

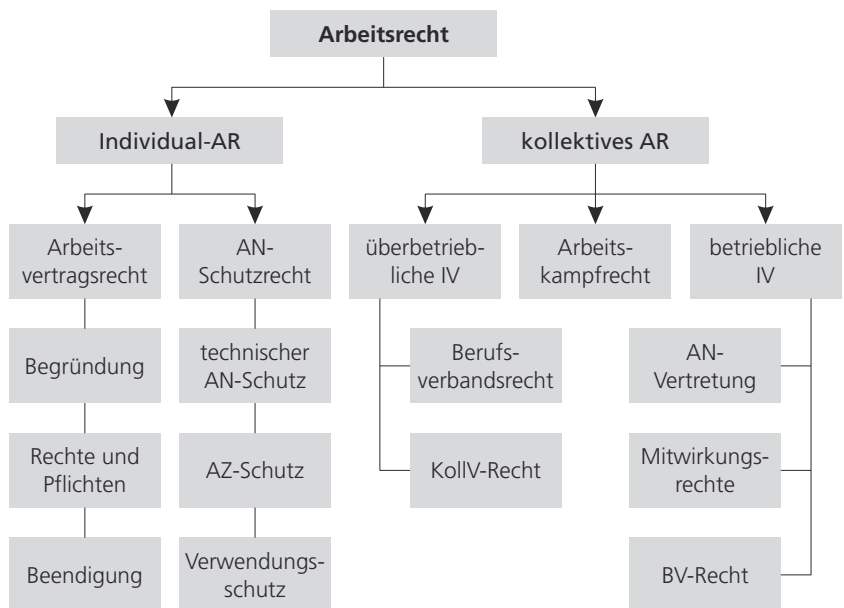
1.2 Gliederung des Arbeits- und Sozialrechts

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 AN).

1.2 Gliederung des Arbeits- und Sozialrechts

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 (ausreichende) Sicherung durch die Sozialversicherung nicht besteht. Im Rahmen der **Bedarfsorientierten Mindestsicherung** wurden vorübergehend durch eine entsprechende § 15a B-VG Vereinbarung (die Ende 2016 ausgelaufen ist) für ganz Österreich einheitliche Mindeststandards geschaffen; seit 1. 1. 2017 stehen je nach Wohnort uU unterschiedlich hohe Leistungen zu unterschiedlichen Bedingungen zu (s Abschnitt 10.6, Kapitel 5).

Eine **Versorgung** ist zum „Ausgleich von Sonderopfern“ (zB Kriegsopferversorgung, Heeresversorgung, Impfschäden, Verbrechenopfer) 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 va 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.

1.3 Stufenbau der Rechtsordnung

EU-Grundrechtecharta	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“). Die vorübergehend anstelle eines Grundsatzgesetzes im Rahmen einer Art 15a B-VG-Vereinbarung (BGBl I 2010/96) zwischen dem Bund und den Ländern festgelegten Eckpunkte einer bedarfsorientierten Mindestsicherung, die durch entsprechende Bundes- und Landesgesetze umgesetzt wurden, sind mit Ende 2016 ausgelaufen; ein Grundsatzgesetz gibt es derzeit (1. 1. 2017) nicht; ab 1. 1. 2017 gibt es daher nur die neun landesgesetzlichen Mindestsicherungsgesetze, die uU je nach Wohnort unterschiedlich hohe Leistungen zu unterschiedlichen Bedingungen vorsehen (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.

1.3 Stufenbau der Rechtsordnung

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 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 zu lasten 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 AN 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 gegenüberstellen, 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); derzeit (1. 1. 2017) gibt es 15 LG, die als ASG entscheiden, in Wien gibt es zusätzlich ein eigenes Gericht, das ASG Wien;
- in 2. Instanz das OLG (Wien, Linz, Graz und Innsbruck) und
- in 3. Instanz der OGH.

**Laienrichter-
beteiligung**

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).

Verfahrens- besonderheiten

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 iVm §§ 244 ff ZPO): 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 KollV (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 kollv-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, dass die vorgebrachten Umstände wahrscheinlicher sind als die Behauptungen der Gegenpartei (zB Diskriminierung nach dem GIBG – vgl Abschnitt 3.4, Kapitel 1, Kündigungsanfechtung wegen verpönten Motivs – vgl Abschnitt 6.2, Kapitel 2).

1.4 Institutionen

Sozialrechtssachen – Leistungsansprüche

Sozialversicherungsrechtliche **Leistungsansprüche** (zB Krankengeld, Pension) sind vom Versicherten zunächst beim zuständigen Sozialversicherungsträger (zB GKK, Pensionsversicherungsanstalt) geltend zu machen (= Verwaltungsverfahren). Das Ergebnis kann dann vor dem ASG mittels Klage (grundsätzlich binnen 4 Wochen ab Zustellung des Bescheids; bei Leistungen aus der Pensionsversicherung und nach dem BPGG binnen 3 Monaten; erlässt der Sozialversicherungsträger binnen 6 [in der Krankenversicherung binnen 3] Monaten keinen Bescheid, kann [unbefristet] eine Säumnisklage eingebracht werden) bekämpft werden (zur Ausnahme der Leistungsansprüche nach dem AIVG s unten). Mit der fristgerechten Klage tritt der Bescheid im Umfang des Klagebegehrens außer Kraft, das ASG entscheidet die Sache von Grund auf neu. Man nennt dies **sukzessive Zuständigkeit**.

Verwaltungsgerichte

Sozialrechtssachen – Verwaltungssachen

In den sonstigen Angelegenheiten, den sog **Verwaltungssachen** (zB Versicherungspflicht nach ASVG, Beitragshöhe) ist seit dem Inkrafttreten der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle (1. 1. 2014) eine Beschwerdemöglichkeit gegen den Bescheid des Versicherungsträgers bei den Verwaltungsgerichten vorgesehen. Im Rahmen der neuen Verwaltungsgerichtsbarkeit wurde ua ein Bundesverwaltungsgericht mit Sitz in Wien und Außenstellen in Graz, Linz und Innsbruck eingerichtet. Gegen einen Bescheid des Sozialversicherungsträgers kann daher in Verwaltungssachen eine Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht, gegen die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts (unter bestimmten Voraussetzungen) eine Revision an den VfGH bzw eine Beschwerde an den VfGH erhoben werden (§§ 414 f ASVG, Art 144 B-VG).

Laienrichter- beteiligung

Ebenso wie beim ASG wirken auch in den Senaten des neuen Bundesverwaltungsgerichts fachkundige Laienrichter mit, allerdings nur, wenn ein **fristgerechter Antrag** auf Laienrichterbeteiligung gestellt wird. Fachlich ist die Laienrichterbeteiligung auf bestimmte Verwaltungssachen (zB Versicherungspflicht nach ASVG, Beitragshöhe) beschränkt (§ 414 Abs 2 ASVG).

sonstige Zuständigkeiten

Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet ua auch über Rechtsmittel gegen Entscheidungen des Bundeseinigungsamts und der Schlichtungsstelle.

Leistungsansprüche nach dem AIVG

Über Anträge auf Leistungen nach dem AIVG (zB Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Weiterbildungsgeld, Bildungsteilzeitgeld) entscheidet zunächst die zuständige Regionalgeschäftsstelle des AMS (§ 46 Abs 1 und § 56 Abs 1 AIVG). Leistungssachen nach dem AIVG sind – im Unterschied zu den sonstigen sozialversicherungsrechtlichen Leistungssachen – im Rahmen der **Verwaltungsgerichtsbarkeit** zu bekämpfen: Gegen Bescheide der Geschäftsstelle des AMS besteht die Möglichkeit binnen 4 Wochen eine Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht zu erheben (§ 56 Abs 2 AIVG).

Verfassungsgerichtshof

Parteien eines Verfahrens vor einem ordentlichen Gericht können eine **Gesetzesbeschwerde** (Antrag auf Normenkontrolle) vor dem VfGH erheben. Voraussetzung ist die Behauptung, dass die Partei durch eine im Verfahren angewandte gesetzwidrige VO oder ein verfassungswidriges Gesetz in ihren Rechten verletzt wurde. Die Gesetzesbeschwerde ist im Rahmen eines Rechtsmittels gegen eine Entscheidung der 1. Instanz zu erheben (Art 139 Abs 1 Z 4 und Art 140 Abs 1 Z 1 lit d B-VG).