



Arbeitsrecht

AR
14

Wolfgang Kozak

Wichtiges aus dem Angestelltenrecht

INHALT

Rechtliche Grundlagen

Wann liegt ein Arbeitsvertrag vor?	3
Einteilung der Arbeitnehmer	3
Wer ist Angestellter im Sinne des AngG?	4
Angestellter ex contractu	5
Rechtsgrundlagen	6
Das Angestelltengesetz	9
Wichtige Normen	9
Inhalt des Arbeitsvertrages (§ 6)	9
Konkurrenzverbot (§ 7)	12
Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung (§§ 8 und 9)	12
Provision (§§ 10 bis 13)	16
Gewinnbeteiligung (§ 14)	16
Zahlungsfrist (§ 15)	16
Remuneration (§ 16)	17
Urlaub (§ 17)	17
Fürsorgepflicht (§ 18)	21
Beendigung des Arbverh durch Zeitablauf (§ 19)	21
Die Kündigung (§ 20)	21
Abfertigung (§ 23)	23
Vorzeitige Auflösung (§§ 25 bis 27)	26
Rücktritt vom Vertrag (§§ 30 und 31)	28
Konkurrenzklausele (§ 36)	28
Ausbildungskostenrückerstattung	29
Zeugnis (§ 39)	30
Zwingende Bestimmungen (§ 40)	30
Beantwortung der Fragen	31
Fernlehrgang	39

Inhaltliche Koordination:
Erich Ullmann

Stand: November 2008

VOGB

AK

ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Wie soll mit diesem Skriptum gearbeitet werden?



Zeichenerklärung

Frage zum Lernstoff im vorigen Abschnitt (vergleichen Sie Ihre eigene Antwort mit der am Ende des Skriptums angegebenen).

Anmerkungen: Die linke bzw. rechte Spalte jeder Seite dient zur Eintragung persönlicher Anmerkungen zum Lernstoff. Diese eigenen Notizen sollen, gemeinsam mit den bereits vorgegebenen, dem Verständnis und der Wiederholung dienen.

Schreibweise: Wenn im folgenden Text personenbezogene Begriffe wie „Arbeitnehmer“ und „Arbeitgeber“ oder andere männliche Schreibweisen verwendet werden, so ist bei Entsprechung auch die weibliche Form inkludiert. Auf eine durchgehende geschlechtsneutrale Schreibweise wird zu Gunsten der Lesbarkeit des Textes verzichtet.

Arbeitsanleitung

- Lesen Sie zunächst den Text eines Abschnitts aufmerksam durch.
- Wiederholen Sie den Inhalt des jeweiligen Abschnittes mit Hilfe der gedruckten und der eigenen Randbemerkungen.
- Beantworten Sie die am Ende des Abschnitts gestellten Fragen (möglichst ohne nachzusehen).
- Die Antworten auf die jeweiligen Fragen finden Sie am Ende des Skriptums.
- Ist Ihnen die Beantwortung der Fragen noch nicht möglich, ohne im Text nachzusehen, arbeiten Sie den Abschnitt nochmals durch.
- Gehen Sie erst dann zum Studium des nächsten Abschnitts über.
- Überprüfen Sie am Ende des Skriptums, ob Sie die hier angeführten Lernziele erreicht haben.

Lernziele

Nachdem Sie dieses Skriptum durchgearbeitet haben, sollen Sie

- die **Merkmale des Arbeitsvertrages** kennen;
- wissen, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer als **Angestellter im Sinne des Angestelltengesetzes** zu qualifizieren ist;
- die verschiedenen **Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechtes** kennen
- sowie über die **wichtigsten Normen des Angestelltengesetzes** Bescheid wissen.

Viel Erfolg beim Lernen!

Rechtliche Grundlagen

Anmerkungen

Wann liegt ein Arbeitsvertrag vor?

Wenn sich jemand (der Arbeitnehmer) auf eine gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen anderen (den Arbeitgeber) verpflichtet, so liegt gemäß §1151 Abs.1 ABGB ein **Arbeitsvertrag** vor. Hingegen spricht man von einem **Werkvertrag**, wenn jemand die Herstellung eines Werkes gegen Entgelt übernimmt. Im Unterschied zum Werkvertrag handelt es sich beim Arbeitsvertrag um ein Dauerschuldverhältnis. Der Arbeitnehmer ist daher nur zu einer auf Zeit abgestellten Arbeitsleistung, nicht aber zur Erbringung eines bestimmten Erfolges seiner Arbeitsleistung verpflichtet.

Definition

Um den Arbeitsvertrag von anderen, ähnlichen Vertragstypen (z. B. vom freien Dienstvertrag oder vom Werkvertrag) unterscheiden zu können, wurden im Laufe der Zeit Kriterien entwickelt, die im Einzelfall eine korrekte Einordnung eines Vertragsverhältnisses ermöglichen sollen. Es müssen jedoch nicht alle Merkmale vorliegen. Einzelne Kriterien können sogar entfallen, wenn die anderen dafür umso stärker ausgeprägt sind.

Andere Vertragstypen

Zu den wesentlichsten Merkmalen eines Arbeitsvertrages gehören:

- **Die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers** (Lohnabhängigkeit, kein Eigentum an den Produktionsmitteln).
- **Der Arbeitnehmer unterwirft sich den betrieblichen Ordnungsvorschriften und der disziplinierten Gewalt des Arbeitgebers.** Der Arbeitnehmer ist insbesondere hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und Inhalt der auszuführenden Tätigkeit gegenüber dem Arbeitgeber weisungsgebunden.
- **Der Arbeitnehmer hat die Arbeitsleistung persönlich zu erbringen.**
- **Das Arbeitsverhältnis ist ein Dauerschuldverhältnis.**

Keine Rolle für die rechtliche Beurteilung eines Vertragsverhältnisses spielt die Bezeichnung des Vertrages. Entscheidend dafür, ob ein Arbeitsvertrag oder ein anderer Vertragstypus vorliegt, ist der tatsächliche Vertragsinhalt sowie Art und Umfang der erbrachten Tätigkeit.

Einteilung der Arbeitnehmer

Die Arbeitnehmer werden in verschiedene Gruppen eingeteilt, wobei entweder deren konkrete Tätigkeit, das Wesen und Ziel des Vertragsverhältnisses oder sonstige Kriterien (z. B. die besondere Schutzbedürftigkeit bestimmter Arbeitnehmer) als Unterscheidungsmerkmale dienen. In den meisten Fällen ist diese Unterscheidung, aus der eine unterschiedliche rechtliche Behandlung der verschiedenen Arbeitnehmergruppen resultiert, auch durchaus sachlich gerechtfertigt und entspricht den sozialpolitischen Bedürfnissen.

Arbeitnehmergruppen

Die beiden wichtigsten Arbeitnehmerkategorien sind die der **Arbeiter** und die der **Angestellten**. Dabei handelt es sich aber um eine historisch gewachsene Gliederung, deren sachliche Rechtfertigung zusehends an Bedeutung verliert. Deshalb wurden schon vor Jahren Rechtsgrundlagen geschaffen, deren Bestimmungen für beide Arbeitnehmergruppen gleichermaßen gelten (z. B. Urlaubsgesetz, Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz, Abfertigungsregelung). Da es jedoch weiterhin gravierende Unterschiede zwi-

Historische Gliederung

Anmerkungen
„Aktion Fairness“

schen den beiden Arbeitnehmergruppen gibt, drängen Arbeiterkammern und Gewerkschaften seit geraumer Zeit auf eine vollständige Angleichung der Rechtsstellung der Arbeiter und Angestellten („**Aktion Fairness**“). Der Gesetzgeber hat auf diese Forderungen insbesondere in letzter Zeit leider nur in einem unbedeutenden Ausmaß reagiert, weshalb zum Teil weiterhin unterschiedliche Rechtsgrundlagen (einerseits Angestelltengesetz – andererseits Gewerbeordnung und ABGB) anzuwenden sind und sich die rechtliche Stellung der Arbeiter nach wie vor gravierend von jener der Angestellten unterscheidet.

Die Gruppe der Arbeiter unterscheidet sich von der Gruppe der Angestellten insbesondere durch

- manche gesetzliche Bestimmungen, die an den jeweiligen Status anknüpfen;
- unterschiedliche Kollektivverträge, welche auf die Arbeitsverhältnisse anzuwenden sind;
- arbeitsverfassungsrechtliche Konsequenzen der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Arbeitnehmergruppe, wonach sich auch die Betriebsratszugehörigkeit bestimmt.

Inhaltliche arbeitsrechtliche Unterschiede existieren trotz geringfügiger Gleichstellung weiterhin beispielsweise bei

- der Dauer und Berechnung des Entgeltfortzahlungszeitraumes im Krankheitsfall (trotz teilweiser Angleichung durch das Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000),
- der Länge der Kündigungsfrist,
- dem Anspruch auf Sonderzahlungen,
- der Freistellung von der Arbeitspflicht unter Fortzahlung des Entgelts bei Vorliegen einer Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen und
- dem Zeitpunkt der monatlichen Lohnzahlung.

Wer gilt als Angestellter im Sinne des Angestelltengesetzes (AngG)?

Die wichtigste gesetzliche Grundlage für Arbeitsverhältnisse von Angestellten stellt das **Angestelltengesetz** dar.

Der Vorläufer des Angestelltengesetzes war das Handlungsgehilfengesetz aus dem Jahr 1910. Das derzeit geltende Angestelltengesetz stammt aus dem Jahr 1921 und ist, von wenigen Novellierungen abgesehen, in der ursprünglichen Form noch in Kraft.

Definition

Angestellter im Sinne des Angestelltengesetzes ist, wer als Arbeitnehmer im Geschäftsbetrieb eines **Kaufmanns** vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt ist (§ 1 Abs. 1 AngG).

Angestellter ex lege

Als Kaufmann gilt, wer ein Handelsgewerbe betreibt. Darunter sind in erster Linie die in § 1 Abs. 1 Handelsgesetzbuch (HGB) aufgezählten Unternehmungen zu verstehen. Aber auch andere gewerbliche Unternehmungen sind gemäß § 2 HGB Handelsgewerbe, wenn sie einen in kaufmännischer Weise eingerichteten Geschäftsbetrieb erfordern und in das Firmenbuch eingetragen sind. Aktiengesellschaften (AG) und Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GesmbH) sind Formkaufleute und ohne Rücksicht auf den Gegenstand des Unternehmens Kaufleute.

§ 2 AngG sieht vor, dass Arbeitnehmer ebenfalls unter das Angestelltengesetz fallen, die derartige Dienste in Geschäftsbetrieben von Unternehmungen, Anstalten oder bei sonstigen Dienstgebern der nachstehenden Art leisten:

- in Unternehmungen jeder Art, auf welche die Gewerbeordnung Anwendung findet, ferner in Vereinen und Stiftungen jeder Art;
- in Kreditanstalten, Sparkassen, Vorschusskassen, Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, Versatz-, Versorgungs- und Rentenanstalten, Krankenkassen, registrierten Hilfskassen, Versicherungsanstalten jeder Art, gleichviel, ob sie private Versicherungsgeschäfte betreiben oder den Zwecken der öffentlich-rechtlichen Versicherung dienen, sowie in Verbänden der genannten Anstalten;
- in der Schriftleitung, Verwaltung oder dem Verschleiß einer periodischen Druckschrift,
- in Kanzleien der Rechtsanwälte, Notare und Patentanwälte;
- bei Ziviltechnikern;
- in Tabaktrafiken und Lottokollekturen;
- bei Handelsmälkern, Privatgeschäftsvermittlungen und Auskunftsbüros;
- bei Ärzten, Dentisten, in Privatheil- und -pflegeanstalten und in privaten Unterrichtsanstalten;
- im Bergbau auf vorbehaltene Mineralien einschließlich der auf Grund der Bergwerksverleihung errichteten Werksanlagen.

Unter „**kaufmännischen Diensten**“ sind Dienste zu verstehen, die üblicherweise von einem Kaufmann verrichtet werden und eine gewisse kaufmännische Ausbildung und Geschicklichkeit verlangen. Das gilt beispielsweise für den Ein- und Verkauf von Waren, für Beratungsgespräche mit Kunden sowie für Buchhaltungs-, Kassa- und Verwaltungsarbeiten. „Nichtkaufmännische Dienste“ sind z. B. Tätigkeiten als Verkaufsfahrer oder als Ladner in Bäckereien oder Fleischhauereien.

Als „**höhere, nichtkaufmännische Dienste**“ werden solche Tätigkeiten angesehen, die, wenn auch ohne bestimmte Studiengänge, doch in Richtung der Betätigung entsprechende Vorkenntnisse und das Vertrautsein mit den Arbeitsaufgaben, Intelligenz, Anordnungsbefugnis und eine gewisse fachliche Durchdringung der Aufgaben verlangen. Sie können nicht rein mechanisch ausgeübt werden und sind überwiegend nicht manuelle Arbeiten.

„**Kanzleiarbeit**“ liegt z. B. vor, wenn schriftliches Material in einer wenn auch einfachen Form zu einer neuen schriftlichen Arbeit verarbeitet wird. Aber auch Tätigkeiten, die nur zu einem geringen Teil aus Schreivarbeiten bestehen, können Kanzleiarbeiten in diesem Sinne sein (z. B. administrative Tätigkeiten).

Liegen die entsprechenden Voraussetzungen vor, wobei es auf die effektiv geleisteten Dienste ankommt, so hat das Angestelltengesetz automatisch angewendet zu werden. Eine ausdrückliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ist nicht erforderlich.

Angestellter ex contractu

Auch mit einem Arbeitnehmer, der überwiegend manuelle Arbeiten verrichtet und daher kein Angestellter im Sinne des Angestelltengesetzes ist, kann vertraglich die Anwendung des Angestelltengesetzes vereinbart werden. In welchem Ausmaß die Bestimmungen des Angestelltengesetzes anzuwenden sind, ist Sache der Vereinbarung. Es muss daher nicht das gesamte Angestelltengesetz übernommen werden, auch die Anwendung einzelner Teile desselben ist möglich. So weit allerdings die für diesen Arbeitnehmer sonst anzuwendenden zwingenden gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Bestimmungen günstiger sind als die entsprechenden Bestimmungen des Angestelltengesetzes, gelten diese weiterhin (Günstigkeitsprinzip). Derartige Angestellte werden, da ihre arbeitsrechtliche Stellung (Angestellte) nur durch Vertrag begründet wurde, als Vertragsangestellte bezeichnet.

Anmerkungen

Kaufmännische Dienste

Vertragsangestellte

Für Angestellte ex contractu gilt nicht automatisch der jeweilige Angestelltenkollektivvertrag. Dessen Anwendung ist gesondert zu vereinbaren.



1. Welche Dienste muss ein Arbeitnehmer verrichten, um Angestellter im Sinne des Angestelltengesetzes zu sein?



2. Was ist ein „Angestellter ex contractu“ ?

Rechtsgrundlagen

Rechtsquellen

Die Grundlagen für die rechtliche Ordnung des Arbeitslebens finden sich in unterschiedlichen Rechtsquellen. Diese Rechtsquellen stehen in einer Rangordnung zueinander, den man als Stufenbau der Rechtsordnung bezeichnet.

Europarecht

- Seit dem EWR bzw. EU-Beitritt wirkt das Europarecht, in unterschiedlicher Intensität, auf die österreichische Rechtsordnung ein. Dabei sind insbesondere folgende Rechtsinstrumente der EU zu unterscheiden: **Verordnungen** sind **verbindliche** Rechtsakte, die in jedem EU-Mitgliedsstaat unmittelbar gelten. Eine besondere Umsetzung durch die innerstaatlichen Stellen ist nicht notwendig. **Richtlinien** sind für die Mitgliedsstaaten nur hinsichtlich der zu erreichenden Ziele verbindlich. Die innerstaatlichen Stellen können die Art und Weise der Umsetzung ins nationale Recht frei entscheiden.

Verfassungsrecht

- An der Spitze der innerstaatlichen Rechtsordnung steht das **Verfassungsrecht**, das jedoch für die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsrechts nur eine untergeordnete Rolle spielt. Im Verfassungsrang steht beispielsweise die Kompetenzaufteilung zwischen Bund und Ländern. Daher ist die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung und Vollziehung des Arbeitsrechtes als Verfassungsbestimmung geregelt. Die im Verfassungsrang stehenden Grundrechte (z. B. Gleichbehandlungsgrundsatz) wirken mittelbar über die gesetzlichen Vorschriften auf das individuelle Arbeitsrecht ein.

- Die nächste Stufe bilden die **zwingenden Gesetze**. Durch untergeordnete Normen (z. B. Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag) darf nicht gegen zwingendes Gesetzesrecht verstoßen werden. Man unterscheidet in diesem Zusammenhang zwischen **zweiseitig und einseitig zwingendem Gesetzesrecht**. Zweiseitig zwingend bedeutet, dass die Regelung durch keine im Stufenbau nachfolgende Bestimmung abgeändert werden kann. So ist die Ablöse von Urlaub (§7 Urlaubsgesetz) selbst dann nichtig, wenn der Arbeitnehmer damit einverstanden ist. Hingegen bedeutet einseitig zwingend im Arbeitsrecht, dass die Norm zu Gunsten des Arbeitnehmers verändert werden darf (Günstigkeitsprinzip). Da das Arbeitsrecht überwiegend nur Mindestarbeitsbedingungen festlegt, überwiegen auch die zu Gunsten des Arbeitnehmers veränderbaren, einseitig zwingenden Normen. So kann z. B. ein höherer als der gesetzlich zustehende Anspruch auf Abfertigung durchaus einzelvertraglich vereinbart werden.
- Die **Kollektivverträge** bilden die nächste Stufe in der Rangordnung. Kollektivverträge sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber einerseits und der Arbeitnehmer andererseits schriftlich abgeschlossen werden. Zum Teil enthalten Kollektivverträge Regelungen in Bereichen, die gesetzlich überhaupt nicht geregelt sind (z. B. Mindestlöhne, Sonderzahlungsansprüche). Sofern es bereits gesetzliche Regelungen gibt, gilt aber auch für Kollektivverträge, dass sie einseitig zwingendes Gesetzesrecht nur insoweit abändern können, als dies für den Arbeitnehmer günstiger ist. Ansonsten können abweichende Regelungen nur dann getroffen werden, wenn im Gesetz selbst eine solche Ermächtigung enthalten ist.
- Ein Kollektivvertrag kann durch das Bundeseinigungsamt zur **Satzung** erklärt werden und entfaltet dadurch auch außerhalb seines Geltungsbereiches rechtsverbindliche Wirkung. Zweck dieses Rechtsinstituts ist es, Arbeitnehmern, die mangels Kollektivvertragszugehörigkeit ihres Arbeitgebers unter keinen Kollektivvertrag fallen, den Vorteil einer kollektivvertraglichen Regelung zu verschaffen. Kollektivverträge setzen für ihren Geltungsbereich bestehende Satzungen jedoch außer Kraft.
- **Mindestlohnstarife** sind vom Bundeseinigungsamt erlassene Regelungen über Mindestentgelte und Mindestaufwandsersätze. Mindestlohnstarife können nur für Arbeitnehmergruppen festgesetzt werden, für die mangels Vorliegen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite ein Kollektivvertrag nicht abgeschlossen werden kann (z. B. Hausbesorger, Hausgehilfen). Kollektivverträge und Satzungen gehen einem Mindestlohnstarif jedoch vor und setzen ihn für ihren Geltungsbereich außer Kraft.
- Die **Betriebsvereinbarungen** bilden die nächste Stufe in der Rangordnung. Dabei handelt es sich um schriftliche Vereinbarungen, die zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist. Die Betriebsvereinbarung ist mit besonderen rechtlichen Wirkungen ausgestattet. Auch im Verhältnis zwischen Betriebsvereinbarung und zwingenden übergeordneten Normen gilt das Günstigkeitsprinzip, wonach die Betriebsvereinbarung abweichende Bestimmungen nur zum Vorteil der Arbeitnehmer treffen kann.
- Im Stufenbau steht der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossene **Einzelarbeitsvertrag** unter der Betriebsvereinbarung. Auch er kann nur insoweit rechtliche Verbindlichkeit entfalten, als keine zwingende übergeordnete Vorschrift dem entgegensteht. Abweichende Regelungen sind nur nach Maßgabe des Günstigkeitsprinzips zulässig.

Zwingendes Gesetzesrecht und Normen

Kollektivverträge

Satzung

Mindestlohnstarife

Betriebsvereinbarungen

Einzelarbeitsvertrag

Dispositives
Gesetzesrecht

- Es gibt aber weitere rechtliche Gestaltungsmittel, die im Stufenbau unter dem Einzelarbeitsvertrag stehen. Was z.B. der Dienstvertrag offen lässt, wird in erster Linie durch **nachgiebiges (dispositives) Gesetzesrecht** aufgefüllt. Häufig wird die Nachgiebigkeit durch die Formulierung „wenn nichts anderes vereinbart ist, ...“ ausgedrückt. So bestimmt beispielsweise §6 AngG, dass Art und Umfang der Dienstleistungen sowie das dafür gebührende Entgelt **mangels Vereinbarung** durch den für die betreffende Art der Unternehmung bestehenden Ortsgebrauch bestimmt werden.

Weisungsrecht

- Die letzte Ebene im Stufenbau der Rechtsordnung bildet die **Weisung**. Mit Abschluss des Arbeitsvertrages unterwirft sich der Arbeitnehmer dem Weisungsrecht des Arbeitgebers. Innerhalb des durch die übergeordneten Bestimmungen vorgegebenen Rahmens kann der Arbeitgeber Weisungen hinsichtlich des Arbeitseinsatzes und der Einordnung des Arbeitnehmers in die Betriebsorganisation erteilen (z. B. betreffend Arbeitszeit und Arbeitsort). Durch die Erteilung von Weisungen kann der Arbeitgeber jedoch einseitig keinerlei Vertragsänderung herbeiführen. Je konkreter also die arbeitsvertraglichen Pflichten festgelegt sind, desto enger sind die Grenzen des Weisungsrechts.

Das Angestelltengesetz

Anmerkungen

Wichtige Normen

Das Angestelltenarbeitsverhältnis ist im Wesentlichen im Angestelltengesetz geregelt. Die im Angestelltengesetz verankerten **Bestimmungen sind zum Großteil einseitig zwingend**, das heißt, sie können einzelvertraglich nur zum Vorteil des Arbeitnehmers abgeändert werden (nach dem Günstigkeitsprinzip). Diese zwingende Wirkung wird auch als Unabdingbarkeit bezeichnet. §40 AngG bestimmt, welche Ansprüche durch den Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden dürfen:

Zwingende Normen

§6 Abs.3 (Dienstzettel)
§§8, 9 (Anspruch bei Dienstverhinderung),
§10 letzter Absatz (Recht auf Buchauszug),
§12 (Provisionen),
§14 Abs.2 (Bucheinsicht bei Gewinnbeteiligung),
§15 (Zahlungsfrist),
§16 (Remuneration),
§17 (Urlaub),
§18 (Fürsorgepflicht),
§19 Abs.2 (Probemonat),
§20 Abs.2 bis 5 (Kündigung),
§§21 bis 22 (Freizeit während der Kündigungsfrist),
§§23 bis 24 (Abfertigung),
§29, §30 Abs.2 bis 4, §31 Abs.1 (Schadenersatzansprüche),
§34 (Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen),
§§37, 38 (Konkurrenzklausel),
§39 (Zeugnis).

Obwohl das Angestelltengesetz die wichtigsten Ansprüche der Angestellten regelt, gelangen sehr oft Bestimmungen anderer Gesetze, aber auch Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen zur Anwendung.

So ist beispielsweise die Frage, ob ein Arbeitsvertrag oder Werkvertrag vorliegt, nach §1151 ABGB (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch) zu entscheiden. Die Schadenersatzpflicht der Angestellten ist vor allem nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes (DNHG) zu beurteilen. Der Urlaubsanspruch richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes (UrlG). Die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen enthält das Arbeitszeitgesetz (AZG). Daneben gibt es noch eine große Zahl weiterer Gesetze, die bestimmte Sachbereiche (Arbeitsverfassungsgesetz, Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, Arbeitnehmerschutzgesetz) regeln bzw. nur für bestimmte Angestelltengruppen (z. B. Mutterschutzgesetz, Arbeitsplatzsicherungsgesetz, Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, Journalistengesetz) anzuwenden sind.

Andere Bestimmungen

Inhalt des Arbeitsvertrages (§6 AngG)

Das Angestelltengesetz regelt den Inhalt des Arbeitsvertrages größtenteils abdingbar. So sieht §6 AngG vor, dass das gebührende Entgelt mangels Vereinbarung durch den für die betreffende Art der Unternehmung bestehenden Ortsgebrauch bestimmt ist. Diese Vorschrift ist in der Praxis von untergeordneter Bedeutung, da für die meisten Angestellten das Mindest-

Regelungsumfang

Anmerkungen	<p>entgelt in Kollektivverträgen zwingend geregelt ist und daher mangels günstigerer Vereinbarung zumindest dieses kollektivvertragliche Entgelt gebührt.</p> <p>Bezüglich Art und Umfang der Dienstleistung können ebenfalls einzelvertragliche Vereinbarungen getroffen werden. Andere als die vereinbarten Dienste braucht der Angestellte regelmäßig nicht zu leisten. Wird darüber nichts Näheres vereinbart, so ist der für die betreffende Art der Unternehmung bestehende Ortsgebrauch maßgeblich. Wenn es einen solchen nicht gibt, sind die den Umständen nach angemessenen Dienste zu leisten.</p> <p>Auch der Arbeitsort richtet sich grundsätzlich nach der getroffenen Vereinbarung. Das Angestelltengesetz enthält diesbezüglich keine nähere Vorschrift. Wird keine Vereinbarung getroffen, so ist § 905 ABGB zur Vertragsergänzung heranzuziehen, der bestimmt, dass sich der Arbeitsort mangels Vereinbarung aus der Natur oder dem Zweck des Geschäftes ergibt. In der Regel wird diese Beurteilung dazu führen, dass die Dienste im Betrieb des Arbeitgebers zu leisten sind.</p>
Definition	<p><i>Die Versetzung</i></p> <p>Unter „Versetzung“ versteht man sowohl die Änderung des Arbeitsortes als auch die des Tätigkeitsbereiches. Ist die Versetzung durch einen vertraglichen Versetzungsvorbehalt gedeckt, so spricht man von einer vertragskonformen Versetzung. Häufig finden sich im Arbeitsvertrag diesbezügliche Klauseln wie z. B. „Der Arbeitgeber behält sich das Recht vor, den Arbeitnehmer an anderen Betriebsstätten zu verwenden bzw. ihn mit anderen Angestelltentätigkeiten zu betrauen“. Mit Anordnung der Versetzung übt der Arbeitgeber sein Weisungsrecht aus. Vertragskonformen Versetzungen hat der Arbeitnehmer grundsätzlich Folge zu leisten. Gemäß einer neueren Entscheidung des Obersten Gerichtshofes (OGH) ist eine derartige Anordnung aber auch ohne ausdrücklichen Vorbehalt vom Arbeitnehmer zu befolgen, wenn eine (insbesondere örtliche) Versetzung dem Arbeitnehmer zumutbar und vertraglich nicht ausdrücklich ausgeschlossen ist.</p>
Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers	<p>Ist die Versetzungsmöglichkeit durch den Inhalt des Dienstvertrags nicht gedeckt bzw. nicht zumutbar, so ist die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich. Stimmt der Arbeitnehmer nicht zu, ist er nicht verpflichtet, der Versetzungsanordnung Folge zu leisten. Da aber der Arbeitgeber im Falle einer unberechtigten Weigerung die fristlose Entlassung aussprechen kann, empfiehlt es sich im Zweifel, eine rechtliche Beratung einzuholen und gegebenenfalls eine vorherige Klärung durch das Arbeits- und Sozialgericht herbeizuführen.</p>
Rolle des Betriebsrates	<p>Bringt die Versetzung eine Verschlechterung der Lohn- oder sonstigen Arbeitsbedingungen mit sich, spricht man von einer verschlechternden Versetzung. In diesem Fall bestehen besondere Mitwirkungsrechte des Betriebsrates. Ist mit einer dauernden, das heißt voraussichtlich für zumindest 13 Wochen beabsichtigten Versetzung eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, ist zu ihrer Rechtswirksamkeit die vorherige Zustimmung des Betriebsrates jedenfalls erforderlich. Ohne Zustimmung des Betriebsrates braucht der Arbeitnehmer die Anordnung auch dann nicht zu befolgen, wenn die Versetzung durch den Arbeitsvertrag gedeckt ist. Bei Verweigerung der Zustimmung kann vom Arbeitgeber das Arbeits- und Sozialgericht angerufen werden.</p>
	<p><i>Der Dienstzettel</i></p> <p>Jedem Arbeitsverhältnis liegt ein Arbeitsvertrag zu Grunde. Das Gesetz schreibt im Allgemeinen keine besondere Form für den Arbeitsvertrag vor. Obwohl Schriftlichkeit in jedem Fall ratsam ist, kann der Abschluss grundsätzlich formfrei (z. B. auch mündlich) erfolgen).</p>

Gemäß §6 Abs.3 AngG ist dem Angestellten bei Abschluss des Arbeitsvertrages vom Arbeitgeber aber eine **schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag** auszuhändigen. Dieser Dienstzettel, auf den die Vorschriften des §2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) anzuwenden sind, hat jedenfalls folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers,
2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers,
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
4. bei befristeten Arbeitsverhältnissen das Ende der Befristung,
5. Dauer der gewöhnlichen Kündigungsfrist und Kündigungstermin,
6. gewöhnlicher Arbeitsort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeitsorte,
7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,
9. Anfangsgehalt (Grundgehalt, Sonderzahlungen),
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubs,
11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers,
12. Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen etc. und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen.

Bei einer längeren als einmonatigen Auslandstätigkeit hat der Dienstzettel zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:

1. voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
2. Währung der Entgeltzahlung, sofern diese nicht in Euro erfolgt,
3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich,
4. allfällige zusätzliche Vergütung für Auslandstätigkeiten.

Die oben unter 5, 6, 9, 10 und 11 und bei Auslandstätigkeit unter 2, 3 und 4 genannten Angaben können auch durch Verweis auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen in Gesetzen oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.

Die Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht dann nicht, wenn

- das Arbeitsverhältnis nicht länger als einen Monat dauert,
- ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle genannten Angaben enthält oder
- bei Auslandstätigkeit die genannten Angaben aus anderen schriftlichen Unterlagen hervorgehen.

Änderungen, die nicht auf Gesetz oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung zurückgehen, sind dem Arbeitnehmer binnen einem Monat schriftlich mitzuteilen.

Angaben

Auslandstätigkeit

Entfall eines Dienstzettels



3. Wonach richtet sich das Entgelt des Angestellten?

Konkurrenzverbot (§7 AngG)

Treuepflicht

Aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers resultiert für Angestellte eine gesetzliche Beschränkung der Berufsausübung während des aufrechten Arbeitsverhältnisses. Die bei einem Kaufmann (im Sinne des §1 AngG) beschäftigten Angestellten dürfen nämlich ohne Bewilligung des Arbeitgebers weder ein selbstständiges kaufmännisches Unternehmen betreiben noch in dem Geschäftszweig des Arbeitgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte machen.

Dabei ist der Begriff „Geschäftszweig des Arbeitgebers“ dem Schutzzweck entsprechend eng auszulegen und nur auf die vom Arbeitgeber tatsächlich entfaltete Geschäftstätigkeit zu beziehen.

Konkurrenzverbot

Verstöße gegen dieses Konkurrenzverbot (auch Wettbewerbsverbot genannt) können einen **Entlassungsgrund** darstellen und überdies schadenersatzpflichtig machen. Auch die Herausgabe der bezogenen Vergütungen oder der Eintritt in die Geschäfte kann verlangt werden. Die Ansprüche des Arbeitgebers erlöschen in drei Monaten von dem Zeitpunkt an, in dem er Kenntnis von dem Abschlusse des Geschäftes erlangt hat, jedenfalls aber in fünf Jahren von dem Abschluss des Geschäftes an.

In ähnlicher Form gilt das Konkurrenzverbot auch für Angestellte bei Zivilingenieuren und Ingenieurkonsulenten, denen es untersagt ist, ohne Einwilligung des Arbeitgebers Aufträge, die in das Gebiet der geschäftlichen Tätigkeit des Arbeitgebers fallen, auf eigene oder fremde Rechnung zu übernehmen, sofern dadurch das geschäftliche Interesse des Arbeitgebers beeinträchtigt wird. Sie dürfen ohne Einwilligung des Arbeitgebers auch nicht gleichzeitig mit diesem an ein und demselben Wettbewerb teilnehmen.

Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung (§§8 und 9 AngG)

Entgeltfortzahlung bei Krankheit

Grundanspruch

Dauer

Ist ein Angestellter nach Antritt des Arbeitsverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Beruht die Arbeitsverhinderung jedoch auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit, so verlängert sich die Frist von sechs Wochen um die Dauer dieser Arbeitsverhinderung, höchstens jedoch um zwei Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; er erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und auf zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält der Angestellte den Anspruch auf das halbe Entgelt.

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Volles Entgelt	Halbes Entgelt	Pro Krankheit höchstens
Bis 5 Jahre	6 Wochen (bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit plus 2 Wochen)	4 Wochen	10 Wochen
Vom 6. bis zum 15. Jahr	8 Wochen	4 Wochen	12 Wochen
Vom 16. bis zum 25. Jahr	10 Wochen	4 Wochen	14 Wochen
Ab dem 26. Jahr	12 Wochen	4 Wochen	16 Wochen

Anmerkungen

Neuerliche Erkrankung

Wenn **innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Arbeitsverhinderung** eintritt, so kommt zunächst der nicht ausgeschöpfte Rest des Anspruchs für die Ersterkrankung zur Auszahlung. Wird dieser Grundanspruch aber mit einem oder mehreren Krankenständen überschritten, so gebührt dem Angestellten während der Halbjahresfrist ein zusätzlicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem Arbeitgeber in Höhe des halben Grundanspruches. Insgesamt kann für die Folgeerkrankung keine längere Entgeltfortzahlung als im Ersterkrankungsfall beansprucht werden.

... innerhalb von 6 Monaten

Tritt eine **neuerliche Arbeitsverhinderung erst nach sechs Monaten**, gerechnet vom Zeitpunkt des Wiederantritts der Arbeit nach Beendigung des ersten Krankenstandes ein, so wird dieser Krankenstand wieder als „erster Krankenstand“ mit vollem neuen Anspruch gewertet. Entsteht während des Krankenstandes ein höherer Anspruch, so erhöht sich ab dem Eintritts-Stichtag auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

... und nach 6 Monaten

Beispiele:

- Ein Angestellter hat nach fünfjähriger Dienstzeit Anspruch auf acht Wochen volles Entgelt und vier Wochen halbes Entgelt. Er erkrankt am 1. Februar und befindet sich bis 1. Mai im Krankenstand. Dieser Kollege erhält bis 28. März (kein Schaltjahr) sein volles Entgelt, vom 29. März bis 25. April sein halbes Entgelt. Für die Zeit vom 26. April bis 1. Mai hat er gegenüber seinem Arbeitgeber keinen Entgeltanspruch mehr, da der Grundanspruch von 12 Wochen ausgeschöpft wurde.
- Erkrankt er nach dem 2. November nochmals, also sechs Monate nach Wiederantritt des Dienstes, so hat er neuerlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung in der Höhe des Grundanspruches von acht Wochen volles Entgelt und vier Wochen halbes Entgelt.
- Erkrankt er jedoch neuerlich während der Halbjahresfrist (also vor dem 2. November), so erhält er für die Dauer dieser Zweiterkrankung acht Wochen lang das halbe Entgelt und vier Wochen ein Viertel seines Entgelts. Tritt beispielsweise die Zweiterkrankung am 2. Juli ein, so bekommt er für die Zeit vom 2. Juli bis 26. August das halbe Entgelt und vom 27. August bis 23. September ein Viertel des Entgelts.
- Hätte die Ersterkrankung nur vom 1. bis 28. Februar gedauert, so hätte er sich nur vier Wochen im Krankenstand befunden (voller Entgeltanspruch) und den Grundanspruch nicht zur Gänze ausgeschöpft. Erkrankt er ab 2. Juli neuerlich (also innerhalb der Halbjahresfrist), so kann er zuerst den Grundanspruch ausschöpfen (vier Wochen volles Entgelt, vier Wochen halbes Entgelt). Daher besteht voller Entgeltanspruch vom 2. Juli bis 29. Juli und halber Entgeltanspruch vom 30. Juli bis 23. September (davon die ersten acht Wochen restlicher Grundanspruch und danach vier Wochen Anspruch gemäß § 8 Abs. 2 AngG). Sein Gesamtanspruch beträgt aber auch in diesem Fall höchstens 12 Wochen pro Krankenstand.

Siehe auch Grafiken Seite 33 ff.

Anmerkungen

Was ist unter Entgelt zu verstehen?

Zweck der Entgeltfortzahlung ist es, wirtschaftliche Nachteile, die dem Arbeitnehmer auf Grund der Erkrankung entstehen könnten, zu verhindern.

Definition

Gemäß §8 Abs.1 AngG behält der Angestellte seinen Entgeltanspruch für die gesetzlich vorgesehene Dauer. Nach dem **Bezugsprinzip** gebührt ihm daher das zuletzt erhaltene Entgelt weiter. Der **Begriff des Entgelts umfasst nicht nur den Gehalt, sondern auch allfällige Zulagen** und die Entlohnung für regelmäßige Überstunden. Unterliegt das Entgelt starken Schwankungen, so ist das durchschnittliche Einkommen zu ermitteln. Als Berechnungszeitraum werden in der Regel die letzten drei Monate vor Eintritt der Dienstverhinderung (bei Provisionen die letzten 12 Monate) herangezogen. Aufwendersätze (z. B. Diäten oder Kilometergelder) stellen kein Entgelt dar und bleiben daher unberücksichtigt.

Sonderzahlungen

Sonderzahlungsansprüche (z. B. Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration) werden durch einen Krankenstand grundsätzlich nicht verkürzt. Der Oberste Gerichtshof (OGH) hat jedoch entschieden, dass für entgeltfreie Zeiträume bei Krankenständen (also nach Ausschöpfung des Anspruches auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber) eine Aliquotierung der Sonderzahlungsansprüche stattfinden kann. Die Sonderzahlungsansprüche können also um die entgeltfreien Krankenstandszeiten anteilig gekürzt werden, sofern nicht der anzuwendende Kollektivvertrag ausdrücklich eine anders lautende Regelung enthält.

Mitteilungs- und Nachweispflicht

Ärztliche Bestätigung

Gemäß §8 Abs. 8 AngG ist der Angestellte verpflichtet, die Arbeitsverhinderung **ohne Verzug** dem Arbeitgeber bekannt zu geben und **auf Verlangen des Arbeitgebers**, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine ärztliche Bestätigung über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit (Krankheit, Kuraufenthalt oder Arbeitsunfall) vorzulegen. Kommt der Arbeitnehmer dieser Mitteilungs- und Nachweispflicht aus eigenem Verschulden nicht nach, verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Im Allgemeinen stellt die Verletzung dieser Pflicht jedoch keinen Entlassungsgrund dar.

Entgeltfortzahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis kann grundsätzlich auch während des Krankenstandes gekündigt werden. Wird es aber vom Arbeitgeber während eines Krankenstandes gekündigt, so bleibt der Anspruch des Angestellten auf Entgeltfortzahlung für die vorgesehene Dauer bestehen (§9 Abs.1 AngG). Das bedeutet, dass die Entgeltfortzahlung auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus zu erfolgen hat, soweit noch ein offener Entgeltanspruch gegeben ist und die Kündigungsfrist vor Ende des Krankenstandes endet. Dies gilt auch im Falle einer ungerechtfertigten Entlassung bzw. eines berechtigten Austritts während eines Krankenstandes.

Beispiel:

Ein seit einem Jahr beschäftigter Angestellter hat Anspruch auf sechs Wochen volles Entgelt und vier Wochen halbes Entgelt. Erkrankt dieser Angestellte am 15. Mai und wird **nachher** zum 30. Juni gekündigt und ist zehn Wochen ununterbrochen krank, hat er über die Kündigungsfrist hinaus Entgeltanspruch (bis einschließlich 25. Juni voll, bis einschließlich 23. Juli halb). Erkrankt der Angestellte jedoch **nach** Ausspruch der Kündigung, so hat er nur Entgeltanspruch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist (30. Juni).

Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung aus anderen Gründen

Anmerkungen

Persönliche Arbeitsverhinderungsgründe

Neben Krankheit oder Unfall können auch andere Gründe vorliegen, die den Angestellten daran hindern, seiner Arbeitspflicht nachzukommen. Dabei handelt es sich insbesondere um Gründe, die dem Angestellten zuzurechnen sind und die ihn entweder durch eine unmittelbare Einwirkung an der Arbeitsleistung hindern oder die nach Recht, Sitte und Herkommen wichtig genug erscheinen, um ihn davon abzuhalten. Typische Verhinderungsfälle in diesem Sinne sind: **familiäre Verpflichtungen** (Geburten, Hochzeiten, Todesfälle), **tatsächliche Verhinderungen** (Verkehrsstörungen, Übersiedlungen), die **Befolgung öffentlicher Pflichten** (behördliche oder gerichtliche Vorladungen) oder das **Aufsuchen eines Arztes**.

Beispiele

§ 8 Abs. 3 AngG bestimmt, dass Angestellte den Anspruch auf das Entgelt behalten, wenn sie durch derartige Gründe ohne ihr Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung ihrer Dienste verhindert sind. Das bedeutet, dass auch dann, wenn die Arbeitsleistung auf Grund solcher Gründe unterbleibt, das Entgelt für einen bestimmten Zeitraum ungeschmälert weiter zu bezahlen ist. Die Ursache der berücksichtigungswürdigen Verhinderung sowie die Dauer der Entgeltfortzahlung ist häufig kollektivvertraglich festgelegt. Da die gesetzliche Regelung jedoch einseitig zwingend ist, kann der kollektivvertraglich festgelegte **Verhinderungszeitraum** (z. B. 1 bis 3 Tage, je nach Verhinderungsgrund) bei entsprechendem Nachweis auch überschritten werden. Obwohl die zeitliche Dauer dieses Anspruches nicht ausdrücklich gesetzlich begrenzt ist, wird man aber als Richtwert und übliches Höchstmaß in der Regel von einem entgeltspflichtigen Zeitraum von höchstens einer Woche auszugehen haben.

Fremdverschulden

Dieser Entgeltfortzahlungsanspruch bei Arbeitsverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen ist bei Angestellten zwingend und kann nicht abbedungen werden. Hingegen ist dieser Anspruch bei Arbeitern durch Kollektivvertrag abdingbar.

Pflegefreistellung

Eine besondere Form der Dienstverhinderung ist die Pflegefreistellung. Sie ist ein gesetzlich geregelter (§§ 16 ff. Urlaubsgesetz), entgeltpflichtiger Dienstverhinderungsgrund bei Notwendigkeit der Pflege bzw. Betreuung bestimmter naher Angehöriger.

Pflegefreistellung

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, wenn ein Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Arbeitsleistung verhindert ist:

- wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen (Krankenpflegefreistellung) oder
- wegen der notwendigen Betreuung des eigenen Kindes (Wahl- oder Pflegekindes), weil jene Person, die das Kind ständig betreut, aus schwer wiegenden Gründen (Tod, Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, Freiheitsstrafe, schwere Erkrankung) ausgefallen ist.

Als nahe Angehörige gelten der Ehegatte, geradlinig verwandte Personen (Kinder, Eltern), Wahl- und Pflegekinder sowie Lebensgefährten.

Das Ausmaß des Pflegefreistellungsanspruches ist pro Arbeitsjahr begrenzt mit dem **Höchstausmaß der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit**. Auf Grund der Günstigkeitsklausel des § 18 UrlG könnte ein Angestellter (in besonders berücksichtigungswürdigen Fällen) bei einer länger dauernden Pflege-notwendigkeit seinen Freistellungsanspruch auf § 8 Abs. 3 AngG

Ausmaß

Anmerkungen	stützen, da dieser Anspruch nicht ausdrücklich mit einer Woche begrenzt ist.
Zusatzanspruch	<p>Nach Ausschöpfung dieses Anspruches besteht für die Pflege eines erkrankten Kindes, welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, ein weiterer Anspruch im Ausmaß einer wöchentlichen Arbeitszeit, wenn eine neuerliche Pflegenotwendigkeit gegeben ist. Dieser mit einer weiteren Woche begrenzte zusätzliche Anspruch ist in der Praxis vor allem für Arbeiter relevant. Da Angestellte gemäß § 8 Abs.3 AngG Anspruch auf Entgeltfortzahlung auch bei mehrmaligen Dienstverhinderungen aus persönlichen Gründen haben, werden sie nach Verbrauch der ersten Pflegefreistellungswoche weitere Verhinderungen auf diese für sie günstigere Bestimmung stützen.</p>
	<p>Provision (§§ 10 bis 13 AngG)</p> <p>Von den Vorschriften über Provisionen sind nur der Absatz 5 des § 10 und der § 12 AngG unabdingbar.</p> <p>In der Regel werden mit den Provisionsbeziehern Arbeitsverträge abgeschlossen, in welchen die Höhe, Berechnung, die Fälligkeit und Abrechnungstermine der Provisionen geregelt werden. Nur wenn es arbeitsvertragliche Regelungen darüber nicht gibt, kommen die Bestimmungen des § 10 Abs. 1 bis 4 zur Anwendung. Es handelt sich dabei also um abdingbares Gesetzesrecht. § 10 Abs. 5 AngG gibt dem Angestellten das unabdingbare Recht, die Vorlage der Bücher oder eines Buchauszuges zu verlangen, damit er erfährt, welche Geschäfte durch seine Tätigkeit zu Stande gekommen sind.</p> <p>Die Fragen des Kunden- und des Gebietsschutzes sowie die Verprovisionierung von unterbliebenen Geschäften werden üblicherweise ebenfalls in den Arbeitsverträgen geregelt. Mangels derartiger Vereinbarungen sind die Bestimmungen des § 11 AngG anzuwenden.</p> <p>Die unabdingbaren Bestimmungen des § 12 AngG sehen vor, dass der Arbeitgeber eine angemessene Entschädigung zu leisten hat, wenn er vertragswidrig den Angestellten am Verdienen von Provisionen hindert.</p> <p>Der § 13 AngG verbietet den mit dem Abschluss oder der Vermittlung von Geschäften betrauten Angestellten die Annahme von Provisionen oder sonstigen Belohnungen. Diese Bestimmung bezieht sich nicht nur auf Provisionsbezieher, sondern auch auf die meisten Angestellten, weil die Annahme unberechtigter Vorteile von dritten Personen gemäß § 27 Z. 1 AngG einen Entlassungsgrund darstellt.</p>
	<p>Gewinnbeteiligung (§ 14 AngG)</p> <p>Falls in einem Arbeitsvertrag eine Gewinnbeteiligung vereinbart wird, findet mangels konkreter Vereinbarung die Abrechnung für das abgelaufene Geschäftsjahr auf Grund der Bilanz statt. Auch in diesem Fall hat der Angestellte das Recht, zwecks Überprüfung der Richtigkeit der Abrechnung Einsicht in die Bücher zu verlangen.</p>
Modalitäten	<p>Zahlungsfrist (§ 15 AngG)</p> <p>Das Angestelltengesetz sieht vor, dass der Angestellte sein fortlaufendes Gehalt am Fünfzehnten und am Letzten eines Monats in zwei gleichen Beträgen zu erhalten hat. Es kann jedoch vereinbart werden, dass die Zahlung nur einmal, am Ende eines jeden Kalendermonats, erfolgt. Derartige Vereinbarungen sind als üblich anzusehen. Jedenfalls muss am letzten Tag eines Monats das Gehalt für den laufenden Monat dem Angestellten zur</p>

Verfügung stehen. Ist der letzte Tag ein Sonn- oder Feiertag, muss die Auszahlung am vorhergehenden Tag erfolgen. Die Vereinbarung eines späteren Auszahlungstermins ist unzulässig, da §15 AngG nicht zum Nachteil des Angestellten abgeändert werden darf. Entscheidend für die Rechtzeitigkeit der Zahlung ist der Tag der Auszahlung bzw. bei Überweisung auf das Konto des Arbeitnehmers, der Tag der Gutschreibung. Die Form bargeldloser Gehaltszahlung durch Überweisung des geschuldeten Betrages auf das Konto des Arbeitnehmers bedarf einer entsprechenden Vereinbarung (Arbeitsvertrag, Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung).

Anmerkungen

Für den Angestellten bestehen gesetzliche Fälligkeitstermine für das Entgelt, die zu seinem Nachteil durch Vereinbarung nicht abgeändert werden dürfen. Die Fälligkeitstermine von Arbeitern sind hingegen regelmäßig gesetzlich nur abdingbar geregelt.

Für Provisionen, Remunerationen und Abfertigungen sind besondere Zahlungstermine vorgesehen.

Remuneration (§16 AngG)

Remunerationen sind Sonderzahlungen, die in bestimmten Abständen zur Auszahlung gelangen. Die häufigsten Remunerationen sind der **Urlaubszuschuss** und die **Weihnachtsremuneration**. Aber auch **Bilanzgelder**, **Jahresprämien** oder **Anschaffungsbeiträge** sind grundsätzlich als Remunerationen zu qualifizieren. §16 AngG schafft jedoch keinen gesetzlichen Anspruch auf Remunerationen. Vielmehr muss der Kollektivvertrag oder Arbeitsvertrag eine anspruchsbegründende Bestimmung enthalten. Bezüglich der in der Praxis häufigsten Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) enthalten die meisten Kollektivverträge diesbezügliche Regelungen.

Regelung im Kollektivvertrag

Falls der Angestellte Anspruch auf eine derartige Sonderzahlung hat, so gebührt sie ihm gemäß §16 Abs.1 AngG auch dann, wenn das Dienstverhältnis vor Fälligkeit des Anspruches gelöst wird, und zwar in dem Betrage, der dem Verhältnis zwischen der Dienstperiode, für die die Entlohnung gewährt wird (meist das Kalenderjahr), und der zurückgelegten Dienstzeit entspricht. Wird zum Beispiel ein Arbeitsverhältnis Ende Juni gelöst, so erhält der Angestellte zumindest die halbe Weihnachtsremuneration. Da es sich dabei um eine zwingende Bestimmung handelt, kann auch durch Kollektivvertrag (und schon gar nicht durch den Arbeitsvertrag) eine für den Arbeitnehmer ungünstigere Regelung getroffen werden.

Fälligkeit bei vorzeitigem Ausscheiden

Da es für Arbeiter keine zwingende Aliquotierungsbestimmung in diesem Sinne gibt, sehen die einschlägigen Arbeiterkollektivverträge häufig den gänzlichen Verlust des Sonderzahlungsanspruches bei gerechtfertigter Entlassung oder bei unberechtigtem Austritt vor.

Urlaub (§17 AngG)

Dem Angestellten gebührt in jedem Dienstjahr **ein ununterbrochener Urlaub**, auf den die Vorschriften des Urlaubsgesetzes (UrlG) anzuwenden sind.

Urlaubsausmaß

Nach diesem Gesetz gebührt dem Arbeitnehmer für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub im Ausmaß von **30 Werktagen** (5 Wochen). Der Anspruch erhöht sich nach Vollendung von 25 Dienstjahren auf

Ausmaß

Anmerkungen	<p>36 Werktage. Dieser Urlaubsanspruch entsteht gemäß §2 Abs.2 UrlG in den ersten sechs Monaten des ersten Arbeitsjahres im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit (also aliquot), nach sechs Monaten Wartezeit in voller Höhe. Ab dem zweiten Arbeitsjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Arbeitsjahres zur Gänze. Dieser Anspruch wird durch Zeiten, in denen kein Anspruch auf Entgelt besteht (z. B. lang dauernder Krankenstand), nicht verkürzt, sofern gesetzlich nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist (z. B. gemäß §15 Mutterschutzgesetz oder §9 Arbeitsplatzsicherungsgesetz).</p> <p>Für die Erfüllung der Wartezeit, die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres sind alle Zeiten des aufrechten Bestandes des Arbeits-(Lehr-)verhältnisses beim selben Arbeitgeber anzurechnen, die unmittelbar aneinander anschließen (also auch Arbeiterdienstzeiten). Gemäß §15 Abs.2 Mutterschutzgesetz (MSchG) bzw. §6 Abs.4 Elternkarenzurlaubsgesetz (EKUG) wird der erste Karenzurlaub im Ausmaß von höchstens zehn Monaten für das Urlaubsausmaß angerechnet.</p> <p>Als Werktage gelten alle Tage, die nicht Sonn- oder Feiertage sind. Daher gilt grundsätzlich auch der Samstag als Urlaubstag. Durch Vereinbarung kann von Werktagen auf Arbeitstage abgegangen werden.</p> <p>Das Gesetz sieht als Urlaubszeitraum grundsätzlich das Arbeitsjahr vor. Die Vereinbarung eines anderen Jahreszeitraumes als Urlaubsjahr ist aber unter bestimmten Voraussetzungen möglich (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag).</p>
Anrechnung	<p>Anrechnungsbestimmungen</p> <p>Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes (nicht jedoch für die Wartezeit) sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung seitens des Arbeitnehmers, durch den unberechtigten vorzeitigen Austritt oder eine verschuldete Entlassung eingetreten ist.</p>
Sonstige Bestimmungen	<p>Weiters sind für die Bemessung des Urlaubsausmaßes gemäß §3 Abs.2 UrlG folgende Zeiten anzurechnen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die in anderen Arbeitsverhältnissen oder Heimarbeitsverhältnissen zugebrachte Dienstzeit im Inland, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat; 2. Zeiten des Studiums an bestimmten, im Gesetz genannten inländischen oder gleichzuhaltenden ausländischen Schulen in dem vorgeschriebenen Mindestmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren; 3. die gewöhnliche Dauer eines mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren; 4. Zeiten, für die eine Haftentschädigung gebührt, sofern das Arbeitsverhältnis nicht während der Haft aufrecht war und diese Zeit aus diesem Grund angerechnet wurde; 5. Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine gesetzlich anerkannte Entwicklungshilfeorganisation; 6. Zeiten einer im Inland zugebrachten selbstständigen Erwerbstätigkeit, sofern diese je sechs Monate gedauert hat. <p>Die unter 1, 5 und 6 angeführten Zeiten sind insgesamt bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen; die unter 2 angeführten Zeiten sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen. Die Hochschulzeiten (3) werden hingegen ohne Rücksicht auf die Anrechnung anderer Zeiten angerechnet. Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.</p>

Verbrauch und Verjährung des Urlaubsanspruches

Der Verbrauch des Urlaubes ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer **zu vereinbaren**. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers gegeneinander abzuwägen. Eine einmal getroffene Vereinbarung ist grundsätzlich bindend. Grundsätze über den Verbrauch des Urlaubes können auch durch Betriebsvereinbarung geregelt werden (§97 Abs. 1 Z 10 ArbVG). Eine Urlaubsvereinbarung für Zeiträume, während deren ein Arbeitnehmer sich im Krankenstand befindet, während deren er Anspruch auf Pflegefreistellung oder während deren er sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Arbeitsleistung hat, darf gemäß §4 Abs. 2 UrlG nicht getroffen werden.

Verbrauch

Der Urlaub ist möglichst in dem Jahr, in dem er entstanden ist, zu verbrauchen. Wird er nicht innerhalb von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist, verbraucht, so **verjährt** der Anspruch.

Verjährung

Eine Ablöse des Urlaubsanspruches in Geld ist unzulässig und eine entsprechende Vereinbarung daher nichtig.

Unterbrechung des Urlaubs

Der Urlaub wird durch eine Erkrankung (bzw. einen Unglücksfall) unterbrochen, sofern die Dienstverhinderung länger als **drei Kalendertage** dauert (§5 UrlG). Voraussetzungen für die Unterbrechung sind,

Unterbrechung

- dass die Krankheit oder der Unglücksfall vom Arbeitnehmer weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt worden ist;
- dass die Arbeitsunfähigkeit nicht in einem ursächlichen Zusammenhang mit einer dem Erholungszweck des Urlaubs widersprechenden Erwerbstätigkeit steht, die der Arbeitnehmer während des Urlaubs ausgeübt hat;
- dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich bzw. nach Wegfall eines von ihm nicht zu vertretenden Hinderungsgrundes Mitteilung darüber macht;
- dass bei Wiederantritt des Dienstes der Arbeitnehmer ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung der Krankenversicherung über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorlegt. Bei Erkrankung im Ausland ist eine behördliche Bescheinigung beizubringen, aus der hervorgeht, dass diese von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Im Falle der Behandlung in einer Krankenanstalt genügt eine entsprechende Bescheinigung dieser Anstalt.

Urlaubsentgelt

Der Arbeitnehmer behält während des Urlaubes den Anspruch auf sein regelmäßiges Entgelt. Ein z. B. nach Monaten bemessenes Entgelt (Gehalt) darf für die Urlaubsperiode nicht gemindert werden. Regelmäßige Entgelte in unterschiedlicher Höhe (z. B. Provisionen, Überstunden) gebühren nach dem **Ausfallprinzip**. Sie sind also so zu bezahlen, als wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nicht angetreten, sondern in dieser Zeit gearbeitet hätte. Falls die Entgelthöhe nicht von vornherein bestimmbar ist, ist ein Durchschnittswert zu ermitteln. Als Beobachtungszeitraum werden in der Regel die letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn herangezogen. Bei Provisionen ist gemäß §2 des Generalkollektivvertrages der Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate maßgeblich.

Urlaubsentgelt

Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt des Urlaubes für die ganze Urlaubsdauer im Voraus zu bezahlen. Bei Antritt eines kürzeren Urlaubsteils besteht aber nur Anspruch auf den entsprechenden Teil des Urlaubsentgeltes.

Fälligkeit

Anmerkungen

Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bestehen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch offene Urlaubsansprüche, so sind diese vom Arbeitgeber grundsätzlich in Geld abzugelten. Dabei ist die neue Rechtslage zu beachten, die durch das Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000 herbeigeführt wurde.

Aliquotierung des
Urlaubsentgeltes

Ab 1. 1. 2001 wird die Unterscheidung zwischen Urlaubsentschädigung und Urlaubsabfindung aufgehoben. Gemäß § 10 UrlG gebührt dem Arbeitnehmer, wenn das Dienstverhältnis während eines laufenden Urlaubsjahres endet, eine Ersatzleistung in jedem Fall nur mehr aliquot. Das heißt, im Ausmaß jenes Anteils vom Urlaubsentgelt, das dem Verhältnis der bereits zurückgelegten Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr zum gesamten Urlaubsjahr entspricht. Nunmehr gilt daher, dass im Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses unabhängig von der Art der Beendigung eine Aliquotierung desurlaubes vorzunehmen ist und nur mehr ein allfälliger Rest auf diesen aliquoten Teil des Urlaubsentgeltes ausbezahlt wird. Im Ergebnis handelt es sich dabei um die bisherige Urlaubsabfindung. Dieser Anspruch geht aber wie bisher bei unberechtigtem Austritt verloren.

Wurde im Zeitpunkt des Ausscheidens bereits mehr Urlaub konsumiert, als es dem Verhältnis der bereits zurückgelegten Dienstzeit im Urlaubsjahr zum gesamten Urlaubsjahr entspricht, so ist nunmehr nach der neuen Rechtslage dieses zu viel bezogene Urlaubsentgelt zurückzubezahlen, wenn das Arbeitsverhältnis endet durch

- unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
- verschuldete Entlassung.

Für nicht verbrauchte Urlaube aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt an Stelle des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes, so weit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

Beispiel:

Unabhängig von der Art der Beendigung gebührt nur noch eine aliquote Ersatzleistung für sechs Monate:

$872,08 + 2/12 \text{ UZ/WR } (145,35) : 26 \times 30 : 12 \times 6 = 670,84 \text{ brutto.}$

Hätte dieser Arbeitnehmer jedoch bereits den gesamten Urlaub für das Urlaubsjahr 2001 konsumiert und scheidet er durch gerechtfertigte Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis aus, so kann der zu viel konsumierte Urlaub (das zu viel bezahlte Urlaubsentgelt) vom Arbeitgeber rückgefordert werden. Der den aliquoten Anspruch übersteigende Betrag beträgt 670,84 brutto, die zurückzubezahlen wären.



4. Unter welchen Voraussetzungen wird ein Urlaub wegen Krankheit bzw. Unglücksfall unterbrochen?

Fürsorgepflicht (§18 AngG)

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers besteht insbesondere darin, dass er auf seine Kosten hinsichtlich der Arbeitsräume und der Gerätschaften Einrichtungen beizustellen hat, die mit Rücksicht auf die Beschaffenheit der Arbeitsleistung zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Angestellten erforderlich sind. Aus der Fürsorgepflicht resultiert z. B. die Pflicht des Arbeitgebers, den Angestellten versperrbare Kleiderkästen oder sonstige geeignete versperrbare Einrichtungen zur Aufbewahrung der Privat- und Arbeitskleidung und sonstiger Gegenstände, die üblicherweise zur Arbeitsstätte mitgenommen werden, zur Verfügung zu stellen (§27 Abs.4 Arbeitnehmerschutzgesetz). Ebenso ist der Arbeitgeber auf Grund der Fürsorgepflicht dazu angehalten, für den verkehrssicheren Zustand von Kraftfahrzeugen zu sorgen, die er den Angestellten zur Verfügung stellt.

Fürsorgepflicht

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf (§19 AngG)

Das befristete Arbeitsverhältnis

Ein Arbeitsverhältnis kann auf eine von vornherein festgelegte Zeitdauer eingegangen werden. Die zeitliche Dauer der Befristung ist entweder kalendermäßig fixiert oder an ein bestimmtes, objektiv bestimmbares Ereignis geknüpft. In Ausnahmefällen ist eine schriftliche Befristungsvereinbarung erforderlich.

Da befristete Arbeitsverhältnisse grundsätzlich mit Zeitablauf enden, besteht **kein Kündigungsschutz**.

Eine Aneinanderreihung von mehreren befristeten Arbeitsverhältnissen kann unter Umständen als eine Umgehung der gesetzlichen Bestimmungen angesehen werden. Daher ist der Abschluss derartiger Kettenarbeitsverträge grundsätzlich unzulässig.

Eine Aneinanderreihung ist ausnahmsweise dann zulässig, wenn sie durch besondere wirtschaftliche oder persönliche Gründe sachlich gerechtfertigt ist, wobei bereits bei zweimaliger Verlängerung ein strenger Prüfungsmaßstab anzulegen ist. Wird das befristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Befristung fortgesetzt, ohne dass eine weitere zeitliche Begrenzung vereinbart wird, geht das befristete in ein unbefristetes Dienstverhältnis über.

Aneinanderreihung

Probezeit

Am Beginn eines Arbeitsverhältnisses kann eine Probezeit vereinbart werden, während der das Arbeitsverhältnis von jedem Vertragsteil jederzeit aufgelöst werden kann. Diese Probezeit ist ausdrücklich zu vereinbaren, sofern nicht der Kollektivvertrag generell eine Probezeit festlegt. Der Probezeitraum kann nicht beliebig lang festgelegt werden, sondern ist mit **einem Monat** limitiert (sondergesetzliche Vorschriften können abweichende Regelungen enthalten). Wird dennoch eine längere Probezeit vereinbart, so ist die über ein Monat hinausgehende Zeitspanne in der Regel **als befristetes Arbeitsverhältnis** zu qualifizieren.

Dauer

Die Kündigung (§20 AngG)

Die Kündigung ist eine einseitige Erklärung des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers, die zum Ausdruck bringen soll, dass das Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer bestimmten Frist zu einem bestimmten Termin aufgelöst wird. Im Angestelltengesetz sind sowohl die Kündigungsfristen als auch die Kündigungstermine geregelt. Diese Bestimmungen kommen aber nur dann

Definition

Anmerkungen zur Anwendung, wenn die geleistete Arbeitszeit mindestens 1/5 der gesetzlichen oder kollektivvertraglich festgesetzten Normalarbeitszeit beträgt. Liegt die geleistete Arbeitszeit darunter, so kommt in der Regel – sofern kein Kollektivvertrag besteht – die zweiwöchige Kündigungsfrist des §1159b ABGB oder des §77 GewO zur Anwendung.

Arbeitgeberkündigung

Fristen Die Arbeitgeberkündigungsfrist gemäß §20 Abs.2 AngG beträgt:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Dauer der Kündigungsfrist
bis 2 Jahre	6 Wochen
vom 3. bis vollendeten 5. Jahr	2 Monate
vom 6. bis vollendeten 15. Jahr	3 Monate
vom 16. bis vollendeten 25. Jahr	4 Monate
nach dem vollendeten 25. Jahr	5 Monate

Termine **Diese Kündigungsfristen sind gemäß §40 AngG zwingend und können nicht durch Vereinbarung verkürzt werden.** Das Arbeitsverhältnis kann nur zum Ablauf eines **Kalendervierteljahres** gekündigt werden. Zulässige Kündigungstermine, an denen also das Arbeitsverhältnis enden kann, sind daher der 31. März, 30. Juni, 30. September sowie der 31. Dezember. Es kann jedoch vereinbart werden (Einzelarbeitsvertrag, Kollektivvertrag), dass die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am Letzten eines Kalendermonats endet (§20 Abs.3 AngG).

Für das Ausmaß der Kündigungsfrist ist nicht der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern der letztmögliche Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung maßgeblich.

Beispiel:

Wenn zum Zeitpunkt der Kündigung das fünfte Arbeitsjahr noch nicht vollendet ist, mit Ablauf der Kündigungsfrist jedoch das fünfte Arbeitsjahr vollendet wird, besteht lediglich ein Anspruch auf Einhaltung einer zweimonatigen Kündigungsfrist.

Arbeitnehmerkündigung

Fristen Die Kündigungsfrist, die vom Angestellten einzuhalten ist, beträgt, unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses, immer **ein Kalendermonat**. Als Kündigungstermin, an dem das Arbeitsverhältnis enden kann, ist **der Letzte eines Monats** festgelegt (§20 Abs.4 AngG). Durch Vereinbarung kann die Kündigungsfrist aber bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden; doch darf die vom Arbeitgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem Angestellten vereinbarte Kündigungsfrist (Fristengleichheit).

Freizeit während der Kündigungsfrist

Änderungen ab 1. 1. 2001 Gemäß §22 AngG ist dem Angestellten während der Kündigungsfrist bei Kündigung durch den AG auf sein Verlangen wöchentlich ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben.

Der Anspruch auf Freizeit während der Kündigungsfrist besteht jedoch nicht, wenn der Angestellte Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde. Dies gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension.

Durch Kollektivvertrag können jedoch abweichende Regelungen getroffen werden.

Anmerkungen

Abfertigung (§23 AngG)

Voraussetzungen

Der Angestellte hat nach zumindest dreijähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses bei dessen Beendigung Anspruch auf Abfertigung, wenn das Arbeitsverhältnis endet durch

Anspruch

- Arbeitgeberkündigung,
- ungerechtfertigte oder unverschuldete Entlassung,
- berechtigten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers,
- Zeitablauf,
- einvernehmliche Auflösung,
- Tod des Arbeitnehmers.

Zum Abfertigungsanspruch wegen Pensionsantritt bzw. aus Anlass der Geburt eines Kindes siehe nachstehend.

Keine Abfertigung steht zu, wenn das Arbeitsverhältnis durch

- Arbeitnehmerkündigung (Ausnahmen),
- gerechtfertigte und verschuldete Entlassung oder
- unberechtigten Austritt des Arbeitnehmers endet.

Die Abfertigung bei Tod des Arbeitnehmers gebührt den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, und beträgt die Hälfte des gesetzlichen Anspruches. Manche Kollektivverträge enthalten günstigere Bestimmungen.

Höhe der Abfertigung

Die Höhe der Abfertigung hängt von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab und beträgt nach

3-jähriger Dienstzeit	2 Monatsentgelte
5-jähriger Dienstzeit	3 Monatsentgelte
10-jähriger Dienstzeit	4 Monatsentgelte
15-jähriger Dienstzeit	6 Monatsentgelte
20-jähriger Dienstzeit	9 Monatsentgelte
25-jähriger Dienstzeit	12 Monatsentgelte

Für die **Berechnung der Abfertigung** sind alle Zeiten, die der Angestellte in unmittelbar vorausgegangenem Arbeitsverhältnissen als Arbeiter oder Lehrling zum selben Arbeitgeber zurückgelegt hat, zu berücksichtigen. Zeiten eines Lehrverhältnisses sind jedoch nur dann zu berücksichtigen, wenn das Arbeitsverhältnis einschließlich der Lehrzeit mindestens sieben Jahre ununterbrochen gedauert hat. Zeiten eines Lehrverhältnisses allein begründen keinen Abfertigungsanspruch.

Berechnung

Präsenz- und Zivildienstzeiten werden grundsätzlich angerechnet. Zeiten eines Karenzurlaubes nach dem MSchG und dem EKUG bleiben für die Berechnung der Abfertigung hingegen unberücksichtigt, sofern nicht günstigere Regelungen (Kollektivvertrag, Arbeitsvertrag) bestehen.

Präsenz- und Zivildienstzeiten

Berechnungsbasis	<p>Berechnung</p> <p>Basis für die Berechnung des Abfertigungsanspruches ist das für den letzten Monat gebührende Entgelt. Auch die Sonderzahlungen (z. B. Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration) werden in die Abfertigungsbe- rechnung einbezogen. Bei regelmäßigen, in unterschiedlicher Höhe zur Auszahlung gebrachten Entgelten (z. B. Provisionen, Überstundenentgelte) ist eine Durchschnittsberechnung (in der Regel einjähriger Beobachtungs- zeitraum) anzustellen.</p>
Ausnahmen	<p>Eine Ausnahme vom Grundsatz, dass das letzte Monatsentgelt zur Berechnung heranzuziehen ist, besteht im Falle einer Teilzeitbeschäftigung nach §15c MSchG oder §8 EKUG. Werden derartige Arbeitsverhältnisse durch Arbeitgeberkündigung, unverschuldete Entlassung, berechtigten Austritt oder einvernehmliche Lösung beendet, so ist der Ermittlung der Abfertigungshöhe die frühere Normalarbeitszeit des Angestellten zu Grunde zu legen.</p>
Raten	<p>Fälligkeit</p> <p>Die Abfertigung wird bis zum Betrag des dreifachen Monatsentgelts mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses fällig; ist der Anspruch höher, so kann dieser Mehrbetrag ab dem vierten Monat nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses in monatlichen, im Voraus zahlbaren Teilbeträgen, jeweils in der Höhe eines Monatsentgeltes, abgestattet werden (§23 Abs. 4 AngG).</p> <p>Eine besondere Fälligkeit für die Bezahlung der Abfertigung gilt bei Kündigung des Arbeitnehmers wegen Inanspruchnahme der Pension oder bei Erreichung der Altersgrenze (60. bzw. 65. Lebensjahr). Die gesamte Abfertigung kann in diesen Fällen in monatlichen Raten abgestattet werden, wobei eine Rate mindestens die Hälfte eines Monatsentgeltes betragen muss.</p> <p>Beispiel:</p> <p>Ein Angestellter hat zuletzt einen Gehalt von € 1.744,15 brutto und wird nach zwölfjährigem Arbeitsverhältnis zum 30. Juni gekündigt. Er bezog eine Weihnachtsremuneration, einen Urlaubszuschuss (jeweils ein Monatsgehalt) und eine Überstundenpauschale von € 145,35 brutto. Das Monatsentgelt errechnet sich durch Addition von Gehalt, aliquoten Sonderzahlungen (2/12) und der Überstundenpauschale und beträgt € 2.180,19 brutto. Da der Abfertigungsanspruch vier Monatsentgelte beträgt, ist eine Abfertigung in Höhe von € 8.720,74 brutto zu bezahlen. Davon sind drei Monatsentgelte (€ 6.540,56 brutto) sofort mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Den Rest (das vierte Monatsentgelt) kann der Angestellte mit Beginn des vierten Monats (somit am 1. September) fordern.</p>
Abfertigung bei Pensionsantritt	<p>Sonderfälle</p> <p>Abfertigung und Pensionsanspruch</p> <p>Der Anspruch auf Abfertigung besteht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis</p> <ul style="list-style-type: none"> ● mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und <ul style="list-style-type: none"> – bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres oder – wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder – wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder ● wegen Inanspruchnahme einer <ul style="list-style-type: none"> – Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung durch Arbeitnehmerkündigung endet.

Die Abfertigung gebührt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis **mindestens zehn Jahre** ununterbrochen gedauert hat und

- wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension durch Kündigung des Arbeitnehmers endet (§23a Abs.1 Z.1 lit. c AngG) oder
- mit einem für die Inanspruchnahme der Gleitpension notwendigen verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird (§23a Abs.1a AngG).

Soweit der Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme der Gleitpension eine Abfertigung im Höchstausmaß auf Grund von Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvertrag erhalten hat, entsteht für die bei demselben Arbeitgeber fortgesetzte Dienstzeit kein weiterer Abfertigungsanspruch. Bei Erhalt einer Abfertigung zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Gleitpension und Herabsetzung der Arbeitszeit sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

Abfertigung bei Elternschaft

Weiblichen Angestellten gebührt **die Hälfte der sonst zustehenden Abfertigung**, höchstens jedoch **das Dreifache** des monatlichen Entgelts, wenn

- das Arbeitsverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat und
- sie nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist oder
- nach Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege innerhalb von acht Wochen

ihren Austritt erklären.

Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes muss die Angestellte spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes ihren Austritt erklären, um diesen Abfertigungsanspruch zu wahren.

Zeiten einer zusätzlichen geringfügigen Beschäftigung beim selben AG nach §15 Abs.1 AngG bleiben für den Abfertigungsanspruch außer Betracht.

Dieser Abfertigungsanspruch bei Elternschaft bleibt auch dann bestehen, wenn die Angestellte während einer Teilzeitbeschäftigung im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes ihr Arbeitsverhältnis selbst aufkündigt (§23a Abs.4a AngG). Bei Berechnung des für die Abfertigung maßgeblichen Monatsentgelts ist bei der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung und Selbstkündigung vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit, unter Außerachtlassung des Karenzurlaubes, auszugehen.

Männliche Angestellte, die einen Karenzurlaub bzw. eine Teilzeitbeschäftigung nach dem EKUG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen, haben diesen Abfertigungsanspruch ebenfalls. Der Anspruch geht jedoch verloren, wenn sie ihren Austritt erklären, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wurde.

Abfertigung neu

Ab dem 1.1.2003 unterliegen alle neu begonnenen Arbeitsverhältnisse den Bestimmungen des betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMVG).

Nach dem Probemonat sind vom Arbeitgeber in die von ihm ausgesuchte Mitarbeitervorsorgekasse (diese muss am Dienstzettel bzw. im Dienstvertrag genannt werden) 1,53% der sozialversicherungsrelevanten Entgelte pro Monat einzuzahlen.

Der Unterschied zur „Abfertigung alt“ liegt darin, dass dieser Anspruch von der Beendigungsart unabhängig ist.

Anmerkungen

Abfertigung
bei Elternschaft

Anmerkungen

Eine Verfügungsberechtigung (Herausnahme des Betrages aus der Mitarbeitervorsorgekasse, Zusammenlegen mehrerer Konten bei verschiedenen Kassen) ist nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgeberkündigung und einvernehmliche Lösung, Zeitablauf sowie berechtigten vorzeitigen Austritt und unberechtigte Entlassung sowie einer Einzahlungszeit von 3 Jahren (wobei alle Arbeitsverhältnisse in der Abfertigung neu zusammengerechnet werden) möglich.

Weitere Verfügungsmöglichkeiten sieht das Mitarbeitervorsorgegesetz bei Kündigung des AN wegen Pensionsantrittes vor. Weiters kann über die Abfertigungskonten durch den AN verfügt werden, wenn dieser keine Arbeitnehmertätigkeit mehr ausübt. In diesem Fall beträgt die Wartezeit, bevor der ehemalige AN über seine Konten verfügen darf, mindestens fünf Jahre seit der letzten Beschäftigung als AN.

Umsteigen

Für am 1.1. 2003 bereits bestehende Arbeitsverhältnisse sieht das BMVG zwei Möglichkeiten des Umstieges in die Abfertigung neu vor:

- Übertragung der fiktiven Abfertigung-alt-Ansprüche in die Mitarbeitervorsorgekasse, wobei der Arbeitgeber eine geringere Summe vereinbaren kann. (Als Untergrenze werden 50% des fiktiven gesetzlichen Anspruches angenommen.)
- Das Einfrieren der fiktiven Altabfertigungsansprüche sowie Umstieg in die Abfertigung neu, wobei die „eingefrorenen“ Abfertigungsanteile nach dem Recht der Abfertigung alt beurteilt werden. Ein Anspruch auf diese besteht daher nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis durch Arbeitgeberkündigung oder einvernehmliche Lösung beendet wird.

Beide Umstiegsarten können nur durch schriftliche Vereinbarung getroffen werden, in denen die jeweiligen Summen und der Umstiegsstichtag genannt sein sollten. Bestimmt muss auch die ausgewählte Mitarbeitervorsorge werden.

Vorzeitige Auflösung (§§ 25 bis 27 AngG)

Austrittsgründe

Das Arbeitsverhältnis kann ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von jedem Teil **aus wichtigem Grund** gelöst werden. Der Angestellte kann also vorzeitig austreten und auch der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis vorzeitig auflösen. Die Austrittsgründe für den Angestellten sind im §26 AngG, die Entlassungsgründe im §27 AngG demonstrativ (beispielhaft) aufgezählt.

Austrittsgründe

Beispiele:
Austrittsgründe

Der Angestellte ist zum vorzeitigen Austritt insbesondere berechtigt,

- wenn der Angestellte zur Fortsetzung seiner Arbeitsleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
- wenn der Arbeitgeber das dem Angestellten zukommende Entgelt ungebührlich schmälert oder vorenthält, ihn bei Naturalbezügen durch Gewährung ungesunder oder unzureichender Kost oder ungesunder Wohnung benachteiligt oder andere wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt;
- wenn sich der Arbeitgeber den ihm zum Schutz des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Angestellten gesetzlich obliegenden Verpflichtungen nachzukommen weigert;
- wenn der Arbeitgeber sich Tötlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Angestellten oder dessen An-

gehörige zu Schulden kommen lässt oder es verweigert, den Angestellten gegen solche Handlungen eines Mitbediensteten oder eines Angehörigen des Arbeitgebers zu schützen.

Anmerkungen

Entlassungsgründe

Der Arbeitgeber ist zur vorzeitigen Entlassung insbesondere berechtigt,

- wenn der Angestellte im Dienste untreu ist, sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen oder Willen des Arbeitgebers von dritten Personen unberechtigte Vorteile zuwenden lässt, insbesondere entgegen der Bestimmung des § 13 eine Provision oder eine sonstige Belohnung annimmt, oder wenn er sich einer Handlung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Arbeitgebers unwürdig erscheinen lässt;
- wenn der Angestellte unfähig ist, die versprochenen oder die den Umständen nach angemessenen Dienste zu leisten;
- wenn einer der im § 1 AngG bezeichneten Angestellten ohne Einwilligung des Arbeitgebers ein selbstständiges kaufmännisches Unternehmen betreibt oder im Geschäftszweig des Arbeitgebers für eigene oder fremde Rechnung Handelsgeschäfte macht oder wenn ein Angestellter den in § 7 Abs. 4 bezeichneten Verboten zuwiderhandelt;
- wenn der Angestellte ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt oder sich beharrlich weigert, seine Dienste zu leisten oder sich den durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigten Anordnungen des Arbeitgebers zu fügen, oder wenn er andere Bedienstete zum Ungehorsam gegen den Arbeitgeber zu verleiten sucht;
- wenn der Angestellte durch eine längere Freiheitsstrafe oder durch Abwesenheit während einer den Umständen nach erheblichen Zeit, ausgenommen wegen Krankheit oder Unglücksfall, an der Verrichtung seiner Dienste gehindert ist;
- wenn der Angestellte sich Tötlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Arbeitgeber, dessen Stellvertreter, deren Angehörige oder gegen Mitbedienstete zu Schulden kommen lässt.

Beispiele: Entlassung

Rechtsfolgen

Wenn ein Angestellter ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder berechtigt und schuldhaft entlassen wird, steht dem Arbeitgeber der Anspruch auf Ersatz des ihm dadurch verursachten Schadens bzw. Leistung einer allenfalls vereinbarten Konventionalstrafe zu.

Wenn ein Angestellter ohne wichtigen Grund entlassen wird oder wenn er berechtigt aus dem Arbeitsverhältnis vorzeitig austritt, behält er seinen vertragsmäßigen Anspruch auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ablauf der vertragsmäßigen oder gesetzlichen Kündigung durch den Arbeitgeber hätte verstreichen müssen (**Kündigungsentschädigung**).

Kündigungs-
entschädigung

Soweit drei Monatsentgelte zustehen, kann der Angestellte das ganze für diese Zeit gebührende Entgelt ohne Abzug sofort, den Rest zur vereinbarten oder gesetzlichen Fälligkeit fordern. Die ersten drei Monatsentgelte sind ohne Abzüge auszuzahlen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber davon nicht in Abzug bringen darf, was der Angestellte in dieser Zeit anderweitig verdient. Beim drei Monate übersteigenden Teil hat sich der Angestellte jedoch den Verdienst aus einem anderen Arbeitsverhältnis anrechnen zu lassen.

Beispiel:

Ein Angestellter mit einer Dienstzeit von mehr als 15 Jahren wurde am 15. Jänner ohne Grund fristlos entlassen. Es war quartalsmäßige Kündigung

Anmerkungen	<p>vereinbart. Mit Rücksicht auf die ihm zustehende viermonatige Kündigungsfrist hätte zu diesem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis nur zum 30. Juni aufgekündigt werden können. Diesem Angestellten stehen insbesondere folgende Ansprüche zu: Sofort fällig werden die Bezüge vom 15. Jänner bis 15. April (Kündigungsschädigung), ferner von der sechsmonatigen Abfertigung drei Monatsentgelte. Vom 16. April an werden die Monatsbezüge bis 30. Juni nicht auf einmal, sondern nur zu den gesetzlichen oder vertragsmäßigen Terminen fällig. Der vierte Abfertigungsmonat jedoch wird am 16. April fällig. Es ergibt sich somit folgender Zahlungsplan:</p> <table data-bbox="469 450 948 622"> <tr> <td>16. April</td> <td>4. Abfertigungsrate</td> </tr> <tr> <td>30. April</td> <td>Gehalt vom 16. bis 30. April</td> </tr> <tr> <td>16. Mai</td> <td>5. Abfertigungsrate</td> </tr> <tr> <td>31. Mai</td> <td>Mai-Entgelt</td> </tr> <tr> <td>16. Juni</td> <td>6. Abfertigungsrate</td> </tr> <tr> <td>30. Juni</td> <td>Juni-Entgelt</td> </tr> </table> <p>Der Berechnung der Kündigungsschädigung ist ein weiter Entgeltbegriff zu Grunde zu legen. Sie umfasst daher nicht nur das laufende Entgelt (Gehalt, Sonderzahlungen) bis zum fiktiven Ende des Arbeitsverhältnisses, sondern auch das Entgelt für regelmäßige Überstunden, Zulagen oder Provisionen. Bei regelmäßigen, aber in unterschiedlicher Höhe angefallenen Entgelten ist eine Durchschnittsbetrachtung anzustellen, wobei im Zweifel der Durchschnitt der letzten 12 Monate maßgeblich ist.</p> <p>Der Anspruch auf Kündigungsschädigung muss bei sonstigem Ausschluss binnen sechs Monaten ab dem Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. ab Fälligkeit gerichtlich geltend gemacht werden, andernfalls der Anspruch erlischt (§34 AngG).</p>	16. April	4. Abfertigungsrate	30. April	Gehalt vom 16. bis 30. April	16. Mai	5. Abfertigungsrate	31. Mai	Mai-Entgelt	16. Juni	6. Abfertigungsrate	30. Juni	Juni-Entgelt
16. April	4. Abfertigungsrate												
30. April	Gehalt vom 16. bis 30. April												
16. Mai	5. Abfertigungsrate												
31. Mai	Mai-Entgelt												
16. Juni	6. Abfertigungsrate												
30. Juni	Juni-Entgelt												
Rücktrittsgründe	<p>Rücktritt vom Vertrag (§§ 30 und 31 AngG)</p> <p>Wenn der Angestellte unter der ausdrücklichen Bedingung aufgenommen worden ist, dass er den Dienst an einem genau festgelegten Tag anzutreten hat, kann der Arbeitgeber vom Vertrag zurücktreten, wenn der Angestellte, aus welchem Grunde immer, den Dienst an dem bestimmten Tage nicht antritt. Außerdem kann der Arbeitgeber dann vom Vertrag zurücktreten, wenn der Angestellte, ohne durch ein unabwendbares Hindernis gehindert zu sein, den Dienst an dem vereinbarten Tage nicht antritt oder wenn sich infolge eines unabwendbaren Hindernisses der Dienstantritt um mehr als 14 Tage verzögert. Das Gleiche gilt, wenn ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber zur vorzeitigen Entlassung des Angestellten berechtigt.</p> <p>Der Angestellte kann vor Antritt des Dienstes vom Vertrag zurücktreten, wenn ein Grund vorliegt, der ihn zum vorzeitigen Austritt berechtigt. Das Gleiche gilt, wenn sich der Dienstantritt infolge Verschuldens des Arbeitgebers oder infolge eines diesen treffenden Zufalls um mehr als 14 Tage verzögert.</p>												
Konkurs des Arbeitgebers	<p>Wird vor Antritt des Dienstes über das Vermögen des Arbeitgebers der Konkurs eröffnet, so kann sowohl der Masseverwalter als auch der Angestellte vom Vertrag zurücktreten.</p>												
Rechtsfolgen	<p>Ist der Arbeitgeber ohne wichtigen Grund vom Vertrag zurückgetreten oder hat er durch sein schuldbares Verhalten dem Angestellten Anlass zum begründeten Rücktritt gegeben, so hat der Angestellte Anspruch auf Kündigungsschädigung. Ist der Angestellte aber ohne wichtigen Grund vom Vertrag zurückgetreten, so kann der Arbeitgeber Schadenersatz verlangen.</p>												
	<p>Konkurrenzklausele (§36 AngG)</p> <p>Die Konkurrenzklausel ist vom Konkurrenzverbot streng zu unterscheiden. Während das Konkurrenzverbot jedenfalls auf Grund gesetzlicher Regelung</p>												

gilt (§§ 7 und 13 AngG), kann die Konkurrenzklausele **nur auf Grund einer besonderen Vereinbarung** (Arbeitsvertrag, Kollektivvertrag) wirksam werden.

Das Wesen der Konkurrenzklausele besteht darin, dass ein Angestellter nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für eine bestimmte Zeit nicht im Geschäftszweig seines ehemaligen Arbeitgebers tätig sein darf. Die vereinbarte Konkurrenzklausele ist jedoch unwirksam,

- soweit sie sich nicht bloß auf den Geschäftszweig des Arbeitgebers bezieht;
- soweit sie den Zeitraum von einem Jahr übersteigt;
- soweit sie nach Gegenstand, Zeit und Ort und im Verhältnis zum geschäftlichen Interesse des Arbeitgebers eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Angestellten darstellt.

Eine Vereinbarung einer Konkurrenzklausele ist unwirksam, wenn sie im Rahmen eines Dienstverhältnisses getroffen wird, bei dem das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt das Siebzehnfache der Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht übersteigt. Die Beurteilung der Wertgrenze und somit die Zulässigkeit der Konkurrenzklausele geschieht immer bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

Die Wirksamkeit einer Konkurrenzklausele ist aber auch **von der Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** abhängig. Sofern ihre Wirksamkeit nicht durch den Vertrag ohnehin auf bestimmte Beendigungsarten eingeschränkt ist, kann sich der Arbeitgeber auf sie nur dann berufen, wenn das Arbeitsverhältnis endet durch

- Arbeitnehmerkündigung,
- gerechtfertigte und verschuldete Entlassung,
- unberechtigten Austritt oder
- Fristablauf.

Da durch die neuere Judikatur festgehalten wurde, dass durch die Lösungsart der einvernehmlichen Lösung eine vereinbarte Konkurrenzklausele nicht automatisch unwirksam wird, empfiehlt es sich einen Verzicht auf die Einhaltung der Konkurrenzklausele nachweislich in der einvernehmlichen Lösung zu vereinbaren.

Sie entfaltet keine rechtliche Wirkung, wenn der Arbeitgeber dem Angestellten durch schuldhaftes Verhalten begründeten Anlass zum Austritt oder zur Kündigung gegeben hat und bleibt in der Regel auch dann unbeachtlich, wenn das Arbeitsverhältnis durch unverschuldete oder ungerechtfertigte Entlassung sowie durch Lösung in der Probezeit endet. Auch bei Arbeitgeberkündigung wird sie nicht wirksam, es sei denn

- der Angestellte hat dem Arbeitgeber durch schuldhaftes Verhalten begründeten Anlass zur Kündigung gegeben oder
- der Arbeitgeber erklärt sich bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses bereit, während der Dauer der Beschränkung das dem Angestellten zukommende Entgelt weiterzubezahlen.

Bei **Verstoß des Angestellten gegen** eine zu beachtende **Konkurrenzklausele** kann der Arbeitgeber

- auf Unterlassung der konkurrierenden Tätigkeit klagen,
- den durch den Verstoß gegen die Vereinbarung verursachten Schaden gerichtlich einklagen oder
- eine allenfalls vereinbarte Konventionalstrafe verlangen.

Ausbildungskostenrückerstattung (§ 2d AVRAG)

Tatsächlich vom Arbeitgeber aufgewandte Kosten für erfolgreich abgeschlossene Ausbildungen, die der Angestellte am Arbeitsmarkt verwerten kann, sind unter folgenden Voraussetzungen vom Angestellten zuzückzuzahlen:

Anmerkungen

Wesen der Konkurrenzklausele

Wirksamkeit

Konsequenzen bei Verstoß

Anmerkungen

- schriftliche Vereinbarung
- nur über die Höhe der tatsächlichen Ausbildungskosten, es sei denn
- der Angestellte ist während der Ausbildung vom Dienst freigestellt, dann kann zusätzlich die Rückerstattung des Entgeltes dieser Zeit vereinbart werden

Eine Verpflichtung zur Rückzahlung besteht nicht:

- wenn der Angestellte zum Zeitpunkt des Abschlusses minderjährig war und der gesetzliche Vertreter nicht zugestimmt hat
- das Arbeitsverhältnis länger als 5 Jahre nach dem Ende der Ausbildung (bei Spezialausbildungen 8 Jahre) bestanden hat
- das Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf endet
- die Berechnung der Rückzahlungsverpflichtung nicht aliquot für den Zeitraum vom Ausbildungsende bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses vereinbart wurde.

Bei folgenden Beendigungsarten besteht kein Anspruch auf Rückerstattung der Ausbildungskosten:

- Lösung während der Probezeit im Sinne des § 19 Absatz 2 AngG
- unbegründeter Entlassung, Entlassung wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 27 z2 AngG
- begründeter vorzeitiger Austritt
- Arbeitgeberkündigung, es sei denn der Angestellte hat durch schuldhaftes Verhalten dazu begründeten Anlass gegeben.

Zeugnis (§39 AngG)

Dienstzeugnis

Das Angestelltengesetz bestimmt zwingend, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Angestellten auf Verlangen ein **schriftliches Zeugnis** über die Dauer und die Art der Dienstleistung auszustellen ist. Das Gesetz verbietet ausdrücklich Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnis, durch die dem Angestellten die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird. Ein Zeugnis, das bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgestellt wird, hat der Arbeitgeber ordnungsgemäß zu vergebühren. Im Unterschied zu anderen arbeitsrechtlichen Forderungen unterliegt der Anspruch auf ein Dienstzeugnis nicht der dreijährigen, sondern der **dreißigjährigen Verjährungsfrist**.

Verlangen des Arbeitnehmers

Das Dienstzeugnis muss aber vom Angestellten verlangt werden. Im Zeugnis ist die Arbeitsleistung so zu schildern, dass sich jedermann ein klares Bild über die Dienstleistung machen kann. Eine allgemeine Berufsbezeichnung (z. B. kaufmännischer Angestellter) genügt nicht, weil damit die Dienstleistung nicht hinreichend umschrieben wird. Dagegen muss das Dienstzeugnis nicht unbedingt Bewertungen enthalten. Auch hat der Angestellte keinen Rechtsanspruch auf ein über die vom Gesetz geforderten Angaben hinausgehendes Zeugnis, das über seine Leistungen und über sein Verhalten Auskunft gibt.

Zwischenzeugnis

Das Gesetz sieht auch vor, dass bei aufrechten Arbeitsverhältnissen ein so genanntes „**Zwischenzeugnis**“ auf Verlangen und auf Kosten des Angestellten ausgestellt werden muss, wenn dies der Angestellte verlangt.

Zwingende Bestimmungen (§40 AngG)

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass die wichtigsten Bestimmungen des Angestelltengesetzes unabdingbar sind. Der §40 enthält die genaue Aufzählung dieser Bestimmungen.



5. Wann ist eine Konkurrenzklausel trotz Vereinbarung unwirksam?

Beantwortung der Fragen

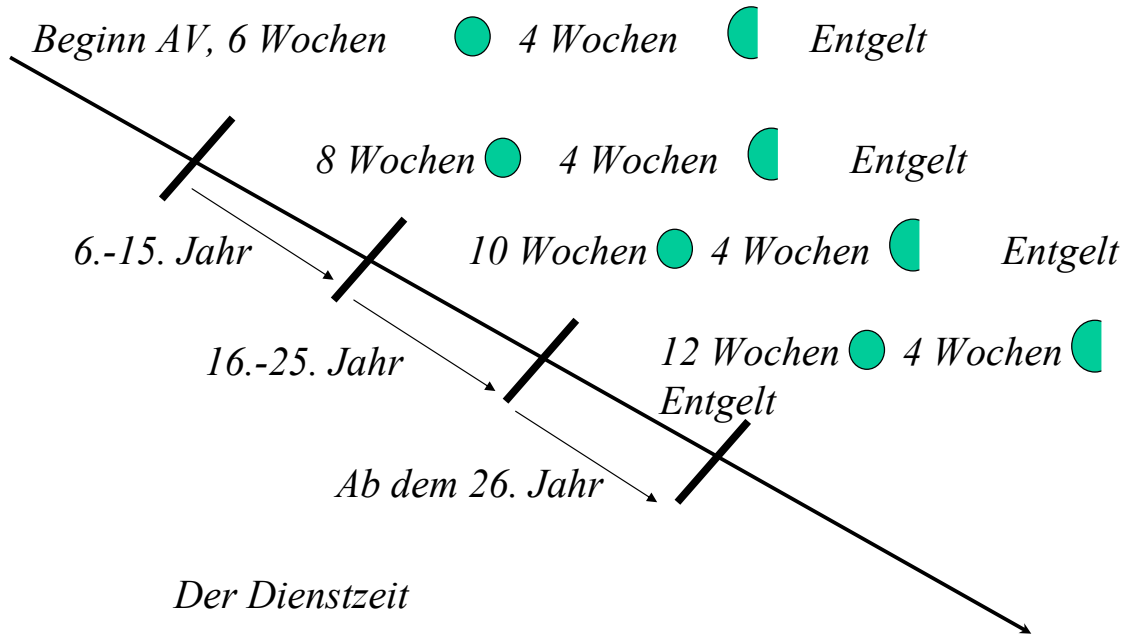
Anmerkungen

- F 1:** Angestellter im Sinne des Angestelltengesetzes ist, wer
- bei einem Kaufmann bzw. bei Unternehmungen gemäß § 2 AngG vorwiegend
 - kaufmännische Dienste,
 - höhere, nichtkaufmännische Dienste oder
 - Kanzleiarbeiten verrichtet.
- F 2:** Ein Angestellter ex contractu (Vertragsangestellter) verrichtet vorwiegend keine Angestelltentätigkeiten im Sinne des Angestelltengesetzes, sondern in der Regel überwiegend manuelle Tätigkeiten (Arbeitertätigkeiten). Auf Grund einer vertraglichen Vereinbarung werden jedoch die Bestimmungen des Angestelltengesetzes zur Gänze oder teilweise auf das Dienstverhältnis angewendet. Die Angestelltennormen werden daher Inhalt des Einzelarbeitsvertrages und können durch Vereinbarung in jede Richtung abgeändert werden (keine zwingende Wirkung). Die Angestelltennormen werden aber nur insofern wirksam, als sie für den Arbeitnehmer günstiger sind als die für ihn sonst geltenden zwingenden gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Vorschriften (Günstigkeitsprinzip). Die Anwendung des jeweiligen Angestelltenkollektivvertrages ist jedoch ausdrücklich zu vereinbaren.
- F 3:** Das Entgelt des Angestellten (insbesondere dessen Höhe) richtet sich primär nach der zwischen Arbeitgeber und dem Angestellten getroffenen Vereinbarung. Gibt es keine diesbezügliche Vereinbarung, so ist das Entgelt durch den für die betreffende Art der Unternehmung bestehenden Ortsgebrauch bestimmt (ortsübliches Entgelt). Da in den meisten Fällen das Mindestentgelt kollektivvertraglich zwingend geregelt ist, gebührt das Entgelt zumindest in dieser Höhe.
- F 4:** Ein Urlaub wird wegen Krankheit bzw. Unglücksfall unterbrochen, wenn die Arbeitsverhinderung länger als drei Kalendertage dauert und
- die Krankheit bzw. der Unglücksfall weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt wurde,
 - die Arbeitsunfähigkeit nicht in einem ursächlichen Zusammenhang mit einer dem Erholungszweck des Urlaubs widersprechenden Erwerbstätigkeit steht, die der Arbeitnehmer während des Urlaubs ausgeübt hat,
 - der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich bzw. nach Wegfall eines von ihm nicht zu vertretenden Hinderungsgrundes Mitteilung darüber macht
 - sowie der Arbeitnehmer bei Wiederantritt des Dienstes ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung der Krankenversicherung über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorlegt. Bei Erkrankung im Ausland ist eine behördliche Bescheinigung beizubringen, aus der hervorgeht, dass diese von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Im Falle der Behandlung in einer Krankenanstalt genügt eine entsprechende Bescheinigung dieser Anstalt.

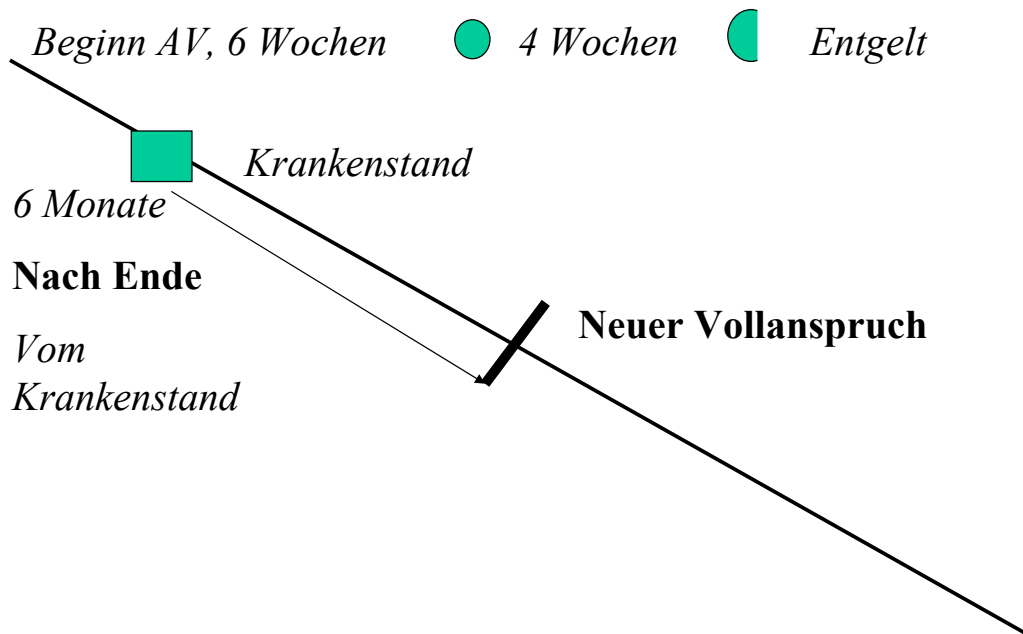
Anmerkungen

- F 5:** Eine Konkurrenzklausel ist trotz Vereinbarung unwirksam, wenn
- sie sich nicht nur auf den Geschäftszweig des Arbeitgebers bezieht,
 - soweit sie den Zeitraum von einem Jahr übersteigt und
 - soweit sie nach Gegenstand, Zeit und Ort und im Verhältnis zum geschäftlichen Interesse des Arbeitgebers eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Angestellten darstellt.
- Weiters ist sie dann unwirksam, wenn das Arbeitsverhältnis durch
- ungerechtfertigte oder unverschuldete Entlassung,
 - berechtigten Austritt,
 - Lösung in der Probezeit oder
 - Arbeitgeberkündigung (Ausnahmen!) beendet wurde.

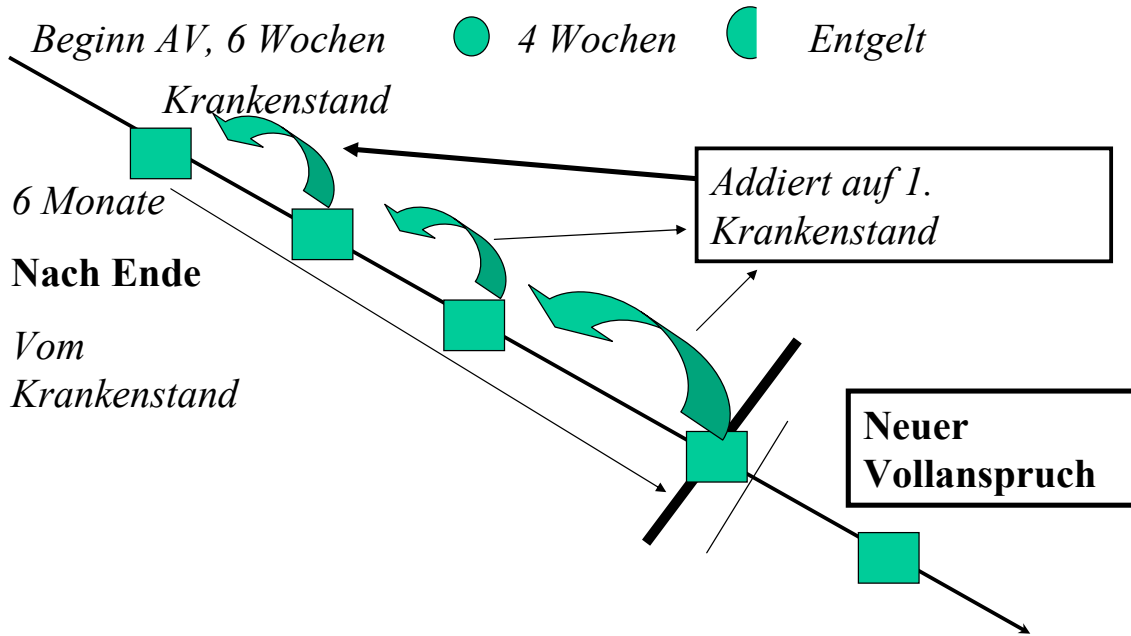
Anwartschaften



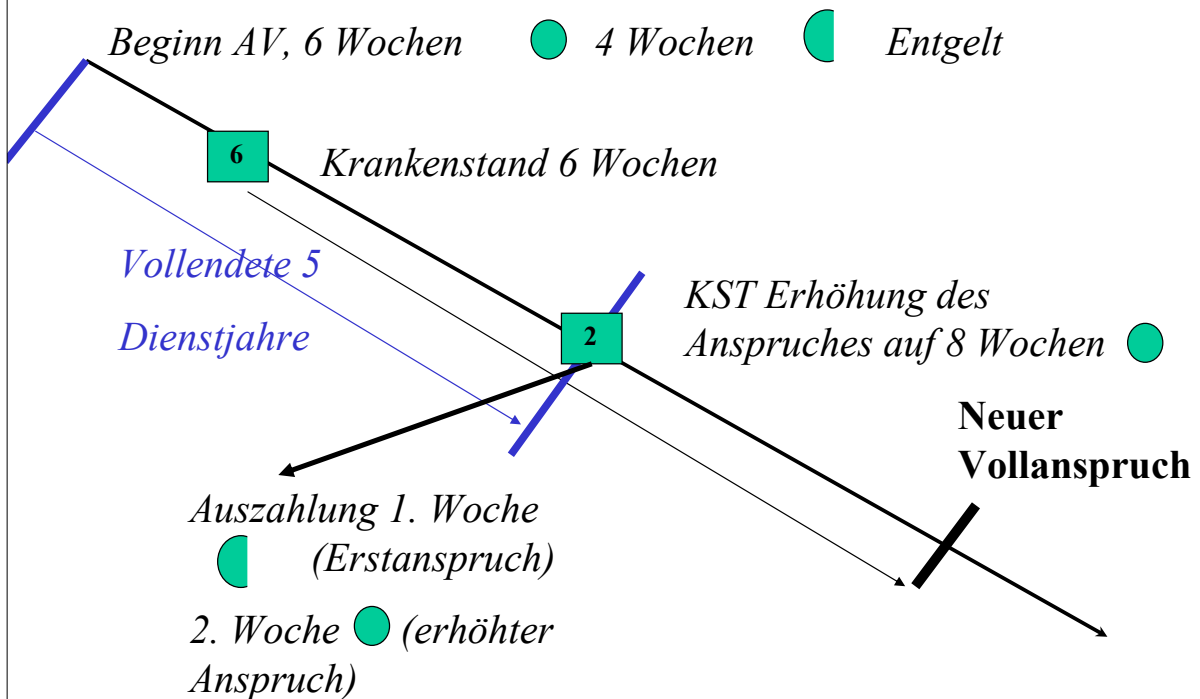
Vollanspruch

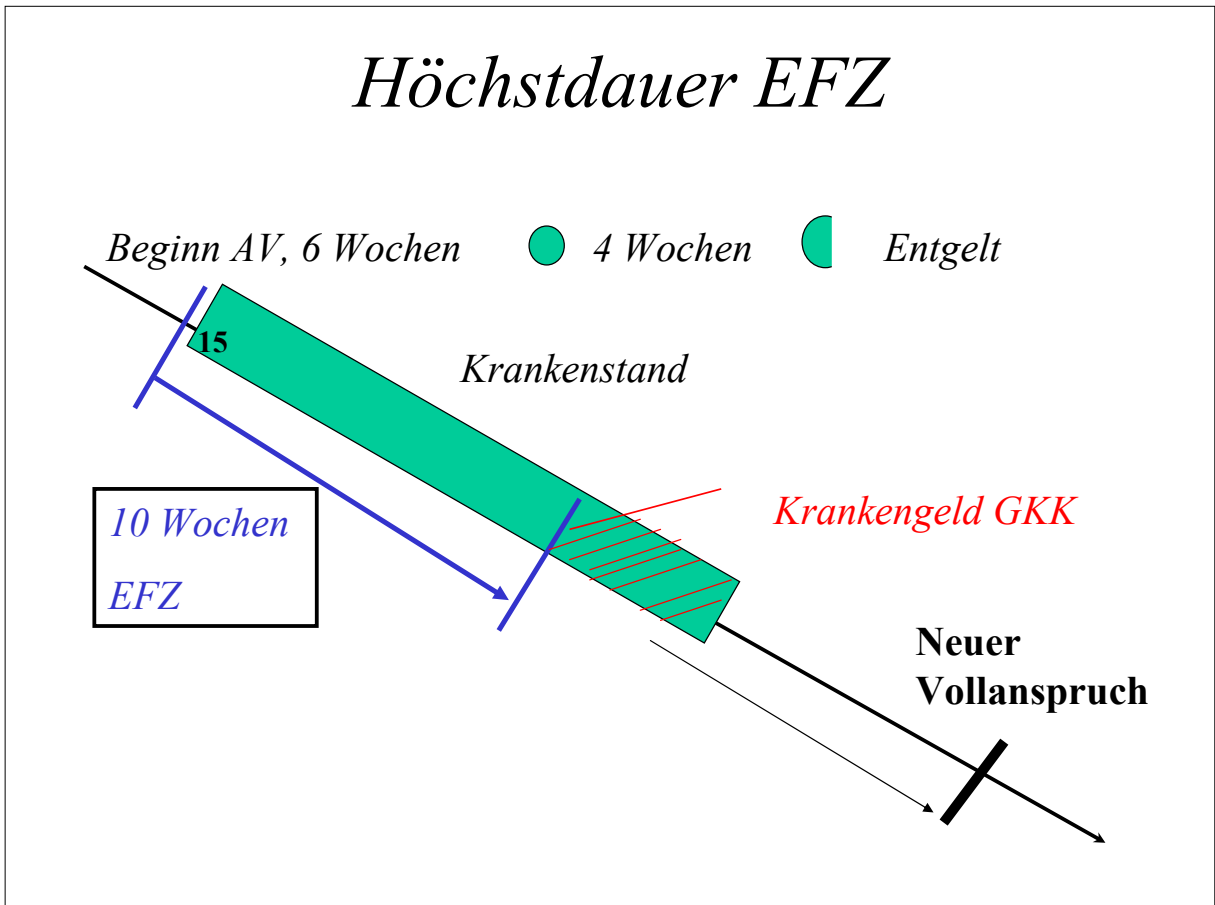
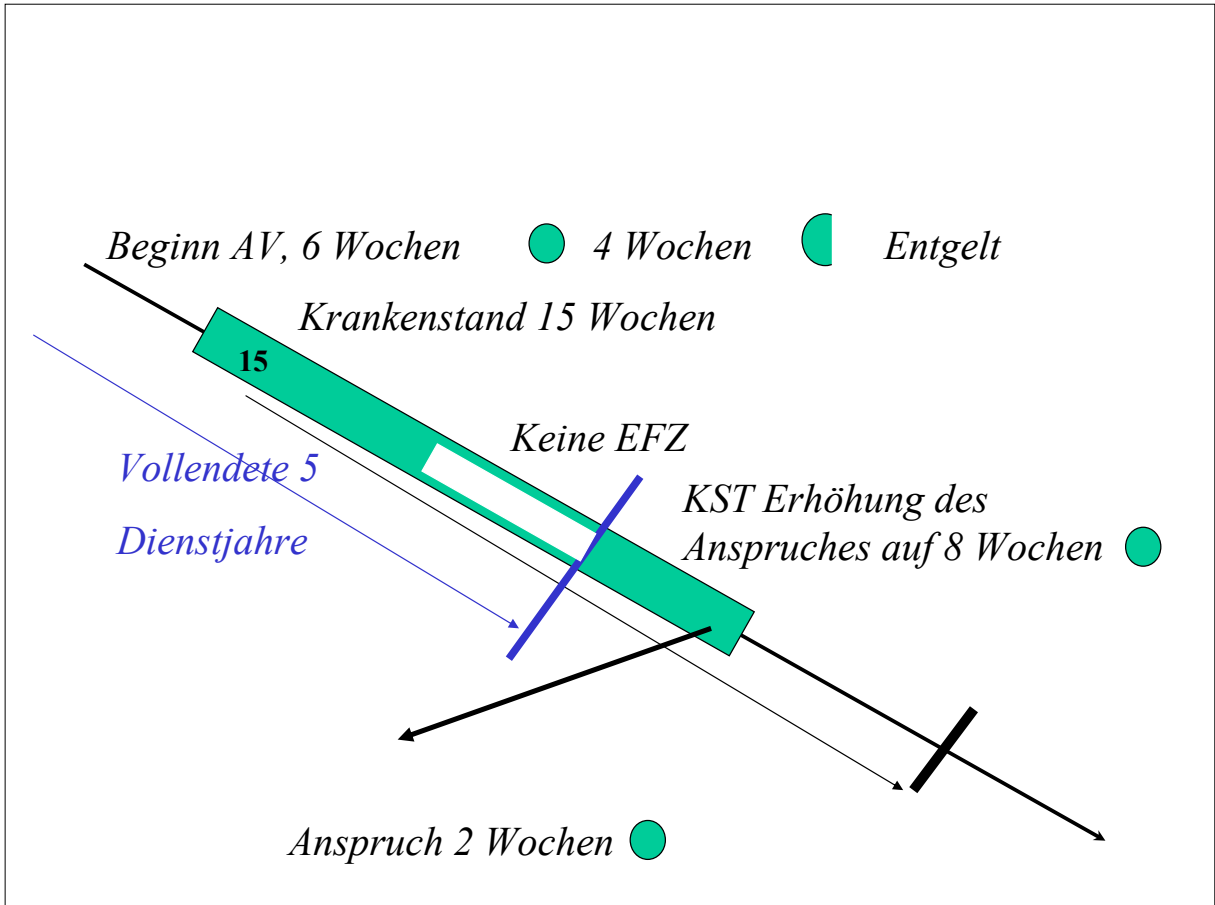


Zusammenrechnung

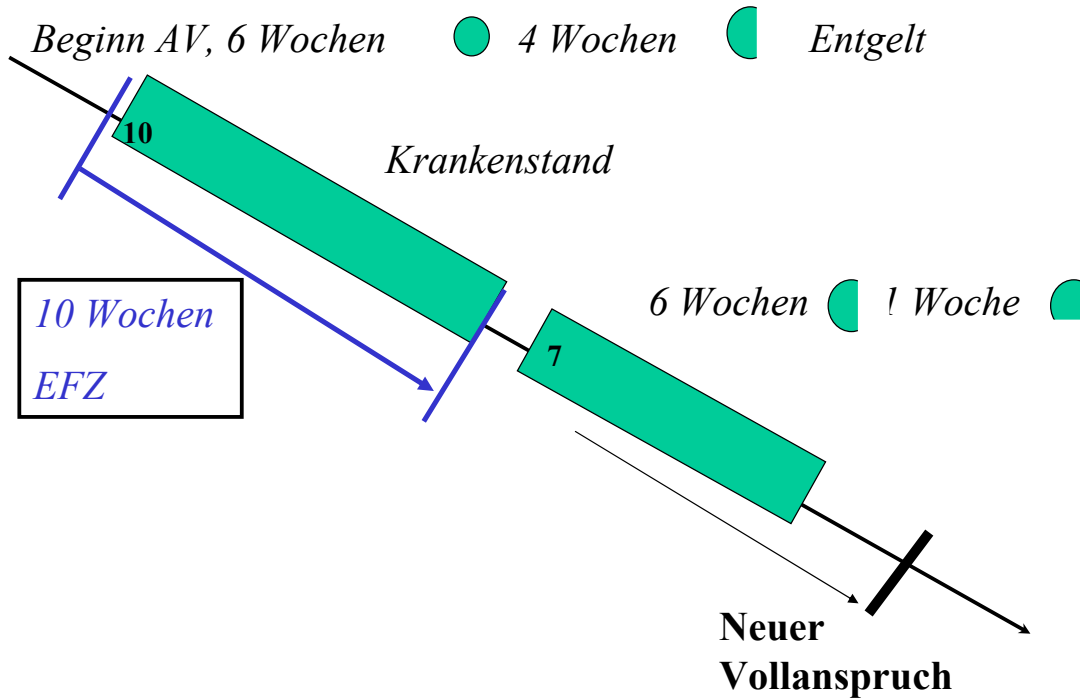


Anspruchserhöhung

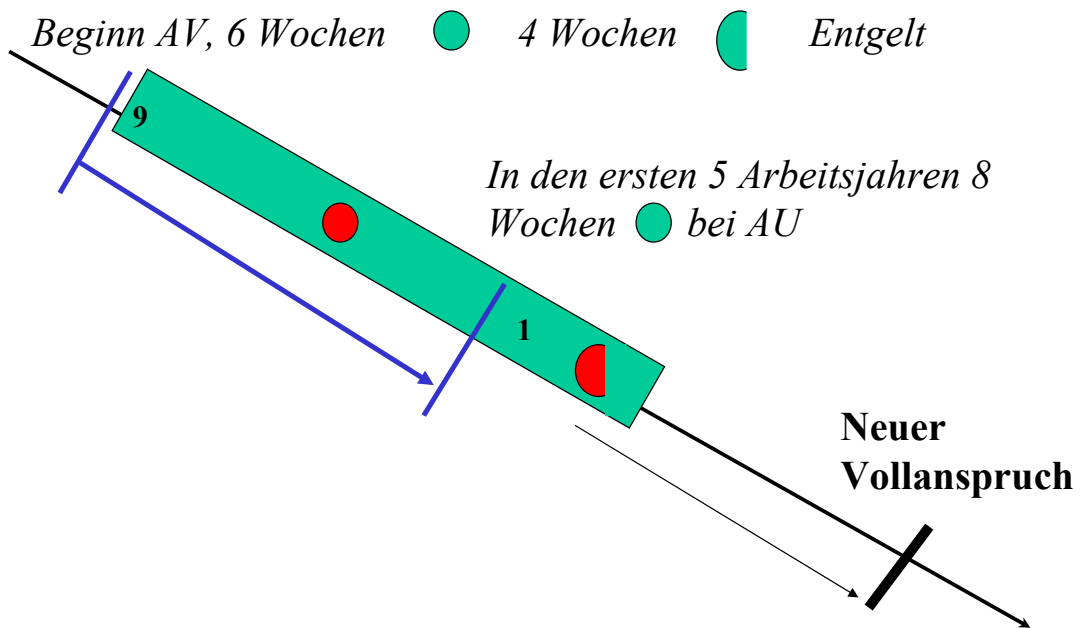




Höchstdauer EFZ/2




Arbeitsunfall





SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT 	
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts
SR-2	Geschichte der sozialen Sicherung
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht
SR-9	Unfallversicherung
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht
SR-12	Insolvenz-Entgeltsicherung
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates
SR-14	Pflegesicherung
SR-15	Sozialhilfe

Diese Reihe ist in Fertigstellung: die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

ARBEITSRECHT 	
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates
AR-3	Arbeitsvertrag
AR-4	Arbeitszeit
AR-5	Urlaubsrecht und Pflegefreistellung
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht
AR-8A	Arbeitnehmerschutz I: Überbetrieblicher Arbeitnehmerschutz
AR-8B	Arbeitnehmerschutz II: Innerbetrieblicher Arbeitnehmerschutz
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung
AR-11	Betriebsvereinbarung
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution
AR-13	Berufsausbildung
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht
AR-15	Betriebspensionsrecht I
AR-16	Betriebspensionsrecht II
AR-17	Betriebspensionsrecht III
AR-18	Abfertigung neu
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten
AR-20	Arbeitsrecht in den Erweiterungsländern
AR-21	Atypische Beschäftigung
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen

GEWERKSCHAFTSKUNDE 	
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945
GK-3A	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung in der Zweiten Republik, Teil 1: ÖGB 1945 bis 1955
GK-3B	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung in der Zweiten Republik, Teil 2: ÖGB 1956 bis 1982
GK-3C	Vom 1. bis zum 16. ÖGB-Bundeskongress
GK-4	ÖGB-Statuten, Geschäftsordnung des ÖGB
GK-7	Die Kammern für Arbeiter und Angestellte

Anmeldungen zum Fernlehrgang des ÖGB:

ÖGB-Referat für Bildung, Freizeit, Kultur

1010 Wien, Laurenzerberg 2 • Telefonische Auskunft 01 / 534 44 / 444 Dw.

VÖGB-/AK-Fernlehrgang

Der Fernlehrgang ist für alle, die nicht an gewerkschaftlichen Seminaren teilnehmen können, gedacht. Durch den Fernlehrgang bietet der ÖGB die Möglichkeit, sich gewerkschaftliches Grundwissen im Selbststudium anzueignen. Teilnehmen können gewerkschaftliche FunktionärInnen der Arbeitnehmervvertretung und interessierte Gewerkschaftsmitglieder. Die Skripten können auch als Schulungsmaterial für Seminare und Vorträge verwendet werden.

● Wie nehme ich teil?

Es sind keine besonderen Vorkenntnisse nötig, einfach anrufen oder E-Mail senden. Die Abwicklung erfolgt per Post oder E-Mail, Anpassung an individuelles Lerntempo – ständige Betreuung durch das ÖGB-Referat für Bildung, Freizeit und Kultur. Die Teilnahme ist für Gewerkschaftsmitglieder kostenlos. Nach Absolvierung einer Skriptenreihe erhält der Kollege/die Kollegin eine Teilnahmebestätigung.

● Was sind Themen und Grundlagen?

Über 100 von Spezialisten gestaltete Skripten, fachlich fundiert, leicht verständlich, zu folgenden Themenbereichen: • Gewerkschaftskunde • Politik und Zeitgeschehen • Sozialrecht • Arbeitsrecht • Wirtschaft–Recht–Mitbestimmung • Internationale Gewerkschaftsbewegung • Wirtschaft • Praktische Gewerkschaftsarbeit • Humanisierung–Technologie–Umwelt • Soziale Kompetenz

Zudem übermitteln wir gerne einen Folder mit dem jeweils aktuellen Bestand an Skripten und stehen für weitere Informationen zur Verfügung.



Auf der ÖGB-Homepage findet sich ebenfalls eine Übersicht der Skripten:
www.voegb.at/skripten

● Informationen und Bestellung der VÖGB-/AK-Skripten

Für die Bestellung ist Kollegin Margarita Skalla (ÖGB-Referat für Bildung, Freizeit, Kultur, 1010 Wien, Laurenzerberg 2) zuständig:

Tel. 01/534 44/444 Dw.

Fax: 01/534 44/100 444 Dw.

E-Mail: margarita.skalla@oegb.at

Kollege Michael Vlastos ist für inhaltliche Fragen zu kontaktieren:

Tel. 01/534 44/441 Dw.

E-Mail: michael.vlastos@oegb.at

VÖGB

Name und Adresse:

Anmerkungen

Fragen zu Arbeitsrecht 14

Wir ersuchen Sie, die folgenden Fragen zu beantworten:*

1. Was sind die wesentlichsten Merkmale eines Arbeitsvertrages?

2. Wie ist die Fälligkeit der Abfertigungszahlung geregelt?

Anmerkungen

3. Nennen Sie je drei Austritts- und Entlassungsgründe.

4. Was kann ein Arbeitgeber bei Verstoß des Angestellten gegen eine Konkurrenzklausele unternehmen?

* Fernlehrgangsteilnehmer/-innen bitten wir, nach Abschluss der Fragenbeantwortung die Seite(n) mit den Fragen abzutrennen und an folgende Adresse zu senden:
Fernlehrgang des Österreichischen Gewerkschaftsbundes
1010 Wien, Laurenzerberg 2.