

Arbeitsrecht

Dozentin:

Mag.^a iur. Eva-Maria Wagner, MBA, Delfort Group AG, Senior Legal Counsel



Arbeitsrecht

= Überbegriff für die Summe all jener Normen, die die Begründung von Arbeitsverträgen und die wechselseitigen Rechte und Pflichten von AG und AN, sowie die Beendigung des AV, regeln.



Einteilung Arbeitsrecht

- **Individualarbeitsrecht**
 - Arbeitsvertragsrecht
 - AN-Schutzrecht im engeren Sinn



- **Kollektives Arbeitsrecht**
 - Berufsverfassungsrecht
 - Betriebsverfassungsrecht



Themenüberblick – 1. Einheit

- Arbeitnehmerbegriff
- Arbeitsvertrag, freier Dienstvertrag, Werkvertrag
- Arbeiter/Angestellte
- Entgeltspflicht - Entgeltformen
- Fürsorgepflicht





Allgemeiner Arbeitnehmerbegriff

- AN ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen (schuldrechtlichen) Vertrags einem anderen (dem AG) in persönlicher Abhängigkeit (also weisungsgebunden) zur Arbeitsleistung verpflichtet ist.
- **Persönliche Abhängigkeit**
 - Bindung an Vorgaben betreffend Arbeitsort und Arbeitszeit
 - arbeitsbezogenes Verhalten
 - Kontrollunterworfenheit
 - disziplinarische Verantwortlichkeit
- Frage der wirtschaftlichen Abhängigkeit
- **Arbeitspflicht** → **persönlich**
- Entgeltlichkeit jedoch kein essentielles Merkmal



Arbeitsvertrag

- Privatrechtlicher Vertrag
- regelt, begründet und umschreibt die Beziehung von AG und AN zueinander
- abzugrenzen sind davon zwei andere Vertragsarten
 - der freie Dienstvertrag und
 - der Werkvertrag





Freier Dienstvertrag

- **Keine persönliche Abhängigkeit** oder nur sehr schwach ausgeprägt
- Dauerschuldverhältnis, freier DN schuldet bloßes Bemühen
- Frage der Anwendung arbeitsrechtlicher Normen auch auf freie DV?



Werkvertrag

- **Zielschuldverhältnis,**
- erlischt ipso iure mit der Erfüllung
- geschuldet ist:
 - ein Werk,
 - ein bestimmter Erfolg
- keine persönliche Abhängigkeit





Arbeitnehmerähnliche Personen

- Personen, die zwar selbständige Unternehmer sind, aber
 - dennoch von einem Auftraggeber wirtschaftlich abhängig sind
 - ABER: wegen fehlender Eingliederung in eine betriebliche Organisation
 - nicht persönlich abhängig wie ein AN
 - Eine solche Einstufung hat arbeits- und sozialrechtliche Konsequenzen.
- **Persönliche Unabhängigkeit**
- Erbringung der Arbeiten im Auftrag und für Rechnung bestimmter anderer Personen
- **Wirtschaftliche Abhängigkeit** → somit in diesem Punkt arbeitnehmerähnlich (vgl. z.B. § 51 Abs 3 Z 2 ASGG)
- Es gelten nur Teilbereiche des Arbeitsrechts: ASGG, AuslBG, AÜG, DHG, GIBG

Arbeitnehmerähnliche Personen

- Kriterien der Judikatur:
 - nur einen oder wenige Auftraggeber
 - gewisse Regelmäßigkeit
 - gewisse Dauer
 - keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel
 - Leistung wird persönlich erbracht



Sonderfall: Öffentlich Bedienstete

- Vertragsbedienstete
- Beamte
 - öffentliches Dienst- und Besoldungsrecht
z.B.: VertragsbedienstetenG 1948,
Beamten-DienstrechtsG 1979





Arbeiter **vs** Angestellte

- Wer im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt wird, kann entweder als Arbeiter oder als Angestellter tätig sein.
- **§§ 1, 2 AngG:**
 - kaufmännischer Dienst oder
 - höhere nichtkaufmännische Tätigkeit oder
 - Kanzleiarbeiten (alle Bürotätigkeiten)
- **Wer nicht Angestellter ist, ist Arbeiter** (GewO 1859),
- **Subsidiär** gilt für beide AN-Gruppen **ABGB** (z.B. § 1155)
- Für Angestellte gelten zwingend die Bestimmungen des Angestelltengesetzes. Es kann also kein AN, der eine Angestelltentätigkeit ausübt, als Arbeiter beschäftigt werden.



Angestellte ex contractu

- Vom Tätigkeitsbereich Arbeiter, aber
- Vereinbarung der Anwendung des ganzen AngG oder von Teilen desselben
 - z.B. ein KFZ-Mechaniker, der schon etliche Jahre im Betrieb tätig ist, bekommt als „Anerkennung, Belohnung“ eine Angestellteneigenschaft Kraft Vereinbarung.
 - Eine solche Vereinbarung ist nur insoweit möglich, als die Angestelltenregelungen günstiger sind, was meist der Fall ist.
 - Wann diese auch betriebsverfassungsrechtlich als Angestellte gelten, regelt § 41 Abs 3 ArbVG.

Arbeiter

- Es existiert **keine eigene gesetzliche Regelung**, die festlegt, wer Arbeiter ist.
- Arbeitertätigkeiten:
 - sowohl einfache manuelle Hilfstätigkeiten als auch
 - hochqualifizierte manuelle Tätigkeiten, die eine mehrjährige Ausbildung (Facharbeiter) voraussetzen.



„Sonderfälle“

- (Ferial)Praktikanten
- Lehrlinge = AN (Sondergesetz =BAG)
- leitende Angestellte



Pflichten des AN / AG

- **AN:**
 - **Arbeitspflicht** (Pflicht, sich sorgfältig um den Arbeitserfolg zu bemühen) und
 - die **Treuepflicht**
- **AG:**
 - **Entgeltspflicht** und
 - die **Fürsorgepflicht**
 - **Beschäftigungspflicht** und die **Zeugnispflicht** sind weitere Nebenpflichten des AG

Arbeitsentgelt

- = alles, was Gegenleistung für die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft ist
- Entgelt vs. Aufwandersatz
- Problem überhöhte Aufwandersätze
- Entgeltlichkeit jedoch nicht essentiell für den Arbeitsvertrag



Arbeitsentgelt

- Monatsentgelt = regelmäßig jeden Monat wiederkehrende Bezüge, aber auch die in größeren Zeitabschnitten oder nur einmal im Jahr zur Auszahlung gelangende Entgeltbeträge, unabhängig von einer Widerrufbarkeit, wie
 - Lohn oder Gehalt (der eigentliche Grundlohn),
 - (anteilige) Sonderzahlungen,
 - Zulagen oder Prämien,
 - (durchschnittliche) Entgelte für regelmäßig geleistete Überstunden,
 - (anteilige) Gewinnprämie,
 - der Wert der privaten Nutzung des Dienstwagens oder der Dienstwohnung, aber auch
 - der Wert sonstiger Naturalbezüge (Freiflugtickets, Dienstkleidung)

Gehalt (Lohn), Bezug

- Nur „Grundlohn bzw. Grundgehalt“ erfasst, nicht aber z.B. auch die anteiligen Sonderzahlungen
- Die **Höhe des Entgelts** wird bestimmt durch:
 - **Arbeitsvertrag**, und/oder
 - **Kollektivvertrag** oder
 - **Gesetz** (aber nur in Bezug auf ganz bestimmte Entgeltbestandteile, wie z.B. Überstundenzuschläge)
- Ist das Entgelt weder durch Einzelvertrag noch durch Kollektivvertrag geregelt und ist auch Unentgeltlichkeit nicht vorgesehen, gebührt ein angemessenes Entgelt

Sonderzahlungen = Remunerationen

- Jubiläumsgelder,
- 13. Monatsgehalt (**Weihnachtsgeld**),
- 14. Monatsgehalt (**Urlaubsgeld**)



- Grundlage: in Ausnahmefällen Gesetz, in aller Regel der KollV, eventuell Einzelvertrag
- Anwartschaftsprinzip vs. Stichtagsprinzip
- § 16 Abs 1 AngG: Remunerationen sind zwingend aliquot zu leisten, analog auch für Arbeiter

Urlaub

- Urlaubsrechtliche Regelungen → **Urlaubsgesetz (UrlG)**
- Regelungen gelten grundsätzlich gleichermaßen für Arbeiter, Angestellte und Lehrlinge
- Ausgenommen sind AN, auf die das Bauarbeiter-, Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) zur Anwendung gelangt



Literaturliste

- Brodil, Risak (2019). Arbeitsrecht in Grundzügen (10. Auflage). Linz, Wels: LexisNexis ARD ORAC.
- Pfeil, Ivansits (2018). Sozialrecht für Studium und Praxis (6. Auflage). Linz, Wels: LexisNexis ARD ORAC.
- Risak, Obrecht, Grossinger (2018). Individualarbeitsrecht (2. Auflage). Linz, Wels: LexisNexis ARD ORAC.
- Pfeil (2018). Österreichisches Sozialrecht (12. Auflage). Wien: Verlag Österreich
- Rauch (2019). Arbeitsrecht für Arbeitgeber (18. Auflage). Wien: Linde Verlag Österreich
- Laimer, Wieser (2019). Arbeitsrecht für HR und Personalwesen. Wien: MANZ Verlag Wien.
- Drs (2019). Arbeits- und Sozialrecht (5. Auflage). Wien: Verlag Österreich.
- Reissner, Neumayer (2019). Zeller Handbuch Arbeitsvertrags-Klauseln (2. Auflage). Wien: MANZ Verlag Wien.
- Tomandl (2019). Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitszeitgestaltung. Wien: MANZ Verlag Wien.
- Grünanger, Goricnik (2018). Arbeitnehmer-Datenschutz und Mitarbeiterkontrolle (2. Auflage). Wien: MANZ Verlag Wien.

Rechtliche Hinweise

Download und Verwendung von Bildern

CC0 Alle zum Download bereitgestellten Bilder auf Pixabay sind gemeinfrei (Public Domain) entsprechend der Verzichtserklärung Creative Commons CC0. Soweit gesetzlich möglich, wurden von den Bildautoren sämtliche Urheber- und verwandten Rechte an den Bildern abgetreten. Die Bilder unterliegen damit keinem Kopierrecht und können - verändert oder unverändert - kostenlos für kommerzielle und nicht kommerzielle Anwendungen in digitaler oder gedruckter Form ohne Bildnachweis verwendet werden. Dennoch wissen wir einen freiwilligen Link auf die Quelle Pixabay sehr zu schätzen.

http://pixabay.com/de/service/terms/#download_terms

Disclaimer

Der vorliegende Foliensatz wurde mit bestem Wissen und Gewissen erstellt. Der Autor übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen.