das sogenannte Bedarfs-Konsens-Prinzip von Bedeutung. Dabei kann der Arbeitnehmer bei Abruf durch den → Arbeitgeber die angebotene Arbeit ablehnen. Nach der Rechtsprechung ist eine solche Konstruktion aber wegen der Abhängigkeit des Arbeitnehmers hinsichtlich Ausmaß und der Lage der Arbeitszeit von der Willkür des Arbeitgebers unzulässig.

**Karenz**

Unter Karenz versteht man das beiderseitige Ruhen der Hauptleistungspflichten aus dem → Arbeitsvertrag unter Aufrechterhaltung des → Arbeitsverhältnisses. Dabei ist der → Arbeitnehmer von seiner Arbeitspflicht und der → Arbeitgeber von seiner Pflicht zur Leistung des → Arbeitsentgeltes befreit. Möglich ist die Ruhendstellung durch vertragliche Vereinbarung oder durch die Inanspruchnahme einer gesetzlichen → Karenz. Als eine Form der gesetzlichen Karenz steht Müttern und Vätern nach dem Ende des → Mutterschutzes die Karenz als mögliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses zu. Üblich ist, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer während der Karenz kein → Entgelt bezahlt. Elternkarenz gebührt maximal bis zum 2. Lebensjahr des Kindes. Teilen sich die Eltern die Karenz, so muss ein Teil mindestens 2 Monate betragen. Ein Wechsel kann zweimal erfolgen. Maximal 3 Monate der Karenz können aufgeschoben und bis zum 7. Lebensjahr



des Kindes verbraucht werden. Eine weitere Möglichkeit ist die Inanspruchnahme von → Bildungskarenz. Wichtig ist auch die Unterscheidung zwischen Karenz und Aussetzungsvereinbarung, welche das Arbeitsverhältnis beendet, aber meist mit einer Wiedereinstellungszusage verbunden ist. Diese Unterscheidung ist deshalb wichtig, weil nur im Falle einer Karenzierung die karenzierten Zeiten auf dienstzeitabhängige Ansprüche angerechnet werden.

## **Kinderbetreuungsgeld**

Kinderbetreuungsgeld ist eine von der Erwerbstätigkeit weitgehend entkoppelte Geldleistung und ist daher keine echte Leistung der → Sozialversicherung. Grundsätzlich hat nur ein Elternteil Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld (KBG), wenn für das Kind Familienbeihilfe bezogen wird, er mit dem Kind an der Wohnadresse auf Dauer (mind 91 Tage) im gemeinsamen Haushalt lebt und der Mittelpunkt der Lebensinteressen in Österreich liegt. Die Zuverdienstgrenze darf nicht überschritten werden. Durch die Zuverdienstgrenze während des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld können Anspruchsberechtigte während der Karenz einer Beschäftigung nachgehen. Die Zuverdienstgrenze wird jährlich neu festgelegt. Eine weitere Voraussetzung für den Bezug von Kinderbetreuungsgeld ist die vollständige und rechtzeitige Durchführung der erforderlichen Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen. Bei getrennt lebenden Eltern muss der antragstellende Elternteil obsorgeberechtigt sein, weiters muss er die österreichische Familienbeihilfe und bei grenzüberschreitenden Sachverhalten die ausländische Familienbeihilfe in eigener Person beziehen (Achtung: bezieht der andere, getrennt lebende Elternteil die österreichische oder ausländische Familienbeihilfe, dann besteht kein Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld).

## **Kautionschutz**

Das Kautionschutzgesetz regelt bestimmte Rahmenbedingungen, unter welchen der Abschluss oder die Aufrechterhaltung eines → Arbeitsvertrages unzulässig ist. Die Bestellung einer Kaution durch den Arbeitnehmer ist nur zur Sicherung von Schadenersatzansprüchen aus dem → Arbeitsverhältnis

zulässig. Unzulässig ist die Gewährung eines Darlehens an den → Arbeitgeber oder eine Geldeinlage als stiller Gesellschafter als Voraussetzung für den Abschluss oder die Aufrechterhaltung eines Arbeitsvertrages. Etwaige Hinweise auf eine etwa zu leistende Kautions-, Darlehensgewährung oder Beteiligung sind in Stellenangeboten unzulässig damit Stellensuchende nicht zu solchen Angeboten verleitet werden.

## **Kollektives Arbeitsrecht (→ Arbeitsverfassung)**

Das kollektive Arbeitsrecht bezeichnet als Überbegriff sämtliche arbeitsrechtliche Normen, die für eine Gruppe von → Arbeitnehmern, also ein „Kollektiv“ gültig sind. Regelungen des kollektiven Arbeitsrechts sind insbesondere die → Arbeitsverfassung, die → Kollektivverträge und im Betrieb abgeschlossene → Betriebsvereinbarungen. Das kollektive Arbeitsrecht stellt einseitig zwingende Normen dar, die nur zum Vorteil des Arbeitnehmers abgeändert werden können.

## **Kollektivvertrag**

Kollektivverträge sind privatrechtliche Verträge zwischen kollektivvertraglichen Körperschaften der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber. Hauptzweck ist die Überwindung der typischen Ungleichgewichtssituation zwischen → Arbeitgeber und → Arbeitnehmer. Der Kollektivvertrag selbst besteht in der Regel aus einem schuldrechtlichen und einem normativen Teil. Der schuldrechtliche Teil regelt die Rechtsbeziehungen zwischen den am Kollektivvertragsabschluss beteiligten Parteien und ist nach §§ 914 ff ABGB auszulegen. Dazu zählen insbesondere die aus dem Vertrag entspringenden Rechte und Pflichten und die sogenannten „Einwirkungspflichten“. Darunter versteht man die Pflicht, die Einhaltung des Kollektivvertrages zu fördern. Beim normativen Teil hingegen handelt es sich um eine eigene Rechtsquelle (Gesetz im materiellen Sinn), welche unmittelbar auf die dem Kollektivvertrag unterworfenen → Arbeitsverhältnisse einwirkt. Dieser Teil wird daher wie Gesetze nach §§ 6 und 7 ABGB ausgelegt. Geregelt werden können insbesondere die aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten. Weiters ist die Regelung der Änderung von kollektivvertraglichen



Ansprüchen für ausgeschiedene Arbeitnehmer, von Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung und Milderung von Folgen einer Betriebsänderung (→ Sozialplan), gemeinsamen Einrichtungen der Kollektivvertragsparteien und der Art und des Umfangs der Mitwirkungsbefugnisse der Arbeitnehmerschaft in bestimmten Bereichen zulässig. Zu erwähnen ist noch die Möglichkeit, die Befugnisse an die Betriebsvereinbarungsparteien zu delegieren. Der Kollektivvertrag geht dispositiven gesetzlichen Bestimmungen vor. Verdrängt wird dieser durch zweiseitige oder absolut zwingende gesetzliche Bestimmungen, insbesondere durch den → Arbeitnehmerschutz. Bei relativ zwingenden gesetzlichen Bestimmungen und → Betriebsvereinbarungen ist ein → Günstigkeitsvergleich durchzuführen. Voraussetzung für die Wirksamkeit des normativen Teils des Kollektivvertrages ist die Einhaltung der Schriftlichkeit und die ordentliche Kundmachung. Auch nach Beendigung eines Kollektivvertrages bleiben die Rechtswirkungen so lange aufrecht, bis ein neuer Kollektivvertrag oder ein neuer Einzelvertrag abgeschlossen wird. Diesem kommt ab der Beendigung also nur mehr dispositiver Charakter zu.

## **Konkurrenzklausel**

Unter einer Konkurrenzklausel versteht man eine Vereinbarung zwischen → Arbeitgeber und → Arbeitnehmer, welche den Arbeitnehmer für die Zeit nach → Beendigung des Arbeitsverhältnisses in seiner Erwerbstätigkeit insofern beschränkt, als er gewisse Tätigkeiten für eine gewisse Zeit nicht ausüben darf. Beschränkt wird die Privatautonomie durch die §§ 36 ff AngG und § 2c AVRAG. Eine Konkurrenzklausel ist demnach jedenfalls unwirksam, wenn der Arbeitnehmer noch minderjährig ist oder das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende → Entgelt eine bestimmte Entgelthöhe (20-fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage) nicht überschreitet. Außerdem kann eine solche Klausel nur für eine Tätigkeit vereinbart werden, die dem Geschäftszweig des bisherigen Arbeitgebers entspricht. Die zulässige Höchstdauer der Beschränkung beträgt ein Jahr. Dem Arbeitnehmer darf durch die Vereinbarung einer Konkurrenzklausel sein Fortkommen nicht unbillig erschwert werden. Der Arbeitgeber verwirkt seine durch die Konkurrenzklausel begründeten Rechte, wenn er dem Arbeitnehmer begründeten Anlass zum vorzeitigen Austritt oder zur Kündigung des

Dienstverhältnisses gegeben hat oder er das Arbeitsverhältnis selbst unberechtigt löst. Bei Verstoß gegen eine gültig vereinbarte Konkurrenzklausel stehen dem Arbeitgeber Ansprüche auf Schadenersatz oder Unterlassung zu. Eine vereinbarte Konventionalstrafe kann maximal sechs Nettomonatsentgelte betragen und unterliegt der richterlichen Mäßigung.

## **Konkurrenzverbot**

Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer nach § 2i AVRAG einen gesetzlichen Anspruch darauf, von mehreren Arbeitgebern beschäftigt zu werden. Eine generelle Untersagung weiterer Beschäftigungen ist (basierend auf EU-rechtlicher Bestimmungen) unzulässig. Ein Konkurrenzverbot ist eine Beschränkung konkurrenzierender Tätigkeiten während des aufrechten → Arbeitsverhältnisses. Gemäß § 7 Angestelltengesetz (AngG) besteht für → Angestellte ein sehr weit gefasstes Nebenbeschäftigungsverbot während aufrechtem → Arbeitsverhältnis. Der erste Tatbestand des § 7 AngG verbietet die Führung eines selbstständigen kaufmännischen → Unternehmens. Darunter versteht das AngG das Betreiben eines kaufmännischen Unternehmens auf eigene Rechnung. Der zweite Tatbestand bestimmt, dass es Angestellten verboten ist, Handelsgeschäfte auf eigene oder fremde Rechnung im Geschäftszweig des Arbeitgebers abzuschließen. Der Begriff Geschäftszweig bezieht sich dabei nur auf die tatsächlich entfaltete Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers. Abzugrenzen ist das Konkurrenzverbot von der Konkurrenzklausel, welche nur auf Zeiträume nach → Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzuwenden ist.

## **Konzern**

Unter einem Konzern versteht man den Zusammenschluss rechtlich selbstständiger Unternehmen zu wirtschaftlichen Zwecken unter einheitlicher Leitung, die einzelnen Unternehmen sind Konzernunternehmen (§ 15 Aktiengesetz).



## **Konzernvertretung**

Die Konzernvertretung ist ein Organ der Arbeitnehmervertretung (→ Betriebsrat) auf Konzernebene, das die gemeinsamen Interessen der → Arbeitnehmer der diesem → Konzern angehörenden Unternehmen wahrnehmen soll. Voraussetzung ist das Vorhandensein eines Konzerns im gesellschaftsrechtlichen Verständnis. Außerdem müssen in mindestens zwei Unternehmen zuständige Belegschaftsorgane bestehen. Da die Bildung einer Konzernvertretung nicht zwingend ist, ist dafür ein Errichtungsbeschluss erforderlich. Zuständig dafür sind die → Zentralbetriebsräte (→ Betriebsräte) der jeweiligen Konzernunternehmen. Für die zulässige Bildung ist ein Konsensquorum von zwei Dritteln der zuständigen Belegschaftsorgane erforderlich, welche mehr als die Hälfte der im Konzern tätigen Arbeitnehmer repräsentieren müssen. Entsendungsbefugt sind die jeweiligen Zentralbetriebsräte (Betriebsräte). Die Funktionsperiode beträgt 5 Jahre. Bei Veränderungen in der Konzernstruktur wird die Anzahl der entsendeten Delegierten angepasst. Die Kompetenzen der Konzernvertretung sind gegenüber dem eigentlichen Betriebsrat jedoch eingeschränkt.

## **Korridorpension**

Als Nachfolgeregelung der → vorzeitigen Alterspension sieht § 4 Abs 2 Allgemeines Pensionsgesetz (APG) die Korridorpension vor. Seit dem Jahr 2017 sind bei Vollendung des 62. Lebensjahres 480 Versicherungsmonate (40 Versicherungsjahre) Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Korridorpension. Für Frauen kommt die Korridorpension erst ab dem Jahr 2028 in Betracht, da sie derzeit die Regelalterspension ab dem 60. Lebensjahr oder davor eine vorzeitige Alterspension in Anspruch nehmen können.

## **Kündigung**

Bei der Kündigung handelt es sich um eine einseitige Willenserklärung, durch die sowohl der → Arbeitgeber als auch der → Arbeitnehmer ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossenes → Arbeitsverhältnis auflösen kann. Bei

Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit (→ befristetes Arbeitsverhältnis) ist die Kündigung – abgesehen vom Fall der vertraglichen vereinbarten Möglichkeit einer Kündigung – nicht möglich. Eine bestimmte Form ist grundsätzlich nicht einzuhalten. Eine ordentliche Kündigung ist aber nur unter Einhaltung von → Kündigungsfristen und → Kündigungsterminen möglich. Der Arbeitgeber hat eine Kündigungsfrist von mindestens 6 Wochen einzuhalten, wobei sich diese nach dem Senioritätsprinzip bei zunehmender Anzahl an Dienstjahren erhöht. Kündigt der Arbeitnehmer, so beträgt die Frist für ihn 1 Monat. Diese Termine und Fristen sind mittlerweile für Arbeiter und Angestellte gleich geregelt. Ausnahmen von den gesetzlichen Regelungen bestehen in einzelnen Kollektivverträgen. Die Frist beginnt ab Zugang der Kündigung zu laufen. Die relevanten Kündigungstermine sind ebenfalls zu berücksichtigen, wobei diese im österreichischen Arbeitsrecht als Kündigungsendtermine ausgestaltet sind, die Kündigungsfrist also bis zu diesem Zeitpunkt abgelaufen sein muss. Gesetzlich ist eine Quartalskündigung vorgesehen, wobei der Termin durch Vereinbarung oder Kollektivvertrag zum 15. oder Monatsletzten abgeändert werden kann. Bei frist- oder terminwidrigen Kündigungen kommt das Schadenersatzprinzip, im Gegensatz zum Konversions- oder Unwirksamkeitsprinzip, zum Tragen. Die Kündigung ist also auf jeden Fall wirksam. Der Arbeitnehmer hat aber Anspruch auf → Kündigungsentschädigung. Die Kündigung ist grundsätzlich bedingungsfeindlich. Möglich sind nur sogenannte Potestativbedingungen, deren Erfüllung ausschließlich vom Willen des Erklärungsempfängers abhängt. Hauptanwendungsbereich ist die → Änderungskündigung. Beschränkt wird das Kündigungsrecht durch den → allgemeinen und → besonderen Kündigungsschutz. Sittenwidrige Kündigungen, welche nicht vom Anfechtungsrecht des Kündigungsrechts bzw den besonderen Schutzbestimmungen erfasst sind, sind gemäß § 879 ABGB nichtig. Zur Rechtswirksamkeit einer Kündigung sind auch die Regelungen zum → Frühwarnsystem und zum → Vorverfahren zu beachten.

### **Kündigungsanfechtung (→ allgemeiner Kündigungsschutz)**



## **Kündigungentschädigung**

Ein Anspruch auf Kündigungentschädigung des → Arbeitnehmers besteht bei einer termin- oder fristwidrigen → Kündigung, bei unbegründeter → Entlassung, bei begründetem → vorzeitigem Austritt. Die Höhe der Kündigungentschädigung richtet sich nach den vertragsmäßigen Ansprüchen auf das Entgelt für jenen Zeitraum, der bis zur → Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsgemäße Kündigung hätte verstreichen müssen. Die Kündigungentschädigung stellt keinen Erfüllungs-, sondern einen Schadenersatzanspruch dar. Der Arbeitnehmer soll wirtschaftlich so gestellt werden, wie dies bei ordnungsgemäßer Beendigung der Fall gewesen wäre. Der Arbeitnehmer kann auch einen allenfalls über die Kündigungentschädigung hinausgehenden Schadenersatz geltend machen. Ansprüche im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verjähren binnen 6 Monaten ab dem Zeitpunkt, in dem das → Arbeitsverhältnis rechtswidrig beendet wurde. Der Anspruch muss gerichtlich geltend gemacht werden. Grundsätzlich muss der Arbeitnehmer sich aber anrechnen lassen, was er sich durch Unterbleiben der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Tätigkeit erworben hat oder zu erwerben absichtlich verabsäumt hat. Eine solche Anrechnung findet in den ersten 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch nicht statt.

## **Kündigungsfrühwarnsystem**

Beabsichtigt ein → Arbeitgeber eine größere Anzahl von → Arbeitnehmern innerhalb von 30 Tagen zu kündigen, so kann dies im Einzelfall enorme Auswirkungen auf den lokalen Arbeitsmarkt haben. Um in solchen Situationen entsprechend reagieren zu können, muss der Arbeitgeber mindestens 30 Tage vor Ausspruch der ersten → Kündigung die zuständige regionale Geschäftsstelle des → Arbeitsmarktservice (AMS) davon verständigen. Die Verpflichtung zur Verständigung besteht jedoch nur, wenn bestimmte gesetzlich definierte Schwellenwerte innerhalb eines Zeitraumes von 30 Tagen überschritten werden. Mindestens 5 Arbeitnehmer in Unternehmen mit 21 bis 99 Arbeitnehmern, mindestens 5 % der Arbeitnehmer in Unternehmen

mit 100 bis 600 Arbeitnehmern, mindestens 30 Arbeitnehmer in Unternehmen mit mehr als 600 Arbeitnehmern oder mindestens 5 Arbeitnehmer, die älter als 50 Jahre sind (unabhängig von der Belegschaftszahl). Damit soll ermöglicht werden, dass das AMS entsprechend rasch eingreifen kann und durch Förderungsmaßnahmen eine Wiederbeschäftigung erreicht werden kann. Zu beachten ist, dass Kündigungen unwirksam sind, wenn sie vor Verständigung des AMS bzw vor Ablauf der 30-tägigen Frist ausgesprochen werden. Der → allgemeine und → besondere Kündigungsschutz bleiben davon unberührt und sind in jedem Fall zu beachten.

**Kündigung, sozial ungerechtfertigt (→ allgemeiner Kündigungsschutz)**

**Kündigungsvorverfahren (→ Vorverfahren bei Kündigungen)**

**Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen**

Als Kündigungsfrist wird jener Zeitraum bezeichnet, der zwischen dem Ausspruch der → Kündigung und dem tatsächlichen Ende des → Arbeitsverhältnisses liegen muss. Die Länge der Kündigungsfrist ist den betreffenden Kündigungsregelungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind (Gesetz, → Kollektivvertrag, → Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag), zu entnehmen. Kündigt der Arbeitgeber, so hat er laut Gesetz je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit des → Arbeitnehmers eine Kündigungsfrist von mindestens 6 Wochen bis maximal 5 Monaten einzuhalten, wobei die Kündigung zum Quartalsende zu erfolgen hat. Es darf aber auch der 15. oder der Monatsletzte als → Kündigungstermin vereinbart werden. Bei Arbeitnehmerkündigung ist eine Frist von einem Monat mit Kündigungstermin (→ Kündigungstermine bei Arbeitsverhältnissen) zum Monatsletzten einzuhalten. Die Vereinbarung einer längeren Kündigungsfrist von bis zu 6 Monaten ist möglich, jedoch darf die vom Arbeitnehmer einzuhaltende Frist nicht länger als jene des → Arbeitgebers sein. Auch eine fristwidrige Kündigung löst das Arbeitsverhältnis zum angegebenen Zeitpunkt auf. Es besteht für den restlichen Zeitraum der Kündigungsfrist ein Schadenersatzanspruch.



## **Kündigungsschutz (→ Allgemeiner Kündigungsschutz) (→ Besonderer Kündigungsschutz)**

### **Kündigungstermine bei Arbeitsverhältnissen**

Allgemein bezeichnet der Kündigungstermin jenen Zeitpunkt, auf den ein Dauerschuldverhältnis durch → Kündigung beendet werden kann. Die fristgerechte Kündigung führt daher zur Beendigung des Dauerschuldverhältnisses mit dem Kündigungstermin. Einzuhaltende Fristen (→ Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen) sind daher vom Kündigungstermin rückzurechnen. So kann ein → Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis zu einem → Arbeitnehmer – vorbehaltlich einer anderen vertraglichen oder kollektivvertraglichen Regelung – unter Einhaltung der jeweiligen Kündigungsfrist (in den ersten 2 Jahren des Arbeitsverhältnisses beträgt diese 6 Wochen) nur zum Quartal (Kündigungs(end)termin) auflösen. Wird zB einem Arbeitnehmer, der ein Jahr im → Betrieb beschäftigt ist, am 14.12. die Kündigung ausgesprochen, läuft ab diesem Tag die Kündigungsfrist von 6 Wochen. Der nächstliegende Kündigungs(end)termin und damit das Ende des Dienstverhältnisses wäre – vorbehaltlich einer anderen vertraglichen Regelung – daher der 31.03.

### **Kurzarbeit**

Unter Kurzarbeit versteht man eine Maßnahme, mit der aufgrund einer (kurzfristigen) wirtschaftlichen Störung eine Herabsetzung der → Arbeitszeit und des → Arbeitsentgelts in einem Unternehmen für einen begrenzten Zeitraum erreicht werden soll. Zweck dieser Vereinbarung ist es, die → Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu verhindern, die sonst wegen des vorübergehenden Ausfalls von Aufträgen oder sonstiger Umstände notwendig wäre. Kurzarbeit ohne Entgeltkürzung kann durch → Betriebsvereinbarung allein geregelt werden (Änderung der Lage und des Ausmaßes der Arbeitszeit). Kurzarbeit ohne Reduktion des → Entgeltes macht aber in vielen Fällen keinen wirtschaftlichen Sinn. Die Kostensenkung kann meist nur durch zusätzliche Kürzung des Entgelts durchgesetzt werden. Diese Reduktion des Entgelts kann jedoch nicht über eine Betriebsvereinbarung erfolgen, da

Entgeltkürzungen grundsätzlich nur einzelvertraglich bzw durch den → Kollektivvertrag möglich sind. Der übliche Begriff der „Kurzarbeit“ meint die Kombination von Herabsetzung der Arbeitszeit und des Arbeitsentgelts, wobei durch Gewährung von Kurzarbeitsbeihilfen seitens des → Arbeitsmarktservice (AMS) der Entgeltausfall für die betroffenen Arbeitnehmer abgedeckt werden soll. Für jede Ausfallstunde erhalten die → Arbeitnehmer vom → Arbeitgeber eine sog Kurzarbeitsunterstützung. Das AMS gewährt seinerseits dafür den Arbeitgebern eine Förderung in Form der Kurzarbeitsbeihilfen. Die Gewährung der Beihilfe ist an verschiedene Voraussetzungen gebunden. So darf zB während bzw für eine bestimmte Zeit nach der Kurzarbeit der Beschäftigungsstand nicht reduziert werden, der bei Antragstellung der Kurzarbeit bestanden hat. Auch nach Ablauf der Kurzarbeit besteht über einen gewissen Zeitraum eine Bindung in Form einer Behaltefrist der betroffenen Arbeitnehmer. Kurzarbeit dient daher weniger als Sanierungsinstrument, sondern eher der Überbrückung kurzfristiger wirtschaftlicher Störungen. Eine besondere Ausgestaltung der Kurzarbeit mit erheblicher wirtschaftlicher Relevanz war während der COVID-19-Pandemie in Kraft.

### **Kürzung des Arbeitsentgeltes**

Unter Schmälerung oder Kürzung des → Entgelts versteht man die einseitige rechtswidrige Herabsetzung des zustehenden Entgelts, wobei es gleichgültig ist, ob dadurch ein Gesetz, ein → Kollektivvertrag, oder ein → Arbeitsvertrag verletzt wird. Eine rechtswidrige Kürzung berechtigt den Arbeitnehmer zum → vorzeitigen Austritt und zur Forderung von Verzugszinsen.

## L

**Laufender Bezug aus dem Arbeitsverhältnis**

Als laufender Bezug wird jener → Lohn/jenes → Gehalt – ohne Sonderzahlungen – bezeichnet, der/ das regelmäßig wiederkehrt, also in gewisser Weise die Grundlage der Entlohnung an sich darstellt (Wochen- oder Monatsbezug). Meistens ist der laufende Bezug → Zeitlohn, dh dieser richtet sich allein nach der Dauer, für die der → Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zur Verfügung stellt. Die Entrichtung des laufenden Bezuges richtet sich nach dem Gesetz, dem → Kollektivvertrag oder dem → Arbeitsvertrag. Darüber hinaus können Zeit und Ort der Auszahlung in einer → Betriebsvereinbarung geregelt werden. Das → Angestelltengesetz (AngG) sieht zB vor, dass → Angestellten das Gehalt zum 15. oder Letzten eines Monats zu bezahlen ist. Für → Arbeiter ist grundsätzlich eine wöchentliche Entlohnung vorgesehen. In der Praxis hat sich eine monatliche Lohnabrechnung durchgesetzt. Laufender Bezug inkl anteiliger Sonderzahlungen stellt bis zum Zeitpunkt einer Insolvenzeröffnung eine Insolvenzforderung dar. Laufender/s Lohn/Gehalt inkl anteiliger Sonderzahlungen ab Insolvenzeröffnung bis zum Austritt (→ Austrittsrecht der Arbeitnehmer in der Insolvenz) bzw dem Ende der Kündigungsfrist (→ Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen) stellen Massforderungen dar.

**Leasingarbeitsverhältnis (→ Arbeitskräfteüberlassung)****Lehrabschluss**

Das → Lehrverhältnis ist ein befristetes → Ausbildungsverhältnis, dessen Ziel grundsätzlich die erfolgreiche Absolvierung der Lehrabschlussprüfung am Ende der Lehrzeit darstellt. Über den Lehrabschluss hat der Lehrberechtigte (→ Lehrlingsausbildner) auf eigene Kosten ein Lehrzeugnis auszustellen. Dabei hat er insbesondere darauf zu achten, dass dem Lehrling durch die Wortwahl und den Inhalt des Lehrzeugnisses das Fortkommen in der Arbeitswelt nicht erschwert wird. In der Praxis wird der Begriff des Lehrabschlusses auch häufig dazu verwendet, den Grad der absolvierten

Ausbildung anzugeben. Ein Lehrabschluss gilt immer nur für den Lehrberuf in der Lehrberufsliste, der Inhalt der absolvierten Ausbildung als Lehrling war. Natürlich ist es möglich, Lehrabschlüsse in verschiedenen Berufen verschiedener Branchen zu haben.

## **Lehre (→ Lehrverhältnis)**

### **Lehrling**

Lehrlinge iSd Berufsausbildungsgesetzes (BAG) sind Personen, die aufgrund eines → Lehrvertrages zur Erlernung eines in der Lehrberufsliste angeführten Lehrberufes bei einem lehrberechtigten Unternehmen fachlich ausgebildet werden. Lehrlinge sind arbeitsrechtlich keine Arbeitnehmer, sondern Auszubildende, allerdings finden die wichtigsten arbeitsrechtlichen Bestimmungen auch auf Lehrlinge Anwendung.

### **Lehrlingsausbildner**

Unter Lehrlingsausbildner versteht man sowohl das ausbildende Unternehmen als auch die im Unternehmen für die Ausbildung der → Lehrlinge verantwortliche Person. Dabei handelt es sich um einen Arbeitgeber, der → Lehrlinge aufgrund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines in der Lehrberufsliste angeführten Lehrberufs fachlich ausbildet. Grundsätzlich darf jeder Arbeitgeber, der bestimmte fachliche Voraussetzungen aufweist und die Lehrlingsausbilderprüfung abgelegt hat, einen Lehrling ausbilden. Das Ausbildungsunternehmen hat den Lehrvertrag binnen dreier Wochen nach Beginn des → Lehrverhältnisses bei der → Lehrlingsstelle anzumelden. Handelt es sich bei den Lehrlingen um Jugendliche, so trifft den Lehrberechtigten eine besondere → Fürsorgepflicht. Dem Lehrberechtigten kann die Beschäftigung von Jugendlichen auf bestimmte Zeit oder dauernd untersagt werden, wenn Jugendliche, die dieser im → Betrieb beschäftigt, wegen Übertretung der Jugendschutzbestimmungen bestraft werden. Ein Ausbildungsverbot kann kraft Gesetzes oder kraft behördlicher Verfügung eintreten, wenn der Lehrlingsausbildner gravierend gegen Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes verstößt.



## **Lehrlingsstelle**

Die Lehrlingsstellen bilden neben den Prüfungskommissionen für die Lehrabschlussprüfungen, den Landesberufsausbildungsbeiräten und dem Förderausschuss eine spezielle Behörde, die alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit Beruf und Ausbildungen regelt. Die Lehrlingsstelle ist bei den jeweiligen Kammern der gewerblichen Wirtschaft eingerichtet. Der → Lehrlingsausbildner hat bei dieser den Beginn des → Lehrverhältnisses anzumelden. Die Lehrlingsstelle ist weiters dafür zuständig, dem → Lehrling auf Verlangen einen Lehrbrief auszustellen, in welcher die Beendigung des Lehrverhältnisses und die erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfung (→ Lehrabschluss) dokumentiert werden. Die Fachkenntnisse des Lehrlings stellt die Lehrlingsstelle im Rahmen der Lehrabschlussprüfung fest und hält diese in einem eigenen Prüfungszeugnis fest. Außerdem hat sie die Richtigkeit der Angaben über den Lehrberuf und die Dauer des Lehrverhältnisses im Zeugnis des Lehrlings zu bestätigen.

## **Lehrverhältnis**

Das Lehrverhältnis stellt eine Ausbildungsverpflichtung durch den Lehrherrn (→ Lehrlingsausbildner) zugunsten des → Lehrlings dar. Lehrverhältnisse sind streng von anderen → Ausbildungsverhältnissen mit Praktikanten oder → Volontären zu trennen. Die Lehrzeit beginnt mit dem im Lehrvertrag festgehaltenen Datum. Der Lehrvertrag ist zwischen dem Lehrberechtigten und dem Lehrling abzuschließen und schriftlich dreifach auszufertigen. Bei minderjährigen Lehrlingen ist die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich. Lehrverträge sind umgehend bei der → Lehrlingsstelle einzureichen. Die Lehrlingsstelle ist daher auch Behörde in Lehrlingsangelegenheiten. Für seine Leistung steht dem Lehrling eine → Lehrlingsentschädigung zu. Nach dem Ende der Lehrzeit muss der Lehrherr den ausgelernten Lehrling noch weitere 3 bis 6 Monate (je nach Kollektivvertrag) Monate im erlernten Beruf weiterbeschäftigen (Behaltefrist).

## **Lehrlingsentschädigung**

Die Lehrlingsentschädigung ist ein gesetzlich geregeltes Entgelt für

→ Lehrlinge und ist je nach Branche in der Höhe unterschiedlich. Sofern die Lehrlingsentschädigung nicht im → Kollektivvertrag geregelt ist, besteht die Möglichkeit der Regelung durch Verordnung, die vom Bundeseinigungsamt auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft der → Arbeitnehmer oder → Arbeitgeber für gleiche, verwandte oder ähnliche Lehrberufe festzusetzen ist. Voraussetzung dafür ist, dass kein einschlägiger → Kollektivvertrag in Kraft ist. Auch nach Erlöschen der Regelung durch Verordnung wirkt diese bis zur behördlichen Festsetzung einer neuen Lehrlingsentschädigung, bis zum Wirksamwerden eines Kollektivvertrages, einer Satzung oder einer Einzelvereinbarung weiter.

### **Lehrvertrag (→ Ausbildungsverhältnis)**

### **Leiharbeit (→ Arbeitskräfteüberlassung)**

#### **Leiharbeitsrichtlinie**

Zusammen mit der Vorgängerrichtlinie (RL 91/383/EWG) legt die aktuelle Leiharbeitsrichtlinie der EU (RL 2008/104/EG) europäische Mindeststandards betreffend → Arbeitskräfteüberlassung fest. Es gilt der Grundsatz, dass die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer während der Dauer ihrer Überlassung an den → Beschäftiger-Betrieb grundsätzlich mindestens denjenigen entsprechen müssen, die für sie gelten würden, wenn sie von jenem Beschäftiger-Betrieb unmittelbar für die gleiche Tätigkeit eingestellt worden wären. Die Richtlinie regelt weiters den Zugang der Leiharbeitnehmer zu Gemeinschaftseinrichtungen und beruflicher Bildung, die betriebliche Vertretung der Leiharbeitnehmer und die Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter. Die von der Richtlinie vorgegebenen Regelungen werden durch das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz umgesetzt.

#### **Leistungszusage**

Gibt der Dienstgeber eine Zusage gegenüber dem Dienstnehmer ab,



zusätzlich zu einer gesetzlichen Pensionsversicherung, eine Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung (→ Betriebspension) zu leisten, handelt es sich um eine Leistungszusage. Es wird unterschieden zwischen direkter und indirekter Leistungszusage. Bei direkter Leistungszusage hat der Arbeitgeber bei Eintritt des Leistungsfalles die Pensionsleistung an den Arbeitnehmer oder dessen Hinterbliebene zu erbringen. Wird eine indirekte Leistungszusage abgegeben, so wird die Pensionsleistung von einer Pensionskasse, einer betrieblichen Kollektivversicherung oder einer Lebensversicherung erbracht.

### **Leitender Angestellter**

Der Begriff des leitenden Angestellten ist in verschiedenen arbeitsrechtlichen Gesetzen unterschiedlich geregelt. Die Gesetze sehen eine Sonderbehandlung des „leitenden Angestellten“ vor und stellen auch unterschiedliche Voraussetzungen an diesen Begriff. Wesentlich sind dabei insbesondere die Begriffsdefinitionen des „leitenden Angestellten“ im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) und im Arbeitszeitgesetz (AZG). Die Position solcher Arbeitnehmer weicht von der des typischen Arbeitnehmers stark ab, da sie aufgrund ihrer eher arbeitgeberähnlichen Stellung ihre Interessen wirksam durchsetzen können und daher als weniger schutzwürdig gelten. Nach dem ArbVG sind solche → Angestellte, die maßgeblichen Einfluss auf die Führung des → Betriebes haben, vom Betriebsverfassungsrecht ausgenommen. Maßgeblich ist daher, dass die betreffenden Personen berufen sind, auf betriebstechnischem, kaufmännischem oder administrativem Gebiet unter eigener Verantwortung Verfügungen zu treffen, die auf die Führung des Betriebs von maßgebendem Einfluss sind. Hierbei ist insbesondere die Entscheidungsbefugnis im personellen Bereich entscheidend, wie etwa der Einfluss auf die Eingehung und Auflösung von → Arbeitsverhältnissen. Das Arbeitszeitgesetz (AZG) nimmt leitende Angestellte oder sonstige Arbeitnehmer, denen maßgebliche selbstständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist, von den die → Arbeitszeit regelnden Bestimmungen aus. Dies allerdings nur, wenn die Arbeitszeit der betreffenden Personen nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird oder hinsichtlich der Lage und Dauer selbstständig festgelegt werden kann.

## **Lieferantenschutzklausel**

Eine Lieferantenschutzklausel verbietet es dem Arbeitnehmer für eine bestimmte Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten des Arbeitgebers aufzunehmen. Die Lieferantenschutzklausel fällt unter den Begriff der → Konkurrenzklausele, weshalb die diesbezüglichen Beschränkungen zu beachten sind.

## **Lohn (→ Arbeitsentgelt)**

### **Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz**

Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz soll im Wesentlichen Arbeitnehmern das ihnen aufgrund von Gesetz, Kollektivvertrag, Mindestlohnstarif oder Verordnung zustehende → Mindestarbeitsentgelt für erbrachte Leistung sichern und den fairen Wettbewerb zwischen Unternehmen gewährleisten. Durch Kontrollorgane wird überprüft, ob in Österreich beschäftigte Arbeitnehmer das ihnen laut Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Entgelt erhalten. Im Zuge einer Kontrolle haben die Arbeitgeber (bzw die Beschäftigten im Fall von → Arbeitskräfteüberlassung) den Kontrollorganen Einsicht in die erforderlichen Unterlagen zu gewähren und ihnen diese bei Verlangen zu übermitteln. Bereitzuhalten sind sowohl die erforderlichen → Meldeunterlagen als auch → Lohnunterlagen.

### **Lohnunterlagen**

Um dem → Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz zu entsprechen, haben Arbeitgeber (bzw Beschäftigte im Fall von → Arbeitskräfteüberlassung) den Arbeitsvertrag, den Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Arbeitszeitaufzeichnungen sowie Unterlagen betreffend die Lohneinstufung hinsichtlich der vor Ort beschäftigten Arbeitnehmer im Fall einer Kontrolle in deutscher oder englischer Fassung bereitzuhalten.

## M

**Mäßigungsrecht**

Aus dem Arbeitsrecht resultierende Konventionalstrafen unterliegen nach § 1336 Abs 2 ABGB, § 38 AngG und § 2e AVRAG dem richterlichen Mäßigungsrecht. Wird die Höhe der Konventionalstrafe vom Schuldner als übermäßig bestritten, so kann das Gericht unter Heranziehung von Mäßigungskriterien, die vom Schuldner vorzubringen sind, nach Billigkeit die Konventionalstrafe reduzieren. Ohne Einwendung des Schuldners kann das Gericht nicht mäßigen.

**Mehrarbeit**

(→ **Arbeitszeit – Normalarbeitszeit**) (→ **Teilzeitbeschäftigung**)

**Mehrfachversicherung**

Wer mehrere Erwerbstätigkeiten ausübt, wird dadurch auch in mehrfacher Weise sozialversicherungsrechtlich erfasst. Die Mehrfachversicherung kann sowohl innerhalb des → Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) als auch zwischen unterschiedlichen Sozialversicherungssystemen wie zB GSVG bestehen. Der Versicherte hat dann an die jeweiligen Sozialversicherungsträger Beiträge zu entrichten. Im Gegenzug dazu besteht Anspruch auf mehrfache Geldleistungen, aber nur auf einfache Sachleistungen. Sachleistungen in der Krankenversicherung erbringt jener Träger, der vom Versicherten zuerst in Anspruch genommen wird (§ 128 ASVG). In der Unfallversicherung bestehen keine Vorrangregeln, da sich die geschützten Lebensbereiche nicht überschneiden. In der Pensionsversicherung kommt es – abgesehen von Hinterbliebenenpensionen – trotz Mehrfachversicherung nur zu einem einheitlichen Versicherungsfall, der zu einer einzigen Eigenpension pro Versichertem berechtigt. Im Wege der Wanderversicherung (§ 251a ASVG) werden aber alle Zeiten in die Pensionsrechnung miteinbezogen. Ausnahmsweise ist bei Mehrfachversicherung eine Rückerstattung von Sozialversicherungsbeiträgen vorgesehen. Diese greift dann, wenn im Schnitt des Kalenderjahres ein bestimmter monatlicher Betrag überschritten

wird. Bei Glaubhaftmachung einer entsprechenden Überschreitung ist nach GSVG und BSVG bereits vorweg die Beitragsgrundlage entsprechend anzupassen. Nach § 70a Abs 1 ASVG erfolgt jedoch eine Erstattung der Krankenversicherungsbeiträge. Pensionsversicherungsbeiträge werden gem § 70 ASVG bei Bestehen mehrerer Versicherungsverhältnisse in der Pensionsversicherung auf Antrag rückerstattet, wenn und so weit im Jahresschnitt die → Höchstbeitragsgrundlage überschritten wird. Stellt der Versicherte keinen entsprechenden Antrag, erfolgt die Erstattung bei Pensionsanfall von Amts wegen (§ 70 Abs 2 ASVG). Ausnahmen von der Mehrfachversicherung bestehen zum Beispiel für Geschäftsführer, die in mehreren verbundenen Gesellschaften als Geschäftsführer tätig sind.

### **Meldeunterlagen**

Um dem → Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz zu entsprechen, haben Arbeitgeber mit Sitz in einem EU-/EWR-Staat oder der Schweiz im Fall von → Entsendung nach Österreich die ZKO 3 Meldung hinsichtlich der vor Ort beschäftigten Arbeitnehmer in deutscher Fassung bereitzuhalten. Im Fall von → Arbeitskräfteüberlassung trifft den Beschäftiger die Pflicht, die ZKO 4 Meldung bereitzuhalten. Zusätzlich zur jeweiligen ZKO Meldung hat der Mitarbeiter vor Ort bzw Beschäftiger eine A 1 Bestätigung über den Sozialversicherungsschutz bereitzuhalten.

### **Mindestentgelt**

Das Mindestentgelt bildet die unterste Grenze der Entlohnung, die dem → Arbeitnehmer für die kollektivvertragliche → Arbeitszeit auf jeden Fall zusteht. Mindestentgelte sind in → Kollektivverträgen und → Mindestlohntarifen festgelegt. Die kollektivvertraglich festgesetzten → Löhne und → Gehälter werden durch sogenannte kollektivvertragliche Erhöhungen (zum Teil auch unter Aufrechterhaltung von Überzahlungen) periodisch an die Kaufkraft angepasst.



## **Mindestlohnentarif**

Darunter versteht man eine Verordnung des Bundeseinigungsamtes über die Regelung von → Mindestentgelten und Mindestbeträgen für Auslagenersatz. Voraussetzung dafür ist, dass keine kollektivvertragliche (→ Kollektivvertrag) Körperschaft auf → Arbeitgeberseite existiert. Nach der Rechtsprechung ist der Nichtbeitritt zu einer kollektivvertraglichen Körperschaft durch den Arbeitgeber für die Anwendbarkeit des Mindestlohnentarifes maßgeblich. Erforderlich ist ein Antrag seitens einer kollektivvertragsfähigen Interessenvertretungskörperschaft der → Arbeitnehmer. Der Mindestlohnentarif ist subsidiär sowohl gegenüber einem Kollektivvertrag als auch gegenüber einer Satzung.

## **Mitarbeitergespräch**

Mitarbeitergespräche sind interne Evaluierungsgespräche zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten. Diese unterliegen dann einer Mitbestimmung durch den → Betriebsrat, wenn sie Fragen enthalten, die über die allgemeinen Angaben zur Person und zu den Angaben über die fachlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung des Arbeitnehmers hinausgehen. Solche qualifizierte Personalfragebögen unterliegen der zwingenden Mitbestimmung durch den Betriebsrat in Form einer → Betriebsvereinbarung. Davon sind sowohl Einstellungswerber als auch schon im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer umfasst. Ohne Mitbestimmung durch den Betriebsrat vom → Arbeitgeber eingeführte qualifizierte Fragebögen sind insofern unzulässig, als Fragen unbeantwortet bleiben dürfen und eine unwahre Beantwortung keine Folgen nach sich zieht. Schlichte Fragebögen sind hingegen mitbestimmungsfrei.

## **Mitarbeiterschutzklausel**

Eine Mitarbeiterschutzklausel verbietet es dem Arbeitnehmer für eine bestimmte Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses mit Mitarbeitern des Arbeitgebers zusammenzuarbeiten. Die Mitarbeiterschutzklausel fällt nicht unter den Begriff der → Konkurrenzklausel, weshalb die diesbezüglichen

Beschränkungen bzw Voraussetzungen nicht zu beachten sind.

## **Mobbing**

Im weiteren Sinn bedeutet Mobbing, andere Menschen ständig bzw wiederholt und regelmäßig – sohin systematisch und über einen längeren Zeitraum – mit dem Ziel der Benachteiligung oder Ausgrenzung zu schikanieren, zu quälen und seelisch zu verletzen. Typische Mobbinghandlungen sind die Verbreitung falscher Tatsachen, die Zuweisung sinnloser Arbeitsaufgaben, Gewaltandrohung, soziale Isolation oder ständige Kritik an der Arbeit. Versäumt es der Arbeitgeber Maßnahmen gegen Mobbingangriffe durch → Arbeitnehmer oder Dritte zu setzen, so liegt eine passive Verletzung der → Fürsorgepflicht vor. Vom Mobbing ist die → Diskriminierung begrifflich zu unterscheiden. Sofern Mobbing durch Vorgesetzte ausgeübt wird, spricht man von Bossing.

## **Mutterschutz**

Der Begriff Mutterschutz wird synonym als Sammelbegriff für die Regelungen im Zusammenhang mit einer → Schwangerschaft, → Karenz oder → Elternteilzeit verwendet. Im Mutterschutzgesetz (MSchG) finden sich zahlreiche Regelungen, die die (werdenden) Mütter schützen sollen. Wesentlich sind insbesondere das Beschäftigungsverbot und der Kündigungsschutz (→ besonderer Kündigungsschutz). Werdende Mütter dürfen demnach in den letzten 8 Wochen vor bzw 8 bis 12 Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Um den mit dem absoluten Beschäftigungsverbot verbundenen Entgeltausfall auszugleichen, besteht ein Anspruch auf → Wochengeld. Die Frist ist aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses zu berechnen. Über das absolute Beschäftigungsverbot hinaus darf eine werdende Mutter auch dann nicht beschäftigt werden, wenn Leben oder der Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre. Eine solche Gefährdung ist durch ein fachärztliches Zeugnis zu bestätigen. Für Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt die Frist mindestens 12 Wochen. Daneben beinhaltet das Mutterschutzgesetz auch Regelungen über die → Karenz und → Teilzeitbeschäftigung sowie



den Schutz vor der → Beendigung des Arbeitsverhältnisses für Schwangere und junge Mütter. Werdende und stillende Mütter dürfen keinesfalls mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden. Außerdem gelten für sie die Verbote der Nacht-, → Sonn- und Feiertags- sowie → Überstundenarbeit. Arbeitnehmerinnen dürfen iZm einer Schwangerschaft bzw Geburt und den damit verbundenen Beschäftigungsverboten bzw -beschränkungen keine Entgeltschmälerung erleiden. Vielmehr soll für sie jenes Entgelt gesichert sein, das sie ohne Eintritt einer Schwangerschaft bzw Geburt eines Kindes erhalten hätten. Weiters besteht sowohl nach dem Mutterschutzgesetz als auch nach dem Väternkarenzgesetz nach der Geburt und während der Zeit des darauffolgenden Beschäftigungsverbotes die Möglichkeit, dass Eltern eine unbezahlte Karenz in Anspruch nehmen oder nur Teilzeit arbeiten. Während der Karenz besteht Anspruch auf → Kinderbetreuungsgeld.

## N

**Nachtschwerarbeit**

Unter Nachtschwerarbeit iSd Nachtschwerarbeitsgesetzes (NSchG) versteht man bestimmte Arbeitsleistungen von mindestens 6 Stunden zwischen 22.00 und 6.00 Uhr, sofern in die → Arbeitszeit nicht regelmäßig und in erheblichem Ausmaß (1/3) → Arbeitsbereitschaft fällt, die unter bestimmten Belastungen erbracht werden. Arbeitsbereitschaft bedeutet, dass sich der → Arbeitnehmer an einem vom → Arbeitgeber vorgegebenen Ort für Arbeitsleistungen bereithalten muss. Die wichtigsten Arbeitsbedingungen, die Nachtschwerarbeit (NSA) darstellen, sind Arbeiten bei besonders belastender Hitze, Arbeiten in begehbaren Kühlräumen, Arbeiten bei dauernd starkem Lärm, Arbeiten unter Einwirkung von Erschütterungen sowie Arbeiten an Bildschirmarbeitsplätzen. Der Arbeitgeber muss für jeden NSA-Arbeitnehmer pro NSA-Monat einen gesonderten Beitrag im Ausmaß von 2 % der Beitragsgrundlage leisten. Ein Nachtschwerarbeitsmonat liegt vor, wenn ein in der Pensionsversicherung nach dem ASVG pflichtversicherter Arbeitnehmer NSA an 6 Arbeitstagen in 1 Monat, NSA an 12 Arbeitstagen in 1 Monat inklusive Vormonat, NSA an 18 Arbeitstagen in 1 Monat inklusive 2 Vormonate oder NSA bei Durchbrechung der → Normalarbeitszeit mit → Durchrechnungszeitraum über 3 Monate an 36 Arbeitstagen in 1 Monat inklusive 5 Vormonate leistet. Bei Vorliegen einer bestimmten Anzahl von Beitragsmonaten mit Nachtschwerarbeitsbeiträgen vor dem Stichtag, nämlich entweder 20 Jahre oder in den letzten 30 Jahren 15 Jahre, gebührt dem Versicherten ein Sonderruhegeld (Männer ab dem 57. Lebensjahr, Frauen ab dem 52. Lebensjahr) in Höhe der → Invaliditätspension nach dem ASVG. Weiters gebührt pro Arbeitsjahr ein Zusatzurlaub von 2 Werktagen, in dem mindestens 50-mal zwischen 22.00 und 6.00 Uhr mindestens 6 Stunden oder mindestens 40-mal und zusätzlich in diesem und dem unmittelbar vorangegangenen Urlaubsjahr, insgesamt mindestens 100-mal NSA geleistet wurde. Der Anspruch auf Zusatzurlaub erhöht sich auf 4 bzw 6 Werktage nach 5 bzw 15 Dienstjahren.

**Naturallohn (→ Sachbezug)**



## **Nettolohnvereinbarung**

Üblicherweise wird im Arbeitsrecht ein Bruttobezug vereinbart, da der Bruttolohn die Ausgangsbasis für die Berechnung der → Arbeitnehmer- und → Arbeitgeberabgaben ist. Grundsätzlich ist jedoch auch eine Nettolohnvereinbarung zulässig. Es wird zwischen der abgeleiteten (unechten) und der originären (echten) Nettolohnvereinbarung unterschieden. Bei der unechten Nettolohnvereinbarung wird zunächst ein Bruttobetrag ermittelt, bei der echten Nettolohnvereinbarung sind sich die Parteien nicht bewusst, welcher Bruttobetrag dem Nettolohn entspricht. Das Abgabenerisiko trifft jedoch den Arbeitgeber. Ist Schuldinhalt des Arbeitsvertrages der Nettolohn, so sind „abgeleitete“ Entgelte, wie zum Beispiel Lohnzuschläge, → Urlaubsentgelte, → Sonderzahlungen oder Lohnerhöhungen vom Nettolohn zu berechnen. Zur Vermeidung von Risiken für den Arbeitnehmer werden bei Auslandsentsendungen (→ Entsendungen) oft Nettolohnvereinbarungen getroffen. Die damit zusammenhängenden steuerlichen Risiken, aber auch etwaige Währungsrisiken bei → Entsendungen sind vom Arbeitgeber zu tragen.

## **Notwendige Betriebsvereinbarung**

Die in § 96 Abs 1 ArbVG aufgezählten Maßnahmen eines → Betriebsinhabers bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit jedenfalls der Zustimmung des → Betriebsrates durch → Betriebsvereinbarung. Diese Zustimmung ist sohin in Form einer Betriebsvereinbarung notwendig und kann nicht durch andere Maßnahmen ersetzt werden. Der Betriebsrat kann die Zustimmung ohne Angabe von Gründen verweigern. Werden solche Maßnahmen vom Betriebsinhaber ohne die Zustimmung des Betriebsrates gesetzt, so stellen diese Weisungen (→ Weisungsrecht des Arbeitgebers) dar, welche von den Arbeitnehmern nicht befolgt werden müssen. Für Regelungsgegenstände einer Betriebsvereinbarung gem § 96 Abs 1 ArbVG gilt weder eine → Kündigungsfrist noch ein → Kündigungstermin. Die → Kündigung kann stets mit sofortiger Wirkung ausgesprochen werden.

## Ordnungsnormen

Ordnungsnormen zählen neben Abschluss-, Inhalts-, Zulassungs- und betriebsverfassungsrechtlichen Normen zu den möglichen Inhalten einer Betriebsvereinbarung. Ordnungsnormen zählen zu den Betriebsnormen, welche eine einheitliche Anwendung und Praxis im → Betrieb gewährleisten sollen. Ordnungsnormen selbst dienen der betrieblichen Ordnung, wozu insbesondere → Rauch- und → Alkoholverbote und Vorschriften über das Tragen von Schutzkleidung gehören. Diese wirken verpflichtend auf die einzelnen → Arbeitsverhältnisse ein. Ordnungsnormen unterliegen der Mitbestimmung durch den → Betriebsrat, wobei diese unterschiedlich stark ausgestaltet ist. Disziplinarordnungen und Kontrollmaßnahmen unterliegen der zwingenden Mitbestimmung ohne Rechtskontrolle, Normen über das Verhalten im Betrieb und über die Einteilung der Arbeitszeit unterliegen der erzwingbaren Mitbestimmung.

## Outsourcing

Als Outsourcing (Auslagerung, Ausgliederung) wird die Übertragung von Unternehmensaufgaben und -strukturen an externe Unternehmen bezeichnet. Ziel ist dabei die Steigerung der Effizienz bzw die Konzentration auf eigene Kernkompetenzen. Eine Kernkompetenz ist eine wettbewerbsrelevante Fähigkeit, die ein Unternehmen besonders gut beherrscht und die von anderen Unternehmen nur schwer nachgeahmt werden kann. Für die Ausgliederung kommen also grundsätzlich jene Tätigkeiten in Betracht, die nicht zum Kerngeschäft bzw zur Kernkompetenz des Unternehmens gehören (zB Marketing, Transport, IT, Auslieferung, etc). Es ist nicht zwingend nötig, dass es sich beim Outsourcing nur um die Auslagerung an einen bestehenden fremden → Betrieb handeln muss. Auch die Auslagerung und rechtliche Verselbstständigung von Abteilungen des auslagernden Unternehmens ist als Outsourcing zu beurteilen. Wird dabei eine wirtschaftliche Einheit übertragen, wird man in diesem Fall regelmäßig von einem → Betriebs(teil)übergang und nicht bloß von einer → Funktionsnachfolge ausgehen müssen.

## **Papamonat**

Unter Papamonat (auch Väterfrühkarenz) wird der Anspruch eines Vaters auf Freistellung im Ausmaß von einem Monat im Zeitraum von der Geburt bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter dar. Der Anspruch besteht nur dann, wenn der Antragsteller im selben Haushalt wie das Kind wohnt. Der Arbeitnehmer hat die beabsichtigte Inanspruchnahme spätestens 3 Monate vor dem errechneten Geburtstermin unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Beginnes der Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber voranzukündigen. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber über die Geburt unverzüglich und über den Antrittszeitpunkt spätestens eine Woche nach der Geburt zu verständigen. Der Arbeitnehmer steht ab dem Zeitpunkt der Vorankündigung, frühestens jedoch 4 Monate vor dem errechneten Geburtstermin, bis 4 Wochen nach Ende der Freistellung unter besonderem Kündigungs- und Entlassungsschutz (→ besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz). Das Familienzeitbonusgesetz (FamZeitbG) normiert eine staatliche Ausgleichszahlung für den Zeitraum der Freistellung.

## **Payroll**

Von „Payrolling“ spricht man, wenn sich die Rolle des Arbeitskräfteüberlassers (→ Arbeitskräfteüberlassung) faktisch auf die Aufgaben einer Verrechnungsstelle beschränkt und der Beschäftiger überwiegend die Arbeitgeberaufgaben erfüllt. In diesem Fall kann dennoch Arbeitskräfteüberlassung anstatt bloßer Arbeitsvermittlung vorliegen. Verpflichtet sich der Überlasser zur Entgeltzahlung an den Arbeitnehmer, so übernimmt er die zentralen Pflichten und Risiken des Arbeitgebers und liegt jedenfalls keine Arbeitsvermittlung, sondern Arbeitskräfteüberlassung vor.

## **Pensionsregelungen**

Die Regelung von Pensionen kann durch gesetzliche, betriebliche oder

private Vorsorge erfolgen. Die betriebliche Altersvorsorge ist grundsätzlich in drei Varianten möglich: als direkte Pensions- oder Leistungszusage, als (Lebens-)Versicherungsvertrag oder als Einzahlung in eine → Pensionskasse. Pensionsverpflichtungen von → Betrieben können auf → Arbeitsverträgen, → Kollektivverträgen oder → Betriebsvereinbarungen beruhen. In der Regel handelt es sich um Direktzusagen, wobei die Leistungsverpflichtung den → Arbeitgeber trifft. Im Falle eines Beitritts zu einer Pensionskasse zahlt der Arbeitgeber Beiträge an diese Institution ein. In diesem Fall besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers gegen die → Pensionskasse. Bei Abschluss einer Versicherung besteht der Anspruch gegen die betreffende Versicherungsanstalt. Die Pensionszusage kann eine Alters-, Berufsunfähigkeits- oder Hinterbliebenenpension umfassen. → Betriebspensionen (auch: Betriebliche Ruhegelder) sind im Betriebspensionskassengesetz geregelt. Dieses bezweckt die Sicherung von Leistungen und Anwartschaften aus den getroffenen Zusagen. So wird darin auch die Unverfallbarkeit von erworbenen Anwartschaften geregelt. Bedeutung erlangen Pensionszusagen auch im Bereich des → Betriebs(teil)überganges, da für den Fall, dass der Erwerber eines Betriebs(teiles) die betriebliche Pensionszusage nicht übernimmt, der betroffene Arbeitnehmer binnen Monatsfrist Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses erheben kann. Sein Arbeitsverhältnis bleibt in diesem Fall zum Veräußerer bestehen.

## **Pensionskassen**

Unter einer Pensionskasse versteht man ein Unternehmen, welches ausschließlich Pensionskassengeschäfte bzw Geschäfte, die mit der Verwaltung von Pensionsansprüchen zusammenhängen, betreibt. Zu unterscheiden sind betriebliche und überbetriebliche Pensionskassen. Betriebliche Pensionskassen sind berechtigt, Pensionskassengeschäfte für Anwartschafts- und Leistungsberechtigte nur eines → Arbeitgebers durchzuführen. Überbetriebliche Pensionskassen führen solche Geschäfte für mehrere Arbeitgeber durch. An betrieblichen Pensionskassen dürfen nur der beitragsleistende Arbeitgeber und die in seinem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer beteiligt sein. Bei überbetrieblichen Kassen gibt es keine Beschränkungen. Die Errichtung von oder der Beitritt zu einer Pensionskasse bedarf der Zustimmung des



→ Betriebsrates durch Abschluss einer → Betriebsvereinbarung. Möglich wäre auch eine Regelung im Rahmen eines → Kollektivvertrages. Voraussetzung für Ansprüche auf Pensionsleistungen ist zusätzlich der Abschluss eines Pensionskassenvertrages zwischen Pensionskasse und Arbeitgeber, welcher einen Vertrag zugunsten des Arbeitnehmers darstellt.

## **Pflegefreistellung**

Die Pflegefreistellung (Pflegeurlaub) stellt einen Fall der → Entgeltfortzahlung bei → Dienstverhinderung in der Sphäre des → Arbeitnehmers dar. Im Rahmen der Regelungen zur Pflegefreistellung hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit bei notwendiger Pflege einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person oder der notwendigen Betreuung eines Kindes infolge Ausfalls der sonst betreuenden Person von der Arbeit fernzubleiben, ohne den Anspruch auf Entgeltzahlung zu verlieren. Bisher konnte nur Pflegefreistellung für nahe Angehörige in Anspruch genommen werden, die im gemeinsamen Haushalt leben. Das Kriterium des gemeinsamen Haushalts ist nun bei der Freistellung für Pflege naher Angehöriger entfallen. Neu ist auch, dass die Pflegefreistellung für eine kranke Person in Anspruch genommen werden kann, mit der ein Arbeitnehmer nicht verwandt ist, aber im gemeinsamen Haushalt wohnt. Über die allgemeine Pflegefreistellung von einer Woche hinaus, haben Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Anspruch auf erweiterte Pflegefreistellung, wenn die erste Woche Pflegefreistellung zur Gänze verbraucht ist, neuerlich eine Arbeitsverhinderung wegen der notwendigen Pflege eines noch nicht 12-jährigen erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder des Lebensgefährten anfällt und der Arbeitnehmerin nach anderen gesetzlichen Bestimmungen, kollektivvertraglichen Normen oder dem Arbeitsvertrag für diesen Fall kein Entgeltfortzahlungsanspruch zusteht. Sind beide Ansprüche erschöpft, so besteht noch die Möglichkeit ohne vorherige Vereinbarung einen → Urlaub anzutreten, wenn noch Urlaubstage offen sind. Das Höchstausmaß ist mit der regelmäßigen → Wochenarbeitszeit festgelegt.

## Postensuche

Unter Postensuche versteht man den Freistellungsanspruch zur Arbeitssuche eines → Arbeitnehmers, der sich in einem gekündigten → Arbeitsverhältnis befindet. Im Rahmen der → Fürsorgepflicht und aufgrund des Gesetzes hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer während der → Kündigungsfrist Freizeit zur Postensuche zu gewähren. Für → Angestellte ist dieser Anspruch im → Angestelltengesetz (AngG) und für → Arbeiter im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) geregelt. Bei → einvernehmlicher Auflösung, Fristablauf oder → Kündigung durch den Arbeitgeber besteht dieser Freizeitanspruch des Arbeitnehmers im Mindestausmaß von 1/5 der wöchentlichen Arbeitszeit. Im Falle der Kündigung durch den Arbeitnehmer besteht kein Anspruch auf Postensuchtage. Der Arbeitnehmer muss die tatsächliche Vornahme einer Postensuche weder begründen noch nachweisen. Im → Kollektivvertrag können weitere Postensuchtage vorgesehen werden. Während der Postensuchtage hat der Arbeitnehmer Anspruch auf → Entgeltfortzahlung. Sofern keine Sonderregelung im Kollektivvertrag besteht, hat der Arbeitnehmer bei Selbstkündigung keinen Anspruch auf bezahlte Freizeit zur Postensuche.

## Probemonat (→ Probezeit)

### Probezeit

Unter Probezeit versteht man die Vereinbarung eines Probearbeitsverhältnisses. Besonderheit dieses Probearbeitsverhältnisses ist, dass dieses während der Probezeit von jedem Vertragsteil ohne Einhaltung von Fristen und Terminen und ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes aufgelöst werden kann. Der Probezeitraum darf einen Monat nicht überschreiten. Manche → Kollektivverträge sehen eine Probezeit automatisch vor, in manchen Fällen muss sie gesondert vereinbart werden. Eine Probezeit kann grundsätzlich nur am Beginn eines → Arbeitsverhältnisses vereinbart werden. Wurde eine längere Probezeit vereinbart, so gilt die jederzeitige Lösbarkeit nur für den ersten Monat und das Arbeitsverhältnis geht anschließend – abhängig vom Willen der Vertragsparteien – in ein unbefristetes oder → befristetes



Arbeitsverhältnis über. Im Zweifel ist aber von einem unbefristeten auszugehen. Ein Arbeitsverhältnis zur Probe ist hingegen ein gewöhnliches befristetes Arbeitsverhältnis.

## **Prokurist**

Die Prokura ist eine umfassende kaufmännische Vollmacht mit gesetzlich definiertem Umfang. Sie ermächtigt zu fast allen Arten von gerichtlichen und außergerichtlichen Geschäften und Rechtshandlungen, die der Betrieb eines Unternehmens mit sich bringt und deckt daher im Wesentlichen Rechtsgeschäfte, die im gewöhnlichen Geschäftsbetrieb anfallen. Der Prokurist kann Dritten gegenüber Rechtshandlungen setzen, die den Geschäftsherrn unmittelbar berechtigen und verpflichten. Umgekehrt kann sich der Unternehmer in der Regel darauf verlassen, dass das Geschäft/der Vertrag für oder gegen den Geschäftsinhaber wirkt. Die erteilte Prokura ist vom Unternehmer zur Eintragung ins Firmenbuch anzumelden. Besondere Formerfordernisse sind nicht erforderlich. Der gesetzliche Umfang der Prokura kann Dritten gegenüber weder in sachlicher, persönlicher, zeitlicher, geographischer oder sonstiger Hinsicht beschränkt werden. Bei internen Weisungsverletzungen wird der Prokurist dem vertretenen Geschäftsherrn allerdings schadenersatzpflichtig. Einzelprokura ist dann gegeben, wenn der Berechtigte alleinvertretungsbefugt ist. Gesamtprokura ermöglicht jedoch keine Alleinvertretungsbefugnis. Der Gesamtprokurist kann vielmehr nur gemeinsam mit einem oder mehreren anderen aktiv vertreten. Gibt ein Gesamtprokurist allein eine Erklärung ab, mangelt es ihm an der Vertretungsbefugnis. Auf die Erklärung eines Gesamtprokuristen darf nicht vertraut werden, wenn sie den eingetragenen Beschränkungen widerspricht.

## **Provisionen**

Unter Provision versteht man eine meist in Prozenten ausgedrückte Beteiligung am Wert jener Geschäfte des Arbeitgebers, welche durch die Tätigkeit seines → Angestellten zustande gekommen ist. Sie ist vom Ergebnis der Arbeit, aber auch von der Markt- und Geschäftslage abhängig. Provisionen gebühren entweder neben dem Grundgehalt (→ Entgelt) oder zusätzlich zu einem gewissen → Mindestentgelt. Die Höhe richtet sich nach der

Vereinbarung. Ansonsten ist Ortsüblichkeit maßgeblich. Abgerechnet wird in der Regel pro Kalendervierteljahr. Zur Durchsetzung seiner Rechte kann der Arbeitnehmer in die Bücher einsehen. Mit dem Buchauszug soll dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber eine übersichtliche Aufstellung seiner Provisionsansprüche zur Verfügung gestellt werden, die es ihm ermöglichen soll, seinen Provisionsanspruch gegen den → Arbeitgeber zu konkretisieren. Zusätzlich zum Anspruch auf Buchauszug steht dem angestellten Provisionsempfänger aber auch das Recht auf Bucheinsicht zu. Die Bucheinsicht soll es ihm ermöglichen, die Richtigkeit und Vollständigkeit dieser Ansprüche zu überprüfen, es handelt sich hierbei um eine zum primären Recht auf Buchauszug hinzukommende zusätzliche Kontrollbefugnis. Im Zweifel gebührt die Provision auch für Direktgeschäfte, welche unmittelbar zwischen Arbeitgeber und zum Zuständigkeitsbereich des Provisionsvertreters gehörenden Kunden abgeschlossen werden. Unterbleibt das vermittelte Geschäft aus Gründen, die in der Sphäre des Arbeitgebers liegen, so steht dem Arbeitnehmer die volle Provision zu. Über Provisionen kann eine → freie Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, weil diese zu den leistungs- und erfolgsbezogenen Entgelten des § 97 Abs 1 Z 16 ArbVG zählt. Abzugrenzen ist die Provision von der → Gewinnbeteiligung. Eine sogenannte „Umsatzprovision“, die die Beteiligung an sämtlichen Geschäften des Unternehmens begründet, stellt eine Gewinnbeteiligung und keine Provision für einzelne vermittelte Geschäfte dar. Die Unterscheidung ist auch hinsichtlich der Bucheinsichtsrechte relevant.



## R

### **Rauchverbot am Arbeitsplatz (→ Alkoholverbot am Arbeitsplatz) (→ Ordnungsnormen)**

#### **Referenzzuschlag**

Ein überlassener Arbeitnehmer (→ Arbeitskräfteüberlassung) hat grundsätzlich Anspruch auf jenes Entgelt, welches im → Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlassung für seine individuelle Verwendung vorgesehen ist bzw im Fall der Überlassung jenes Entgelt, das vergleichbare Arbeitnehmer im → Beschäftigter-Betrieb erhalten. Für bestimmte Branchen (vorwiegend im Anwendungsbereich des Industriekollektivvertrages) müssen dem Kollektivvertrags-Lohn der entsprechenden Lohntafel des Beschäftigterbetriebes noch bestimmte Prozentsätze = Referenzzuschläge aufgeschlagen werden. Damit wird auf pauschale Art und Weise berücksichtigt, dass das Ist-Lohnniveau in diesen Branchen höher ist. Der Arbeiter, der überlassen wird, soll damit auch in den Genuss dieser höheren Löhne (auf pauschale Art und Weise) kommen. Der Referenzzuschlag entfällt allerdings im Probemonat (→ Probezeit) sowie für den Fall, dass er ausdrücklich für Arbeiten außerhalb des Beschäftigterbetriebes aufgenommen wurde.

#### **Rehabilitationsfreistellung**

Die Rehabilitationsfreistellung ist eine besondere Form der Karenz zur Betreuung pflegebedürftiger Kinder. Die Möglichkeit, dass Arbeitnehmer Kinder in eine Rehabilitationsanstalt begleiten, war bis zur Einführung der Regelung eingeschränkt möglich, bspw durch die Pflegefreistellung oder als sonstiger Dienstverhinderungsgrund. Seit 01.11.2023 haben Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts, wenn ihr Kind (Wahl oder Pflegekind) bzw das leibliche Kind des anderen Ehegatten oder eingetragenen Partners oder Lebensgefährten unter 14 Jahren stationär in eine Rehabilitationseinrichtung aufgenommen wird. Der Anspruch auf Freistellung besteht pro Kind bis zu 4 Wochen im Kalenderjahr. Es gilt ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz ab

Bekanntgabe und bis zum Ablauf von 4 Wochen nach dem Ende der Begleitung.

## **Rufbereitschaft**

Unter Rufbereitschaft versteht man die Pflicht des Arbeitnehmers, für den → Arbeitgeber jederzeit erreichbar zu sein. Die Rufbereitschaft gilt nicht als → Arbeitszeit. Den Aufenthaltsort und die Verwendung der Zeit kann der → Arbeitnehmer selbst bestimmen. In der Regel – aber nicht zwingend erforderlich – ist auch vereinbart, dass der Arbeitnehmer binnen kurzer Zeit seine dienstlichen Tätigkeiten wiederaufnehmen kann. Begrenzt wird die Vereinbarung von Rufbereitschaft durch das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsruhegesetz (ARG). Außerhalb der Arbeitszeit darf die Anzahl der Rufbereitschaftsperioden 10 pro Monat nicht überschreiten. Die Abgeltung der Rufbereitschaft ist zu vereinbaren. Möglich ist es auch Unentgeltlichkeit festzulegen. Mangels Vereinbarung gilt aber ein angemessenes → Entgelt als geschuldet, wobei meist unterstellt werden kann, dass die Abgeltung in Form des Normallohnes schlüssig vereinbart wurde. Die Rufbereitschaft ist von der → Arbeitsbereitschaft zu unterscheiden.

## **Ruhepause**

Unter Ruhepausen versteht man Unterbrechungen der täglichen → Arbeitszeit zum Zwecke der Erholung. Der → Arbeitnehmer muss in dieser Zeit von jeder Art von Arbeitsleistung befreit sein und ihm die Ruhepause zur Erholung zur Verfügung stehen. Wenn die → Tagesarbeitszeit mehr als 6 Stunden beträgt, ist eine Ruhepause, die nicht zur Arbeitszeit zählt, von mindestens einer halben Stunde einzuhalten. Diese kann aufgeteilt werden, wobei ein Teil der Ruhepause mindestens 10 Minuten betragen muss. Bei erschwerten Arbeitsbedingungen können die Ruhepausen erhöht werden. Dies gilt insbesondere für Arbeiten, die mit einer erheblichen Gefährdung der Gesundheit verbunden sind. Ruhepausen gelten grundsätzlich nicht als Arbeitszeit. Eine Anrechnung auf die Arbeitszeit kann durch → Kollektivvertrag oder → Arbeitsvertrag vereinbart oder durch das → Arbeitsinspektorat angeordnet werden. Für Betriebe mit durchlaufenden Maschinen bestehen Sonderregelungen zur Gestaltung der Pausen.



## Ruhezeit

Ruhezeit ist die Freizeit des Arbeitnehmers. Sie soll dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Erholung sowie zur Verfolgung eigener Interessen geben. Die tägliche Ruhezeit von Arbeitsende bis Arbeitsbeginn ist im Ausmaß von mindestens 11 Stunden ununterbrochen zu gewähren und hat im Anschluss an die Beendigung der Arbeitszeit zu erfolgen. Abweichungen können sich bei → Schichtarbeit, Arbeiten im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe, Arbeiten in Saisonbetrieben, → Ruf- oder → Arbeitsbereitschaft und bei Reisezeiten ergeben. Durch Kollektivvertrag kann für Arbeitnehmer in Küche und Service bei geteilten Diensten die tägliche Ruhezeit auf mindestens acht Stunden verkürzt werden. Weiters steht dem Arbeitnehmer eine wöchentliche Ruhezeit zu, in die der Sonntag zu fallen hat. Die wöchentliche Ruhezeit muss ununterbrochen 36 Stunden betragen. Bei vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf können aber durch Betriebsvereinbarung Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe an vier Wochenenden oder Feiertagen pro Arbeitnehmer und Jahr zugelassen werden. Hat der Arbeitnehmer während seiner wöchentlichen Ruhezeit gearbeitet, gebührt ihm als Ausgleich eine bezahlte Ersatzruhe. Er erhält dadurch also eine doppelte Abgeltung, da er Entgelt für die Arbeitszeit während der Ruhezeit erhält und auch für die nachfolgende Ersatzruhe bezahlt wird. An gesetzlichen Feiertagen ist dem Arbeitnehmer eine Feiertagsruhe von 24 Stunden zu gewähren. Er behält dabei aber seinen Entgeltanspruch, wenn wegen eines Feiertages nicht gearbeitet wird. Arbeitet der Arbeitnehmer aber an einem Feiertag, so ist diese Arbeit zusätzlich zu entlohnen. In → Kollektivverträgen ist sehr oft ein Sonn- und Feiertagszuschlag von 100 % vorgesehen. Arbeitnehmer, die an Feiertagen arbeiten, haben also ausschließlich einen Entgeltanspruch und keinen Anspruch auf Ersatzruhe.

## S

**Sachbezug**

Sachbezug oder Naturallohn stellt begrifflich alle Entgeltbestandteile dar, die nicht Geldlohn sind. Darunter fällt unter anderem die Überlassung von Fahrzeugen, Wohnungen und Nutzland oder die Zurverfügungstellung von Kleidung und Nahrung zur privaten Verwendung. Wenn aus dem Gesetz oder → Kollektivvertrag ableitbar ist, dass der Arbeitgeber Geldlohn schuldet, so kann Naturalentgelt nur bei Günstigkeit für den → Arbeitnehmer vereinbart werden. In der Gewerbeordnung ist das sogenannte Barzahlungsgebot oder → Truckverbot normiert. Es gilt der Grundsatz der Bezahlung in Geld. Nur in den im Gesetz genannten Fällen darf Naturallohn vereinbart werden. Dabei ist aber zu beachten, dass das Verbot des Trucksystems nur für die Anrechnung auf den Geldlohn zur Anwendung kommt. Vereinbarungen von Naturalien neben dem Gehalt werden dadurch nicht verhindert. Sachbezüge sind aufgrund des „geldwerten Vorteiles aus dem Dienstverhältnis“ auch entsprechend abgabepflichtig (Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge). Auf das kollektivvertragliche → Mindestentgelt ist ein Sachbezug nicht anrechenbar.

**Sacherfordernisse des Betriebsrates**

Sacherfordernisse des Betriebsrates sind gesetzlich geregelte Mittel, die dem Betriebsrat die Wahrnehmung seiner Aufgaben ermöglichen sollen. In § 72 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) sind die vom → Betriebsinhaber dem → Betriebsrat zur Verfügung zu stellenden Sacherfordernisse umschrieben. Sie umfassen Räumlichkeiten (einschließlich Einrichtung, Beleuchtung, Beheizung, Reinigung), Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie – als Auffangtatbestand – sonstige Sacherfordernisse, jeweils in einem der Größe des → Betriebes und den Bedürfnissen des Betriebsrates angemessenen Ausmaß. Der Betriebsinhaber hat auch für die Instandhaltung der bereitgestellten Räume und Gegenstände auf seine Kosten zu sorgen. Die beizustellenden Sacherfordernisse müssen der Tätigkeit des Betriebsrates als Gesamtkollegium dienen. Aufwendungen für Betriebsratsfraktionen fallen nicht darunter. Bei den Sacherfordernissen handelt es sich um



Naturalleistungen. Diese können sowohl Gegenstände (zB Büroausstattung, Computer, Telefon, Fachliteratur) als auch Dienstleistungen (zB Schreibkraft in einem größeren Betrieb) sein. Dagegen kann nach hA jedoch kein Ersatz von Geschäftsführungskosten (zB Reisekosten, Barauslagen, etc) verlangt werden. Den durch Abwägung zu ermittelndem Maßstab dafür, in welchem Umfang Sacherfordernisse dem Betriebsrat zur Verfügung zu stellen sind, bilden auf der einen Seite die Erfordernisse, die der Betriebsrat objektiv zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner in den §§ 89-114 ArbVG vorgesehenen Aufgaben benötigt. Auf der anderen Seite sind nach der Rechtsprechung auch die Zumutbarkeit für den Betriebsinhaber und die Leistungsfähigkeit des Betriebs in die Abwägung über das Ausmaß der beizustellenden Sacherfordernisse einzubeziehen.

## **Schichtarbeit**

Schichtarbeit liegt dann vor, wenn an einem oder mehreren Arbeitsplätzen innerhalb eines Tages verschiedene → Arbeitnehmer in zeitlicher Aufeinanderfolge ihre Arbeit verrichten, sodass die → Arbeitszeit eines Arbeitnehmers zumindest teilweise mit der → Ruhezeit eines anderen zusammenfällt. Die Zulässigkeit einer mehrschichtigen Arbeit erfordert die Erstellung eines Schichtplans und die Information des Arbeitsinspektorates. Die inhaltliche Gestaltung eines Schichtplanes kann auf Basis des → Kollektivvertrages, einer → Betriebsvereinbarung oder nach den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes, also insbesondere unter Berücksichtigung der → Normalarbeitszeit und der → Durchrechnungszeiträume erfolgen. Bei durchlaufenden mehrschichtigen Arbeitsweisen mit Schichtwechsel kann die tägliche Normalarbeitszeit bei Zulassung durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung und einer Unbedenklichkeitsbescheinigung durch einen Arbeitsmediziner auf 12 Stunden ausgedehnt werden. Weiters wird zwischen vollkontinuierlichem (7 Tage, 24 Stunden) und teilkontinuierlichem Schichtbetrieb (5 bzw 6 Tage, 24 Stunden) unterschieden.

## **Schlichtungsstelle**

Die Schlichtungsstelle ist ein im Anlassfall, auf Antrag der Parteien, beim Arbeits- und Sozialgericht zu errichtendes unabhängiges Organ zur Schlichtung gesetzlich definierter Streitinhalte. Die Mitglieder der Schlichtungsstelle sind weisungsfrei. Die Schlichtungsstelle entscheidet in Streitigkeiten über den Abschluss, die Änderung oder die Aufhebung von → Betriebsvereinbarungen und in anderen im Gesetz festgelegten Streitigkeiten auf Antrag eines der Streitteile. Anders als bei der freiwilligen Schlichtung im überbetrieblichen Bereich, wo ein Schlichtungsspruch nur dann Verbindlichkeit erzeugt, wenn ihn beide Parteien auch annehmen, handelt es sich bei der Tätigkeit der Schlichtungsstellen um den Fall der Zwangsschlichtung, welche auch gegen den Willen einer Partei erfolgen kann. Die Schlichtungsstelle hat möglichst rasch eine Entscheidung zu fällen. Sie ist dabei an ein übereinstimmendes Vorbringen der Streitteile gebunden. Gegen den Schlichtungsspruch ist kein Rechtsmittel zulässig.

## **Schwangerschaft (→ Mutterschutz)**

### **Schwarzarbeit**

Schwarzarbeit liegt dann vor, wenn ein → Arbeitnehmer vom → Arbeitgeber nicht ordnungsgemäß bei der zuständigen Sozialversicherung angemeldet worden ist oder für das erlangte Einkommen keine Steuern abgeführt wurden. Bei ausländischen Arbeitskräften (→ Ausländerbeschäftigung) liegt im Falle einer fehlenden Bewilligung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz ebenfalls Schwarzarbeit vor. Schwarzarbeit ist ein Teil der Schattenwirtschaft. In den Medien werden beide Begriffe aber oft synonym verwendet. Keine Schwarzarbeit sind Hilfeleistungen durch Angehörige oder Lebenspartner sowie Nachbarschaftshilfe oder Gefälligkeiten, wenn sie nicht nachhaltig auf Gewinnerzielung gerichtet sind. Bei Schwarzarbeit hat der Arbeitnehmer aber dennoch einen Anspruch auf → Entgelt für die geleistete Arbeit. In der Regel liegt ein gültiger → Arbeitsvertrag vor. Aber auch bei einem ungültigen Arbeitsvertrag ist der Arbeitgeber zur



Entgeltzahlung gemäß § 1152 ABGB verpflichtet. Mögliche Folgen sind die Pflicht zur Rückzahlung von → Arbeitslosengeld sowie verwaltungsrechtliche und strafrechtliche Sanktionen.

## **Schwerarbeit**

Die Schwerarbeitsverordnung regelt jene Tätigkeiten die im Sinne dieser Verordnung als Schwerarbeit anerkannt werden und zu einem früheren Pensionsantritt berechtigen. Als Schwerarbeit im Sinne der Schwerarbeitsverordnung werden folgende Tätigkeiten bezeichnet: Tätigkeiten im Schicht- oder Wechseldienst, wenn während der Nacht im Ausmaß von mindestens 6 Stunden zwischen 22.00 und 6.00 Uhr an mindestens 6 Arbeitstagen im Kalendermonat gearbeitet wird, sofern in diese Arbeitszeit nicht überwiegend → Arbeitsbereitschaft fällt, regelmäßige Tätigkeiten unter Hitze oder Kälte im Sinne des Nachtschwerarbeitsgesetzes, Tätigkeiten unter chemischen oder physikalischen Einflüssen, wenn dadurch eine Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 10 % verursacht wurde, schwere körperliche Arbeit, die dann vorliegt, wenn bei einer achtstündigen Arbeitszeit von Männern mind 2.000 kcal und von Frauen mind 1.400 kcal verbraucht werden, berufsbedingte Pflege von erkrankten oder behinderten Menschen mit besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf, wie beispielsweise in der Hospiz- oder Palliativmedizin, Tätigkeiten trotz Vorliegens einer Minderung der Erwerbsfähigkeit nach Behinderteneinstellungsgesetz von mindestens 80 %, sofern für die Zeit nach dem 30. Juni 1993 ein Anspruch auf Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 3 bestanden hat. Eine Schwerarbeitspension (seit 1.1.2007) gebührt Versicherten nach Vollendung des 60. Lebensjahres, wenn und sobald 45 Jahre vorliegen und mind 120 Monate Schwerarbeit innerhalb der letzten 240 Kalendermonate vor dem Pensionsstichtag vorhanden sind. Schwerarbeit ist von der → Nachtschwerarbeit zu unterscheiden.

## **Selbstständiger**

Der Begriff Selbstständiger ist vom Begriff des → Arbeitnehmers abzugrenzen, da das Arbeitsrecht und die damit verbundenen Schutzbestimmungen grundsätzlich nur auf persönlich und wirtschaftlich abhängige Arbeitnehmer

zur Anwendung kommen. Indizien für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit sind unter anderem, wenn der Selbstständige nicht in die Organisation des Arbeitgebers eingegliedert ist oder wenn dieser keinen Weisungen des Arbeitgebers unterworfen ist, insbesondere in Bezug auf → Arbeitszeit, Dienort und Arbeitsabfolge. Für die Beurteilung der Selbstständigkeit sprechen auch das Fehlen einer persönlichen Arbeitspflicht und das Vorliegen einer sehr weitreichenden Vertretungsmöglichkeit sowie die Verwendung eigener Betriebsmittel oder fehlende Kontrollbefugnisse durch den Arbeitgeber.

### **Sonderzahlungen**

Sonderzahlungen oder Remunerationen sind Leistungen, die aus besonderem Anlass geschuldet oder freiwillig geleistet werden. Abgesehen von gewissen Ausnahmen bildet der → Kollektivvertrag, teilweise auch der → Arbeitsvertrag die Rechtsgrundlage für die Sonderzahlungen. Sehr häufig basieren diese auch auf einer → betrieblichen Übung. Große Bedeutung in diesem Zusammenhang haben der → Urlaubszuschuss oder die → Weihnachtsremuneration (auch als 13. und 14. Bezug bezeichnet). Auch werden sogenannte Bilanzgelder, etwa anlässlich des Jahresabschlusses oder Jubiläumsgelder bei Betriebsjubiläen und Treuegelder in Kollektivverträgen geregelt. Die Gewährung von Sonderzahlungen kann einmalig oder regelmäßig erfolgen. Bei Zuwendungen aus besonderen betrieblichen Anlässen kann auch eine fakultative Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Sonderzahlungen unterliegen einer begünstigten Besteuerung im Rahmen des → Jahressechstels.

### **Sonn- und Feiertagsarbeit (→ Ruhezeiten) (→ Feiertagsarbeit)**

### **Sozialplan**

Ein Sozialplan ist eine → Betriebsvereinbarung über Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung. Sozialpläne müssen laut OGH konkret anlassbezogen sein, prophylaktische



Sozialpläne sind unzulässig. Wenn die Betriebsänderung mit wesentlichen Nachteilen für alle → Arbeitnehmer oder zumindest erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft verbunden ist, so „kann“ (im Hinblick auf die Möglichkeit der Anrufung der → Schlichtungsstelle eigentlich „muss“) in → Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, ein Sozialplan abgeschlossen werden. Dafür ist erforderlich, dass gravierende Nachteile für zumindest einen erheblichen Teil der Arbeitnehmerschaft entstehen (als Richtmaß könnte hier ein Anteil von 10 % angenommen werden). Eine „Betroffenheit“ von 8 % der Beschäftigten eines Betriebes wurde von der Judikatur noch nicht als erheblicher Teil der Belegschaft anerkannt). Dieser Nachteil muss wesentlich sein. Belanglose Unannehmlichkeiten werden nicht beachtet. Ein Sozialplan kann alles beinhalten, was die Nachteile der Betriebsänderung ausgleicht oder abfedert. Darunter fallen zB freiwillige Abfertigungen bei → einvernehmlicher Auflösung des → Arbeitsverhältnisses, Umschulungsmaßnahmen unter Fortzahlung des Entgelts (→ Entgeltfortzahlung), die Errichtung von bzw der Beitritt zu Arbeitsstiftungen, Wegzeitvergütungen bei Verlegung der Betriebsstätte oder auch der Verzicht auf weitere Änderungen innerhalb eines bestimmten Zeitraums. Leistungen des Arbeitgebers aus Sozialplänen sind unterhalb gewisser Höchstgrenzen (dzt brutto EUR 22.000,00) steuerbegünstigt. Kompensatorische Sozialpläne sind unzulässig, das heißt der Sozialplan darf nicht Maßnahmen für bestimmte Arbeitnehmergruppen zu Lasten anderer normieren. Können sich die Betriebsparteien nicht auf einen einheitlichen Sozialplan einigen, so kann die Entscheidung darüber einer Schlichtungsstelle überlassen werden. In der → Insolvenz des Arbeitgebers können Sozialpläne auch Gegenstand einer Anfechtung nach der Anfechtungsordnung sein. Abhängig davon, ob der Sozialplan bereits erfüllt ist oder nicht, sind Anfechtungsgegner der einzelne Arbeitnehmer oder der → Betriebsrat.

## **Sozialversicherung**

Die Sozialversicherung beschreibt den gesamten Bereich der sozialen Versorgung durch den Staat im Hinblick auf Beitragsentrichtung und Leistungserbringung. Im Sozialversicherungsrecht werden vom Staat Leistungen in Form von Geldleistungen (zB Arbeitslosengeld, Wochengeld) oder

Sachleistungen (zB Behandlungskosten, Heilbehelfe) an den Einzelnen erbracht. Insbesondere für Menschen in besonderen Lebenslagen, die sozial schützenswert sind. Merkmale der Sozialversicherung im Speziellen sind die Anknüpfung an eine bestimmte Erwerbstätigkeit, das Prinzip der Risikogemeinschaft, das Anknüpfen der Beitragspflicht am Erwerbseinkommen, das Prinzip der gesetzlichen Pflichtversicherung und den öffentlich-rechtlichen Leistungsanspruch. Die Sozialversicherung umfasst insbesondere die Kranken-, Pensions-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung. Die Anmeldung zur Sozialversicherung ist für das Vorliegen eines → Arbeitsverhältnisses nicht von konstitutiver Bedeutung. Je nach Art der Erwerbstätigkeit wird zwischen den einzelnen Sozialversicherungsträgern unterschieden. → Angestellte und → Arbeiter unterliegen grundsätzlich der Österreichischen Gebietskrankenkasse (ÖGK), sofern nicht Sondersicherungsträger (zB BVAEB) oder die Sozialversicherungsanstalt für Selbstständige zuständig sind, → Selbstständige sind idR in der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (SVA) versichert. Auch eine Kombination im Rahmen der → Mehrfachversicherung ist möglich.

## Stellenausschreibung

Die öffentliche Ausschreibung von zu besetzenden Stellen ist für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse insbesondere durch das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) geregelt. Weder → Arbeitgebern noch Arbeitsvermittlern ist es erlaubt, Arbeitsplätze diskriminierend (→ Diskriminierung) auszuschreiben. Die Stellenbeschreibung durch den Arbeitgeber hat den Voraussetzungen des GlBG zu entsprechen. Insbesondere ist darauf zu achten, dass die Stellenbeschreibung nicht unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Bestandteile enthält. Mittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn an sich neutrale Vorschriften trotzdem gewisse Personen benachteiligen. Die Stellenbeschreibung für ein bestimmtes Geschlecht ist zulässig, wenn das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit ist. Bei einem Verstoß gegen das Gebot diskriminierungsfreier Stellenausschreibung stehen den Diskriminierten Schadenersatzansprüche zu. Weiters hat die Stellenausschreibung Angaben zur kollektivvertraglichen Entlohnung und einer etwaigen Bereitschaft zur Überzahlung zu enthalten.



## **Stellenbeschreibung**

Die Stellenbeschreibung ist eine Beschreibung der Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortlichkeiten und Qualifikationen des → Arbeitnehmers. Je nach Ausgestaltung wird damit der Arbeitsbereich des Arbeitnehmers – mehr oder weniger verbindlich – geregelt. Im Hinblick auf Änderungen der Aufgaben und Kompetenzen oder arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen ist auf die Formulierung der Stellenbeschreibung und deren Verbindlichkeit besonders zu achten.

## **Strafbare Handlungen**

Strafbare Handlungen spielen im Arbeitsrecht, insbesondere im Entlassungsrecht eine besondere Rolle. Voraussetzung für eine begründete → Entlassung ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Für → Arbeiter normiert die Gewerbeordnung explizit, dass Diebstahl, Veruntreuung oder sonstige strafbare Handlungen, die den → Arbeitnehmer des Vertrauens unwürdig erscheinen lassen, zur Entlassung berechtigen. Ob aufgrund einer sonstigen strafbaren Handlung ein Entlassungsgrund gesetzt wurde, ist einzelfallbezogen zu beurteilen. Für → Angestellte sieht das Gesetz keinen eigenen Entlassungstatbestand für strafrechtliche Verurteilungen vor. Strafbare Handlungen seitens des Arbeitnehmers könnten aber im Einzelfall unter den Entlassungsgrund der Untreue und Vertrauensunwürdigkeit subsumiert werden. Hier gelten die Grundsätze, dass die weitere Beschäftigung für den Arbeitgeber unzumutbar sein muss oder eine objektiv gerechtfertigte Befürchtung besteht, dass die Interessen und Belange des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer gefährdet sind.

## **Streik**

Streik ist die organisierte und planmäßige Unterbindung der Arbeitskraft durch eine größere Zahl von → Arbeitnehmern bis zur Erreichung oder Vereitelung des angestrebten Zwecks. Im Detail können Streiks nach verschiedenen Gesichtspunkten unterteilt werden. Nach dem Umfang des

Streitgeschehens ist zwischen totalem Streik und Teilstreik zu differenzieren. In Bezug auf den Urheber des Arbeitskampfes unterscheidet man zwischen gewerkschaftlichem Streik und wildem Streik. Die Differenzierung zwischen arbeitsrechtlichem und politischem Streik richtet sich nach dem Streikadressaten. Nach dem Kampfziel wird zwischen Kampfstreik und Demonstrationstreik unterschieden. Bezüglich der Publizität wird zwischen offenem Streik und verschleiertem Streik differenziert. Das österreichische Recht kennt kein eigenes Arbeitskampfrecht, jedoch sind in den arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen einzelne Regelungen zum Arbeitskampf enthalten. Der Staat steht dem Arbeitskampf daher neutral gegenüber. Grundsätzlich ist der Arbeitskampf als Gesamttaktion zulässig. Er kann aber rechtswidrig sein, wenn dabei gegen gesetzliche oder vertragliche Verbote verstoßen wird. Die Teilnahme an einem Arbeitskampf stellt idR einen Vertragsbruch dar. Streikende Arbeitnehmer haben keinen Entgeltfortzahlungsanspruch. Nichtstreikende Arbeitnehmer können ihren Entgeltfortzahlungsanspruch regelmäßig auf § 1155 ABGB stützen, sofern sie arbeitsbereit waren. Außerdem kann ein Streik den Arbeitgeber auch zur Entlassung berechtigen. Schadenersatzansprüche werden regelmäßig jedoch nicht bestehen.

### **Suspendierung (→ Dienstfreistellung)**



## T

### **Tagesarbeitszeit (→ Normalarbeitszeit)**

#### **Teilkonzern**

Unter einem Teilkonzern versteht man eine Unternehmensgruppe im Sinne des § 15 AktG oder des § 115 GmbHG (Konzern), die innerhalb eines Konzerns besteht und einheitlich geleitet wird. In diesem Fall können von den Arbeitnehmervertretern Teilkonzernvertretungen gebildet werden, welche an der Errichtung der Konzernvertretung unter sinngemäßer Anwendung der § 88a Abs 1 bis 7 und 9 ArbVG teilnehmen. Der Begriff Teilkonzern wird grundsätzlich nur im arbeitsverfassungsrechtlichen Sinne verwendet.

#### **Teilzeitbeschäftigung**

Teilzeitbeschäftigung liegt vor, wenn die einzelvertraglich vereinbarte → Normalarbeitszeit die gesetzlich bzw kollektivrechtlich festgelegte Normalarbeitszeit unterschreitet. Soll das Ausmaß der Arbeitszeit in weiterer Folge verändert werden, so bedarf diese Vereinbarung der Schriftform. Werden die vereinbarten → Arbeitszeiten überschritten, so spricht man nicht von → Überstundenarbeit, sondern von → Mehrarbeit. Eine Pflicht zur Mehrarbeit besteht für Teilzeitkräfte nur, wenn eine entsprechende Verpflichtung im → Arbeitsvertrag vorgesehen ist, ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt und wenn keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen. Seit dem Jahr 2008 gebührt auch für Mehrarbeit ein Zuschlag in der Höhe von 25 %, außer es erfolgt dafür ein Zeitausgleich in bestimmten zeitlichen Grenzen oder der → Kollektivvertrag sieht für Vollzeitbeschäftigte eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden vor, soweit für diese Vollzeit-Arbeitnehmer für Mehrarbeit kein Zuschlag festgesetzt ist. Überstunden und somit ein 50-prozentiger Zuschlag können bei Teilzeitkräften dann anfallen, wenn sie zB eine 9. Stunde am Tag oder eine 41. Stunde in der Woche arbeiten. Ein Teilzeitarbeitnehmer erwirbt seinen jährlichen → Urlaubsanspruch wie ein Vollzeitbeschäftigter im aliquoten Ausmaß. Das für Vollzeitbeschäftigte geregelte Urlaubsmaß ist demnach auf die

tatsächlich geleisteten betrieblichen Arbeitstage umzurechnen. Beispiel: Ein Teilzeitbeschäftigter arbeitet in der Woche an 2 Tagen ganztags. Es ist daher von einem Urlaubsmaß von zwei Fünftel des gesetzlichen Anspruches auszugehen (zwei Fünftel von 25 Tagen, das sind 10 Tage). Die Berechnung des Urlaubsanspruches in Form von Stunden wird zwar in der Praxis häufig angewendet, ist aber im Gesetz nicht vorgesehen. Begrifflich von der Teilzeit zu unterscheiden ist die → Kurzarbeit und die → Altersteilzeit. Gemäß § 19d Abs 2a AZG hat der Arbeitgeber teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer bei Ausschreibung von im Betrieb frei werdenden Arbeitsplätzen, die zu einem höheren Arbeitszeitausmaß führen können, zu informieren. Die Information kann auch durch allgemeine Bekanntgabe, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel erfolgen.

## **Tendenzbetrieb**

Tendenzbetriebe sind Betriebe, die unmittelbar politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, wissenschaftlichen, erzieherischen oder karitativen Zwecken dienen. Es handelt sich dabei um Institutionen, welche nicht kaufmännisch-wirtschaftliche, sondern ideelle Zwecke verfolgen. Diese ideelle Zweckverfolgung muss nicht ausschließlich, wohl aber vorwiegend gegeben sein. Für diese Art von Betrieben gilt der sogenannte Tendenzschutz. Die Mitwirkungsbefugnisse der Arbeitnehmerschaft in wirtschaftlichen Angelegenheiten dürfen gar nicht oder nur eingeschränkt wahrgenommen werden.

## **Territorialitätsprinzip**

Das Territorialitätsprinzip in Bezug auf das Arbeitsrecht beschreibt den geografischen Anwendungsbereich der Regelungen des österreichischen Arbeitsrechts auf → Arbeitnehmer, die im Ausland tätig sind. Insbesondere sind die Regelungen der Betriebsverfassung auf alle → Arbeitsverhältnisse anzuwenden, die eine Betriebsstätte (→ Betrieb) betreffen, die sich im Gebiet der Republik Österreich befindet oder auf Arbeitnehmer, die zwar im Ausland tätig sind, jedoch einer österreichischen Betriebsstätte zuzurechnen sind. Für die Zurechnung maßgeblich ist § 36 Arbeitsverfassungsgesetz



(ArbVG). Auch für die Anwendbarkeit öffentlich-rechtlicher Bestimmungen ist grundsätzlich das Recht des Beschäftigungsstaates relevant.

## **Treuepflicht**

Die Treuepflicht verpflichtet den → Arbeitnehmer zur Wahrung betrieblicher und wirtschaftlicher Interessen des Arbeitgebers. Die Treuepflicht beginnt mit Abschluss des → Arbeitsvertrages und endet grundsätzlich mit dessen rechtlicher Beendigung. Eine allgemeine Treuepflicht ist nur in Ansätzen im Gesetz verankert. Zu dieser zählen Handlungspflichten, wie Mehrarbeitspflicht (→ Mehrarbeit), Gehorsamspflicht, Notarbeitspflicht, Anzeigepflichten und Meldepflichten. Auch ist der Arbeitnehmer im Rahmen der Treuepflicht zur Verschwiegenheit verpflichtet. Weiters ergibt sich daraus ein Geschenkkannahmeverbot, ein → Wettbewerbsverbot, ein Verbot einer abträglichen Nebenbeschäftigung oder eines abträglichen Privatlebens und unter Umständen die Zulässigkeit einer → Konkurrenzklausel. Die Treuepflicht des Arbeitnehmers ist das Gegenstück zur → Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

## **Truckgeld (→ Sachbezug)**

## **Truckverbot (→ Sachbezug)**

## U

**Überlasser (→ Arbeitskräfteüberlassung)****Überlassungslohn**

Der Überlassungslohn ist jenes Entgelt, das der überlassene Arbeitnehmer für seine Arbeit im → Beschäftiger-Betrieb erhält. Neben zahlreichen Sonderbestimmungen gilt, dass das Entgelt angemessen (→ Entgelt, angemessenes) und ortsüblich zu sein hat, wobei das kollektivvertragliche Entgelt im Beschäftigerbetrieb, das vergleichbaren Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten gebührt, maßgeblich ist. Ist das kollektivvertragliche Entgelt im Überlasserbetrieb höher, so steht dem Arbeitnehmer dieses zu. Der → Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlasser regelt in diesem Zusammenhang auch sogenannte → Referenzzuschläge für die Überlassung von Arbeitnehmern in → Betrieben, auf die ein Kollektivvertrag oder eine innerbetriebliche Regelung mit höherer Entlohnung anwendbar ist. Weiters sind auch die Regelungen in Umsetzung der → Leiharbeitsrichtlinie zu berücksichtigen.

**Überstundenarbeit**

Überstundenarbeit liegt vor, wenn die tägliche oder wöchentliche → Normalarbeitszeit überschritten wird. Die Rechtsgrundlage für die Pflicht zur Überstundenarbeit kann sich aus dem Gesetz, einer → Betriebsvereinbarung, dem → Arbeitsvertrag, dem → Kollektivvertrag oder auch aus der → Treuepflicht des Arbeitnehmers ergeben. Wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen, kann dieser die Überstundenarbeit ablehnen. Überstunden werden grundsätzlich mit einem Zuschlag von 50 % finanziell oder – sofern eine dahingehende Regelung besteht – durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 abgegolten. Überstunden zwischen 22.00 und 06.00 Uhr bzw an Sonn- und Feiertagen werden in der Regel mit 100 % Zuschlag abgegolten. Überstunden, durch die die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten werden, sind nach Wahl des Arbeitnehmers mit einem Zuschlag von 50 % auszubezahlen oder durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1,5



abzugelten. Für die Abgeltung von Überstunden ist auch Voraussetzung, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet wurden. Diese Anordnung wird bereits vermutet, wenn der Arbeitgeber annehmen musste, dass Überstunden erbracht werden.

## **Überstundenpauschale**

Die Überstundenpauschale dient zur Abgeltung von Überstunden (→ Überstundenarbeit) durch regelmäßige Auszahlung eines Pauschalbetrages. Nach der Rechtsprechung ist eine solche Vereinbarung aber nur dann zulässig, wenn die Zahl der mit dem Pauschalbetrag abgegoltenen Stunden im Vorhinein bestimmt ist und der Pauschalbetrag gesondert ausgewiesen ist. Eine solche Pauschale darf nicht unter die Höhe des tatsächlichen → Entgelts für die geleisteten Überstunden sinken. Über die Pauschale hinausgehende Ansprüche kann der Arbeitnehmer jederzeit geltend machen. Bei der Gestaltung einer Überstundenpauschale ist die Vereinbarung einer Widerrufsklausel und die Berechnung der abgegoltenen Überstunden im Jahresdurchschnitt zu empfehlen. Die Überstundenpauschale unterscheidet sich von der → All-In-Pauschale einerseits durch den Ausweis der konkret abgegoltenen Stunden und andererseits dadurch, dass bei ALL-In-Pauschale die Pauschalierung nicht widerrufen werden kann.

## **Urlaub**

Der Urlaub ist ein gesetzlich geregelter Anspruch auf bezahlte Freizeit zum Zweck der Erholung. Die Entlohnung während des Urlaubs erfolgt nach den Regelungen der → Entgeltfortzahlung. Der Urlaub ist (mit wenigen Ausnahmen) immer zwischen → Arbeitgeber und → Arbeitnehmer zu vereinbaren. Ein einseitiger Urlaubsantritt würde den Arbeitgeber zur → Entlassung berechtigen. Wenn der Arbeitnehmer während eines Urlaubs erkrankt oder verunglückt, so gilt die Erkrankung nicht als Urlaub, wenn sie länger als 3 Tage dauert und nicht grob fahrlässig herbeigeführt wurde. Es kommt also zu einer Unterbrechung des Urlaubs. Das Ausmaß des Erholungsurlaubs richtet sich nach dem Senioritätsprinzip und steigt bei zunehmender Anzahl an Dienstjahren. Der Urlaub selbst dient aber nicht nur Arbeitnehmer-

Interessen, sondern fördert auch jene des Arbeitgebers, weil der Arbeitnehmer wieder Kraft schöpfen kann und dadurch seine Arbeitskraft erhalten bleibt. Der Urlaub ist von der → Karenz zu unterscheiden, während der dem Arbeitnehmer kein Entgeltanspruch zusteht.

## **Urlaubsanspruch**

Der Urlaubsanspruch entsteht, sofern nicht anders vereinbart, mit dem Beginn des Arbeitsjahres und entsteht in den ersten 6 Monaten aliquot zur bereits zurückgelegten Dienstzeit. Nach Vollendung einer Dienstzeit von 6 Monaten steht der Anspruch in voller Höhe zu. Der Mindestanspruch nach dem Urlaubsgesetz umfasst 5 Wochen bezahlten Urlaub, das sind 30 Werktage (Arbeitswoche inkl. Samstag) oder 25 Arbeitstage (5-Tage-Woche) und erhöht sich ab dem 25. Dienstjahr auf 6 Wochen. Bei der Berechnung der Dienstjahre sind → Vordienstzeiten und Zeiten einer Schulausbildung anzurechnen. Sofern nicht ein abweichendes Urlaubsjahr vereinbart wurde, ist das Arbeitsjahr das Urlaubsjahr, nach dem sich der Urlaubsanspruch bemisst. Der Urlaubsanspruch kann grundsätzlich auch verjähren (siehe → Verjährung).

## **Urlaubsentgelt**

Für die Zeit des → Urlaubs behält der → Arbeitnehmer seinen Anspruch auf → Arbeitsentgelt. Hier gilt das Ausfallsprinzip. Demnach erhält der Arbeitnehmer so viel, wie ihm gebührt hätte, wenn er den Urlaub nicht angetreten hätte. Das Urlaubsentgelt gebührt bei Urlaubsantritt für die gesamte Urlaubsdauer im Voraus. Bei Leistungslöhnen gilt das Durchschnittsprinzip, und zwar nach den letzten 13 voll gearbeiteten Wochen. Zu berücksichtigen sind auch → Überstundenpauschalen und regelmäßig geleistete → Überstunden. Welche Leistungen bei der Höhe des Urlaubsentgelts zu berücksichtigen sind, kann durch → Kollektivvertrag geregelt werden.



## Urlaubersatzleistung

Wenn das → Arbeitsverhältnis zwar nach Entstehen, aber vor Verbrauch des → Urlaubs beendet wird, hat der → Arbeitnehmer Anspruch auf Abgeltung der noch nicht verbrauchten Urlaubstage, soweit diese aliquot zustehen. Hat der Arbeitnehmer schon mehr verbraucht, als ihm für dieses Arbeitsjahr aliquot zustehen würde, so muss er – ausgenommen bei begründeter → Entlassung oder unberechtigte → vorzeitigen Austritt – nichts rückerstatten. Bei einem unberechtigten vorzeitigen Austritt gebührt jedoch keine Urlaubersatzleistung. Eine Ablöse des → Urlaubsanspruches in Geld während aufrehtem Arbeitsverhältnis ist mit dem Erholungszweck des Urlaubs nicht vereinbar und daher unzulässig. Sofern eine solche Ablöse dennoch erfolgt, könnte der Arbeitnehmer die Gewährung der abgelösten Urlaubstage verlangen. Im Gegensatz könnte der Arbeitgeber die Rückzahlung der Ablöse verlangen.

## Urlaubsgesetz

Die → Urlaubsansprüche von → Arbeitnehmern sind für → Angestellte und → Arbeiter einheitlich im Urlaubsgesetz (UrlG) geregelt. Unter anderem findet man dort die Definition von → Urlaub, die Regelungen bezüglich → Urlaubsanspruch, Urlaubsantritt, Urlaubsausmaß, → Urlaubsentgelt, → Urlaubersatzleistung, Ablöseverbot und Verjährung. Aus aktuellem Anlass ist darauf hinzuweisen, dass gemäß § 97 Abs 1 Z 10 Arbeitsverfassungsgesetz eine → Betriebsvereinbarung nur die Grundsätze über den Verbrauch des Erholungsurlaubes regeln kann. Im Rahmen dieser allfälligen vereinbarten Grundsätze ist eine individuelle Vereinbarung mit dem einzelnen Arbeitnehmer notwendig. Es kann daher ein Betriebsurlaub weder durch Betriebsvereinbarung noch durch einseitige Weisung des Arbeitgebers festgelegt werden. Macht der → Arbeitgeber kein Angebot hinsichtlich des Zeitpunktes des Urlaubs und trifft er keine Vereinbarung über einen Urlaub, so widerspricht die einseitige Anordnung eines Betriebsurlaubes den Anforderungen des Urlaubsgesetzes.

## Urlaubsjahr

Der → Urlaubsanspruch besteht jeweils für ein Urlaubsjahr. Das Urlaubsjahr richtet sich grundsätzlich nach dem Arbeitsjahr, also beginnend mit dem Eintrittsdatum des jeweiligen Arbeitnehmers. Abweichend davon kann das Urlaubsjahr auf das Kalenderjahr umgestellt werden, wenn der einschlägige → Kollektivvertrag dies so vorsieht, eine → Betriebsvereinbarung darüber abgeschlossen wurde oder in → Betrieben ohne → Betriebsrat darüber eine schriftliche Einzelvereinbarung mit dem → Arbeitnehmer abgeschlossen wurde.

## Urlaubsverbrauch

Der Antritt desurlaubes ist grundsätzlich zwischen dem → Arbeitgeber und dem → Arbeitnehmer zu vereinbaren. Diese Vereinbarung ist an keine Form gebunden und kann auch schlüssig erfolgen. Die Grundsätze können auch mittels → fakultativer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Die Festsetzung eines Betriebsurlaubs ist nur bei Zustimmung aller Arbeitnehmer möglich, und sollte bereits zu Beginn des → Arbeitsverhältnisses im → Arbeitsvertrag vereinbart werden. Nach dem Arbeitsverfassungsgesetz kann eine → Betriebsvereinbarung nur die Grundsätze über den Verbrauch des Erholungsurlaubes regeln. Im Rahmen dieser allfällig vereinbarten Grundsätze ist eine individuelle Vereinbarung mit dem einzelnen Arbeitnehmer notwendig. Es kann daher ein Betriebsurlaub weder durch Betriebsvereinbarung noch durch einseitige Bestimmung des Arbeitgebers festgelegt werden. Ein → Urlaub darf nicht für Zeiträume vereinbart werden, in welchen der Arbeitnehmer Anspruch auf → Entgeltfortzahlung (zB Krankenstand) hat. Können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Urlaubsantritt nicht einigen, so kann der Arbeitnehmer auf Abgabe einer Willenserklärung klagen. Bei → Betrieben mit errichtetem → Betriebsrat kann der Arbeitnehmer ohne Vereinbarung den Urlaub antreten, wenn er dies dem Arbeitgeber mindestens 3 Monate vorher angezeigt hat und auch die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates scheiterten. Nach dem Gesetz soll der Urlaub in zwei Teilen verbraucht werden. Für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen sind aber natürlich möglich.



## **Urlaubszuschuss**

Unter Urlaubszuschuss versteht man eine → Sonderzahlung, die grundsätzlich in den → Kollektivverträgen geregelt ist. → Arbeitnehmer, die nicht dem Anwendungsbereich eines Kollektivvertrages unterliegen (zB Geschäftsführer- und Vorstandsverträge) haben keinen Anspruch auf Urlaubszuschuss oder → Weihnachtsremuneration. Oft wird der Urlaubszuschuss auch als Urlaubsgeld oder 13. bzw 14. Monatsgehalt bezeichnet. Der Urlaubszuschuss ist ein rein vermögensrechtlicher Anspruch, welcher nicht begriffsnotwendig mit der Freistellung von der Arbeit verbunden ist. Der Urlaubszuschuss unterliegt der begünstigten Besteuerung im Rahmen des → Jahressechstels und beträgt meistens einen Monatsbezug.

## Verfallsfristen

Verfallsfristen sind Fristen, nach deren Ablauf – anders als bei Verjährungsfristen (→ Verjährung) – sowohl die Klagbarkeit als auch das Recht selbst erlischt. Auch in → Kollektivverträgen sind häufig Verfallsfristen vorgesehen, wobei aber beachtet werden muss, dass zu kurze Verfallsfristen sittenwidrig und daher nichtig sein können. Zu unterscheiden ist bei Fristregelungen immer, ob nur die gesetzliche Verjährungsfrist verkürzt wird, oder ein völliger Untergang des → Entgeltanspruches eintreten soll. Im zweiten Fall handelt es sich um eine Verfallsfrist. Die Verfallsfristen zielen auf die rasche außergerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen ab, um Beweisproblematiken zu verhindern. Unter Beachtung eines → Günstigkeitsvergleiches erachtete der OGH eine Klausel in Kollektivverträgen, welche für den Arbeitnehmer eine Frist von 3 Monaten zur schriftlichen Geltendmachung des Anspruchs gegenüber dem Arbeitgeber vorsieht, als zulässig. Erfolgt keine rechtzeitige Geltendmachung, verfallen die Ansprüche. Bei rechtzeitiger Anzeige steht dem Arbeitnehmer aber die gesetzliche Verjährungsfrist zu. In der Regel reicht die außergerichtliche Geltendmachung aus, außer es gibt eine entgegenstehende Vereinbarung. Auch Verfallsfristen können zB durch Anerkenntnis unterbrochen werden.

## Vergleich

Der Vergleich ist ein Neuerungsvertrag, durch welchen zwischen den Parteien über strittige oder zweifelhafte Ansprüche durch wechselseitiges Nachgeben Klarheit geschaffen wird. Im Rahmen eines Vergleiches kann auch auf Ansprüche verzichtet werden (→ Verzicht). Ein Irrtum über die Rechtslage berechtigt – anders als ein Irrtum über die Vergleichsgrundlage – nicht zur Anfechtung des Vergleiches wegen Irrtums.



## **Verjährung**

Unter Verjährung versteht man den Verlust der Klagbarkeit eines Anspruchs. Anders als beim Verfall von Ansprüchen bleibt auch nach Ablauf der Verjährungsfrist eine Naturalobligation zurück, welche bei Erfüllung vom Leistenden nicht zurückgefordert werden kann. Durch → Kollektivvertrag können die Verjährungsfristen zwar verkürzt werden, die Verkürzung darf jedoch nicht zu einer sittenwidrigen Erschwerung der Geltendmachung von Ansprüchen führen. Eine zu kurze Frist führt zur Nichtigkeit der Befristung gem § 879 Abs 1 ABGB. Entgeltansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verjähren grundsätzlich binnen einer Frist von 3 Jahren. Urlaubsansprüche verjähren nach Ablauf von 2 Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem sie entstanden sind. Hierbei trifft den → Arbeitgeber die Pflicht, den Arbeitnehmer rechtzeitig auf die drohende Verjährung hinzuweisen und ihm Gelegenheit zur tatsächlichen Inanspruchnahme zu gewähren. Andernfalls verjährt der Urlaubsanspruch nicht.

## **Versetzung von Arbeitnehmern**

Als Versetzung wird die dauernde oder vorübergehende Einreihung eines → Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz bezeichnet. Die Rechtsprechung interpretiert eine Versetzung als vom → Arbeitgeber angestrebte Änderung des Tätigkeitsbereiches (auch Beförderung), des Arbeitsortes (→ Dienstortes) oder von beidem. Ob eine Versetzung zulässig ist, ist unter zwei Aspekten zu beurteilen: Erstens kommt es darauf an, ob die Einreihung auf einen neuen Arbeitsplatz vom → Arbeitsvertrag gedeckt ist, und zweitens, ob die dem → Betriebsrat zustehenden Mitwirkungsrechte beachtet wurden. Der Betriebsrat ist von jeder beabsichtigten dauernden (dh länger als 13 Wochen) Versetzung zu informieren, und ihm steht auf sein Verlangen ein Beratungsrecht zu. Bewirkt die Versetzung auch eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen für den Arbeitnehmer, so bedarf diese Versetzung außerdem der vorherigen Zustimmung durch den Betriebsrat, die aber bei sachlicher Rechtfertigung durch das → Arbeits- und Sozialgericht ersetzbar ist. Ohne Zustimmung des Betriebsrats bzw des Gerichts ist eine verschlechternde Versetzung auf jeden Fall unzulässig. Selbst eine Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers reicht nicht aus.

Versetzungen, die schon im → Arbeitsvertrag vorgesehen sind (direktorale Weisungen), können grundsätzlich auch durch Weisung des Arbeitgebers erfolgen. Sind Versetzungen nicht vom Arbeitsvertrag gedeckt, so werden sie als vertragsändernde Versetzungen bezeichnet und bedürfen der Zustimmung des Arbeitnehmers.

### **Verständigung des Betriebsrates (→ Allgemeiner Kündigungsschutz)**

#### **Vertragsbedienstete**

Der Begriff Vertragsbedienstete umfasst alle → Arbeitnehmer, die aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags beim Bund, Land oder einer Gemeinde beschäftigt werden. Diese Gruppe von Arbeitnehmern unterliegt in bestimmten Bereichen des Arbeitsrechts besonderen Regelungen, insbesondere werden diese Dienstverhältnisse durch das Vertragsbedienstetengesetz (VBG) geregelt. So ist für Vertragsbedienstete ein → besonderer Kündigungsschutz normiert, welcher die → Kündigung nicht an die Erlaubnis einer Behörde bindet, sondern festlegt, dass → Arbeitsverhältnisse eines Vertragsbediensteten ab einjähriger Dauer nur schriftlich unter Angabe eines gesetzlich geregelten Grundes gekündigt werden können. Der Arbeitgeber hat dabei nicht das Recht, nach Ausspruch der Kündigung weitere Gründe nachzuschieben. Auch eine → Entlassung ist nur unter dem im Gesetz genannten Gründen zulässig und nur unter Einhaltung der für die Kündigung vorgesehenen Voraussetzungen. In der Regel sind die Regelungen des Arbeitsverfassungsgesetzes auf Vertragsbedienstete nicht anwendbar. Eine etwaige Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit ist daher im Fall von Kündigungen im Rahmen des VBG nicht möglich. Der Kündigungsschutz ist durch die Bindung an gesetzliche Kündigungsgründe gebunden.

#### **Verwendungsgruppe (→ Beschäftigungsgruppe)**



## Verwirkung

Verwirkung bedeutet Rechtsverlust. Die Verwirkung tritt ein, wenn der Berechtigte durch Untätigkeit beim Verpflichteten die Erwartung hervorruft, dass der Berechtigte sein Recht nicht mehr ausüben möchte. Im Einzelfall kann die verspätete Geltendmachung dem Grundsatz von Treu und Glauben widersprechen. Im Arbeitsrecht verwirkt der Arbeitgeber zum Beispiel sein Recht auf Auflösung aus wichtigem Grund (→ Entlassung), wenn er den Entlassungsgrund nicht unverzüglich geltend macht. Dies wird mit der Annahme begründet, dass eine Handlung des Arbeitnehmers, die zur → Entlassung berechtigt, dazu führen muss, dass die weitere Beschäftigung für den Arbeitgeber unzumutbar ist. Dasselbe gilt für die verspätete Geltendmachung eines Verstoßes gegen die → Konkurrenzklausele durch den Arbeitgeber.

## Verzicht

Beim Verzicht handelt es sich um einen Erlassvertrag, durch den der Gläubiger auf gewisse Ansprüche meist zugunsten des Schuldners verzichtet. Für nicht zwingend eingeräumte Ansprüche ist ein Verzicht des → Arbeitnehmers zugunsten des → Arbeitgebers grundsätzlich möglich, soweit nicht zwingende Normen einem wirksamen Verzicht entgegenstehen. Nach der Fälligkeitstheorie ist ein Verzicht des Arbeitnehmers auf Ansprüche, die noch nicht fällig sind, jedenfalls unzulässig. Dies gilt jedenfalls für Verzichtserklärungen während aufrehtem → Arbeitsverhältnis, da nach der Drucktheorie davon ausgegangen wird, dass der wirtschaftliche Druck, zum Beispiel wegen Verlust des Arbeitsplatzes, zu hoch ist, als dass eine gut überlegte Verzichtserklärung abgegeben werden könnte. Bei Verzichtserklärungen nach → Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist zu prüfen, ob noch eine Drucksituation gegeben ist. In der Praxis wird eine solche Verzichtserklärung als bloße Wissenserklärung oder als eine ungünstigere Sondervereinbarung betrachtet. Verzichtserklärungen sind oft auch Teil eines → Vergleiches.

## **Verzug mit Auszahlung des Arbeitsentgelts**

Gerät der → Arbeitgeber mit der Entgeltzahlung in Verzug oder leistet der Arbeitgeber rechtswidrig zum Fälligkeitszeitpunkt nicht, so kann der → Arbeitnehmer wegen unberechtigter Vorenthaltung des → Entgelts vorzeitig austreten (→ Vorzeitiger Austritt) und Zinsen iHv 9,2 % über dem am Tag nach dem Eintritt der Fälligkeit geltenden Basiszinssatz geltend machen. Dies gilt jedoch nicht, wenn der Arbeitgeber aufgrund einer vertretbaren Rechtsansicht die Auszahlung des Entgelts verweigert. In diesem Fall gebühren 4 % Verzugszinsen.

## **Videüberwachung am Arbeitsplatz**

Videüberwachungen können Einschränkungen der Persönlichkeitsrechte der → Arbeitnehmer darstellen. Sofern solche Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren, eingeführt werden sollen, so kann dies nicht mehr im Zuge der erzwingbaren Mitbestimmung des § 97 Abs 1 Z 1 ArbVG erfolgen. Solche Kontrollmaßnahmen unterliegen der notwendigen Mitbestimmung gemäß § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG. Das bedeutet, dass die Einrichtung erst nach Zustimmung durch den Betriebsrat installiert werden darf. Maßnahmen und Systeme, welche die Menschenwürde berühren, sind solche, die Arbeitnehmer beim Betreten oder Verlassen des → Betriebes, während der Arbeitsleistung oder überhaupt während des Aufenthalts im Betrieb in einer Art und Weise überprüfen oder überwachen, die gerade noch akzeptabel ist. Der notwendigen Mitbestimmung unterliegen daher solche Maßnahmen, die noch keine Verletzung von Persönlichkeitsrechten darstellen, sich aber an der Grenzzone zu einer solchen Verletzung befinden. Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde verletzen, sind Multimomentkameras, Telefonabhöranlagen, Glasscheiben, die nur von einer Seite durchsichtig sind. Diese dürfen selbst mit Zustimmung des → Betriebsrates nicht eingeführt werden. Auch wenn durch die Einrichtung die Menschenwürde lediglich berührt wird, dürfen solche Systeme nur eingeführt werden, wenn durch Abwägen der Interessen jene des → Betriebsinhabers überwiegen. Als Beispiel sind Videokameras zu nennen, die dem Schutz des Arbeitnehmers dienen.



## **Vollversicherung**

Die Vollversicherung ist eine Versicherungspflicht für sämtliche Bereiche der Sozialversicherung (Unfallversicherung, Krankenversicherung, Pensionsversicherung, Arbeitslosenversicherung). Das Sozialversicherungsrecht knüpft an eine bestimmte Erwerbstätigkeit an und folgert daraus inhaltlich und organisatorisch unterschiedliche Rechtsfolgen. Je nach Umfang der Versicherung wird zwischen Voll- und Teilversicherung unterschieden. Unterliegt der Versicherte der Pflichtversicherung in der Unfallversicherung, Krankenversicherung, Pensionsversicherung und Arbeitslosenversicherung liegt Vollversicherung vor. Teilversicherung liegt vor, wenn die Versicherung nur in einzelnen Versicherungszweigen, zB Unfallversicherung bei → geringfügig Beschäftigten, besteht.

## **Volontär**

Ein Volontär ist jemand, der eine Ausbildung auf freiwilliger Basis absolviert. Volontäre möchten im eigenen Interesse für einen Beruf durch die Tätigkeit bestimmte Fertigkeiten und Kenntnisse erwerben. Als typischer Volontär wird derjenige bezeichnet, der in einem Betrieb mit Erlaubnis des → Betriebsinhabers maschinelle oder sonstige Einrichtungen kennenlernt und sich gewisse praktische Kenntnisse und Fertigkeiten aneignen darf. Grundsätzlich besteht im Rahmen eines Volontariates keine Arbeitspflicht, aber auch kein → Entgeltanspruch. Diese Definition verwendet auch das Ausländerbeschäftigungsgesetz. Der Volontär ist ausschließlich zum Zwecke der Ausbildung beschäftigt. Solche Personen fallen mangels anderer Vereinbarung nicht unter den Arbeitnehmerbegriff und kollektivvertragliche Regelungen sind oft nicht anwendbar.

## **Vordienstzeiten**

Unter Vordienstzeiten versteht man Arbeits- oder Ausbildungszeiten, die vor dem eigentlichen → Arbeitsverhältnis erbracht wurden. Diese Vordienstzeiten werden oft auf dienstzeitabhängige Ansprüche, wie zB → Urlaubsanspruch, → Abfertigung, → Kündigungsfristen und

→ Entgeltfortzahlung im Krankenstand angerechnet. Die Anrechnung kann zwingend durch Gesetz oder freiwillig durch Vereinbarung erfolgen. Wird vom Arbeitgeber die Anrechnung von Vordienstzeiten ganz allgemein und ohne erkennbare Beschränkung für einen bestimmten Anspruch zugesichert, so ist diese Zusage dahingehend zu verstehen, dass sie für alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gelten soll. Werden hingegen Ansprüche, für die die Vordienstzeitenanrechnung gelten soll, in der betreffenden Vereinbarung konkret beschrieben, so bleibt eine unbeschränkte Anrechnung außer Betracht. Aufgrund gesetzlicher Bestimmung sind auch Zeiten des Präsenzdienstes, des Wehrdienstes als Zeitsoldat, des Zivildienstes, des Ausbildungsdienstes für Frauen, eines unbezahlten Urlaubs (wenn kein Ausschluss vereinbart wurde), eines → Lehrverhältnisses, wenn das Dienstverhältnis einschließlich der Lehrzeit ununterbrochen 7 Jahre gedauert hat und einer Hospizkarenz als Vordienst anzurechnen.

## **Vorstand**

Der Vorstand ist das zur Vertretung nach außen befugte Organ einer Aktiengesellschaft. Der Vorstand wird durch Beschluss des → Aufsichtsrates auf höchstens 5 Jahre bestellt (Wiederbestellung möglich) und besteht aus einem oder mehreren Vorstandsmitgliedern. Ein Vorstandsmitglied darf nicht gleichzeitig Aufsichtsratsmitglied derselben Gesellschaft sein. Die Bestellung von Vorstandsmitgliedern bedarf einer zweifachen Mehrheit durch Kapitalvertreter und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Wie auch bei handelsrechtlichen → Geschäftsführern einer GmbH ist bei Vorstandsmitgliedern zwischen dem Mandatsverhältnis und dem schuldrechtlichen → Arbeitsverhältnis zu unterscheiden. Das schuldrechtliche Verhältnis des Vorstandsmitgliedes zur Aktiengesellschaft ist nach hA in der Regel ein „freies Dienstverhältnis“. Ein ordentliches Dienstverhältnis kommt bei der Aktiengesellschaft wegen der Weisungsfreiheit des Vorstandes nicht infrage. Die Bestellung der Vorstandsmitglieder kann nach § 75 Abs 4 Aktiengesetz (AktG) vom Aufsichtsrat widerrufen werden, wenn ein wichtiger Grund (zB grobe Pflichtverletzung) vorliegt. Sind mehrere Vorstandmitglieder bestellt, so gilt Gesamtgeschäftsführung nach dem Mehrstimmigkeitsprinzip. Der Vorstand hat das Vertretungsmonopol in der Aktiengesellschaft. Die



Zustimmung des Aufsichtsrates zu einzelnen Geschäften ist in den in § 95 Abs 5 AktG bezeichneten Fällen erforderlich. Bei Verletzung dieser Pflicht wird der Vorstand gegenüber der Aktiengesellschaft schadenersatzpflichtig, gegenüber Dritten sind die getätigten Geschäfte aber wirksam. Die Vorstandmitglieder trifft nach § 85 Abs 1 AktG eine Verschwiegenheitspflicht sowie nach § 79 AktG ein → Wettbewerbsverbot. Sie haben die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters anzuwenden.

### **Vorverfahren bei Kündigungen**

Der Betriebsinhaber hat vor jeder → Kündigung eines Arbeitnehmers den zuständigen → Betriebsrat (Vorsitzenden) zu verständigen, dass er den konkret zu bezeichnenden Arbeitnehmer kündigen will. Der Betriebsrat (als Kollegialorgan) kann nach dieser Verständigung (es empfiehlt sich eine schriftliche Verständigung) innerhalb einer Kalenderwoche dazu Stellung nehmen. Die Kündigung darf erst nach Ablauf dieser Frist bzw für den Fall, dass der Betriebsrat innerhalb dieser Frist bereits eine Stellungnahme abgegeben hat, nach Abgabe dieser Stellungnahme, gegenüber dem Arbeitnehmer ausgesprochen werden. Der Ausspruch der Kündigung darf frühestens am Tag nach Ablauf der Frist bzw Abgabe der Stellungnahme erfolgen. Für die Berechnung des Fristenlaufes zählen der Tag der Verständigung des Betriebsrates bzw der Tag des Ausspruches der Kündigung nicht mit. Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam. Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, im Rahmen seines Rechts auf Stellungnahme entweder der Kündigung zuzustimmen (sogenanntes „Sperrrecht“ des Betriebsrates), der Kündigung ausdrücklich zu widersprechen oder keine Stellungnahme abzugeben. Zu den jeweiligen Auswirkungen der vom Betriebsrat abgegebenen Stellungnahmen siehe → allgemeiner Kündigungsschutz. Wird dieses als „Vorverfahren“ bezeichnete Prozedere nicht eingehalten, ist die Kündigung unwirksam. Besteht im → Betrieb kein Betriebsrat, so entfällt das Vorverfahren.

## **Vorzeitiger Austritt von Arbeitnehmern**

Durch den vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers wird das → Arbeitsverhältnis einseitig und fristlos beendet. Der Arbeitnehmer ist nur dann zum Austritt berechtigt, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, welcher dem Arbeitnehmer die Weiterbeschäftigung unzumutbar macht. Die Einhaltung einer bestimmten Form ist nicht erforderlich. Ein vorzeitiger Austritt ohne wichtigen Grund (unberechtigter vorzeitiger Austritt) oder ein verspätet geltend gemachter Austritt berechtigt den Arbeitgeber zu Schadenersatzansprüchen. Ein vorzeitiger Austritt kann vom Arbeitgeber verschuldet oder unverschuldet (zB Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers) sein. Trifft den Arbeitgeber am vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers ein Verschulden, so stehen dem Arbeitnehmer die → Kündigungsentschädigung (das Entgelt, das er bei einer → Kündigung durch den Arbeitgeber erhalten hätte müssen) und etwaig der Ersatz eines erlittenen Schadens zu. In der Praxis trifft häufig beide Parteien ein Verschulden am Austritt. In solchen Fällen wird vom Gericht entschieden, ob und in welcher Höhe einer Partei eine Entschädigung zusteht. Bei unbegründetem Austritt entfällt der Anspruch des Arbeitnehmers auf → Urlaubersatzleistung. Davon zu unterscheiden ist das Recht der Arbeitnehmer auf vorzeitigen Austritt in der Insolvenz (→ Austrittsrecht der Arbeitnehmer in der Insolvenz). Der Austritt muss unverzüglich nach Bekanntwerden des wichtigen Grundes ausgesprochen werden. Wichtige Gründe sind für → Angestellte im Angestelltengesetz (AngG) demonstrativ aufgezählt, für → Arbeiter taxativ in der Gewerbeordnung (GewO). Subsidiär kommt die Generalklausel im ABGB zur Anwendung, welche bloß das Vorliegen eines wichtigen Grundes voraussetzt.

## **Vorzeitige Alterspension (→ Frühpension)**

## **Wahlvorstand**

Der Wahlvorstand wird im Rahmen der Wahl des → Betriebsrates, des → Zentralbetriebsrates, des → Jugendvertrauensrates und des Zentraljugendvertrauensrates von der entsprechenden Belegschaftsversammlung durch offene Wahl bestellt. Hauptaufgaben des Wahlvorstandes sind die Erstellung der Wählerliste, die Ausschreibung der Wahl des Betriebsrates im Rahmen einer Wahlkundmachung, die Entscheidung über den Kreis der zur Briefwahl zugelassenen Personen, die Entgegennahme von Wahlvorschlägen und Entscheidung über deren Zulassung und die Einleitung der eigentlichen Stimmabgabe, soweit diese Aufgabe nicht von einer Wahlkommission erfüllt wird. Der Wahlvorstand besteht regelmäßig aus drei Mitgliedern und drei Ersatzmitgliedern.

## **Weihnachtsremuneration (→ Sonderzahlungen) (→ Urlaubszuschuss)**

### **Weisungsrecht des Arbeitgebers**

Durch das Weisungsrecht des → Arbeitgebers kann dieser das → Arbeitsverhältnis konkretisieren, insbesondere in Bezug auf Art, Zeit, Ort und Umfang. Dabei handelt es sich um ein Gestaltungsrecht des Arbeitgebers, welches im → Arbeitsvertrag selbst wurzelt. Je höher qualifiziert der Arbeitnehmer ist und je selbstständiger dieser seine Arbeitspflicht erfüllt, desto weniger wird der Arbeitgeber in Form von Weisungen eingreifen. Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer verpflichtet, einer Weisung des Arbeitgebers Folge zu leisten. Dies gilt nicht, wenn höherrangige Normen dagegensprechen oder die Weisung schikanös erfolgt. Weiters wird das Weisungsrecht des Arbeitgebers durch die → Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und das Sittenwidrigkeitsverbot des § 879 ABGB beschränkt. In diesem Zusammenhang bestehen auch Beteiligungsrechte des → Betriebsrates. Weisungen dürfen sich auch grundsätzlich nicht auf die Freizeit beziehen, außer im Falle eines abträglichen Privatlebens oder einer abträglichen Nebenbeschäftigung.

## Werkvertrag

Vom → Arbeitsvertrag und dem → freien Dienstvertrag ist der Werkvertrag zu unterscheiden. Beim Werkvertrag verpflichtet sich der Werkunternehmer zur Herstellung eines bestimmten Erfolges gegen Entgelt. Der Werkunternehmer ist nicht in die Organisation des Werkbestellers eingegliedert und von diesem persönlich und wirtschaftlich unabhängig. Der Werkvertrag endet grundsätzlich mit der Erfüllung des Auftrages. Es handelt sich dabei also um ein Zielschuldverhältnis (→ Zielvereinbarung). Der Werkunternehmer, also derjenige, der die Arbeitsleistung erbringt, trägt das wirtschaftliche Risiko. Die Abgrenzung zum Arbeitsvertrag und zum freien Dienstvertrag ist von großer Bedeutung, weil die arbeitsrechtlichen Bestimmungen auf Werkverträge gar nicht und auf freie Dienstverträge nur zum Teil zur Anwendung finden.

## Wettbewerbsverbot

Während der Dauer des → Arbeitsverhältnisses unterliegen → Angestellte dem Wettbewerbsverbot. Nach → Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommt dieses Prinzip in der Möglichkeit der Vereinbarung einer → Konkurrenzklausel zum Ausdruck. Unter einem Wettbewerbsverbot versteht man das Verbot, ein selbstständiges Unternehmen zu betreiben oder im Geschäftszweig des Arbeitgebers auf eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte abzuschließen. Bei Übertretung kann der Arbeitgeber Unterlassung fordern oder den Arbeitnehmer berechtigt entlassen (→ Entlassung). Auch Schadenersatzansprüche oder der Eintritt in das Geschäft sind möglich. Aber auch außerhalb des → Angestelltengesetzes (AngG) ist das Wettbewerbsverbot zu beachten. Zweck des Verbotes ist die Vermeidung der Verminderung der Arbeitsleistung, der Konkurrenzierung und schließlich der Rufschädigung durch den Arbeitnehmer. Für Geschäftsführer einer GmbH sieht § 24 GmbHG ein vom Angestelltengesetz (AngG) abweichendes Wettbewerbsverbot vor. Die Regelung verbietet außergesellschaftliche Tätigkeiten nicht generell, sondern nur bei Vorliegen einer Konkurrenzsituation. Nicht konkurrierende Nebentätigkeiten sind daher nur dann pflichtwidrig, wenn sie der Gesellschaft schädlich sind.



## **Wochenarbeitszeit (→ Normalarbeitszeit)**

## **Wochenendruhe (→ Ruhezeiten)**

## **Wochengeld**

Das Wochengeld ist eine Leistung der Sozialversicherung und steht der (werdenden) Mutter während des → Beschäftigungsverbotes zu. Wochengeld gebührt für die letzten 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung (aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses), weiters für den Entbindungstag selbst, sowie für die ersten 8 Wochen nach der Entbindung. Für die Dauer eines individuellen Beschäftigungsverbotes gebührt bereits früher Wochengeld. Wird das Kind an einem anderen als am vorausgeplanten Tag geboren, verkürzt oder verlängert sich die Achtwochenfrist. Bei Mehrlings-, Früh- und Kaiserschnittgeburt verlängert sich die Schutzfrist auf 12 Wochen nach der Entbindung. Das Wochengeld bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Beginn der Schutzfrist bzw. bei monatlicher Gehaltsabrechnung nach den letzten 3 Monaten. Maßgeblich ist der konkrete Arbeitsverdienst (also nicht die Bemessungsgrundlage zur Sozialversicherung), vermindert um die gesetzlichen Abzüge. Es werden daher auch Einkünfte oberhalb der → Höchstbeitragsgrundlage berücksichtigt. Hat die Versicherte (aufgrund von Gesetz oder Vertrag) Anspruch auf mehr als 50 % des Entgelts, ruht der Anspruch auf Wochengeld, bei genau 50 % ruht das Wochengeld zur Hälfte. Selbstversicherte geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf Wochengeld im Ausmaß von EUR 7,55 täglich.

## Z

### **Zeitlohn**

Beim Zeitlohn wird das → Arbeitsentgelt auf Basis der erbrachten Arbeitsstunden berechnet. Der → Arbeitgeber schuldet im Falle des Zeitlohnes das Entgelt pro Zeiteinheit. Voraussetzung dafür ist, dass der → Arbeitnehmer seine Arbeitskraft in der vorgesehenen Zeit zur Verfügung stellt. Diese Entlohnungsform ist unabhängig davon, ob durch die Erfüllung der Arbeitspflicht auch ein bestimmter Erfolg eintritt.

### **Zentralbetriebsrat**

Der Zentralbetriebsrat ist ein Belegschaftsorgan, das gebildet wird, wenn ein Unternehmen aus mindestens zwei → Betrieben besteht. Die in diesen Betrieben gewählten → Betriebsräte wählen einen Zentralbetriebsrat. Die Bildung eines Zentralbetriebsrats ist im Gegensatz zur → Konzernvertretung zwingend. Die Wahl der Mitglieder des Zentralbetriebsrats erfolgt durch die Betriebsratsmitglieder aller Betriebe im Unternehmen. Durch den Repräsentativcharakter ist die Wahl weder gleich noch direkt noch persönlich, wohl aber geheim, allgemein und dem Grundsatz des Verhältniswahlrechts entsprechend. Die Tätigkeitsdauer beträgt 4 Jahre. Das Wahlverfahren, die Konstituierung, die Geschäftsführung und die Gründe für eine vorzeitige Beendigung des Zentralbetriebsrates entsprechen den korrespondierenden Regelungen zum → Betriebsrat.

### **Zeugnis (→ Dienstzeugnis)**

### **Zielvereinbarung**

Zielvereinbarungen sind mündliche oder schriftliche Absprachen über Leistungsziele zwischen → Arbeitgeber und → Arbeitnehmer, die in einem bestimmten Zeitraum zu erfüllen sind. Im Rahmen einer Zielvereinbarung fixieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer damit ihre angestrebten Ergebnisse



durch Herstellung eines entsprechenden Konsenses. In der Regel werden an Zielvereinbarungen Vergütungskomponenten geknüpft, die in Abhängigkeit von der Zielerreichung eintreten sollen. Als Zielvereinbarung wird üblicherweise die Vereinbarung von gewünschten Arbeitsergebnissen zwischen → Arbeitgeber und → Arbeitnehmer verstanden. An die Zielvereinbarung werden häufig Entlohnungskomponenten geknüpft, die in Abhängigkeit von der Zielerreichung eintreten sollen. Die Beurteilung der Arbeit und damit die Bemessung des → Gehaltes eines → Angestellten nach dessen Zielerreichung widerspricht grundsätzlich dem Grundgedanken der Beschäftigung eines Arbeitnehmers, wonach dieser unabhängig von seinem Erfolg bereits für das ordentliche Bemühen zu entlohnen ist. Sofern jedoch die Entlohnung nach erreichten Zielen nur einen kleinen Anteil der Gesamtentlohnung ausmacht, ist dies für die Beurteilung als Arbeitnehmer unproblematisch.

## **Zinsen im Arbeitsrecht**

Die gesetzlichen Zinsen für Geldforderungen aus dem Arbeitsverhältnis betragen grundsätzlich 9,2 % pro Jahr über dem am Tag nach Eintritt der Fälligkeit geltenden Basiszinssatz. Beruht die Verzögerung der Zahlung auf einer vertretbaren Rechtsansicht des Schuldners, so ist der allgemeine Zinssatz iHv 4 % anzuwenden.

## **ZKO-Formular**

Das ZKO-Formular ist ein digitales Meldeformular, wenn Beschäftigte von ausländischen Unternehmen aus anderen EU-Ländern nach Österreich überlassen oder entsendet werden. Um dem → Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz zu entsprechen, haben ausländische Arbeitgeber die Verpflichtung, die Entsendung bzw die grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung bei der → ZKO Zentralen Koordinationsstelle zu melden. Wird ein Arbeitnehmer nach Österreich überlassen, trifft die Meldepflicht den Überlasser. Bei einer Entsendung eines Arbeitnehmers nach Österreich trifft die Meldepflicht den ausländischen Arbeitgeber. Die Entsendung bzw die Überlassung ist vor Beginn der Tätigkeit in Österreich zu melden und hat ausschließlich automationsunterstützt zu erfolgen (sowohl EU- als auch

Drittstaatsangehörige). Bei Entsendungen ist das Formblatt ZKO-3 zu verwenden, bei Entsendungen im Transportbereich das Formblatt ZKO-3 Trans sowie bei Überlassungen das Formblatt ZKO-4.

## **ZKO Zentrale Koordinationsstelle**

Im Rahmen der Vollziehung des → Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes wird unter anderem die Zentrale Koordinationsstelle tätig. Diese ist zuständig für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (→ Ausländerbeschäftigung) und dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz des Bundesministeriums für Finanzen mit der Erfassung und Bearbeitung einer Entsendemeldung (→ Entsendung) oder Meldung der → Arbeitskräfteüberlassung. Die Zentrale Koordinationsstelle hat ihren Sitz in Wien.

## **Zulage**

Unter einer Zulage versteht man eine zusätzliche Entlohnung aufgrund bestimmter Erschwernisse, Funktionen oder Verantwortungen. Die Zulage kann pauschal oder für bestimmte Zeiteinheiten gewährt werden. In → Kollektivverträgen sind häufig Schicht-, Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen geregelt. Oft wird auch für die Ausübung einer bestimmten Funktion eine Zulage auf Basis eines Einzelvertrages gewährt (zB Zulage für die Tätigkeit als Geschäftsführer). Manche Zulagen sind auch steuerlich begünstigt. Zu beachten ist, dass Zulagen nur so lange gewährt werden, als die jeweilige Situation, für die die Zulage gewährt wird, tatsächlich besteht. Wird die Zulage auch nach Wegfall der jeweiligen Situation weiter gewährt, besteht die Gefahr einer → betrieblichen Übung.

# WORK IN PROGRESS

UNTERNEHMEN - MENSCH - ARBEIT

2. AUFLAGE

Das Logbuch „Work in progress“ soll eine rasche Information zu den wichtigsten Begriffen des Arbeits- und Sozialrechts für Geschäftsführer, Personalverantwortliche und Arbeitnehmer bieten. Nicht nur die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, sondern auch die Gestaltung von Arbeitszeitmodellen und die korrekte Entlohnung basieren auf arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, die sich in ständiger Weiterentwicklung befinden.

Managemententscheidungen ohne Beachtung der einschlägigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen, können kostspielige Folgen nach sich ziehen. Neben den Regelungen zur Gestaltung von Arbeitsverträgen zählen auch kollektivrechtliche Bestimmungen zum unerlässlichen Basiswissen in der Personalwirtschaft.

Die 2. Auflage enthält einige formale Aktualisierungen sowie fachliche Neuerungen und Ergänzungen des Inhalts.

Dieses Logbuch ist Teil der SAXINGER-Schriftenreihe, für die in den einzelnen Bänden verschiedene wichtige und relevante (Rechts-)Themen aufbereitet werden.