



Einführung in das Arbeitsrecht

■ Dr. Stefan Pfarrhofer

Einführung in das Arbeitsrecht/Inhalte

1. Grundlagen des Arbeitsrechtes
 - 1.1. Teilbereiche des Arbeitsrechtes
 - 1.2. Rechtsquellen
 - 1.3. Abgrenzung Dienstvertrag - freier Dienstvertrag - Werkvertrag
2. Begründung von Dienstverhältnissen
 - 2.1. Stellenausschreibung
 - 2.2. Vorstellungskosten
 - 2.3. Personalfragebogen
 - 2.4. Vertragsabschluss
 - 2.5. Dienstvertrag/Dienstzettel
 - 2.6. Rücktritt vom Vertrag

Einführung in das Arbeitsrecht/Inhalte

3. Vertragsgestaltung (Exkurs Betriebsübungen)
 - 3.1. Probezeit
 - 3.2. Befristung
 - 3.3. Versetzungsvorbehalte (Tätigkeit/Ort)
 - 3.4. Mehrarbeit/Überstunden - Abgeltung (All-In)
 - 3.5. Mitteilungspflichten
 - 3.6. Rückersatz von Ausbildungskosten
 - 3.7. Änderungsvorbehalt hinsichtlich Lage der Arbeitszeit
 - 3.8. Kündigung 15. oder Monatsletzter
 - 3.9. Austrittspönale
 - 3.10. Konkurrenzklausel
 - 3.11. Anwesenheitsprämien
 - 3.12. Betriebsübungen

Einführung in das Arbeitsrecht/Inhalte

- 4. Laufendes Dienstverhältnis
 - 4.1. Rückforderung des irrtümlich zuviel Geleisteten
 - 4.2. Krankenstand
 - 4.3. Urlaub
- 5. Beendigung von Arbeitsverhältnissen
 - 5.1. Befristetes Arbeitsverhältnis
 - 5.2. Einvernehmliche Lösung
 - 5.3. Probezeitlösung
 - 5.4. Arbeitgeberkündigung
 - 5.5. Entlassung
 - 5.6. Austritt
 - 5.7. Besonderer Bestandschutz
 - 5.8. Beendigungsansprüche

1. Grundlagen des Arbeitsrechtes

1.1. Teilbereiche des Arbeitsrechtes

1.2. Rechtsquellen

1.3. Abgrenzung Dienstvertrag - freier Dienstvertrag -
Werkvertrag

1.1. Teilbereiche des Arbeitsrechtes

- Kollektives Arbeitsrecht (sog. Arbeitsverfassungsrecht)
- Individualarbeitsrecht
- Arbeitsverwaltungsrecht
- Arbeitsverfahrensrecht

1.2. Rechtsquellen



1.3. Abgrenzung Dienstvertrag - freier Dienstvertrag - Werkvertrag

(Echter) Dienstvertrag	Freier Dienstvertrag	Werkvertrag
Weisungsbindung betr. Arbeitszeit, Arbeitsablauf etc. (persönliche Abhängigkeit)	Keine Bindung an persönliche Weisungen	Keine Bindung an persönliche Weisungen
Eigene Arbeitskraft, keine wesentlichen Betriebsmittel	Teilweise Nutzung der Betriebsorganisation des Arbeitgebers	Eigene Betriebsmittel
Persönliche Arbeitspflicht	Im Zweifel persönliche Arbeitspflicht	Im Zweifel Vertretungsrecht
Grundsätzliches Konkurrenzverbot	Keine oder nur wenige andere Auftraggeber	Allgemeines Auftreten am Markt, auch andere Auftraggeber
Eingliederung in den Betrieb des Dienstgebers	Keine Eingliederung in den Betriebsablauf des AG (Arbeitsplatz, Arbeitszeit,...)	Eigener Betrieb
Sorgfaltsverpflichtung	Sorgfaltsverpflichtung	Erfolgsverpflichtung, Pflicht zur Herstellung eines abgegrenzten Werkes

2. Begründung von Dienstverhältnissen

2.1. Stellenausschreibung

2.2. Vorstellungskosten

2.3. Personalfragebogen/Vorstellungsgespräch

2.4. Dienstvertrag/Dienstzettel

2.5. Rücktritt

2.1. Stellenausschreibung

- § 23 Gleichbehandlungsgesetz (GlBG)
- Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung (wegen Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung)
- Ausnahme:
Das betreffende Merkmal stellt aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar (zB Schauspieler für Männerrolle, Körperumfang Flugbegleiter, etc.).

2.2. Vorstellungskosten

Problematik:

Der potentielle Arbeitgeber hat die Vorstellungskosten zu übernehmen, wenn er den Stellenbewerber ausdrücklich zur persönlichen Vorstellung auffordert.

Tipp:

In der Einladung zum Vorstellungsgespräch sollte ausdrücklich festgehalten werden, dass der Arbeitgeber keinerlei Kosten des Vorstellungsgesprächs trägt.

2.2. Vorstellungskosten

Fall:

Ein Arbeitgeber schaltet eine Annonce. Ein Stellenbewerber kommt persönlich vorbei und gibt seine Bewerbungsunterlagen ab und spricht bei der Gelegenheit sogleich mit dem Personalchef.

Besteht eine Ersatzpflicht für die Fahrtkosten des Bewerbers?

2.3. Personalfragebogen/Vorstellungsgespräch

Problematik Personalfragebogen:

Zustimmungspflicht des Betriebsrates (§ 96 Abs 1 Z 2 ArbVG, sog. notwendige Zustimmung)

Zulässige Fragen:

- Persönliche Daten
- Daten betreffend fachliche Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung

2.3.

Personalfragebogen/Vorstellungsgespräch

Unzulässige Fragen:

- Fragen zur Persönlichkeit, Privatsphäre oder andere schutzwürdige Interessen
 - Fragen nach der Art der Beendigung früherer Arbeitsverhältnisse
 - (meist) Fragen, ob Lohnpfändungen vorliegen
 - Körperlicher Zustand (Schwangerschaft, Krankheiten,...) außer dies ist sachlich gerechtfertigt.
 - etc.

2.4. Vertragsabschluss

- Formfrei
Ausnahme: Lehrverträge
- Dienstzettel (nur erforderlich wenn kein schriftlicher Dienstvertrag errichtet wird)
- Abschlussfreiheit
Einschränkung: Diskriminierungsverbote

2.5. Dienstvertrag/Dienstzettel

Dienstvertrag

Formfrei

Vereinbarung mit
Bindungswirkung

Notwendiger Inhalt:

1. Parteien
2. Vereinbarung, dass
unselbständig gearbeitet werden
soll.

Dienstzettel

Schriftform

Beweisurkunde über Inhalt des
Arbeitsvertrages

Notwendiger Inhalt:
(siehe nächste Folie)

2.5. Dienstvertrag/Dienstzettel

Dienstzettel/Notwendiger Inhalt:

- 1.Name und Anschrift des Arbeitgebers und Arbeitnehmers
- 2.Beginn des Arbeitsverhältnisses (evt. Befristungen)
- 3.Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin
- 4.Gewöhnlicher Arbeitsort (auch wechselnde Arbeitsorte)
- 5.Einstufung in ein generelles (kollektivvertragliches) Schema
- 6.Vorgesehene Verwendung
- 7.Anfangsgehalt, Fälligkeit des Entgelts
- 8.Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes
- 9.Vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers (Ausnahme: Hausbesorger)
- 10.Bezeichnung des geltenden Kollektivvertrages
- 11.Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse

2.6. Rücktritt vom Vertrag

- Nur möglich bis zum Antritt des Arbeitsverhältnisses
- Nur bei wichtigem Grund möglich:
 - Nichtantritt des Dienstes zum vereinbarten Termin
 - Entlassungsgrund/Austrittsgrund
 - Nichtzulassen des Arbeitnehmers zum Dienst

Tipp: Wenn eine Probezeit vereinbart ist, kann jeder der Vertragsteile jederzeit vom Arbeitsvertrag ohne Grund zurücktreten.

3. Vertragsgestaltung (Exkurs Betriebsübungen)

3.1. Probezeit

3.2. Befristung

3.3. Versetzungsvorbehalte (Tätigkeit/Ort)

3.4. Mehrarbeit/Überstunden - Abgeltung (All-In)

3.5. Mitteilungspflichten

3.6. Rückersatz von Ausbildungskosten

3.7. Änderungsvorbehalt hinsichtlich Lage der Arbeitszeit

3.8. Kündigung 15. oder Monatsletzter

3.9. Austrittspönale

3.10. Konkurrenzklausele

3.11. Anwesenheitsprämien

3.12. Exkurs Betriebsübungen

3.1. Probezeit

Definition:

Probezeit ist eine Zeit, in der das Dienstverhältnis jederzeit beidseitig ohne Grund gelöst werden kann.

Maximale Dauer:

ein Monat

3.2. Befristung

Definition:

Dienstverhältnis endet zu einem bereits vordefinierten Zeitpunkt.

Kettenarbeitsvertrag:

Mehrmalige aufeinanderfolgende Befristungen bedürfen einer sachlichen Rechtfertigung.

Ohne sachliche Rechtfertigung:

Annahme eines unbefristeten Dienstverhältnisses

3.3. Versetzungsvorbehalte (Tätigkeit/Ort)

Arbeitspflicht:

Ein Arbeitsvertrag hat (aus Arbeitnehmerschutzgründen) die Arbeitspflicht zu regeln. Es ist zu regeln, **was** gearbeitet werden muss und **wo**.

Wenn keine ausdrückliche Regelung getroffen wurde, gilt das „konkludent“ (stillschweigend) Vereinbarte.

3.3. Versetzungsvorbehalte (Tätigkeit/Ort)

Definition:

Versetzungsvorbehalte erlauben eine einseitige Änderung des Arbeitsvertrages hinsichtlich der Tätigkeit und des Arbeitsortes durch den Arbeitgeber.

Schranke:

- billiges Ermessen
- Sittenwidrigkeit

Tipp: wenn sich der Arbeitnehmer weigert:

- Änderungskündigung
- (Verslechterungsvereinbarung)

3.4. Mehrarbeit/Überstunden - Abgeltung (All-in)

Der Arbeitnehmer muss Mehr-/Überstunden nur leisten, wenn dies vereinbart ist (kann sich auch aus Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung bzw. Treuepflicht ergeben) und keine berücksichtigungswürdigen Interessen dagegen stehen.

Abgeltung von Überstunden:

- binnen sechs Monaten durch Abgeltung oder Zeitausgleich, je nach Vereinbarung.
- nach sechs Monaten Wahlrecht des Arbeitnehmers.

Tipp:

Um spätere Streitigkeiten zu vermeiden, sollte eine Fälligkeit der Zeitausgleiche und Zeitausgleichabgeltungen sowie eine diesbezügliche Verfallsregelung vereinbart werden.

3.4. Mehrarbeit/Überstunden - Abgeltung (All-in)

Fall:

Ein Arbeitgeber ordnet die Leistung von Überstunden an. Der Arbeitnehmer weigert sich.

Was kann der Arbeitgeber tun:

1. Wenn keine Verpflichtung zur Leistung von Überstunden vereinbart wurde?
2. Wenn eine Verpflichtung zur Leistung von Überstunden vereinbart wurde?

3.4. Mehr- und/oder Überstundenpauschalien

Überstundenpauschale:

Entweder in Euro (günstiger für Arbeitgeber) oder in Stunden (günstiger für Arbeitnehmer).

All-in-Gehalt:

Ist eine Gehaltsregelung, bei der vereinbart wird, dass sämtliche Mehr/Überstunden (und auch Reisezeiten) durch die überkollektivvertragliche Bezahlung abgegolten sind.

3.4. Mehr- und/oder Überstundenpauschalien

All-in-Gehalt, Beispiel:

All-in-Gehalt:	€ 3.000,--
kollektivvertragliches Gehalt:	€ 2.300,--
Differenz	€ 700,--

Deckungsprüfung:

Bei der Deckungsprüfung wird nachgerechnet, ob die vom Arbeitnehmer geleisteten Mehrdienstleistungen in der Überzahlung (im Beispiel € 700,--) Deckung finden.

Untersuchungszeitraum: 1 Jahr.

Voraussetzung für wirksame All-In-Klausel daher Einstufung im Kollektivvertrag.

3.5. Mitteilungspflicht

- Änderung der Aufenthalts- oder Wohnanschrift
- Krankenstandsmeldung bzw. Mitteilung von anderen Dienstverhinderungsgründen (näheres zu Punkt 4.2)

3.6. Rückersatz von Ausbildungskosten

- Ausbildungskosten (Teilnahmekosten, Ausbildungsbeihilfeskosten, ausbildungsbedingte Reisekosten, Prüfungsgebühren, bei Freistellung das während der Ausbildung bezahlte Entgelt)
- Einschulungskosten nicht rückerstattungsfähig
- Schriftformgebot
- Maximale Bindung 5 Jahre in Ausnahmefällen 8 Jahre
- Degressive Gestaltung der Rückzahlungspflicht
- Endigungsart ist entscheidend


Tipp:

Es ist empfehlenswert für jede Ausbildung eine gesonderte (schriftliche) Vereinbarung zu treffen.

3.7. Änderungsvorbehalt hinsichtlich Lage der Arbeitszeit

- Die Lage der Arbeitszeit ist zu vereinbaren.
- Wenn keine ausdrückliche Vereinbarung - konkludente Vereinbarung.
- Bei Vereinbarung eines Vorbehalts, einseitige Änderung durch Arbeitgeber möglich.

3.8. Kündigung 15. oder Monatsletzter

- Nur bei Angestellten.
- Ohne Vereinbarung nur zum Quartalsende Kündigung möglich.
- Beispiel:
Angestellter im 3. Beschäftigungsjahr  Kündigungsfrist 2 Mo
Kündigung wird am 15.5. ausgesprochen.
 - Endtermin des AV ohne Vereinbarung?
 - Endtermin mit Vereinbarung 15./Letzter?

3.9. Austrittspönale

- Vorzeitige einseitige Beendigung durch AN (Pendant zur Entlassung)
- Pönale (Konventionalstrafe, Vertragsstrafe)
= Beiderseitige Vereinbarung über die Schadenshöhe
- Wird häufig bei „eingekauften“ Mitarbeitern angewendet

3.10. Konkurrenzklausel

Voraussetzungen:

- volljähriger Arbeitnehmer
- Bindefrist max. ein Jahr
- eingeschränkt auf Geschäftszweig des Arbeitgebers
- keine unbillige Erschwerung des Fortkommens
- Entgelt über € 2.329,-- bzw. mit Sonderzahlungen € 1.996,29 (gültig für 2010)
- keine überlassene Arbeitskraft
- keine Arbeitgeberkündigung oder unberechtigte Entlassung (Ausnahme: Arbeitgeber zahlt das Entgelt für die Beschränkungsdauer weiter.)

3.10. Konkurrenzklausele

Absicherung:

Konventional- bzw. Vertragsstrafe (richterliches Mäßigungsrecht)

Hinweis:

Wirbt ein anderer Unternehmer einen Arbeitnehmer in Kenntnis eines geltenden Konkurrenzverbotes ab, so erwirbt der frühere Arbeitgeber in aller Regel einen Unterlassungsanspruch (keine Beschäftigung des AN bis Ende des Konkurrenzverbotes) nach dem unlauteren Wettbewerbsgesetz (UWG).

3.11. Anwesenheitsprämien

- Sind unzulässig

- Beispiele:
 - Entgeltkürzungen für Krankenstände/Urlaube;
 - Umsatzbeteiligungen pro Arbeitsstunde;
 - Prämien für wenige Krankenstandstage;
 - etc.

Hinweis:

Leistungsbezogene Entgeltsregelungen (Zielvereinbarungen, Bewertungsverfahren, etc.) bedürfen der zwingenden Zustimmung des Betriebsrates (§ 96 Abs 1 Z 4 ArbVG).

3.12. Exkurs Betriebsübungen

- Gleichförmige Wiederholung ohne ausdrückliche Anspruch- oder Widerrufsvorbehalte.
- Einzelne AN (Individualübung)/AN-Gruppen/Belegschaft
- (Im Zweifel) ab drei Wiederholungen
- Beseitigung: nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers

3.12. Exkurs Betriebsübungen

- **Neueintritte:**
Betriebsübung gilt, der Ausschluss ist jedoch im Dienstvertrag möglich (Stichtagsregelung)

- **Unrichtige Gesetzes- oder KV-Auslegungen (Irrtum)**
 - Kein Anspruch der Arbeitnehmer auf Beibehaltung der Besserstellung
 - Aber:
 - Ab Kenntnis unverzügliches Abstellen durch Arbeitgeber
 - Arbeitgeber muss Vorliegen des Irrtums beweisen

4. Laufendes Dienstverhältnis

- 4.1. Rückforderung des irrtümlich zuviel Geleisteten
- 4.2. Krankenstand
- 4.3. Urlaub

4.1. Rückforderung des irrtümlich zuviel Geleisteten

- grundsätzlich rückforderbar
- Gutgläubigkeitseinwand des Arbeitnehmers
- kein „guter Glaube“ bei Auffallen oder Auffallen müssen, zB offenkundige Fehler, wesentliche Abweichungen von der Norm
- Auszahlung unter ausdrücklichen Richtigkeitsvorbehalt (Urteilserfüllung, etc.)

4.2. Krankenstand

	Meldung	Nachweis
Zeitpunkt	Unverzüglich	Auf Verlangen (im Zweifel binnen 3 Tagen)
Aussteller	Arbeitnehmer	Arzt oder GKK
Form	Formfrei	Schriftlich
Inhalt	Nur Information über krankheitsbedingtes Fernbleiben	(i) Beginn, (ii) voraussichtliche Dauer und (iii) Ursache

4.2. Krankenstand

Rechtsfolgen bei Verstoß gegen Melde- und Nachweispflichten

- Verlust des Entgeltes für die Dauer der Säumnis
- Bloßes Nichtmelden \neq Austritt
- Bloßes Nichtmelden \neq Entlassungsgrund
- Endgültiger Verlust der Krankenstandstage

4.3. Urlaub

- Anspruchszeitraum - Arbeitsjahr
- Vereinbarungsgebot
- Urlaubsablöse
- Urlaubsvorgriff (Handhabung bei Ausscheiden)
- Urlaubsverbrauch bei Dienstfreistellung bzw. Beendigung
- Verjährung (zwei Jahre nach Ende des Arbeitsjahres in dem der Urlaub entstanden ist)

4.3. Urlaub

Fall:

Ein Arbeitnehmer schreibt im März eine Email, dass er von 12.-25. August Urlaub antreten möchte. Der Arbeitgeber macht nichts. Am 12. August erscheint der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit.

Was kann der Arbeitgeber tun?

4.3. Urlaub

Verjährung:

- Zwei Jahre nach Ende des Arbeitsjahres in dem der Urlaub entstanden ist
 - Beispiel: Arbeitsjahr = Kalenderjahr
 - 2006: 25 Urlaubstage
 - 2007: 25 Urlaubstage
 - 2008: 25 Urlaubstage
 - 2009: 25 Urlaubstage
 - 2010: 25 Urlaubstage
2. Der Mitarbeiter ist nur im März 2008 15 Arbeitstage im Urlaub gewesen? Wieviel Resturlaub?
1. Der Mitarbeiter ist nur im März 2007 15 Arbeitstage im Urlaub gewesen. Wieviel Resturlaub?

5. Beendigung von Arbeitsverhältnissen

- 5.1. Befristetes Arbeitsverhältnis
- 5.2. Einvernehmliche Lösung
- 5.3. Probezeitlösung
- 5.4. Arbeitgeberkündigung
- 5.5. Entlassung
- 5.6. Austritt
- 5.7. Besonderer Bestandschutz
- 5.8. Beendigungsansprüche

5. Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Vertragliche Vereinbarung	Einseitige Erklärung	Eintritt eines Ereignisses
Befristung	Probezeitlösung	Tod des Arbeitnehmers
Einvernehmliche Auflösung	Kündigung	Endigung kraft Gesetzes (Betriebsstilllegung, Verlust der Lehrberechtigung)
	vorzeitige Auflösung (Entlassung/Austritt)	
	Rücktritt	

5.1. Befristetes Arbeitsverhältnis

- Ende durch Zeitablauf
- Auslaufmitteilung
- Kündbarkeitsvereinbarung nur in Ausnahmefällen durchsetzbar
- Mutterschutzgesetz sieht eine sogenannte Ablaufhemmung vor
- Arbeitsplatzsicherungsgesetz sieht eine sogenannte Fortlaufhemmung betreffend die Behaltefrist vor

5.1. Befristetes Arbeitsverhältnis

Fall:

Mit einem Lehrling wird für die 3 monatige Behaltezeit ein befristetes Dienstverhältnis vereinbart.

1. Der Lehrling wird schwanger.
2. Der Lehrling wird zum Präsenzdienst eingezogen.

Wann endet jeweils das Dienstverhältnis?

5.2. Einvernehmliche Lösung

- Aufhebungsvertrag

- bei nachweisbarem Verlangen des Arbeitnehmers
 - Beratungsrecht mit dem Betriebsrat samt
 - Nachdenkpause von zwei Arbeitstagen

- Formvorschriften:
 - MSchG: Schriftform, bei Minderjährigen Rechtsbelehrung
 - Präsenzdienst: Schriftform und Rechtsbelehrung
 - Lehrlinge: Schriftform und Rechtsbelehrung, bei Minderjährigen mit Zustimmung beider Elternteile
 - Betriebsratsmitglieder: keine Formvorschrift

5.3. Probezeitlösung

- Angestellte: Dauer max. ein Monat
- Arbeiter: lt. KV
- Lehrlinge: drei Monate, außer bei lehrgangsmäßiger Berufsschule: die ersten sechs Wochen der Beschäftigung im Betrieb

5.4. Arbeitgeberkündigung

- Kündigungsfreiheit
- Wirksamkeit
- Geschäftsfähigkeit
- Zugang
- Kündigungsfristen, -termine

5.4. Arbeitgeberkündigung

Betriebsverfassungsrechtliches Kündigungsvorverfahren:

- (i) Verständigung des zuständigen Betriebsrates
- (ii) Fünf Tage Überlegungsfrist
- (iii) Äußerungsmöglichkeiten des Betriebsrates
 - Widerspruch
 - Zustimmung
 - Verschweigen
- (iv) Verständigung des Betriebsrates vom Ausspruch der Kündigung

Hinweis:

Bei Massenkündigungen: eigenes Vorverfahren nach dem AMFG

5.4. Arbeitgeberkündigung

Fristen und Termine:

Angestellte:

- Monatsarbeitszeit mind. ein Fünftel der 4,3fachen wöchentlichen Arbeitszeit
- Quartalskündigung oder abweichende Vereinbarung (15./Letzter des Monats)
- Frist: sechs Wochen bis fünf Monate nach Dauer der Dienstzeit

Arbeiter:

- lt. Kollektivvertrag

Behinderte:

- mind. Frist vier Wochen

5.4. Arbeitgeberkündigung

Allgemeiner Kündigungsschutz:

Ziel: Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses über das Ende der Kündigungszeit hinaus.

Rechtsbehelf:

Anfechtungsklage zur Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung.

Anfechtungsvoraussetzungen:

- Betriebsratspflichtiger Betrieb (mehr als 4 MA)
- Klage innerhalb einer Woche ab Zugang der Kündigung
- Aktivlegitimation (der Betriebsrat bei Widerspruch sonst Arbeitnehmer)

5.4. Arbeitgeberkündigung

Allgemeiner Kündigungsschutz:

Anfechtungsgründe:

- (i) Motivwidrigkeit
- (ii) Sozialwidrigkeit

5.4. Arbeitgeberkündigung

Allgemeiner Kündigungsschutz:

- (i) Motivwidrigkeit
 - Kündigung wurde nur aufgrund eines verbotenen Kündigungsgrundes ausgesprochen
 - Beitritt oder Mitgliedschaft zur Gewerkschaft
 - Einberufung der Betriebsversammlung
 - Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, Betriebsrats
 - Tätigkeit als Organ des betrieblichen Arbeitnehmerschutzes
 - Bevorstehende Einberufung in den Präsenzdienst
 - Geltendmachung vom Arbeitgeber im Fall gestellter Ansprüche
 - etc.

5.4. Arbeitgeberkündigung

Allgemeiner Kündigungsschutz:

(ii) Sozialwidrigkeit

■ Voraussetzungen:

- mind. sechs Monate im Betrieb
- Betriebsrat hat nicht ausdrücklich zugestimmt
- Kündigung verletzt wesentliche Interessen des Arbeitnehmers

■ Freibeweis durch den Arbeitgeber:

Nachweis eines ausreichenden sachlichen Kündigungsgrundes, der die Interessen des Arbeitnehmers überwiegt.

5.4. Arbeitgeberkündigung

Allgemeiner Kündigungsschutz:

- „Rechtfertigungsgründe“ des Arbeitgebers
 - subjektiv bedingte Gründe
zB Minderleistung, Pflichtverletzungen, sehr häufige Krankenstände, Entlassungsgründe, ...
 - objektiv bedingte Gründe:
zB Rationalisierungs- oder Reorganisationsmaßnahmen, wirtschaftliche Schwierigkeiten, ...

5.4. Arbeitgeberkündigung

Allgemeiner Kündigungsschutz:

- Sozialvergleich bei betriebsbedingten Gründen:
Der Arbeitgeber hat jene Arbeitnehmer auszuwählen, die sozial am wenigsten hart von der Kündigung betroffen werden.

Hinweis:

Sozialvergleich findet nur bei ausdrücklichem Widerspruch des Betriebsrates statt.

5.5. Entlassung

- Wichtiger Grund
- unverzüglicher Ausspruch
- Beweislast Arbeitgeber
- Betriebsrat ist von der Entlassung zu verständigen
- auch ungerechtfertigte Entlassung beendet das Arbeitsverhältnis

- Unberechtigte Entlassung/ohne wichtiger Grund
 - Kündigungsentschädigung
 - besonders geschützte Arbeitnehmer uU aufrechtes Arbeitsverhältnis (Wahlrecht)

5.5. Entlassung

Entlassungsgründe / Angestellte:

- Untreue
- Vertrauensunwürdigkeit
- Konkurrenzverbot
- Dienstunfähigkeit
- Unterlassung der Dienstleistung für erhebliche Zeit
- Beharrliche Dienstverweigerung
- Ungehorsam, Anstiftung
- Freiheitsstrafe über 14 Tage
- Tätlichkeiten, Ehrverletzungen
- weitere wichtige Gründe möglich

5.5. Entlassung

Entlassungsgründe/Arbeiter:

- Unbefugtes Verlassen auf erhebliche Zeit
- Beharrliche Pflichtenverletzung
- Ehrverletzungen, Körperverletzungen, gefährliche Drohungen
- Unvorsichtiger Umgang mit Feuer und Licht trotz vorheriger Abmahnung
- Diebstahl, Veruntreuung oder (qualifizierte) strafbare Handlung
- Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen
- Abträgliche Nebengeschäfte
- Trunksucht
- Abschreckende Krankheit
- Dauernde Arbeitsunfähigkeit
- gefängliche Anhaltung
- Vorzeigen falscher/verfälschter Ausweiskarten bzw. Zeugnisse
- Keine weiteren Gründe möglich

5.6. Austritt

Definition:

Fristlose, einseitige Beendigung durch Arbeitnehmer

- wichtiger Grund
- Beweislast
- einfaches Fernbleiben = kein Austritt
- Interpretationsrisiko des Arbeitgebers

5.6. Austritt

Austrittsgründe:

- Dienstunfähigkeit
- Unberechtigte Entgeltvorenthaltung / -schmälerung
- Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen
- Tätlichkeiten, erhebliche Ehrverletzungen
- Verletzung der Sittlichkeit
- Verletzung von Schutzpflichten (Arbeitnehmerschutz, Gesundheit, Ehrverletzung durch Mitarbeiter oder Dritte, etc.)

5.7. Besonderer Bestandschutz

Personenkreis	Kündigung	Entlassung	Einvernehmliche Lösung
Begünstigt Behinderte	Zustimmung des Behindertenausschusses	jederzeit möglich	jederzeit möglich
Betriebsratsmitglieder	Gerichtliche Zustimmung	Gerichtliche Zustimmung	jederzeit möglich
Präsenz- und Zivildienstler	Gerichtliche Zustimmung	Gerichtliche Zustimmung	Bestätigte Belehrung des Gerichtes oder AK, Schriftform
Schwangere, Mütter und Väter	Gerichtliche Zustimmung	Gerichtliche Zustimmung	Schriftform, bei Minderjährigen auch bestätigte Belehrung durch Gericht oder AK
Lehrlinge	Keine Kündigungsmöglichkeit vorgesehen	Schriftform	Bestätigte Belehrung des Gerichtes oder AK, Schriftform, bei Minderjährigen Unterschrift der Erziehungsberechtigten

5.8. Beendigungsansprüche

- Laufendes Entgelt bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses (Kündigungsfrist)
- Anteilige Sonderzahlungen bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses
- Abgeltung offen gebliebenen Urlaubes (Urlaubersatzleistung)
- Abfertigung alt/Abführung der Beiträge an die Mitarbeitervorsorgekasse
- Freizeit während der Kündigungsfrist
- Dienstzeujederzeit möglich
- gnis auf Verlangen
- Konventionalstrafen aufgrund Konkurrenzklausel, Arbeiterschutzklausel, vorzeitige Auflösung, ...
- Abmeldebestätigung (GKK) und Arbeitsbescheinigung (AMS)

Fälle

1. Fall

Eine Küchenhilfe (AN) kommt in die Arbeit. Der Küchenchef stellt sich gleich zu Arbeitsbeginn zur Rede, da die AN am Vortag gewisse Arbeiten nicht verrichtet hat. Die AN entgegnet, dass ihr der Küchenchef keine Vorschriften zu machen habe. Der Küchenchef sagt zu ihr, dass sie warten solle und er hole den „Chef“. Die AN dreht sich um und geht.

Welche Konsequenzen hat das Verhalten der AN.

Fälle

2. Fall

Entlassung
möglich?

diabetes Tagebuch!

Heid is so armseliger Typ. Ihätt so viel zu tun, owa es zut mo einfach
mad. Stattdessen duar i als mögliche. Hab ma a'Fäden für'd Wohnung
ausgucht & glei mei a paar Entwürfe zeichnet für'd Vichy. Da kimt nämlich
heid auf'd Nacht und adon suchn ma die restlichen Fäden gemeinsam aus.
Es is scho 16⁰⁰. Bin i froh das der Tag heid wenigstens schnell
vergeht. Iaz kimt adon nu da Hammer mit secht Vorhänge für sei nechts
Wohnzimmer. Hämisch was iden nicelca mei sep, owa i offrei ma scho =>
Da Bombi Schatzal! Liegt grad bei mir auf da Schoss und schloft. Zerst war
grad da David da und had was obfroid, adon had er an Bombi
jahn und geht - Was is denn des? und iso: Den had ma mei Schwester
pach vorbei bracht weil er bin ma sein had. Kanns ahricht scho darweil'n
bis me a'Après anruft und sagt sie wüden Hand in ihrem Geschäft mad sep.
Owa des geht iaz eh nimmer lang, weil i heid de: letzte mal in Schindling
arbeiten muss.. Und af Parab ho in a mad mitnehmen. Weiss nu ned wie ma
da dan won alle in da Orbat san und er allein da haam skriben muss.. Mei
de muss ja steuern =>
Wahnsinn wie fi: gut aussehende Typen heid in Schindling unterwegs san. Wo
er'iken se de denn sonst immer?! => Wahnsinn, i bin froh won i mei Puh hob
von denen.. (Wu einfach nur

24. Dr. Pfarhofer!



Fälle

3. Fall

Ein Software-Unternehmen beschäftigt großteils Softwaretechniker. Diese sind jeweils bei Kundenprojekten beschäftigt. Diese Softwaretechniker haben die Aufgabe die von ihnen geleisteten Arbeitsstunden möglichst einem Kunden zuzuordnen.

Das Unternehmen möchte folgende Provisionsregelung einführen:

1. Geringes Fixum, dafür eine Prämie, die vom Unternehmenschef aufgrund der individuellen Leistung des Mitarbeiters festgelegt wird.
2. Geringes Fixum, dafür eine Prämie, die sich am individuellen Umsatz der jeweiligen Mitarbeiter orientiert.

Beurteile diesen Fall arbeitsrechtlich.

Fälle

4. Fall

Ein Unternehmen kauft eine Niederlassung (Betrieb) eines Konkurrenten in Tirol. Dort sind 4 AN beschäftigt. Diese 4 AN können nicht wirtschaftlich sinnvoll beschäftigt werden.

1. Dürfen die 4 AN gekündigt werden?
2. Dürfen die 4 AN versetzt werden?
3. Dürfen die 4 AN bei Vorliegen eines wichtigen Grundes entlassen werden?
4. Darf gegenüber den 4 AN eine Änderungskündigung ausgesprochen werden, wonach sich bei Annahme des Angebotes deren Gehalt auf das kollektivvertragliche Niveau (im konkreten Fall 30%ige Kürzung) verringert?

Diskussion

DISKUSSION