

Recht Zusammenfassung

Stoff

- Arbeitsrecht + Kollektives Arbeitsrecht: 146-174
- Arbeitsgerichtliches Verfahren: 194,195
- Sozialpartnerschaft: 66-72

Sozialpartnerschaft

Zusammenarbeit der großen 4 Interessensverbände und der Regierung

Interessensverbände

- Arbeitnehmerseite
 - Arbeiterkammer
 - Österreichischer Gewerkschaftsbund
- Arbeitgeberseite
 - Wirtschaftskammer
 - Landwirtschaftskammer

Ziel ist die Lösung von sozial- und wirtschaftspolitischen Problemen ohne Konflikte. Streiks sollen vermieden werden.

Fragen

1. Welche vier Verbände umfasst die Sozialpartnerschaft in Österreich?

Arbeiterkammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund, Wirtschaftskammer, Landwirtschaftskammer

2. Welche Merkmale kennzeichnen die österreichische Sozialpartnerschaft?

Lösung von sozial- und wirtschaftspolitischen Problemen und Vermeidung von Streiks, ..

3. Was versteht man unter dem Bad Ischler Dialog der Sozialpartner?

Das jährliche Treffen der Sozialpartner in Bad Ischl

4. Bei welchen Interessensverbänden herrscht Pflichtmitgliedschaft?

AK, WKO, LK (alle außer Gewerkschaftsbund)

5. Wen vertritt die Wirtschaftskammer?

Alle selbstständigen Arbeitgeber (außer freie Berufe wie Ärzte oder Anwälte)

6. Welche Aufgaben übernehmen die Außenwirtschaftszentren der WKÖ?

Beratung von österreichischen Unternehmen über Angelegenheiten mit dem Ausland (z.B. wie zuverlässig ist ein Geschäftspartner aus diesem Land)

7. Zählen Sie die sieben Fachgewerkschaften auf.

- Druck, Journalismus, Papier
- Öffentlicher Dienst (Beamte)
- Kunst, Medien, Sport, freie Berufe
- Bau-Holz
- Verkehr und Dienstleistungen
- Post und Fernmelde
- Produktion

8. Nennen Sie drei Beispiele, zu denen Sie sich bei der Arbeiterkammer beraten lassen können.

Probleme am Arbeitsplatz, Vertragliche Fragen, Weiterbildungen

9. Was versteht man unter der Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs?

Vorstand der Bundeslandwirtschaftskammer (Bestehend aus allen Länderkammern Präsidenten)

10. Wer verhandelt jährlich die Kollektivverträge?

Der Gewerkschaftsbund mit den Arbeitgebervertretern

Arbeitsgerichtliche Verfahren

Zuständigkeit

Arbeitsrechtssachen sind:

- Rechtsstreitigkeiten zwischen AG und AN die mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen (Anfechtungen von Kündigungen ...)
- Auseinandersetzungen zwischen Betriebsrat und AG

Gerichte

(sortiert nach Instanz aufsteigend)

- Landesgerichte
- Oberlandesgerichte
- Oberster Gerichtshof

Besonderheiten

- Laienrichter wirken an der Rechtssprechung mit
- Parteien können auch von Angestellten der Interessensverbände statt Anwälten vertreten werden

Arbeitsrecht

Unter Arbeitsrecht versteht man die Gesamtheit der Bestimmungen die für die am Dienstverhältnis beteiligten Personen wirken.

Sinn des Arbeitsrechts: Ungleichgewicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgleichen.

Unterteilung des Arbeitsrechts:

- Individualarbeitsrecht
 - Für die Einzelbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
 - Arbeitsvertragsrecht
 - Arbeitnehmerschutzrecht
- Kollektives Arbeitsrecht
 - Regelt recht der Arbeitsverbände
 - Berufsverfassungsrecht (festlegen der Berufsbedingungen)
 - Betriebsverfassungsrecht

Stufenbau der Rechtsfortschritten

- Gesetz
- Verordnung
- Kollektivvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Dienstvertrag
- Weisung Arbeitgeber Untere Ebenen dürfen nicht gegen übergeordnete Ebenen verstoßen.

Arbeitsvertragsrecht

Punkte die im Arbeitsvertrag festgelegt sind:

- Arbeitsverhältnis
- Arbeitsvertrag
- Pflichten des AG
- Pflichten des AN
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Arbeitsverhältnis

Merkmale:

- AN stellt Arbeitskraft gegen Bezahlung eines Entgelts dem AG zur Verfügung
- AN ist wirtschaftlich und persönlich von AG abhängig
- Es besteht persönliche Arbeitspflicht (man kann sich nicht vertreten lassen)
- Arbeitsmittel müssen dem AN zur Verfügung gestellt werden
- Treue- und Fürsorgepflicht
- AN hat sich in betriebliche Organisation einzuordnen

Arbeitsvertrag

- **Form** Ist grundsätzlich formfrei. Kann also Mündlich, Schriftlich oder durch "schlüssige Handlung" abgeschlossen werden. (Lehrverträge müssen schriftlich sein)
- **Übereinstimmung** AG und AN müssen sich über die Wesentlichen Punkte des Arbeitsverhältnisses einig sein
- **Geschäftsfähigkeit**
 - Abschluss eines Arbeitsvertrags erst mit 18 möglich
 - Ausnahme für mündige Minderjährige (ab 14 Jahren) wenn die Schulpflicht erfüllt wurde.
- **Möglichkeit und Erlaubtheit des Vertragsinhaltes** Rechtsfolgen bei Unmöglichkeit und Unerlaubtheit richten sich nach allgemeinen schuldrechtlichen Grundsätzen

Wenn kein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgestellt wird muss dem AN ein Dienstzettel ausgestellt werden.

Bei einer Arbeitszeit von is zu 1 Monat oder Aushändigung eines schriftlichen Arbeitsvertrags muss kein Dienstzettel ausgestellt werden.

Was im Dienstzettel stehen muss:

- Name und Anschrift des AG
- Name und Anschrift des AN
- Beginn des Arbeitsverhältnis
- Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses
- Kündigungsfrist und Kündigungstermin
- Gewöhnlicher Arbeitsverhältnisses
- Kündigungsfrist und Kündigungstermin
- Gewöhnlicher Arbeitsort und Hinweise auf eventuell wechselnde Arbeitsorte
- Allfällige Einstufung in ein generelles Schema (Kollektivvertrag)
- Vorgesehene Verwendung
- Grundgehalt und Grundlohn sowie Sonderzahlungen; Fälligkeit des Entgelts
- Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubs
- Vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit
- Berechnung des gültigen Kollektivvertrages bzw Betriebsvereinbarung
- Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse

Ausbildungsverhältnisse

Verpflichtet den AG zur Ausbildung des AN. Man unterscheidet hierbei Lehrverhältnisse zu anderen nicht weiter geregelten Ausbildungsverhältnissen.

- **Lehrling:** Ausbildung in einem bestimmten Lehrberuf
- **Anlernling:** Ausbildung für die im Betrieb vorgesehene Verwendung
- **Volontär/in:** Wird nicht für Betrieb oder bestimmten Lehrberuf ausgebildet
- **(Ferial-)Praktikanten:** Betrifft Personen die nach den schulrechtlichen Vorschriften ein Praktikum abschließen müssen.

Probearbeitsverhältnis

Ein vorläufiges Arbeitsverhältnis (1 Monat) um festzustellen, ob eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses möglich ist. Kann jederzeit und ohne Angabe von Gründen gelöst werden.

Sonderformen von Arbeitsverträgen

- Freier Dienstvertrag
 - Persönliche Abhängigkeit schwach Ausgeprägt (man kann sich vertreten lassen)
 - keine Erfolgsgarantie
 - nicht in Organisation eingegliedert
- Werkvertrag
 - Erbringung eines Erfolges oder Herstellung eines Werkes
 - Entgelt nur bei vereinbarter Leistung
 - Selbstständig (eigenes Risiko, nicht in Organisation, Verantwortlich für Fehler, ...)

Pflichten des Arbeitgebers

Entgeltpflicht

- Entgeltleistung
 - Grundlohn + Überstundenentgelt, Prämien, Sonderzahlungen, ...
- Entgeltfortzahlung
 - für 30 Urlaubstage (36 nach 25 Jahren Dienstzeit. Eine Krankheit unterbricht den Urlaub wenn sie länger als drei Werktage dauert)
 - für persönliche Verhinderung: eigene Eheschließung, Tod von Angehörigen, Vorladung zu Behörden, Pflegefreistellung bis einer Woche bzw. 2 Wochen bei Kindern
 - Mutterschutz
 - 8 Wochen vor und nach Geburt
 - Wochengeld von Sozialversicherung
 - Beschäftigungsverbot
 - Kündigungsschutz
 - Karenzurlaub möglich bis Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes
 - Kinderbetreuungsgeld

Fürsorgepflicht

- Schutz der Mitarbeiter*innen
 - Schutz von Leben und Gesundheit (Schutzbekleidung, ergonomischer Arbeitsplatz, ...)
 - Schutz der Persönlichkeit (Schutz vor Mobbing, ...)

Arbeitgeberhaftung

Haftung bei:

- Vorsätzlicher Körperverletzung
- Sach- oder Vermögensschäden bei Arbeitsunfall

Pflichten des Arbeitnehmers

Arbeitspflicht

- Aufgaben richtig ausführen
- persönliche Arbeitskraft
- Erbringung der Arbeitsleistung, aber haftet nicht für Erfolg
- ist gegenüber AG weisungsgebunden

Treuepflicht

Betriebliche und Unternehmerische Interessen des AG sind zu beachten

Sorgfalts- und Haftpflicht

Stufen	Erklärung zu Fehlverhalten	Folgen	Fristen
Entschuldbare Fehlleistung	Nur bei außerordentlicher Aufmerksamkeit vermeidbar	Keine Schadenersatzpflicht	–
Leichte Fahrlässigkeit	Dieser Fehler passiert gelegentlich auch einem sorgfältigen AN	Das Gericht kann den Schadenersatz mäßigen oder auch ganz erlassen.	6 Monate
Grobe Fahrlässigkeit	Der AN hat die erforderliche Sorgfalt in ungewöhnlicher und auffallender Weise vernachlässigt.	Das Gericht kann den Schadenersatz mäßigen, aber nicht ganz erlassen.	3 Jahre
Vorsatz	Der AN hat einen Schaden bewusst herbeigeführt.	Voller Schadenersatz	3 Jahre; Verjährung nach 30 Jahren

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Arten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Zeitablauf bei befristetem Arbeitsverhältnis

Arbeitsverhältnis wird auf bestimmte Zeit abgeschlossen (z.B. Saisonarbeiten) und wird danach am vereinbarten Austrittstermin beendet

Auflösung während der Probezeit

kann jederzeit ohne Angaben beendet werden, ohne Einhaltung von Fristen. Probezeit dauert max. 1 Monat

Einvernehmliche Auflösung

AG und AN einigen sich auf Beendigung zu einem bestimmten Zeitpunkt. Ohne Formvorschriften und Fristen.

Kündigung

- einseitig durch AG oder AN
- Empfangsbedürftige Willenserklärung, d.h. ohne Zustimmung von beiden Seiten
- keine Formvorschrift
- kein Kündigungsgrund notwendig

Fristen:

- Arbeiter*innen
 - branchenbezogen geregelt, sonst 14 Tage
- Angestellte
 - 1 Monat durch AN
 - 6 Wochen bis 5 Monate

Kündigungsschutz: Kündigung muss mit Betriebsrat abgestimmt werden

Entlassung und Austritt

- Entlassung (AG)
 - Tötlichkeiten
 - Unterlassene Arbeitsleistung
 - Betriebsgeheimnisse verraten
 - betrunken
 -
- Austritt (AN)
 - Tötlichkeiten
 - Nichtbezahlung
 - Gesundheit nicht geschützt
 - sexuelle Belästigung

Ansprüche während und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Laufendes Entgelt
- Anteilige Sonderzahlungen
- Ersatzleistungen für Urlaubsanspruch
- Abfertigungsanspruch
 - ALT: nach 3 Jahren Auszahlung (nicht bei Selbstkündigung oder Entlassung)
 - NEU: nach 3 Jahren ANSPRUCH auf Auszahlung (nicht bei Selbstkündigung oder Entlassung, Rucksackprinzip ermöglicht Mitnahme zu nächstem AG)
- Postensuchtage
 - bezahlte Freizeit (1/5 der Arbeitszeit)
 - Regelt KV
- Dienstzeugnis
 - Dauer und Art der Leistung

Arbeitnehmerschutz

Ziel ist die menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Trifft zu wenn die Gesundheit nicht gefährdet wird und ein Höchstausmaß an Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden erreicht wird. Die Verantwortung der Umsetzung liegt hauptsächlich beim AG.

Arbeitsschutzbestimmungen regeln z.B.

- Einsatz gefährlicher Maschinen
- Umgang mit Arbeitsstoffen (Chemikalien, ...)
- Beschäftigung von Kindern, Jugendlichen, werdender Mütter, ...
- ...

Grundlegende Pflichten der Arbeitgeber

- Betriebliche Sicherheits- und Gesundheitspolitik
- setzt Maßnahmen und überprüft deren Wirksamkeit
- Bestellung von Präventivfachkräften (Sicherheitsfachkräfte, ...)
- Bestellung von Personen für Brandschutz
- Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen
- Einholung von Informationen über neuesten Stand der Technik

Arbeitsinspektion

ist eine **staatliche** Einrichtung die die Einhaltung der Vorschriften des Arbeitnehmer*innenschutzes.

Bei Mängeln wird der AG schriftlich aufgefordert diese zu beheben. Geschieht dies nicht innerhalb der vereinbarten Frist wird eine Anzeige bei der Verwaltungsstrafbehörde erstattet.

Schutzvorschriften

Technische/Arbeitshygienische Schutzvorschriften

Regelt den Schutz des AN durch Gesetze über Arbeitsverfahren, Arbeitsplätze, ...

Verwendungsschutzvorschriften

sollen vor körperlicher und psychischer Überforderung schützen. Speziell bei schutzwürdigen Gruppen wie Jugendlichen, Frauen, Schwangeren ...

Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz

Arbeitszeit

- **Tägliche Normalarbeitszeit:** max. 8h
- **Wöchentliche Normalarbeitszeit:** max. 40h

Begriffe zur Arbeitszeit

- **Durchrechnungszeitraum:** Zeitraum in dem die Normalarbeitszeit schwankend gestaltet wird.
- **Gleitzeit:** Kernzeiten mit Anwesenheitspflicht, sonst freie Gestaltung
- **Mehrarbeit:** Über Normalarbeitszeit, aber noch nicht Überstunden
- **Überstunden:** Bei mehr als 40 Wochen pro Stunde. Werden mit Überstundenlohn oder Zeitausgleich entlohnt (Zuschlag!!!)
- **Überstundenzuschläge:**
 - 100% für Überstunden an Sonn- und Feiertagen und in der Nacht
 - 50% auf alle anderen
- **Höchstgrenzen:**
 - 12h pro Tag / 60h pro Woche
 - Durchschn. 48h pro Woche auf 17 Wochen

Ruhezeit

- halbe Stunde Ruhezeit nach 6 Stunden
- Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit mind. 11h ununterbrochen
- Wochenruhezeit von 36h
- unbezahlt

Personenschutz

Nachtarbeiterschutz

- regelmäßig oder mind. 48 Nächte im Jahr
- Zusätzliche Ruhezeiten, Urlaub, Ruhegeld, Gesundheitliche Untersuchungen

Mutterschutz

- **Schutzfrist** von mind. 16 Wochen
- **Beschäftigungsverbote** in schädlichen Arbeiten
- **Arbeitszeitbeschränkungen**
 - Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit
 - Keine Mehrarbeit oder Überstunden
- Kündigungs- und Entlassungsschutz

Schutz von Vätern

Wenn Mutter auf Karenz verzichtet, kann abwechselnd geschehen

Kinder- und Jugendschutz

Unter 15

- Arbeitsverbot
- ab 12 leichte und gelegentliche Arbeiten

15 - 18

Strenge Mehrstundenregelung, Verbot von Überstunden

Kollektives Arbeitsrecht

Arbeitsverfassungsrecht

regelt Organisation der AN in Verbänden

Berufsverfassungsrecht

Berufsverbandsrecht

Freiwillige Interessensvertretungen

- Freiwilligkeit
- Förderung bzw. Wahrung beruflicher Interessen
- Gegnerfreiheit bzw. Gegnerunabhängigkeit (AN können nicht Teil von AG-Vertretung sein)
- z.B. Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gesetzliche Interessensvertretung

- Pflichtmitgliedschaft
- Wirken an Gesetzgebung mit
- WKÖ, AK, Landwirtschaftskammern,

Kollektive Rechtsgestaltung

- Kollektivvertrag
- Satzung
- Behördliche Festsetzung von Arbeitsbedingungen
- Betriebsvereinbarung

Kollektivverträge

Verträge über Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen um Mindeststandards für jede Branche zu setzen

KV regelt:

- Rechte und Pflichten
- Gehalt und Lohn
- Sonderzahlungen
- Urlaub
- Normalarbeitszeit
- Zulagen
- Überstunden und Zuschläge
- Abfertigung
- ...

Mindestlohtarife

Behördliche Festsetzung des Entgelts, gültig bei fehlendem KV und soll als Mindestschutz funktionieren

Betriebsvereinbarungen

Regelungen in Betrieben mit Betriebsrat

Arbeitskampfrecht

Überwindung von Interessenskonflikten zwischen AG und AN. Findet nur statt wenn Verhandlungen zw. Sozialpartner scheitern (also sehr selten).

- Streik
 - Druckmittel der AN-Seite
- Aussperrung
 - Vorübergehende Freistellung von AN ohne Fortzahlung des Lohnes
 - üblicherweise Antwort auf Streik

Betriebssverfassungsrecht

Um Interessenskonflikte zwischen AG und AN zu vermeiden, wurden folgende Organe eingeführt:

Betriebsversammlung

- Alle Mitarbeiter über 18, findet mind. 1x pro Jahr statt
- Zuständig für
 - Wahl des Wahlvorstands für Betriebsrats
- Stellungnahme zu sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten

Betriebsrat

ab 5 dauern beschäftigten AN und ist das Vertretungsorgan für die Belegschaft.

- Rechte
 - Anspruch auf Freizeit
 - Anspruch auf Freustellung zu Bildungsveranstaltungen
 - Kündigungs- und Entlassungsschutz
- Pflichten
 - Verschwiegenheit
 - Kooperation
 - Probleme im Betrieb erkennen

Betriebsausschuss

Zusammenführung von Betriebsräten von Angestellten und Arbeitern, falls in einem Unternehmen beide existieren.

Zentralbetriebsrat

Bei mehreren Betriebsstätten mit Betriebsräten ist ein Zentralbetriebsrat zu wählen.

Jugendvertrauensrat

Vertretung der jugendlichen AN

Fragen Arbeitsrecht

1. Unterscheiden Sie zwischen Individualarbeitsrecht und kollektivem Arbeitsrecht.

Individualarbeitsrecht beschäftigt sich mit dem einzelnen und dessen Arbeitsverhältnis, kollektives Recht regelt die Rechte einer Gruppierung.

2. Nennen Sie die wesentlichen Merkmale eines Arbeitsverhältnisses

- AN stellt Arbeitskraft gegen Bezahlung eines Entgelts dem AG zur Verfügung
- AN ist wirtschaftlich und persönlich von AG abhängig
- Es besteht persönliche Arbeitspflicht (man kann sich nicht vertreten lassen)
- Arbeitsmittel müssen dem AN zur Verfügung gestellt werden
- Treue- und Fürsorgepflicht
- AN hat sich in betriebliche Organisation einzuordnen

3. Legen Sie dar, in welcher Form der Arbeitsvertrag abgeschlossen werden kann.

Formfrei, also Mündlich, Schriftlich oder durch schlüssige Handlung

4. Erklären Sie den Begriff "Arbeitsverhältnis" und führen Sie einige wesentliche Merkmale von Arbeitsverhältnissen an.

AN verrichtet Leistung für AG gegen Entgeld. (siehe Frage 2)

5. Definieren Sie den Begriff "Entgelt"

Monetäre Entlohnung für eine Arbeitsleistung

6. Erläutern Sie, in welchen Fällen Sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben

Krankheit, Urlaub, persönliche Verhinderung, Mutterschutz

7. Sie möchten Ihre kranke Mutter pflegen. Wie lange können Sie Pflegefreistellung in Anspruch nehmen?

1 Wochenarbeitszeit

8. Was versteht man unter Treuepflicht? Geben Sie dazu zwei Beispiele

Betriebliche und Unternehmerische Interessen des AG sind zu achten, z.B. Verschwiegenheitspflicht oder keine unwahren Behauptungen aufzustellen.

9. Geben Sie an, was bei einer Kündigung alles zu beachten ist.

Einhaltung der Fristen, Kündigungsschutz, es müssen nicht beide einverstanden sein, kann ohne Angabe von Gründen passieren

10. Stellen Sie die Vorteile einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses dar.

Keine Fristen sind einzuhalten, Abfertigung kann ausbezahlt werden.

11. Nennen Sie drei Gründe, die zu einem vorzeitigen Austritt berechtigen

- sexuelle Belästigung
- Gefahr für die Gesundheit
- Nichtbezahlung des Entgelts

12. Nennen Sie drei Gründe, die eine Entlassung des AN rechtfertigen.

- Gewalt
- Trunkenheit
- Nichterbringen der Leistung

13. Zählen Sie die wichtigsten Ansprüche von AN bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auf.

- Entgelt bis Ende des AV
- Dienstzeugnis
- Sonderzahlungen Anteilig
- Ersatz für Urlaubstage

14. Nennen Sie die derzeit bestehenden Berufskammern.

- AK
- Kammer der Freien Berufe
- WKÖ
- Landwirtschaftskammern

15. Erklären Sie, was ein Kollektivvertrag ist.

Ein Vertrag der die Mindestanforderungen eines Arbeitsverhältnissen für eine Branche regelt.

16. Erklären Sie folgende Begriffe:

- Normalarbeitszeit
 - Vertragliche Arbeitszeit für eine Zeitperiode (Woche max 40h/ Tag max. 8h)
- Gleitzeit
 - Kernzeiten mit Anwesenheitspflicht, Rest der Zeit freie Einteilung
- Ruhezeit
 - Geregelte Pausenzeit die unbezahlt ist. (halbe stunde nach 6h, 11h nach Arbeitstag und 36h pro Woche)

17. Was versteh man unter Arbeitskampfrecht?

Streiks und Aussperrungen als Mittel bei Interessenskonflikten

18. Welche Mitwirkungsrechte hat der Betriebsrat

- Allgemeine Rechte
 - z.B. Recht auf Information
- Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten
 - z.B. Kontrollmaßnahmen, Fragebögen
- Mitwirkung in personellen Angelegenheiten
 - z.B. Kündigungsschutz
- Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten
 - Über Investitionen zu informieren, Betriebsänderungen, Aufsichtsrat