**Arbeitsrecht**

Ist ein nachgiebiges Recht, das nur zu Gunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden darf. Es besteht aus vielen unterschiedlichen Gesetzen, wie zum Beispiel dem Arbeitszeitengesetz, Arbeitnehmerschutzrecht, Der Urlaubsregelung usw. und ist auf alle Arbeitnehmer anzuwenden, die in Österreich tätig sind. Aufbauend auf die Arbeitsgesetze gibt es für die meisten Branchen Kollektivverträge und darauf bauen die individuellen Arbeitsverträge auf.

Ein Arbeitsverhältnis stellt ein persönliches Abhängigkeitsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber dar. D.h. der Arbeitnehmer ist weisungsgebunden, trägt kein Unternehmerrisiko und der Erfolg des Arbeitnehmers steht dem Arbeitgeber zu.

* Abschluss von Arbeitsverträgen
  + Mündlich

Basis jedes mündlichen Arbeitsvertrages ist der Kollektivvertrag und die mündliche Abmachung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

* + Schriftlich

Ist eine genaue Spezifizierung der Arbeitsrechtlichen Vereinbarungen auf Basis des Kollektivvertrags.

* + Stillschweigend

Stillschweigend abgeschlossene Verträge gelten wie mündliche Verträge und sind im nicht-legalen Bereich durchaus häufiger anzutreffen.

* Arten von Arbeitsverträgen
  + Lehrlinge

Der Lehrvertrag wird abgeschlossen zwischen dem Unternehmen, dem Lehrling, seinem Vormund, wenn notwendig und der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer. Es ist ein Ausbildungsvertrag, bei welchem der Arbeitgeber garantiert, den Lehrling entsprechendes Wissen beizubringen. Es ist ein befristeter Arbeitsvertrag, des automatisch mit Zeitablauf endet. Das ausbildende Unternehmen muss einen sogenannten Lehrbefähigten angestellt haben.

* + Arbeiter

Erhalten nach geleisteten Stunden gezahlt und üben meist manuelle Tätigkeiten aus.

* + Angestellte

Erhalten eine monatliche Pauschale. Angestellten Gruppen sind taxativ im Gesetz aufgezählt und üben zumeist geistige Tätigkeiten aus.

* + Freie Dienstnehmer

Haben einen eigenen Arbeitsvertrag und werden sozialversicherungsrechtlich wie Arbeitnehmer, steuerlich wie selbstständige behandelt. Sie sind persönlich abhängig, d.h. sie dürfen sich nicht vertreten lassen, haben aber kein Recht auf 13 und 14 Entgelt, auf Urlaub oder Entgeltfortzahlung bei Krankheit. Können mehrere freie Dienstverträge parallel abschließen. Typische Branchen: Journalismus, Architektur, Werbung.

* + Werkvertrag

Der Werksvertragsnehmer ist sowohl sozialversicherungsrechtlich als auch steuerlich selbstständig. Er kann sich vertreten lassen und arbeitet auf eigenen Betriebsmitteln und hat freie Zeiteinteilung.

* Befristung von Arbeitsverträgen
  + Unbefristet

Üblicherweise mit einer 4-wöchigen Probezeit. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben sich an die rechtlichen Auflösungsgründe zu halten

* + Befristet

Die Frist kann entweder ein bestimmtes Datum sein oder das Ende eines Projektes. Eine Befristung bedarf keiner eigenen Auflösungsschritte durch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer. Wird ein befristeter Arbeitsvertrag einmal verlängert, wird daraus automatisch ein unbefristeter.

* Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern
  + Arbeitspflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet seine Arbeit nach bestem Wissen und Gewissen zu erbringen. Er schuldet dem Arbeitgeber sein aufrichtiges Bemühen, nicht aber den Erfolg seiner Leistung.

* + Treuepflicht

Interne Information wie Preise, Kalkulation usw. dürfen nicht weitergegeben werden, außerdem darf über das Unternehmen selbst und über den Inhaber nicht schlecht in der Öffentlichkeit geredet werden.

* + Entgeltzahlungsrecht

Basis für das Entgelt ist der Arbeitsvertrag, wobei Aufwandsentschädigungen so sie die Sätze für die Bundesbediensteten nicht übersteigen, nicht der Abgabenpflicht unterliegen. (Reisespesen). Entgeltzahlung ohne Leistung, bzw. Anwesenheit/Urlaub

* + - Urlaub:

25 bzw. 30 Tage (je nach Branche).

Ab dem 25 Dienstjahr im selben Unternehmen (30 bzw. 36 Tage).

* + - Krankenstand:

Je nach Dauer der Beschäftigung hat der Abreitnehmer unterschiedlich lange ein Anrecht auf Fortzahlung bei Krankheit. Zumindest 6 Wochen Bezahlung durch den Arbeitgeber. Die nächsten 4 Wochen Arbeitgeber und Kranken bzw. Unfallversicherung je zur Hälfte. Hat das Unternehmen nicht mehr als 40 Mitarbeiter und ist der Arbeitnehmer länger als 11 Tage in einem Stück krank, so zahlt ab dem elften Tag die Krankenversicherung die entsprechenden Kosten. Ist der Arbeitnehmer auf Urlaub, so unterbricht der Krankenstand nur dann den Urlaub, wenn dieser mehr als 3 Arbeitstage betrifft.

* + - Freizustellende Tätigkeiten:
      * Todesfall innerhalb der Familie (direkte Linie)
      * Karenz
      * Arztbesuche
      * Behördenwege
      * Vorladungen bei Gericht

(Maximal 1 Wo/Jahr)

* + - * Eheschließung (1 Tag)
      * Wohnortswechsel (1-3 Tage, hängt von dem Kollektivvertrag und der Entfernung ab)
    - Pflegefreistellung

Für Personen mit denen wir im gleichen Haushalt wohnen. Maximal 1 Woche, bei Kindern bis zum 12 Lebensjahr 2 Wochen.

* + - Hospizfreistellung

Für die Begleitung sterbender Angehöriger.

* + Fürsorgepflicht

Der Arbeitgeber hat den Arbeitsplatz so zu gestalten, dass für den Arbeitnehmer ein möglichst gutes und unfallfreies Arbeiten möglich ist. Außerdem hat er entsprechende Pausenräume und getrennte Toilettenanlagen ab je 5 Mitarbeitern zur Verfügung zu stellen. Bei Arbeitnehmern die den Arbeitsplatz verlassen bzw. die Kleidung wechseln sind versperrbare Spinte bereitzustellen. Wird der Arbeitnehmer gekündigt, so hat ihm der Arbeitgeber während der Kündigungsfrist einen Tag pro Woche zur Arbeitssuche freizustellen, solange bis der Arbeitnehmer eine Arbeit gefunden hat.

* + Arbeitnehmerhaftung
    - Entschuldbare Fehlleistung

Der Arbeitnehmer hat sämtliche Vorsichtsmaßnahmen getroffen, damit kein Schaden entsteht. Trotzdem kam es dazu. Er haftet nicht. Z.B.: Reh läuft ins Auto.

* + - Leichte Fahrlässigkeit

Der Arbeitnehmer hat praktisch alle Vorsichtsmaßnahmen getroffen, die üblicherweise zu treffen sind. Der Arbeitsrichter kann ihn von der Haftung freisprechen. Z.B.: Autofahrer baut einen Unfall, hat nicht abbremsen können aber hätte die Geschwindigkeit vermindern können.

* + - Grobe Fahrlässigkeit

Der Arbeitnehmer hat wesentliche Vorsichtsmaßnahmen nicht beachtet oder er war im berauschten Zustand. Der Arbeitsrichter kann den Arbeitnehmer nicht mehr zur Gänze von der Haftung freisprechen. Z.B: Reh läuft ins Auto, man ist aber betrunken.

* + - Vorsatz

Bei bewusst hervorgerufenen Schäden haftet der Arbeitnehmer für den Schaden selbst und die Folgeschäden.

* Auflösung des Arbeitsverhältnisses
  + Fristablauf

Bedarf keiner besonderen Aktionen des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers. Hat die gleichen Konsequenzen wie eine Kündigung durch den Arbeitgeber.

* + Einvernehmliche Lösung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich auf einen Austrittstermin ohne Berücksichtigung der gesetzlichen Kündigungsfrist. Gleiche Ansprüche wie durch Kündigung durch den Arbeitgeber.

* + Kündigung

Ist die übliche Auflösung des Dienstverhältnisses, bedarf keiner Begründung und bedingt die Einhaltung der entsprechenden Kündigungsfrist.

* + - Kündigung durch den Arbeitgeber

Kann nicht beeinsprucht werden, außer sie verstoßt gegen den sozialen Grundsatz bzw. das Koalitionsrecht.

* + - * Kündigung eines Angestellten

Kündigungsfrist grundsätzlich 6 Wochen. Austrittstermin jeweils zum Quartalsende.

* + - * Kündigung eines Arbeiters

Abhängig vom Kollektivvertrag. Zwischen einer Woche und 4 Wochen. Austrittstermin üblicherweise Mitte oder Ende des Monats.

* + - Kündigung durch den Arbeitnehmer

Arbeitnehmer haben je nach Kollektivvertrag üblicherweise zwischen 14 Tage und 4 Wochen Kündigungsfrist und können entweder zum 15. Oder zum Ende des Monats austreten.

* + Entlassung

Ist eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Initiative des Arbeitgebers und kann nur begründet erfolgen. Entlassungsgründe sind:

-Tätigkeit gegenüber dem Arbeitgeber

-Sitlichkeits und Ehrverletzungen

-Dauernde Arbeitsunfähigkeit

-Nicht erbringen der Arbeitsleistung trotz mehrmaliger Aufforderung

Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf die Abfertigung, den ausstehenden Urlaub bzw. die Urlaubsabfindung.

* + Austritt

Ist eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Initiative des Arbeitnehmers, wobei man zwischen einer begründeten und einer unbegründeten Auflösung unterscheidet.

Begründeter Austritt: Der Arbeitnehmer ist so zu behandeln, wie wenn er gekündigt worden wäre. Austrittsgründe:

-Kein Entgelt

-Sitlichkeits, Tätigkeits und Ehrverletzungen vom Arbeitgeber

-Dauernde Gesundheitsgefährdung am Arbeitsplatz

Ungerechtfertigter Austritt: Arbeitnehmer erscheint unbegründet nicht zur Arbeit oder verlässt diese unbegründet. Er verliert sämtliche Urlaubs- und Abfertigungsansprüche

* Besonders Schutzwürdige Arbeitnehmergruppen
  + Lehrlinge

Können während der Lehrzeit nur sehr schwer gekündigt werden.

* + Invalide

Können nur mit Zustimmung des Arbeitsgerichtes und des Invalidenverbandes gekündigt bzw. entlassen werden. Jedes Unternehmen ist verpflichtet ab dem 25 Mitarbeiter für alle weiteren 25 Mitglieder je einen Invaliden einzustellen. Ist er dazu nicht bereit, so hat er eine monatliche Zahlung von 262€ pro einzustellenden Mitarbeiter zu leisten.

* + Schwangere

Sind verpflichtet unverzüglich ab dem Wissen der Schwangerschaft, das dem Arbeitgeber zu melden. Ab diesem Zeitpunkt gibt es ein Kündigungsverbot. Bis Eintritt der Mutterschaftsgesetzes, während dieser Zeit 6 Wochen vor der Geburt und 4 Wochen nach der Geburt besteht für die werdende Mutter ein absolutes Beschäftigungsverbot. Anschließend kann die Frau eines der fünft Kinderbetreuungsmodellen wählen. Nach Ablauf dieser Karenzzeit hat der Arbeitnehmer eine Wiedereinstellungspflicht für zumindest 4 Wochen und danach tritt die übliche Kündigungsregelung in Kraft.

* + Beamte

Beamte sind ab ihrer Definitivstellung unkündbar und sie können bis zum Spruch durch den Richter nicht entlassen werden. Sie können aber bis dorthin vom Dienst suspendiert werden. Beamte gehen nicht in Pension, sondern werden in den Ruhestand versetzt und können von diesem bei Bedarf wieder herausgeholt werden.

* + Grundwehrdiener bzw. Zivildiener

Haben die Einberufung unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden und sind ab diesem Tag bis 4 Wochen nach Beendigung des Grundwehrdienstes Kündigungsgeschützt, nicht Entlassungsgeschützt.

* + Betriebsräte

Sind ab dem Tag der Kandidatur bis zum Ende des Mandats Kündigungsschutz und können nur mit Zustimmung des Arbeitsgerichtes entlassen werden.