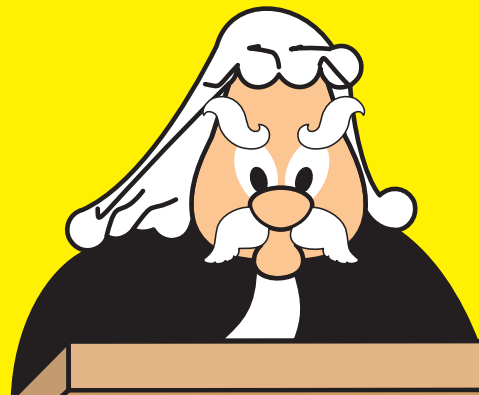
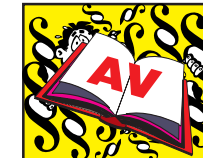


Der Arbeitsvertrag Dienstzettel



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

**Juristische
und graphische
Ausarbeitung:**

Anton Nelweck
Kammer für
Arbeiter und
Angestellte Wien

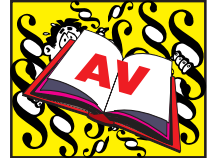
**Layout und
Computersatz:**

**PrintService –
Verlag des ÖGB
Ges.m.b.H.**

Koordination:

**ÖGB-Referat für
Bildung, Freizeit,
Kultur**

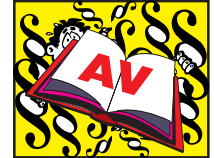
Stand: 1998



Arbeitnehmergruppen

- **Angestellte**
 - **Arbeiter**
 - **Lehrlinge**
 - **Hausbesorger**
 - **Heimarbeiter**
 - **Hausgehilfen**
Hausangestellte
 - **Pflicht-**
praktikanten
 - **Ferialarbeiter**
 - **Vertrags-**
bedienstete
 - **Beamte**
- **Der Volontär ist kein Arbeitnehmer**

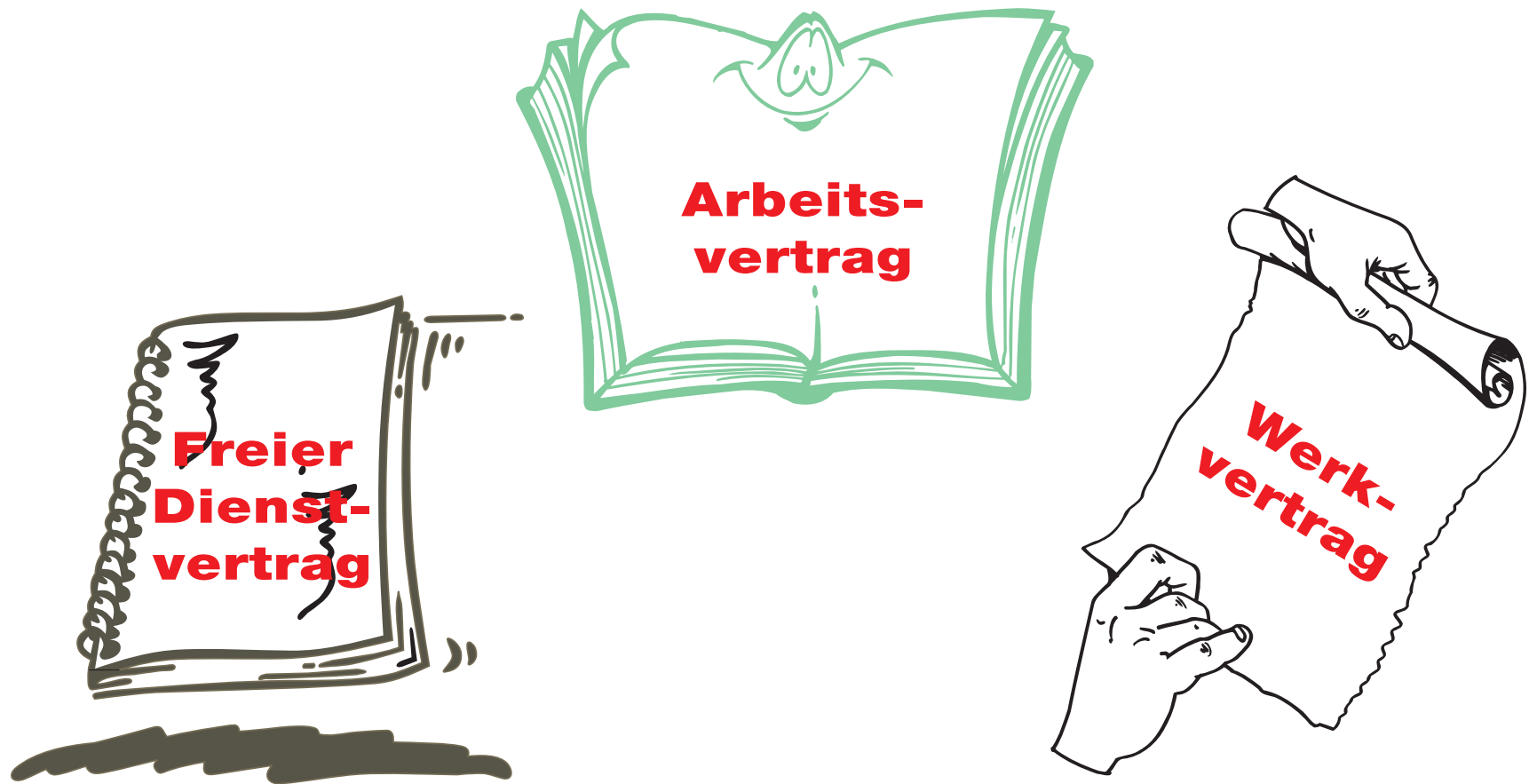
Der Arbeitsvertrag

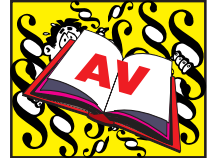


ARBEITSRECHT



Ähnliche Vertragstypen

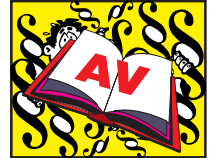




Arbeitsvertrag



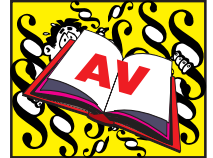
Dauerschuldverhältnis
gegenseitiges Verpflichtungsverhältnis



Freier Dienstvertrag



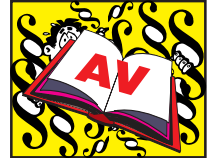
- **Gegenstand ➔ Arbeitsleistung**
- **Keine Eingliederung in den Betrieb**
- **Keine Erfolgsgarantie**
- **Eigene Arbeitsmittel**
- **Persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit fehlt**



Der Werkvertrag

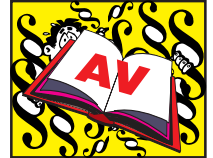


- **Gegenstand Erfolgsgarantie**
- **Risiko trägt, wer sich zur Leistung verpflichtet**
- **Keine Eingliederung in den Betrieb**
- **Keine persönliche Arbeitsleistung**
- **Zielschuldverhältnis**



Die Form



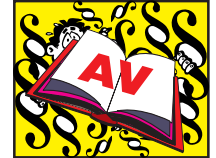


Begründung

**Wann liegt
ein Arbeitsverhältnis vor?**

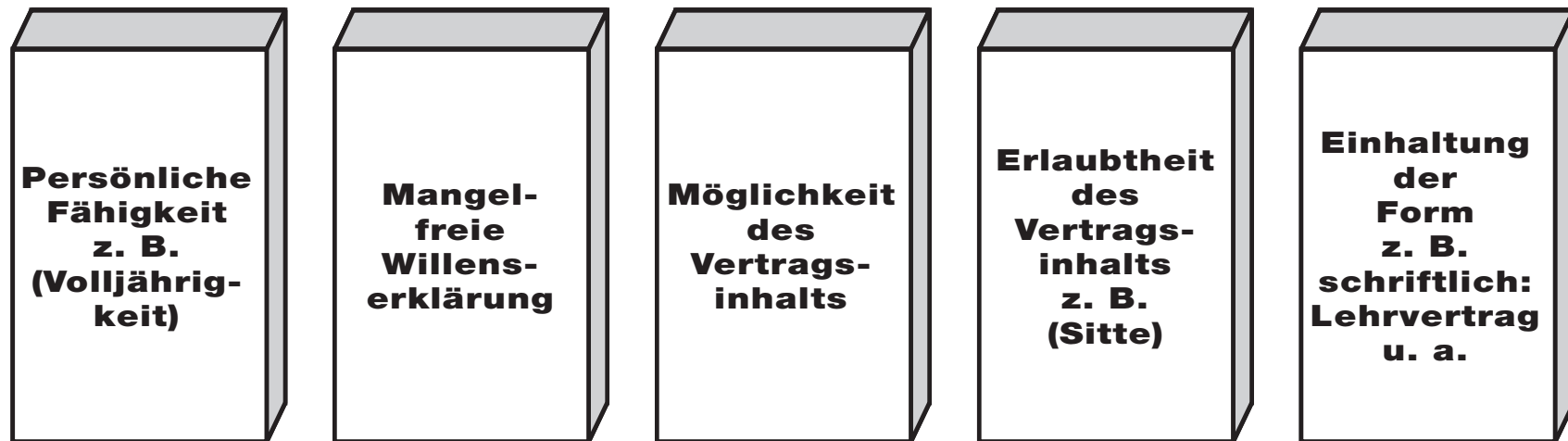
Wenn sich jemand verpflichtet

- **für einen anderen**
- **auf (eine gewisse) Zeit**
- **eine Arbeitsleistung zu erbringen
(§ 1151 Abs. 1 ABGB)**

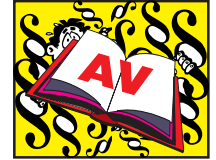


Rechtliche Voraussetzungen

Für das Zustandekommen eines gültigen Arbeitsvertrages gilt die



der Vertrag kann nichtig oder teilnichtig sein!



Arten von Arbeitsverhältnissen

Probezeit

§ 1158 Abs. 2 ABGB
§ 19 AngG

- maximal 1 Monat
- Lösung jederzeit ohne Begründung
- muß vereinbart werden (KV)

Ausnahmen:

- Lehrlinge
- Hausbesorger 2 Monate

befristetes Arbeitsverhältnis

§ 1158 Abs. 1 ABGB

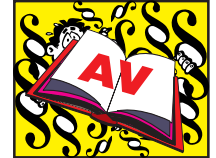
- Zeitablauf
- schließt eine Kündigung aus (Ausnahmen)
- einvernehmliche Lösung

- Kettenarbeitsverträge ➔
Aneinanderreihung von befristeten AV ist nicht zulässig

unbefristetes Arbeitsverhältnis

§ 1158 Abs. 4 ABGB

- Lösung durch Kündigung
- Austritt
- Entlassung u. a.
- Einhalten von Kündigungsfrist und -termin
- Kündigung ist eine empfangsbedürftige Willenserklärung



Mitwirkung des Betriebsrates bei der Einstellung § 99 ArbVG

Vorschlag zur Ausschreibung eines offenen Arbeitsplatzes
(jederzeit durch BR)

§ 99 Abs. 1 ArbVG

Informationspflicht des Arbeitgebers vor geplanter Einstellung
(Zahl der AN und Gruppe)

§ 99 Abs. 2 ArbVG

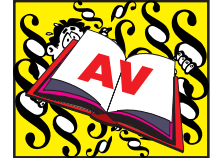
Beratungsrecht vor und nach der Einstellung
(besondere Beratung einzelner AN)

§ 99 Abs. 3 ArbVG

Mitteilungspflicht des AG von jeder Einstellung
(Angaben über Lohn, Verwendung, Probezeit)

§ 99 Abs. 4 ArbVG

- **Strafbestimmung: § 160 ArbVG**
Bei Nichteinhaltung zur Zeit bis S 30.000,- Strafe



Beendigung des Arbeitsvertrages (AV)

Auflösungsarten

gesetzmäßige

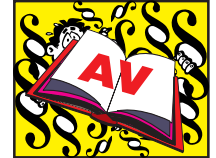
- während der Probezeit
- Zeitablauf (Befristung)
- Kündigung
- Entlassung
- einvernehmliche Lösung
- berechtigter vorzeitiger Austritt
- Tod des Arbeitnehmers

gesetzwidrige

- Frist- bzw. terminwidrige Kündigung
- unberechtigte Entlassung
- unberechtigter vorzeitiger Austritt

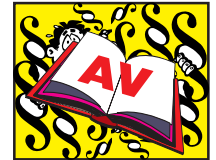
Ausnahme

- Tod des Arbeitgebers, wenn die Arbeitsleistung ausschließlich an die Person des Arbeitgebers gebunden war



Beendigung des Arbeitsvertrages (AV)





Kündigung

Art

- Einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung
- Ohne Angabe von Gründen ➔ jederzeit
- Keine bestimmte Form (Ausnahmen im KV)

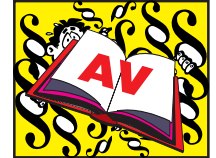
Frist

- § 20 AngG
- § 77 GewO 14 Tage abdingbar
- § 1159 ABGB beachten

Termin

- § 20 AngG für AN – Monatsende, für AG – Quartal, bzw. nach KV oder Vereinbarung
- Konkurs – nur Fristeinhaltung durch den Masseverwalter

Kollektivverträge beachten!



Frist- bzw. terminwidrige Kündigung

Ausspruch ➔ Zugang

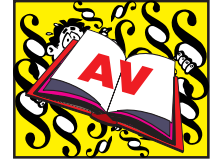
Die Frist beginnt mit dem Zugang zu laufen

- **persönlich (auch telefonisch)**
- **schriftlich (per Post, auch im Urlaub bzw. im Krankenstand möglich ➔ Datum der Hinterlegung)**
- **durch Boten**

Vorsicht bei Freistellung von der Arbeitsleistung durch den AG!

Bei fristwidriger Auflösung:

- **Kündigungsentschädigung (pauschalierter Schadenersatz)**



Entlassung

**Arbeiter
taxativ
(erschöpfend)**

z. B.

- beharrliche Pflichtverletzung
- Diebstahl
- Tötlichkeit
- Trunksucht

- § 27 AngG
- § 82 GewO

unverzüglich



- § 15 Abs. 3 BAG (vorzeitige Auflösung)
- § 20 HausbG u. a.

**Angestellte
demonstrativ
(beispielsweise)**

z. B.

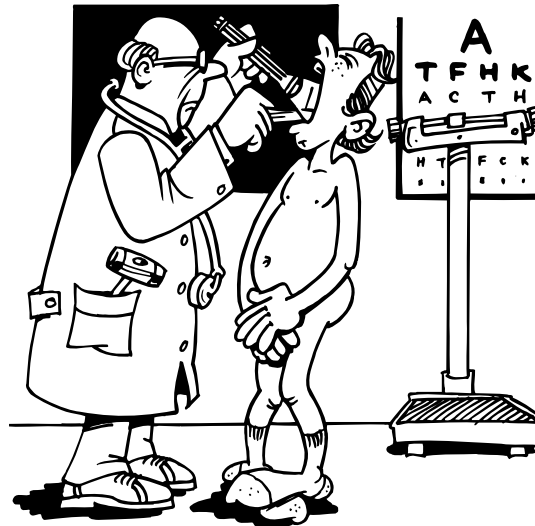
- Dienstuntreue
- Sittlichkeit
- Diebstahl
- Betriebsgeheimnisse

Der berechtigte vorzeitige Austritt

**Arbeiter
taxativ
(erschöpfend)**

z. B.

- vorenthaltenes Entgelt
- Tötlichkeit
- Gesundheitsgründe



**Angestellte
demonstrativ
(beispielsweise)**

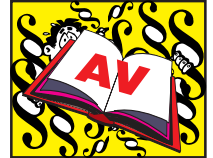
z. B.

- vorenthaltenes Entgelt
- Gesundheitsgründe
- Sittlichkeit

Hinweis:

Bei unberechtigtem Austritt – Schadenersatz an den AG

- § 26 AngG
- § 15 Abs. 4 BAG (vorzeitige Auflösung)
- § 82 GewO
- § 25 Abs. 1 KO (Konkursordnung) u. a.



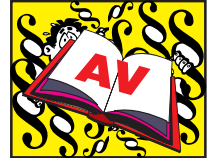
Die einvernehmliche Lösung

- **freies Vertragsrecht gem. §§ 861 ff ABGB**

- **keine arbeitsrechtlichen Schutznormen**

Ausnahmen:

- **MuSchG (schriftlich bei Minderjährigen Belehrung)**
- **ArbPISG (schriftlich und Belehrung)**
- **BAG (schriftlich und Belehrung)**

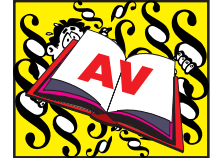


Tod des Arbeitnehmers

- **Beendigung des Arbeitsvertrages**
- **50% Abfertigung für gesetzliche Erben
(Unterhaltspflicht)**

Tod des Arbeitgebers

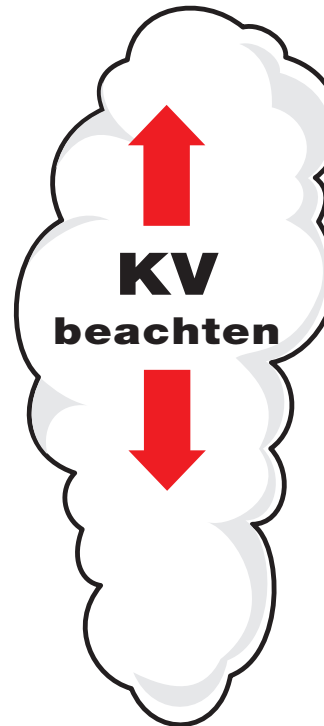
- **Rechtsnachfolge durch gesetzliche Erben**
- **Ansprüche bei Verlassenschaft geltend machen (Notar)**
- **Keine Beendigung des Arbeitsvertrages
(Ausnahmen!)**



Ansprüche bei Beendigung des AV

finanzielle Ansprüche
§ 1154 Abs. 3 ABGB
bei Beendigung fällig

- Gehalt/Lohn
- Überstunden
- Provisionen
- Remunerationen (Sonderzahlungen)
- Urlaubsabfindung
Urlaubsentschädigung
- Abfertigung
- Naturallohn

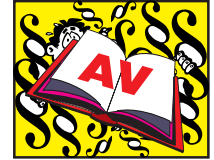


Arbeitspapiere
auf Verlangen
bzw. Betreiben
des AN

- Arbeitsbescheinigung für das Arbeitsamt
- Arbeitszeugnis
§ 1163 ABGB
Verjährung 30 Jahre

Freizeit während der Kündigungsfrist

- § 22 AngG mind. 8 Std. pro Woche, bei Selbstkündigung mind. 4 Std. (Achtung KV)
- § 1160 ABGB angemessene Zeit



Allgemeiner Kündigungsschutz



Besonderer Kündigungs-, Entlassungsschutz

- Schwangere/Elternkarenz §§ 10 u. 12 Abs. 1 MuSchG/§ 6 EKUG
- Präsenz(Zivil)dienst § 12 ArbPISG – durch ASG
- Behinderte § 8 BehEinstG – Behindertenausschuß
- AN-Vertreter §§ 120–122 ArbVG – durch ASG
- Lehrlinge § 18 BAG – Behaltspflicht 4 Monate (KV!)
- Hausbesorger § 18 HausbG – bei Dienstwohnung ASG



Geltungsbereich

Dieses Bundesgesetz gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.

Ausgenommen sind Dienstverhältnisse

- **zu Ländern, Gemeindeverbänden und Gemeinden**
- **in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz)**
- **zum Bund**
- **zu Stiftungen, Anstalten, Fonds (Vertragsbedienstetengesetz)**
- **von Heimarbeitern**
- **von Hausgehilfen und Hausangestellten**



Schriftliche Aufzeichnungen zum Inhalt des AV

- jeder AG muß dem AN nach Beginn des Arbeitsverhältnisses unverzüglich einen Dienstzettel aushändigen (Beschäftigungsdauer mehr als 1 Monat)

- | | |
|--|--|
| 1. Name und Anschrift des Arbeitgebers | Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts |
| 2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers | 10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes |
| 3. Beginn des Arbeitsverhältnisses | 11. Vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers, sofern es sich nicht um Arbeitsverhältnisse handelt, auf die das Hausbesorgergesetz anzuwenden ist und |
| 4. Bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverhältnisse) das Ende des Arbeitsverhältnisses (der Befristung) | 12. Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, festgesetzte Lehrlingsentschädigung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen |
| 5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin | |
| 6. Gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte | |
| 7. Allfällige Einstufung in ein generelles Schema | |
| 8. Vorgesehene Verwendung | |
| 9. Anfangsbezug (Grundgehalt, -lohn, weitere Entgeltbestandteile wie z. B. | |

- der Dienstzettel ist gebührenfrei

- benötigt keine Unterschriften



Betriebsübergang

- **Neuer AG tritt mit allen Rechten und Pflichten ein (Ausnahme Konkurs)**
- **Die Arbeitsbedingungen müssen aufrecht bleiben, es sei denn, daß sich**
 - **Kollektivvertragszugehörigkeit**
 - **Pensionszusage**
 - **Betriebsvereinbarung ändert.**

Dies ist dem AN unverzüglich mitzuteilen.

- **Widerspruch des AN innerhalb eines Monats ab Übernahme**
- **Bei wesentlichen Verschlechterungen ist eine AN-Kündigung innerhalb 1 Monats möglich ➔ Ansprüche wie bei einer Arbeitgeberkündigung**