

Arbeitsrecht in Österreich¹

Hinweis: Bei dieser Informationsschrift handelt es sich um eine Übersicht und kann nicht die Beratung im Einzelfall ersetzen. Für die Vollständigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen wird keine Haftung der Verfasserin übernommen.

Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern	• Das österreichische Arbeitsrecht unterscheiden zwischen Angestellten und Arbeitern. Angestellte (§ 1 Abs 1 AngG): Kaufmännische Dienste, dispositive Aufgaben, Bürotätigkeiten. Soweit nach dieser Definition kein Angestelltenstatus vorliegt, ist davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer als Arbeiter anzusehen ist (soweit er kein Lehrling ist). Bsp. für Arbeiter: Handwerker, Lagerarbeiter, Monteure, Arbeiter in der Bäckerei. Stets Einzelfallbeurteilung erforderlich! • Für diese beiden Gruppen gelten zum Teil unterschiedliche Regelungen, z.B. betreffend: ○ Kündigungsfristen und Kündigungsstermine (bis 1.1. 2021) ○ Entlassungsrecht ○ Sonderzahlungen ○ Betriebsverfassungsrecht (getrennte Arbeiter- und Angestelltenbetriebsräte) ○ Angestelltengesetz nur für Angestellte ○ Gewerbeordnung und Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch für Arbeiter • Für diese beiden Gruppen gelten unterschiedliche Kollektivverträge.
Kollektivvertrag	• In Österreich gilt für nahezu jedes Arbeitsverhältnis zusätzlich zwingend ein Kollektivvertrag. Der Kollektivvertrag ist mit den in Deutschland geltenden Tarifverträgen in gewisser Weise vergleichbar. • Ein Kollektivvertrag richtet sich nach der Zugehörigkeit des Arbeitgebers zu einem Fachverband bei der Wirtschaftskammer. Diese Zugehörigkeit ergibt sich nach dem ausgeübten Gewerbe. • Der Kollektivvertrag richtet sich nicht nach der Mitgliedschaft der Arbeitnehmer zu einer Gewerkschaft. • keine Wahlfreiheit, zwingende Anwendbarkeit für den Arbeitgeber. Kaum kollektivvertragsfreie Räume. • Der Kollektivvertrag enthält insbesondere Regelungen zu Mindestentgelt 13. 14., Arbeitszeit, Prämien, Freistellungsansprüchen, Zulagen, Überstundenentgelte, Reiseaufwandsentschädigungen. • KOLLEKTIVVERTRAG für die Metalltechnische Industrie (Maschinen- und Anlagenbau) jeweils getrennt für Arbeiter und Angestellte (Stand:01.11.2019 – grds. jedes Mal im November erneuert).

¹ Stellt eine Übersicht über die aktuelle Rechtslage (Stand April 2020), kein Anspruch auf Vollständigkeit, ersetzt keine Beratung im Einzelfall!

Arbeitsverträge	• Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis auszuhändigen, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als einen Monat dauern wird = verpflichtender Dienstzettel • Anstelle eines Dienstzettels kann auch ein Arbeitsvertrag / Dienstvertrag abgeschlossen werden. • Mindestinhalt Dienstzettel: ○ Name und Anschrift des Arbeitgebers ○ Name und Anschrift des Arbeitnehmers ○ Beginn des Arbeitsverhältnisses ○ bei Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit: das Ende des Arbeitsverhältnisses ○ Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin ○ gewöhnlicher Arbeits-(Einsatz-)ort, Hinweis auf wechselnde Arbeits-(Einsatz-)orte ○ allfällige Einstufung in ein generelles Schema ○ vorgesehene Verwendung ○ betragsmäßige Höhe des Grundgehalts oder -lohns, weitere Entgeltbestandteile wie z.B. Sonderzahlungen, Fälligkeit des Entgelts ○ Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes ○ Vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers ○ Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allfälligen anzuwendenden Kollektivvertrag und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen ○ Name und Anschrift der betrieblichen Vorsorgekasse • Kein Schriftformerfordernis für Arbeitsvertrag, außer für bestimmte Klauseln, dennoch Schriftform für Arbeitsvertrag zu empfehlen und üblich!
Befristung von Arbeitsverträgen	• Die Befristung von Arbeitsverträgen ist gemäß § 1158 ABGB möglich. • Die Befristung kann mit einem Datum fixiert sein oder an ein bestimmtes Ereignis anknüpfen → Endzeitpunkt muss feststellbar sein und darf nicht willkürlich durch Parteien beeinflussbar sein. • Eine Kündigungsmöglichkeit während der Befristung muss explizit vereinbart werden. • Die vorzeitige Auflösung eines befristeten Vertrages ist aus wichtigem Grund (Entlassungsgrund seitens Arbeitgeber oder Austrittsgrund seitens Arbeitnehmer) oder einvernehmliche Auflösung weiterhin möglich. • Ein Vertrag gilt als unbefristet geschlossen, sofern die Tätigkeit nach Ablauf über das Ende der Befristung fortgesetzt wird. • Zu beachten: etwaige Sonderregelungen im jeweils anwendbaren Kollektivvertrag. • Verbot von Kettenarbeitsverträgen aus Rechtsprechung: verboten ist es, befristete Arbeitsverhältnisse wiederholt und ohne sachliche Begründung aneinander zu reißen, um das Entstehen von Rechten des Arbeitnehmers zu vermeiden. Die Gefahr besteht grundsätzlich schon bei der ersten Verlängerung/zweiten Befristung.

	• Ausnahme sachliche Rechtfertigungsgründe: z.B. Saisonverträge, Karenzvertretungen, ausdrücklicher Wunsch des Arbeitnehmers – Einzelfallprüfung erforderlich.
Probezeit	• Probemonat kann für maximal 1 Monat vereinbart werden. • Arbeitsverhältnis kann während des Probemonats jederzeit aufgelöst werden, danach ist eine Befristung von 1- 6 Monaten zulässig (während Befristung keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit, wenn nicht explizit vereinbart und angemessen).
Formerfordernisse „Schriftformgebot nach § 886 ABGB: eigenhändige Unterschrift unter dem Text“	• Kein generelles Schriftformerfordernis im österreichischen Arbeitsrecht. • Die Einhaltung der Schriftform ist auch dort zweckmäßig, wo eine mündliche Absprache an sich gültig ist, um die jederzeitige Beweisbarkeit zu gewährleisten. Zur Beweissicherung kann eine Erklärung auch mündlich in Gegenwart von Zeugen abgegeben und der Vorgang schriftlich vermerkt werden. • Schriftform zwingend vorgesehen bei sonstiger Nichtigkeit, insbesondere bei: ◦ Einvernehmliche Auflösung mit einem Lehrling, minderjährigen Arbeitnehmer, Arbeitnehmer, die dem Mutterschutzgesetz oder Vaterkarenzgesetz unterliegen. ◦ Auflösung eines Lehrverhältnisses durch einseitige Aufklärung (Auflösung während der Probezeit, vorzeitiger Austritt, Entlassung). ◦ Vereinbarungen zum Ausbildungskostenrückersatz § 2d Abs 2 AVRAG). ◦ Kollektivverträge können Formvorschriften enthalten.
Arbeitszeit	• Arbeitszeit komplexes Rechtsgebiet • Keine Vertrauensarbeitszeit in Österreich • Öffentlich-rechtliche und zivilrechtliche Komponente • Arbeitszeit: Zeit von Beginn bis Ende der Arbeitszeit ohne Ruhepausen • Gesetzliche Höchstarbeitszeit täglich: 12 Stunden (aber nicht jeden Tag!) • Gesetzliche Höchstarbeitszeit wöchentlich: 60 Stunden • Aber: Die Höchstarbeitszeit darf durchschnittlich 48 Stunden pro Woche in einem Durchschnittszeitraum von 17 Wochen nicht überschreiten. • Normalarbeitszeit wöchentlich: (Kollektivvertrag für die Metalltechnische Industrie) 38,5 Stunden • Gesetzliche Ruhepause: 30 Minuten ab 6 Stunden, zählt nicht zur Arbeitszeit • Ruhezeit: Nach Ende der Tagesarbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden einzuhalten, wöchentlich muss eine ununterbrochene Wochenendruhe von mind. 36 Stunden eingehalten werden. Bei einer notwendigen und erlaubten Wochenendruhe ist vor Beginn der wöchentlichen Ruhezeit der folgenden Woche, Ersatzruhe zu konsumieren.

Sonn- und Feiertagsarbeit	• Nur in Ausnahmefällen zulässig • Sonderregelungen im Arbeitsruhegesetz • Arbeitnehmer können ablehnen, Benachteiligungsverbot hinsichtlich Entgelt, Aufstiegsmöglichkeiten und Versetzung • Besondere und erhöhte Zuschläge
Nachtarbeit	• Wenn normale Arbeitszeit auf Grund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit (zwischen 22h-6h) fällt. • Es gebührt Sondervergütung • <u>Kollektivvertrag Metalltechnische Industrie</u>: Zulage mind: EUR 2,244 pro Stunde
Mehrarbeit / Überstunden	• Mehrstunden = Differenz zwischen kollektivvertragliche Normalarbeitszeit und gesetzlicher Normalarbeitszeit • Überstunden = wenn Arbeitnehmer das gesetzliche festgelegte Ausmaß ◦ der täglichen Normalarbeitszeit oder ◦ der wöchentlichen Normalarbeitszeit oder ◦ der durch Arbeitsbereitschaft verlängerte Normalarbeitszeit überschreitet. • Nach dem Arbeitszeitgesetz gebührt für Überstunden ◦ ein Zuschlag von 50% ◦ eine Abgeltung durch Zeitausgleich (muss vereinbart werden) • Kollektivverträge sehen abweichende Zuschläge für Mehr- oder Überstunden vor • Sonderregelungen für Überstunden bei Gleitzeit
Mindestvergütung	• kein Österreichweiter gesetzlicher Mindestlohn, ABER: Mindestlohn laut anwendbarem Kollektivvertrag und zwingend zu zahlende weitere Entgeltbestandteile • bei Unterschreiten strenge Strafen und Nachforderungen (Lohn- und Sozialdumping)
Urlaub	• Mindesturlaubsanspruch: 25 Tage pro Jahr bei 5-Tage Woche, 30 Tage pro Jahr bei 6-Tage Woche • Verlängerung nach 25 Dienstjahren • Zeitpunkt des Urlaubsantrittes und Urlaubsdauer sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Berücksichtigung: ◦ der betrieblichen Interessen und ◦ der Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers konkret zu vereinbaren. • Es gibt weder ein einseitiges Anordnungsrecht des Arbeitgebers noch ein einseitiges Antrittsrecht des Arbeitnehmers. • Betriebsurlaub: in Zeiträumen, in denen der Betrieb geschlossen ist. Betriebsurlaub wird vom Arbeitnehmer Urlaub nicht automatisch konsumiert, sondern muss vereinbart werden. • Erkrankung während des Urlaubes für mehr als drei Kalendertage: Es gelten die während des Urlaubs liegenden Krankenstandtage nicht als Urlaubstage, wenn

	○ der Arbeitgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer unverzüglich von der Erkrankung verständigt, und ○ nach Wiederantritt der Arbeit eine ärztliche Krankenstandbestätigung (inklusive Bestätigung über die Zulassung des Arztes bei Erkrankung während eines Urlaubes im Ausland) übermittelt wird • Verjährung: Urlaubsanspruch verjährt erst nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. • Urlaubsjahr = (mangels anderer Vereinbarung:) Arbeitsjahr
Beendigungsarten	• Lösung während des vereinbarten Probemonats (jederzeit möglich) • Zeitablauf bei Befristung (vorherige Kündigungsmöglichkeit muss vereinbart werden) • Einvernehmliche Auflösung (Form- und Inhaltsfreiheit mit Ausnahmen) • Ordentliche Kündigung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer, jeweils unter Einhaltung von Fristen und Terminen • Fristlose Entlassung durch Arbeitgeber aus wichtigem Grund • Sofortiger Austritt des Arbeitnehmers aus wichtigem Grund
Kündigungsfristen und Kündigungstermine für Angestellte	Kündigungstermine: • <u>Angestellte gemäß § 20 AngG, ohne gegenteilige Vereinbarung</u> ○ Letzter Tag des Arbeitsverhältnisses muss das Kalenderquartal sein (Kündigungstermin) ○ Die zwischen dem Ausspruch der Kündigung und dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses liegende Zeit muss der gesetzlichen Kündigungsfrist entsprechen. • <u>mit zusätzlicher Vereinbarung</u> ○ Letzter Tag des Arbeitsverhältnisses kann an jedem 15. oder Letzten des Kalendermonats sein, sofern Kollektivvertrag keine Sonderregelungen vorsieht Kündigungsfristen: • <u>Angestellte gemäß § 20 AngG:</u> Kündigungsfristen richten sich nach der Dienstzeit, sofern der Kollektivvertrag nichts Anderes regelt (vertraglich längere Fristen für Arbeitgeber möglich) • <u>Kündigung durch den Arbeitgeber:</u> ○ im 1. und 2. Dienstjahr: 6 Wochen ○ ab dem 3. Dienstjahr: 2 Monate ○ ab dem 6. Dienstjahr: 3 Monate ○ ab dem 16. Dienstjahr: 4 Monate ○ ab dem 26. Dienstjahr: 5 Monate • <u>Kündigung durch den Angestellten:</u> ○ 1-monatige Kündigungsfrist bis zum Letzten eines jedes Monats ○ kann vertraglich bis 6 Monate vereinbart werden ○ Kündigungsfrist des Arbeitgebers darf keinesfalls kürzer sein als die des Arbeitnehmers

Kündigungsfristen und Kündigungstermine für Arbeiter	• Kündigungsfristen und Kündigungstermine ergeben sich grundsätzlich aus den einzelnen Kollektivverträgen. • <u>Kollektivvertrag für Arbeiter in der metalltechnischen Industrie:</u> • Kündigungstermin: zum Ende der Arbeitswoche unter Einhaltung der nachstehenden Fristen: • <u>Kündigung durch Arbeitgeber</u> ○ im 1. und 2. Dienstjahr: 6 Wochen ○ über 2. Dienstjahr: 2 Monate ○ über 5. Dienstjahr: 3 Monate ○ über 15. Dienstjahr: 4 Monate ○ über 25. Dienstjahr: 5 Monate • <u>Kündigung durch Arbeiter</u> ○ im 1. Dienstjahr: 1 Woche ○ über 1. Dienstjahr: 2 Wochen ○ über 5 Jahre: 4 Wochen ○ über 10 Jahre: 6 Wochen • Vorsicht ab 1.1.2021 kommen bei Arbeiterkündigungen die Kündigungsfristen und Kündigungstermine des Angestelltengesetzes zur Anwendung
Überblick Rechtsquellen	• Für Angestellte: Angestelltengesetz • Für Arbeiter: Gewerbeordnung, Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch • Für beide Gruppen: Urlaubsgesetz, Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz, Arbeitsverfassungsgesetz, Arbeitsvertragsanpassungsgesetz, Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, Mutterschutzgesetz, Betriebspensionsgesetz, ArbeitnehmerInnenchutzgesetz • Sondergesetze: Ausländerbeschäftigungsgesetz, Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, Gleichbehandlungsgesetz • Verfahrensrecht: Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz

Hinweis

Bei dieser Informationsschrift handelt es sich um eine Übersicht für den VDMA und seine Mitgliedsunternehmen. Diese kann nicht die Beratung im Einzelfall ersetzen. Für die Vollständigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen wird keine Haftung der Verfasserin übernommen.

Kontakt

RA Fabian Seus, VDMA Recht
Leiter Competence Center Arbeitsmarkt

Telefon +49 69 6603-1350

E-Mail fabian.seus@vdma.org

RA Dr. Christian Hess, VDMA Recht

Telefon +49 69 6603-1268

E-Mail christian.hess@vdma.org

RA Alexandre Ratiu, VDMA Recht

Telefon +49 69 6603-1357

E-Mail alexandre.ratiu@vdma.org

In Kooperation mit

Dr. Anna Mertinz, Partnerin

KWR Karasek Wietrzyk Rechtsanwälte GmbH

Fleischmarkt 1, 1010 Wien

Telefon + 43 1 24 500 3131

E-Mail anna.mertinz@kwr.at