

Drs

Arbeits- und Sozialrecht

➤ Lernen Ⓞ Üben ◀ Wissen

3. Auflage

E-Learning auf
<http://studium.manz.at>

MANZ 

Arbeits- und Sozialrecht

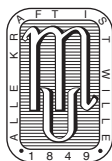
➔ Lernen  Üben  Wissen

VON

Dr. Monika Drs

ao. Universitätsprofessorin an der
Wirtschaftsuniversität Wien

3. Auflage



Wien 2015

MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung

Zitiervorschlag: *Drs, Arbeits- und Sozialrecht*³ (2015) . . .

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Sämtliche Angaben in diesem Werk erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr; eine Haftung der Autorin sowie des Verlages ist ausgeschlossen.

Kopierverbot/Vervielfältigungsverbot

Die für Schulen und Hochschulen vorgesehene freie Werknutzung „Vervielfältigung zum eigenen Schulgebrauch“ gilt für dieses Werk nicht, weil es seiner Beschaffenheit und Bezeichnung nach zum Unterrichtsgebrauch bestimmt ist (§ 42 Abs 6 UrhG).

ISBN 978-3-214-11299-8

© 2015 MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH, Wien

Telefon: (01) 531 61-0




E-Mail: verlag@manz.at

www.manz.at

Bildnachweis: privat

Druck: FINIDR, s.r.o., Český Těšín




Vorwort zur 3. Auflage

- Ziel** Die 3. Auflage wurde inzwischen notwendig, da seit der 2. Auflage aus dem Jahr 2012 zahlreiche Neuerungen in Kraft getreten sind: so etwa eine Novelle des AuslBG, des AÜG, des BMSVG, des BPG, Änderungen bei den Dienstverhinderungsgründen, insb bei der Pflegefreistellung, Änderungen bei den diversen va im AVRAG geregelten Freistellungen ohne vollen Entgeltanspruch bzw Reduktionen der Arbeitszeit (inkl der dazu gehörenden Sozialleistungen), zahlreiche Änderungen des Sozialversicherungsrechts (insb im Zusammenhang mit dem Versicherungsfall der Arbeitsunfähigkeit) und die notwendigen Anpassungen im Zusammenhang mit der Einführung der neuen Verwaltungsgerichtsbarkeit.
- Methode** Jedes Kapitel ist dreigeteilt: Lernen – Üben – Wissen.
-  Im Teil „Lernen“ wird der Stoff unter Zuhilfenahme von rund 300 Beispielen erklärt.
-  Der Teil „Üben“ umfasst ca 400 Übungsfragen, die eine gezielte Prüfungsvorbereitung erleichtern sollen.
-  Der Teil „Wissen“ – mit seinen etwa 450 Definitionen – dient zum Nachschlagen, aber auch der Wiederholung und Prüfungsvorbereitung.
- Zusätzlich bietet die Marginalspalte einen guten Überblick über die wesentlichen Eckpunkte und Raum für eigene Anmerkungen.
- Online** Gemeinsam mit der Entwicklung dieser Lehrbuchreihe wurde unter der Internetadresse <http://studium.manz.at> eine neuartige Lernplattform geschaffen. Die Lernplattform ist mit dem Buch verknüpft und ermöglicht Ihnen eine bessere Prüfungsvorbereitung. Sie können dort mithilfe von rund 430 multiple-choice-Fragen Ihr Wissen testen. Auf der e-learning-Plattform finden Sie regelmäßig auch aktualisierte Ergänzungsblätter, die Sie über die wichtigsten Novellen des Arbeits- und Sozialrechts, die seit dem Erscheinen dieses Buches in Kraft getreten sind, informieren. Ihren Registrierungscode zum e-learning-Einstieg finden Sie auf der Umschlagsinnenseite Ihres Buches.
- Dank** Ich möchte mich an dieser Stelle herzlich bei meinen Kolleginnen Frau Mag. *Karin Burger-Ehrnhofer*, Frau *Marta Glowacka*, LL. M. und Frau *Lisa Jobst*, LL. B. bedanken, die mich bei der Überarbeitung des Lehrbuches sehr tatkräftig unterstützt haben; ohne ihre Mithilfe hätte die 3. Auflage nicht so schnell erscheinen können.

Wien, im Februar 2015

Monika Drs

Vorwort zur 1. Auflage

- Ziel** Dieses neue Lehrbuch zum Arbeits- und Sozialrecht soll nicht nur einen Überblick über die wichtigsten Aspekte beider Stoffgebiete verschaffen, sondern auch das Zusammenspiel arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen aufzeigen. Bewusst wurde die Entscheidung getroffen, dieses Lehrbuch möglichst kurz zu halten und auf die Behandlung diverser Detailbestimmungen zu verzichten.
- Methode** Die bereits für das Lehrbuch von *Perner/Spitzer/Kodek*, Bürgerliches Recht, neu entwickelte Gliederung soll den Benutzern einen besseren Zugang zum Stoff verschaffen: Jedes Kapitel ist dreigeteilt: Lernen – Üben – Wissen.
-  Im Teil „Lernen“ wird der Stoff unter Zuhilfenahme von rund 250 Beispielen erklärt.
-  Der Teil „Üben“ umfasst ca 400 Übungsfragen, die eine gezielte Prüfungsvorbereitung erleichtern sollen.
-  Der Teil „Wissen“ – mit seinen etwa 400 Definitionen – dient zum Nachschlagen, aber auch der Wiederholung und Prüfungsvorbereitung.
- Zusätzlich bietet die Marginalspalte einen guten Überblick über die wesentlichen Eckpunkte und Raum für eigene Anmerkungen.
- Online** Gemeinsam mit der Entwicklung dieser Lehrbuchreihe wurde unter der Internetadresse studium.manz.at eine neuartige Lernplattform geschaffen. Diese e-learning-Plattform ist mit dem Buch verknüpft und ermöglicht Ihnen eine bessere Prüfungsvorbereitung. Sie können dort mithilfe von zahlreichen Fragen Ihr Wissen testen. Ihren Registrierungscode zum e-learning-Einstieg finden Sie auf der Umschlaginnenseite Ihres Buches.
- Dank** Ich möchte mich an dieser Stelle herzlich bei meinen KollegInnen bedanken, allen voran bei Mag. *Michaela Maurer*, die mich bei der Erstellung von Teilen des 9. und 10. Kapitels unterstützt hat, und bei Mag. *Karin Burger-Ehrnhofer*, Mag. *Lisa Kulmer* und Mag. *Andrea Potz*, die mir beim Korrekturlesen geholfen haben; ohne ihre Unterstützung hätte das Lehrbuch nicht so schnell erscheinen können. Besonderer Dank gilt aber auch dem stellvertretenden Verlagsleiter des Manz-Verlags, Mag. *Heinz Kornrner*, für die Idee dieses Werkes, und der Lektorin, Mag. *Doris Pummer*, die mir jederzeit hilfreich zur Seite gestanden ist.

Wien, im Dezember 2008

Monika Drs

Inhalt

Vorwort zur 3. Auflage	III
Vorwort zur 1. Auflage	V
Abkürzungsverzeichnis	XI
1 Einleitung	1
1.1 Entwicklung und Zweck des Arbeits- und Sozialrechts	3
1.2 Gliederung des Arbeits- und Sozialrechts	5
1.3 Stufenbau der Rechtsordnung	7
Kapitel 1: Arbeitsrechtliche Rechtsquellen	7
Kapitel 2: Rechtswirkungen arbeitsrechtlicher Bestimmungen	10
1.4 Institutionen	12
Kapitel 1: Gerichte	12
Kapitel 2: Bundesministerien	15
Kapitel 3: Verwaltungsbehörden und sonstige Einrichtungen	16
2 Der Arbeitsvertrag	21
2.1 Arbeitnehmer, freie Dienstnehmer oder Werkvertragsnehmer	23
Kapitel 1: Arbeitnehmer	24
Kapitel 2: Freie Dienstnehmer	29
Kapitel 3: Werkvertragsnehmer	30
Kapitel 4: Arbeitnehmerähnliche Personen	30
Kapitel 5: Übersicht Vertragsarten	31
Kapitel 6: Sonstige Mitarbeiter	32
2.2 Angestellte und Arbeiter	35
Kapitel 1: Angestellte	36
Kapitel 2: Arbeiter	39
2.3 Arbeitsvermittlung	43
2.4 Beschäftigungsverbote und -gebote	45
Kapitel 1: Beschäftigungsverbote	45
Kapitel 2: Beschäftigungsgebote	52
2.5 Vorvertragliches Schuldverhältnis	55
2.6 Vertragsabschluss	57
Kapitel 1: Abschlusserfordernisse	57
Kapitel 2: Dienstzettel	59
3 Haupt- und Nebenpflichten	63
3.1 Arbeitspflicht	65
Kapitel 1: Geschuldete Arbeitsleistung	65
Kapitel 2: Weisungsrecht des Arbeitgebers	66
Kapitel 3: Versetzung	66
Kapitel 4: Arbeitskräfteüberlassung	68
Kapitel 5: Betriebsübergang	70
3.2 Entgeltspflicht	73
Kapitel 1: Entgeltfortzahlung	75
Kapitel 2: Urlaub	84
Kapitel 3: Freistellungen ohne (vollen) Entgeltanspruch	87
Kapitel 4: Entgeltsicherung	91
Kapitel 5: Betriebliche Übung	93
Kapitel 6: Abfertigung	93
Kapitel 7: Betriebspension	98
3.3 Treuepflicht	108
Kapitel 1: Unterlassungspflichten	109

	Kapitel 2: Handlungspflichten	110
3.4	Fürsorgepflicht	113
	Kapitel 1: Gleichbehandlung	113
4	Arbeitnehmerschutz	119
4.1	Gefahrenschutz	121
4.2	Arbeitszeitschutz	123
	Kapitel 1: Arbeitszeitbeschränkungen	124
	Kapitel 2: Arbeitspausen	131
4.3	Verwendungsschutz	136
	Kapitel 1: Kinder- und Jugendschutz	136
	Kapitel 2: Schutz bei Schwangerschaft, Karenz und Teilzeit	137
	Kapitel 3: Schutz von Frauen	140
5	Schadenshaftung	143
5.1	Schadenshaftung im Arbeitsrecht	145
	Kapitel 1: Vom Arbeitnehmer verursachte Schäden	145
	Kapitel 2: Haftung des Arbeitgebers für Vermögensschäden	150
5.2	Schadenshaftung im Sozialrecht	153
	Kapitel 1: Von Arbeitskollegen verursachte Personenschäden	153
	Kapitel 2: Vom Arbeitgeber oder gleichgestellten Personen verursachte Personenschäden	155
6	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	159
6.1	Beendigungsarten	161
6.2	Kündigung	166
	Kapitel 1: Kündigungsfristen und -termine	167
	Kapitel 2: Allgemeiner Kündigungsschutz	170
	Kapitel 3: Individueller Kündigungsschutz	174
	Kapitel 4: Besonderer Kündigungsschutz	174
6.3	Vorzeitige Beendigung aus wichtigem Grund	180
	Kapitel 1: Entlassung	181
	Kapitel 2: Vorzeitiger Austritt	185
6.4	Beendigungsabhängige Ansprüche	189
	Kapitel 1: Offenes Entgelt	190
	Kapitel 2: Sonderzahlungen	190
	Kapitel 3: Abfertigung	191
	Kapitel 4: Urlaubersatzleistung	192
	Kapitel 5: Kündigungsentschädigung	194
	Kapitel 6: Postensuchtage	195
	Kapitel 7: Dienstzeugnis	196
	Kapitel 8: Betriebspension	197
	Kapitel 9: Konkurrenzklausel	198
	Kapitel 10: Ausbildungskostenrückerersatz	200
	Kapitel 11: Sonstige Ansprüche	201
	Kapitel 12: Übersicht	202
7	Überbetriebliche Interessenvertretung	205
7.1	Berufsverbandsrecht	207
	Kapitel 1: Gesetzliche Interessenvertretungen	210
	Kapitel 2: Freiwillige Interessenvertretungen	212
	Kapitel 3: Sozialpartnerschaft	214
7.2	Kollektivvertragsrecht	216
	Kapitel 1: Kollektivvertrag	216
	Kapitel 2: Kollektivvertragsfähigkeit	217

Kapitel 3: Zulässiger Kollektivvertragsinhalt	220
Kapitel 4: Rechtswirkungen des Kollektivvertrags	222
Kapitel 5: Geltungsbereich des Kollektivvertrags	223
Kapitel 6: Kollektivvertragskollision	225
Kapitel 7: Substitutionsformen des Kollektivvertrags	227
7.3 Arbeitskampf	232
Kapitel 1: Grundlagen	232
Kapitel 2: Arten des Streiks	234
Kapitel 3: Rechtsfolgen des Arbeitskamps	235
8 Betriebliche Interessenvertretung	239
8.1 Betriebsverfassung	241
8.2 Belegschaft und ihre Organe	247
Kapitel 1: Betriebsversammlung	248
Kapitel 2: Betriebsrat	251
Kapitel 3: Wahlrecht zum Betriebsrat	256
Kapitel 4: Wahlmängel	259
Kapitel 5: Tätigkeitsdauer des Betriebsrats	260
Kapitel 6: Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder	262
8.3 Mitbestimmungsrechte der Belegschaft	268
Kapitel 1: Arten der Mitbestimmungsrechte	268
Kapitel 2: Betriebsvereinbarungen	274
9 Das Versicherungsverhältnis	283
9.1 Versicherter Personenkreis	285
Kapitel 1: Pflichtversicherung	286
Kapitel 2: Freiwillige Versicherung, Formalversicherung	290
9.2 Beginn und Ende der Pflichtversicherung	293
9.3 Beitragspflichten	295
9.4 Meldepflichten	301
9.5 Sanktionen	303
10 Das Leistungsverhältnis	305
10.1 Grundlagen des Leistungsrechts	307
10.2 Krankenversicherung	310
Kapitel 1: Versicherungsfall der Krankheit	312
Kapitel 2: Versicherungsfall der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit	316
Kapitel 3: Versicherungsfall der Mutterschaft	319
Kapitel 4: Versicherungsfall der (vorübergehend) geminderten Arbeitsfähigkeit	321
Kapitel 5: Vertragspartnerrecht	322
10.3 Unfallversicherung	328
Kapitel 1: Arbeitsunfall	329
Kapitel 2: Berufskrankheit	333
Kapitel 3: Leistungen der Unfallversicherung	333
10.4 Pensionsversicherung	343
Kapitel 1: Versicherungsfall des Alters	346
Kapitel 2: Versicherungsfall der (dauerhaft) geminderten Arbeitsfähigkeit	350
Kapitel 3: Versicherungsfall des Todes	355
Kapitel 4: Pension	357
10.5 Arbeitslosenversicherung	366
Kapitel 1: Arbeitslosengeld	367
Kapitel 2: Notstandshilfe	371
Kapitel 3: Sonstige Leistungen	372

10.6 Sonstiges	379
Kapitel 1: Pflegegeld	379
Kapitel 2: Pflegekarenzgeld	381
Kapitel 3: 24-Stunden-Betreuung	382
Kapitel 4: Familienleistungen	382
Kapitel 5: Bedarfsorientierte Mindestsicherung	386
11 Arbeitnehmereinsatz mit Auslandsberührung	391
11.1 Arbeitsrechtliche Aspekte	393
Kapitel 1: Grundfreiheiten	393
Kapitel 2: Rom I-Verordnung	394
Kapitel 3: Entsenderichtlinie	396
Kapitel 4: Umsetzung der Entsenderichtlinie	398
11.2 Sozialrechtliche Aspekte	404
Kapitel 1: Österreichisches Sozialrecht	404
Kapitel 2: Beschäftigung im EWR-Raum	405
Kapitel 3: Beschäftigung in sonstigen Staaten	410
Sachregister	413

Abkürzungsverzeichnis

ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch
Abs	Absatz
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AG	Arbeitgeber(in)
AHGB	Allgemeines preußisches Handelsgesetzbuch
AI	Arbeitsinspektorat(e)
AK	Arbeiterkammer
AKG	Arbeiterkammergesetz
AktG	Aktiengesetz
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AMFG	Arbeitsmarktförderungsgesetz
AMPFG	Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz
AMS	Arbeitsmarktservice
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz
AN	Arbeitnehmer(in)
Anf	Anfechtung
AngG	Angestelltengesetz
APG	Allgemeines Pensionsgesetz
APSG	Arbeitsplatzsicherungsgesetz
AR	Arbeitsrecht
ArbAbfG	Arbeiter-Abfertigungsgesetz
ArbIG	Arbeitsinspektionsgesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ARG	Arbeitsruhegesetz
Art	Artikel
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
ASG	Arbeits- und Sozialgericht
ASGG	Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AT	Arbeitstag(e)
ATerrG	Antiterrorgesetz
Ausn	Ausnahme
AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
AuslBG	Ausländerbeschäftigungsgesetz
AVG	Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
AZ	Arbeitszeit
AZG	Arbeitszeitgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BAGS	Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe
BEA	Bundeseinigungsamt
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
BKA	Bundeskanzleramt
B-KUVG	Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz
BM	Bundesminister(ium)
BMASK	Bundesminister(ium) für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BMBF	Bundesminister(ium) für Bildung und Frauen
BMF	Bundesminister(ium) für Finanzen
BMG	Bundesminister(ium) für Gesundheit
BMLVS	Bundesminister(ium) für Landesverteidigung und Sport

BMSVG	Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz
BMWFJ	Bundesminister(ium) für Wirtschaft, Familie und Jugend
BPG	Betriebspensionsgesetz
BPGG	Bundespflegegeldgesetz
BR	Betriebsrat; Betriebsräte
BSA	Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen
BSAG	Bundessozialamtsgesetz
BSVG	Bauern-Sozialversicherungsgesetz
BUAG	Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz
BV	Betriebsvereinbarung
BVG	Bundesverfassungsgesetz
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
BV-Kasse	betriebliche Vorsorgekasse
bzw	beziehungsweise
ca	cirka
CD	Compact Disk
DAG	Dienstgeberabgabegesetz
DG	Dienstgeber(in)
dh	das heißt
DHG	Dienstnehmerhaftpflichtgesetz
DLSG	Dienstleistungsscheckgesetz
DN	Dienstnehmer(in)
DSG	Datenschutzgesetz
DZ	Dienstzeit
E	Entscheidung; Entlassung
EBR	Europäischer Betriebsrat
e-card	elektronische oder europäische Krankenversicherungskarte
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EG	Europäische Gemeinschaften; Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
einv	einvernehmlich
ELDA	elektronische Datenfernübertragung
ESC	Europäische Sozialcharta
EStG	Einkommenssteuergesetz
etc	et cetera
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EVÜ	Europäisches Schuldvertragsübereinkommen
ev	eventuell
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
f	und der (die) folgende
ff	und die folgenden
FLAF	Familienlastenausgleichsfonds
FLAG	Familienlastenausgleichsgesetz
FPG	Fremdenpolizeigesetz
FSVG	Sozialversicherungsgesetz der freiberuflich selbständig Erwerbstätigen
GBH	Gewerkschaft Bau-Holz
GdG – KMSfB	Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe
gem	gemäß

GewO	Gewerbeordnung 1859
GewO 1994	Gewerbeordnung 1994
GKK	Gebietskrankenkasse
GIBG	Gleichbehandlungsgesetz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG	Gesetz über Gesellschaften mit beschränkter Haftung
GÖD	Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
GPA-djp	Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
GPF	Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten
GRC	Charta der Grundrechte der Europäischen Union
GSVG	Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz
HBeG	Hausbetreuungsgesetz
HgG	Handlungsgehilfengesetz
hM	herrschende Meinung
HVSVTr	Hauptverband der Sozialversicherungsträger
IAO	Internationale Arbeitsorganisation (s auch ILO)
idF	in der Fassung
idgF	in der geltenden Fassung
idR	in der Regel
IEFG	Insolvenz-Entgelt-Fonds-Service-GmbH-Gesetz
ieS	im engeren Sinn
IESG	Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz
ILO	International Labour Organisation (s auch IAO)
Info	Information
inkl	inklusive
insb	insbesondere
IO	Insolvenzordnung
IPRG	Gesetz über das internationale Privatrecht
iRd	im Rahmen der (des)
iSd	im Sinne der (des)
IV	Interessenvertretung
IVF	In-vitro-Fertilisation
iVm	in Verbindung mit
iwS	im weiteren Sinn
JournG	Journalistengesetz
KA-AZG	Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz
KAPOVAZ	kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit
KautSchG	Kautionschutzgesetz
KBGG	Kinderbetreuungsgeldgesetz
Kfz	Kraftfahrzeug
KG	Kommanditgesellschaft
KJBG	Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz
KoalG	Koalitionsvertrag
KollIV	Kollektivvertrag
kollv	kollektivvertrags
Künd	Kündigung
LAG	Landarbeitsgesetz
lit	litera (Buchstabe)
LG	Landesgericht
max	maximal
MdE	Minderung der Erwerbsfähigkeit
mE	meines Erachtens

MRK	Europäische Menschenrechtskonvention
MSchG	Mutterschutzgesetz
NAG	Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz
NGKK	niederösterreichische Gebietskrankenkasse
Nr	Nummer
NSchG	Nachtschwerarbeitsgesetz
NVG	Notarversicherungsgesetz
OG	offene Gesellschaft
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
OGH	Oberster Gerichtshof
OLG	Oberlandesgericht
ORF-G	Bundesgesetz über den Österreichischen Rundfunk
PG	Pensionsgesetz
PKG	Pensionskassengesetz
Pkw	Personenkraftwagen
PRO-GE	Produktionsgewerkschaft
RL	Richtlinie
Rom I-VO	Verordnung über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht
Rsp	Rechtsprechung
RVO	deutsche Reichsversicherungsordnung
s	siehe
SCE	Europäische Genossenschaft
SE	Europäische Gesellschaft
sog	sogenannte (r, s)
StGG	Staatsgrundgesetz über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger
StVO	Straßenverkehrsordnung
SV	Sozialversicherung
SVA	Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft
SVTr	Sozialversicherungsträger
SWÖ	Sozialwirtschaft Österreich – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen
SZ	Sonderzahlung(en)
TabakG	Tabakgesetz
TAG	Theaterarbeitsgesetz
ua	unter anderem; und andere
UG	Universitätsgesetz
UrlG	Urlaubsgesetz
UStG	Umsatzsteuergesetz
uU	unter Umständen
UWG	BG gegen den unlauteren Wettbewerb
va	vor allem
VAG	Versicherungsaufsichtsgesetz
VerG	Vereinsgesetz
VfGH	Verfassungsgerichtshof
vgl	vergleiche
vida	Gewerkschaft Verkehr – soziale, persönliche Dienste und Gesundheitsberufe – private Dienstleistungen
VKG	Väter-Karenzgesetz
VO	Verordnung

VStG	Verwaltungsstrafgesetz
VwGH	Verwaltungsgerichtshof
VwGVG	Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz
WGKK	Wiener Gebietskrankenkasse
WK	Wirtschaftskammer
WKG	Wirtschaftskammergesetz
WKÖ	Wirtschaftskammer Österreich
WT	Werktag(e)
Z	Ziffer; Zahl
zB	zum Beispiel
ZBR	Zentralbetriebsrat
ZPO	Zivilprozessordnung

1

Einleitung

Der 1. Teil dient der Einführung. Er beschäftigt sich ua mit

- der Entwicklung des Arbeits- und Sozialrechts,
- dem Zweck der arbeits- und sozialrechtlichen Sonderbestimmungen,
- der üblichen Gliederung des Arbeits- und Sozialrechts,
- der Einordnung der arbeitsrechtlichen Rechtsgrundlagen (insb KollIV, BV) im Rahmen des Stufenbaus der Rechtsordnung und
- den Gerichten und Behörden, die für arbeits- und sozialrechtliche Belange zuständig sind.

Dieser Teil umfasst folgende Abschnitte:

1.1 Entwicklung und Zweck des Arbeits- und Sozialrechts	3
1.2 Gliederung des Arbeits- und Sozialrechts	5
1.3 Stufenbau der Rechtsordnung	7
Kapitel 1: Arbeitsrechtliche Rechtsquellen	7
Kapitel 2: Rechtswirkungen arbeitsrechtlicher Bestimmungen	10
1.4 Institutionen	12
Kapitel 1: Gerichte	12
Kapitel 2: Bundesministerien	15
Kapitel 3: Verwaltungsbehörden und sonstige Einrichtungen	16

1.1 Entwicklung und Zweck des Arbeits- und Sozialrechts



Entwicklung des Arbeitsrechts

Die Entstehung des heutigen Arbeitsrechts ist eng mit der **Industrialisierung** verbunden. Diese bewirkte Ende des 18. Jahrhunderts eine wesentliche Verschlechterung der arbeitsrechtlichen Situation. Der damals vorherrschende Liberalismus trat für eine unbeschränkte Vertragsfreiheit (freie Partnerwahl, Gestaltungsfreiheit, Formfreiheit und Endigungsfreiheit) ein. Dies führte häufig zur Ausbeutung der AN durch ihre wirtschaftlich überlegenen AG.

die ersten
arbeitsrechtlichen
Bestimmungen

Die Stammfassung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs (**ABGB 1811**) kannte noch so gut wie keine Schutzbestimmungen zugunsten der AN; diese wurden erst mit der 3. Teilnovelle im Jahr 1916 eingeführt. Die ersten wesentlichen Schutzbestimmungen zugunsten der AN kamen erst Mitte des 19. Jahrhunderts, zB mit der zum Teil noch heute geltenden Gewerbeordnung (**GewO 1859**). Das Angestelltengesetz (**AngG 1921**) basiert im Wesentlichen auf den Bestimmungen des Handlungsgehilfengesetzes (HgG 1910), das zuvor das Allgemeine Handelsgesetzbuch (AHGB 1862) abgelöst hat.

Differenzierung
Arbeiter – Angestellte
= überholt

Bereits sehr früh haben es die Angestellten geschafft, sich aufgrund ihrer damals noch besonderen Stellung im Unternehmen günstigere arbeitsrechtliche Bestimmungen zu erkämpfen. Während es sich bei den Angestellten allerdings ursprünglich bloß um eine kleine Gruppe innerhalb der AN handelte, gibt es aufgrund der geänderten Abgrenzung zwischen Arbeitern und Angestellten und aufgrund der Veränderung in der Arbeitswelt (so wurden zB einfache handwerkliche Tätigkeiten in weiten Bereichen von Maschinen übernommen) heute mehr Angestellte als Arbeiter.

Seit über einem Jahrhundert bestehen nun Bestrebungen, die inzwischen als überholt angesehene Differenzierung zwischen den Gruppen der Arbeiter und Angestellten zu beseitigen. Vorstöße in diese Richtung wurden va in den 1960er Jahren (Vorlage zweier Kodifikationsentwürfe) und 1990er Jahren (Erarbeitung zahlreicher Entwürfe) unternommen. Diese führten zu einer **schrittweisen**, wenn auch nicht vollständigen **An-gleichung** der Rechte der Arbeiter und der Angestellten.

Die ersten sozialrechtlichen Bestimmungen

Die ersten sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen wurden in Österreich **Ende des 19. Jahrhunderts** eingeführt (1887: Unfallversicherung; 1888: Krankenversicherung; 1906: Pensionsversicherung der Angestellten – die Pensionsversicherung der Arbeiter folgte erst während des 2. Weltkriegs durch Einführung der deutschen RVO; 1920: Arbeitslosenversicherung).

Zweck arbeitsrechtlicher Sonderbestimmungen

Schutzfunktion

Wie bereits die Entwicklung des Arbeitsrechts gezeigt hat, dient das Arbeitsrecht primär dem Schutz der AN vor ihren wirtschaftlich überlegenen AG. Aus diesem Grund sieht das Arbeitsrecht zumeist zwingende (Mindest-)Bestimmungen vor.

Interessenausgleich

Das Arbeitsrecht dient aber auch dem Ausgleich der AN- und AG-Interessen.

Friedensfunktion

Gleichzeitig soll durch die arbeitsrechtlichen Bestimmungen das Entstehen sozialer Konflikte (insb Streiks) vermieden werden.

Zweck sozialrechtlicher Bestimmungen

Die sozialrechtlichen Bestimmungen sollen einen wirksamen Schutz vor den Wechselfällen des Lebens (Krankheit, Arbeitsunfähigkeit, Alter, Arbeitslosigkeit) bieten.

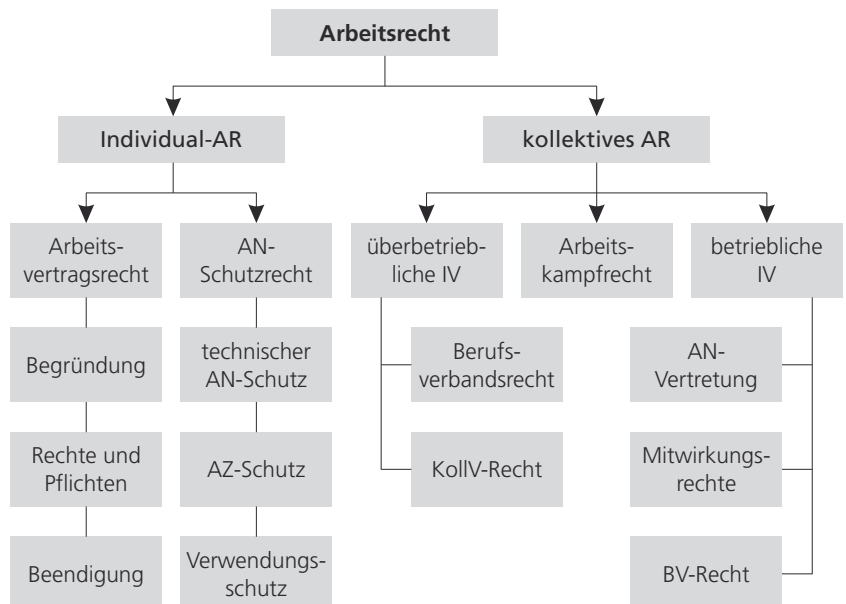
1.2 Gliederung des Arbeits- und Sozialrechts

Lernen

Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht regelt die Beschäftigung der unselbständig beschäftigten Personen, also der AN (vgl Abschnitt 2.1, Kapitel 1).

Gliederung des Arbeitsrechts



Das Arbeitsrecht gliedert sich in das **Individualarbeitsrecht** und das **kollektive Arbeitsrecht**.

Individualarbeitsrecht

Das Individualarbeitsrecht besteht aus dem Arbeitsvertragsrecht und dem AN-Schutzrecht. Das **Arbeitsvertragsrecht** regelt die Rechtsbeziehungen zwischen dem AN und seinem AG: insb die Begründung des Arbeitsverhältnisses (s Teil 2), die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien (s Teil 3) und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (s Teil 6); das **AN-Schutzrecht** (s Teil 4) umfasst den technischen AN-Schutz (Gefahrenschutz), den Arbeitszeitschutz und den Verwendungsschutz (zB minderjähriger Personen oder schwangerer ANinnen).

kollektives Arbeitsrecht

Das kollektive Arbeitsrecht gliedert sich in das Recht der überbetrieblichen Interessenvertretung (s Teil 7), der betrieblichen Interessenvertretung (s Teil 8) und das Arbeitskampfrecht (s Abschnitt 7.3). Beim **Recht der überbetrieblichen Interessenvertretung** geht es um das Recht der Berufsverbände (Kammern und Gewerkschaften) und das KollV-Recht; beim Recht der **betrieblichen Interessenvertretung** um die AN-(Belegschafts-)Vertretung auf betrieblicher Ebene, deren Mitwirkungsrechte und das BV-Recht. Das **Arbeitskampfrecht** regelt Streik, Aussperrung und Boykott.

Zusammenwirken

Die einzelnen Rechtsgebiete existieren allerdings nicht getrennt voneinander. Es kommt vielmehr immer wieder zu einem Zusammenspiel der Bestimmungen. So sind etwa bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sowohl arbeitsvertragsrechtliche Aspekte (zB Kündigungsfristen, Entlassungsgründe) als auch die Mitwirkungsrechte der Belegschaft (zB Informations-, Beratungs- und Anfechtungsrechte des BR) zu beachten.

Sozialrecht

Das Sozialrecht gliedert sich in das Sozialversicherungsrecht, das Sozialhilferecht und die Versorgung.

Das **Sozialversicherungsrecht** umfasst die Krankenversicherung, die Unfallversicherung, die Pensionsversicherung und die Arbeitslosenversicherung (s Teil 9 und 10).

Das **Sozialhilferecht** bietet Schutz bei sozialer Notlage, wenn eine Sicherung durch die Sozialversicherung nicht besteht. Im Rahmen der **Bedarfsorientierten Mindestsicherung** wurden für ganz Österreich einheitliche Mindeststandards geschaffen (s Abschnitt 10.6, Kapitel 5).

Eine **Versorgung** ist zum „Ausgleich von Sonderopfern“ (zB Kriegsofopferversorgung, Heeresversorgung, Impfschäden, Verbrechensofopfer) und als „Belohnung für besondere Dienste“ (zB die auslaufende Altersversorgung der Beamten) vorgesehen.

1.3 Stufenbau der Rechtsordnung

Kapitel 1: Arbeitsrechtliche Rechtsquellen

➔ Lernen

Auf das Arbeitsverhältnis wirken zahlreiche Rechtsquellen ein. Neben den allgemeinen Rechtsquellen (Gesetz, Verordnung etc) kennt das Arbeitsrecht auch den Kollektivvertrag (KollV) und die Betriebsvereinbarung (BV). Damit die AN und AG wissen, welche Bestimmungen sie zu beachten haben, ist zunächst das Verhältnis der einzelnen Rechtsquellen zueinander zu klären. Dabei geht es um die Eingliederung einer Regelung in den Stufenbau der Rechtsordnung. Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, welche Wirkungen den einzelnen Bestimmungen zukommen.

Stufenbau der Rechtsordnung



Unionsrecht

Auf oberster Stufe im Rahmen des Stufenbaus der Rechtsordnung steht das europäische Unionsrecht. Für das Arbeits- und Sozialrecht sind neben dem **Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union** (AEUV idF von Lissabon) va die **Charta der Grundrechte der Europäischen Union** (GRC), **Verordnungen** (VO) und **Richtlinien** (RL) von Bedeutung.

EU-Grundrechtecharta (GRC)

Die GRC gehört, ebenso wie der AEUV, zum Primärrecht. Die GRC ist für die Organe der EU sowie für die Mitgliedstaaten bei der Durchführung des Unionsrechts verbindlich (Art 51 Abs 1). Sie enthält für das Arbeits- und Sozialrecht relevante Grundrechte, wie zB das Recht auf Berufsfreiheit (Art 15) und das Recht auf Gleichheit vor dem Gesetz (Art 20). Daneben regelt die Charta auch soziale Grundsätze, wie zB das Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen (Art 28). Diese Grundsätze stellen jedoch keine einklagbaren Rechte dar (Art 52 Abs 5).

Verordnung

Die VO sind – ohne weitere innerstaatliche Umsetzung – sowohl für die Mitgliedstaaten als auch für jeden Einzelnen **unmittelbar rechtsverbindlich** (zB Freizügigkeits-VO, Sozialversicherungs-VO).

Richtlinie

Die RL sind an die Mitgliedstaaten gerichtet, hinsichtlich ihrer Zielsetzung verbindlich und bedürfen zu ihrer individuellen Rechtsverbindlichkeit grundsätzlich einer **innerstaatlichen Umsetzung** (zB Betriebsübergangs-RL, Arbeitsschutz-RL, Arbeitszeit-RL, Antidiskriminierungs-RL, Entsende-RL).

Verfassungsrecht

Grundrechte

Für das Arbeitsrecht sind va die Grundrechte von Bedeutung, insb der Gleichheitssatz (Art 7 B-VG, Art 2 StGG), aber auch die Freiheit der Berufswahl (Art 6 und 18 StGG), für das Arbeitsverfassungsrecht insb die Vereins- und Versammlungsfreiheit – inkl Koalitionsfreiheit (Art 12 StGG, Art 11 MRK).

Kompetenzaufteilung

Hinsichtlich der Bestimmungen der Österreichischen Bundesverfassung (B-VG) ist va auf die dort geregelte Kompetenzaufteilung zwischen Bund und Ländern zu verweisen. Im Bereich des Arbeitsrechts und des Sozialversicherungsrechts liegt die Gesetzgebung und Vollziehung grundsätzlich beim **Bund** (Art 10 Abs 1 Z 11 B-VG).

Ausnahmen bestehen allerdings für den Bereich des Arbeitsrechts bezüglich der **Land- und Forstwirtschaft** (der Bund hat hier nur die Kompetenz zur Grundsatzgesetzgebung; Ausführungsgesetzgebung und Vollziehung fallen in die Kompetenz der Länder – Art 12 Abs 1 Z 6 B-VG) und für das Dienstrecht des **öffentlichen Dienstes**, allerdings nur hinsichtlich der Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände (den Ländern obliegt diesbezüglich Gesetzgebung und Vollziehung – Art 21 B-VG), nicht aber der Bundesbediensteten (Art 10 Abs 1 Z 16 B-VG).

Bezüglich des **Sozialhilferechts** obliegt dem Bund die Kompetenz zur Grundsatzgesetzgebung, während den Ländern die Ausführungsgesetzgebung und Vollziehung zusteht – Art 12 Abs 1 Z 1 B-VG: „Armenwesen“). Anstelle eines Grundsatzgesetzes wurden im Rahmen einer Art 15a B-VG-Vereinbarung (BGBl I 2010/96) zwischen dem Bund und den Ländern die Eckpunkte einer Bedarfsorientierten Mindestsicherung festgelegt, die durch entsprechende Bundes- und Landesgesetze umgesetzt wurden (s Abschnitt 10.6, Kapitel 5).

Zwingende Gesetze

Das Arbeitsrecht besteht überwiegend aus zwingenden Gesetzen (zur einseitig bzw. zweiseitig zwingenden Wirkung s. Kapitel 2). Ob ein Gesetz zwingender Natur ist, ist zum Teil im Gesetz selbst geregelt (idR gegen Ende des Gesetzes: zB § 40 AngG bzw. gegen Ende des entsprechenden Abschnitts: zB §§ 12 und 17 UrlG), zum Teil durch Auslegung zu ermitteln.

Verordnung

Va im AN-Schutzrecht, insb für den Gefahrenschutz, wurden zahlreiche VO erlassen.

Kollektivvertrag

Die überbetrieblichen Interessenvertretungen (Kammern und Gewerkschaften) können die arbeitsrechtlichen Beziehungen mittels KollV regeln. Inwieweit ihnen diese Befugnis zukommt, wird im Abschnitt 7.2 erläutert.

Betriebsvereinbarung

Auf betrieblicher Ebene kann der Betriebsinhaber mit dem BR in bestimmten Belangen BV abschließen. Inwieweit dieses Recht besteht, wird va im Abschnitt 8.3, Kapitel 2 erläutert.

Arbeitsvertrag

Beim Abschluss eines Arbeitsvertrags ist zu beachten, dass die Vertragspartner (AG und AN) gegen keine höherrangige Norm verstoßen dürfen (s. Stufenbau der Rechtsordnung). Bei Verstoß gegen höherrangiges Recht wird die unzulässige Norm idR durch die zwingende Bestimmung ersetzt.

Die Vertragsparteien vereinbaren ein Entgelt, das unter dem kollektivvertraglichen Mindestentgelt liegt. Der Vertrag ist dennoch gültig, dem AN gebührt aber – abweichend vom Arbeitsvertrag – das kollektivvertragliche Mindestentgelt.

Nur ausnahmsweise, wenn es sich aus der Natur der zwingenden Bestimmung ergibt (zB Verbot der Kinderarbeit), kann der Verstoß zur Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags führen.

Ein Unternehmer schließt mit einem 8-Jährigen einen Arbeitsvertrag ab. Da der Vertrag gegen das Kinderbeschäftigungsverbot verstößt, ist der Vertrag ungültig.

Nachgiebige/dispositive Bestimmungen

Nachgiebige (dispositive) Bestimmungen gelten nur dann, wenn zwischen den Vertragsparteien nichts anderes vereinbart wurde.

Der Unternehmer U schließt mit einem Arbeiter einen Arbeitsvertrag ab, ohne dass sie besprochen hätten, was der AN verdienen soll bzw. wann das Entgelt fällig ist. Der Vertrag ist gültig, dem AN gebührt gem § 1152 ABGB ein angemessenes Entgelt (zumindest das kollektivvertragliche Mindestentgelt), wobei das Entgelt gem

§ 77 GewO am Ende jeder Woche fällig ist (soweit nicht zB im KollV ein anderer Fälligkeitszeitpunkt geregelt ist).

Weisungen des Arbeitgebers

In der Praxis besonders wichtig ist die Frage, welche Weisungen ein AG aussprechen darf bzw welche der AN befolgen muss. Diesbezüglich ist zu beachten, dass die Weisung gegen keine höherrangige Norm verstoßen darf. Bei Verstoß ist die Weisung unzulässig; sie muss vom AN nicht befolgt werden.

Ein AG weist seinen AN an, länger als die höchstzulässige Arbeitszeit zu arbeiten. Der AN muss diese Weisung nicht befolgen. Er kann nach Hause gehen, ohne eine Verletzung seiner Arbeitspflicht zu begehen. Das Arbeitsverhältnis darf deswegen auch nicht beendet werden.

Die teilzeitbeschäftigte AN in A erhält von ihrem AG die Weisung, abweichend vom Arbeitsvertrag eine 5. Stunde zu arbeiten. A weist ihren AG darauf hin, dass sie ihr Kind pünktlich vom Kindergarten abholen muss. A muss diese Weisung nicht befolgen. Sie kann nach der 4. Stunde gehen, ohne eine Vertragsverletzung zu begehen. Das Arbeitsverhältnis darf deswegen auch nicht beendet werden.

Kapitel 2: Rechtswirkungen arbeitsrechtlicher Bestimmungen

Zwingendes Recht

zweiseitig zwingend

Zweiseitig zwingendes Recht ist **nicht abänderbar**, dh weder zugunsten noch zulasten des AN. Zweiseitig zwingend sind va die AN-Schutzbestimmungen, die Bestimmungen des Betriebsverfassungsrechts, aber auch die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen.

Das MSchG sieht ein Beschäftigungsverbot werdender Mütter in den letzten 8 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung und in den 8 Wochen danach vor. Eine Verschiebung (zB 6 Wochen davor und 10 Wochen danach) ist auch auf Wunsch der ANin nicht zulässig.

einseitig zwingend

Einseitig zwingendes Recht ist nur **zugunsten der AN abänderbar**. Die Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts, aber auch die normativen Bestimmungen des KollV sind idR einseitig zwingender Natur; BV kommt immer einseitig zwingende Wirkung zu.

Das UrlG sieht einen 5-wöchigen Urlaubsanspruch pro Arbeitsjahr vor. Die Vertragsparteien dürfen zwar einen längeren (zB 6-wöchigen) aber keinen kürzeren (zB 4-wöchigen) Urlaubsanspruch vereinbaren.

Dispositives Recht

dispositiv

Dispositive Bestimmungen sind in **jede Richtung abänderbar**, dh sowohl zugunsten als auch zulasten des AN. Aufgrund der AN-Schutzfunktion des Arbeitsrechts sind dispositive Bestimmungen heute die Ausnahme (zB § 1155 ABGB, § 77 GewO).

§ 77 GewO sieht eine dispositive Kündigungsfrist von 14 Tagen vor. Die Vertragsparteien dürfen sowohl eine kürzere (zB eine Woche, aber auch den völligen Entfall der Kündigungsfrist) als auch eine längere Kündigungsfrist (zB 3 Wochen) vereinbaren. Voraussetzung ist allerdings, dass damit gegen keine andere Norm (zB gegen einen KollV) verstoßen wird.

kollv-dispositiv

Kollv-dispositive Bestimmungen können nur **durch KollV in jede Richtung** (dh auch zulasten des AN) **abgeändert** werden (zB § 1154b Abs 5 und § 1160 ABGB, § 22 AngG).

§ 1154b Abs 5 ABGB sieht für den Fall eines wichtigen Dienstverhinderungsgrundes, wie zB für den Besuch des Begräbnisses eines nahen Angehörigen, einen zeitlich beschränkten Entgeltfortzahlungsanspruch des AN vor. Durch KollV kann eine davon (auch zulasten der AN) abweichende Regelung vorgesehen werden (zB Beschränkung der Entgeltfortzahlungsdauer oder Beschränkung auf bestimmte nahe Angehörige, aber auch völlige Streichung des Entgeltfortzahlungsanspruchs). Dies gilt allerdings nicht für Angestellte, für die dieser Anspruch in § 8 Abs 3 AngG einseitig zwingend geregelt ist (vgl § 40 AngG).

Die Einführung kollv-dispositiver Bestimmungen beruht auf der Überlegung, dass sich auf KollV-Ebene zwei annähernd gleich starke Verhandlungspartner gegenüberstehen, weshalb keiner den anderen übervorteilen kann. Gleichzeitig wird es in bestimmten Bereichen als notwendig erachtet, dass auf branchenspezifische Besonderheiten Bedacht genommen werden kann und dass die KollV-Parteien die Bedürfnisse ihrer Branche besser kennen.

§ 22 AngG und § 1160 ABGB sehen vor, dass der Anspruch auf bezahlte Postensuchzeit während der Kündigungsfrist durch KollV abgeändert, aber auch ersatzlos beseitigt werden kann. Dies werden die KollV-Parteien beschließen, wenn zB in der fraglichen Branche ein nahtloser Wechsel zu einem neuen AG auch ohne Freistellung des AN zur Postensuche möglich ist.

1.4 Institutionen

Kapitel 1: Gerichte



Lernen

Arbeits- und Sozialgerichte (ASG)

Das arbeits- und sozialgerichtliche Verfahren ist im Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG) geregelt. Diese Bestimmungen bauen auf den allgemeinen Verfahrensvorschriften (insb der Zivilprozessordnung, ZPO) auf.

Zuständigkeit

In Arbeits- und Sozialrechtssachen sind die ordentlichen Gerichte **zuständig**:

- in 1. Instanz das jeweilige LG als Arbeits- und Sozialgericht (ASG); in Wien gibt es ein eigenes Gericht, das ASG Wien;
- in 2. Instanz das OLG und
- in 3. Instanz der OGH.

Laienrichterbeteiligung

Die ASG entscheiden grundsätzlich in **Senaten**, die aus Berufs- und fachkundigen Laienrichtern bestehen (diese werden von den gesetzlichen Interessenvertretungen nominiert – insb WK, AK). In 1. Instanz setzen sich die Senate aus 1 Berufs- und 2 Laienrichtern (je 1 AN- und 1 AG-Vertreter) zusammen, in 2. und 3. Instanz idR aus 3 Berufs- und 2 Laienrichtern.

Vollstreckbarkeit erstinstanzlicher Urteile

Im Gegensatz zur allgemeinen Regel, dass Gerichtsentscheidungen erst ab ihrer Rechtskraft vollstreckbar sind, können in einigen Arbeitsrechtssachen bereits erstinstanzliche Urteile vorläufig vollstreckt werden (insb Streitigkeiten über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, rückständiges laufendes Arbeitsentgelt, betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten – vgl § 61 ASGG).

Wird ein AG in 1. Instanz zur Bezahlung des offenen Arbeitsentgelts an seinen AN verurteilt, dann muss er dies auch dann sofort bezahlen, wenn er gegen dieses Urteil

rechtzeitig Berufung erhebt. Gewinnt der AG in letzter Instanz, muss der AN das zuviel erhaltene Entgelt zurückzahlen.

Verfahrenskosten

Die Gerichtsgebühren und die Kosten des Rechtsanwalts sind von der Höhe des **Streitwerts** abhängig. Grundsätzlich hat derjenige die Verfahrenskosten zu tragen, der den Prozess verliert. In **betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten** ist der Kostenersatzanspruch auf Verfahren vor dem OGH beschränkt (§ 58 ASGG). In **Sozialrechtssachen** hat grundsätzlich der Versicherungsträger die Kosten, die ihm durch das Verfahren erwachsen sind, unabhängig vom Ausgang des Verfahrens, selbst zu tragen (§ 77 ASGG).

Zu beachten ist, dass sowohl die gesetzlichen (zB AK) als auch die freiwilligen (zB ÖGB) Interessenvertretungen ihren Mitgliedern unter bestimmten Voraussetzungen Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten bieten (dh sie übernehmen die Verfahrenskosten, wenn nicht die in § 7 Abs 5 AKG bzw im Rechtsschutzregulativ des ÖGB genannten Gründe [zB aussichtsloser Fall oder Klage gegen hinlänglich ausjudizierte Rechtsmeinung] dagegensprechen).

Verfügt eine Partei nicht über die notwendigen Mittel zur Prozessführung, so kann sie **Verfahrenshilfe** beantragen. Verfahrenshilfe wird dann gewährt, wenn eine Partei nicht imstande ist, die Kosten für das Verfahren zu bestreiten, ohne den notwendigen Unterhalt zu beeinträchtigen (das ist jener Unterhalt, den die Partei für sich und ihre Familie für eine einfache Lebensführung benötigt) und die Prozessführung nicht mutwillig erfolgt oder aussichtslos erscheint. Von der Verfahrenshilfe sind ua Gerichtsgebühren, Kosten für Sachverständige sowie Rechtsanwaltskosten (sofern eine Vertretung durch einen Rechtsanwalt erforderlich erscheint) umfasst (vgl §§ 63 ff ZPO).

Verfahrensbesonderheiten

In 1. Instanz müssen sich die Parteien **nicht vertreten** lassen (§ 39 ASGG). In solchen Fällen trifft das Gericht eine besondere Anleitungspflicht (**Manuduktionspflicht**). In 1. und 2. Instanz sind neben Rechtsanwälten auch bestimmte andere Personen zur Vertretung zugelassen (zB AN der gesetzlichen oder freiwilligen Interessenvertretungen – § 40 ASGG). Bei arbeitsrechtlichen Klagen bis zu einem Streitwert von € 75.000 kann ein **Mahnverfahren** durchgeführt werden (§ 56 ASGG): Das Gericht erlässt zunächst einen Zahlungsbefehl, gegen den der Beklagte binnen 4 Wochen Einspruch erheben kann. Nur bei rechtzeitigem Einspruch wird ein ordentliches Verfahren eingeleitet, anderenfalls wird der Zahlungsbefehl rechtskräftig und vollstreckbar.

Der AN bzw der AG muss sich in einem arbeitsrechtlichen Prozess nur auf eine kollektivrechtliche Norm (insb **KollIV**) berufen. In der Folge ist es dann die Aufgabe des Gerichts, den Inhalt des KollIV (von Amts wegen) zu ermitteln (§ 43 Abs 3 ASGG).

Arbeitsrechtliche Fragen können unter bestimmten Voraussetzungen auch im Rahmen eines **besonderen Feststellungsverfahrens** vom BR (falls mindestens 3 AN betroffen sind) oder von kolliv-fähigen Körperschaften (zB ÖGB) vor Gericht (BR beim ASG, ÖGB beim OGH) gebracht werden (§ 54 ASGG).

Beweislast

Der Kläger muss all jene Beweise vorbringen, die notwendig sind, um seinen Klagsanspruch zu rechtfertigen; der Beklagte hingegen muss all jene Tatsachen vorbringen, die den Klagsanspruch hemmen oder vernichten. Beweise können durch Zeugenaussagen, Urkunden, Sachverständigengutachten etc erbracht werden. Grundsätzlich gilt, dass das Gericht keinen vernünftigen Zweifel an der Wahrheit der vorgebrachten Tatsachen haben darf (strenger oder **voller Beweis**). In bestimmten arbeitsrechtlichen Streitigkeiten gibt es jedoch eine Ausnahme von dieser strengen Beweislastregel: Dann reicht die **Glaubhaftmachung**, dh die vorbringende Partei muss lediglich darlegen können,

Drs

Arbeits- und Sozialrecht

➔ Lernen ⌚ Üben ↻ Wissen

3. Auflage

Dieses moderne Lehrbuch bietet einen bereits bewährten Zugang zum Stoff und führt so zum **Prüfungserfolg** im Arbeits- und Sozialrecht in **3 Schritten**:

- ➔ Lernen – Klare und prägnante Darstellung des zentralen Stoffes mit rund 300 Beispielen
- ⌚ Üben – Circa 400 Übungsfragen zur gezielten Prüfungsvorbereitung.
- ↻ Wissen – Rund 450 griffige Definitionen zum raschen Nachschlagen und Wiederholen.

Gleichzeitig werden das **Zusammenspiel** arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen und die **Unterschiede** zwischen den Rechtsgebieten (wie zB beim Arbeitnehmerbegriff) aufgezeigt.



Dr. **Monika Drs** ist ao. Universitätsprofessorin am Institut für Österreichisches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht der Wirtschaftsuniversität Wien.

www.manz.at

ISBN 978-3-214-11299-8

