

A. Wesen des Arbeitsverhältnisses

Arbeitsverhältnisse sind jene Mitarbeitersform, denen vor allem auch in den letzten gut 50 bis 70 Jahren wesentliche und zahlreiche arbeitsrechtliche sowie auch sozialversicherungsrechtliche Gesetzgebung gewidmet sind. Vor allem letztere hat sich seit über zwei Jahrzehnten auf freie Dienstverträge und subsidiär auf Werkverträge erstreckt („neue Selbständige“).

Dem Arbeitsrecht unterliegen, mit ganz wenigen Ansätzen einer Teilausweitung auf freie Dienstverträge (z.B. im Schwangerenschutz), ausschließlich **arbeitsvertragliche Arbeitsverhältnisse**. Diese lassen sich als synallagmatische Austauschverträge auf die **Kurzformel unselbständige bzw. persönlich abhängige Arbeit gegen Entgelt** bringen.

Persönliche Abhängigkeit bedeutet die Erbringung der Arbeit in organisatorischer Eingliederung in den Betrieb des Vertragspartners. Der Arbeitnehmer bringt nur seine Arbeitskraft im vertraglichen Umfang in dessen Unternehmen ein. Dessen Ausgestaltung und Infrastruktur ist ausschließlich Sache des Arbeitgebers.

Kennzeichnend und **typisch für diese arbeitsmäßige Eingliederung in den Betrieb** ist die **vorwiegende Fremdbestimmtheit** bzw. **Unselbständigkeit der Arbeitsleistung**:

Dies meint nichts anderes als dass in allen Arbeitsverhältnissen die Befugnis zur **Organisation der Arbeit und Arbeitsabläufe** – also die Organisationsbefugnis – beim Arbeitgeber bzw. dessen Führungskräften liegt. Zur Organisationsbefugnis gehört die nähere Detaillierung der Arbeit und Arbeitsabläufe ebenso wie das Zuweisen konkreter Arbeiten, die zeitliche Reihenfolge, das Setzen von Prioritäten, das Zusammenstellen von und die Zuordnung zu Teams, das Entscheiden über Vorgesetztenfunktionen, die Zuordnung zu Vorgesetzten und dergleichen.

Soweit nötig, ist das rechtliche Durchsetzungsmittel das **Weisungsrecht** des Arbeitgebers hinsichtlich konkreter Arbeitserbringung im Rahmen und in den Grenzen des Dienstvertrages und der arbeitsrechtlichen Gesetze – insofern sind alle **Arbeitnehmer aller Hierarchiestufen weisungsunterworfen**.

Damit sind Arbeitnehmer auch betrieblichen Risiken ausgesetzt.

Deren Eindämmung dient die **arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht** als Nebenpflicht des Arbeitgebers, die im gesundheitlichen Bereich durch zahlreiche Vorschriften v.a. des Arbeitnehmerschutzgesetzes (ASchG) auch öffentlich-rechtlich in wichtigen Grundsätzen ausgestaltet und teils auch konkret präzisiert ist. Nach aktuellem Verständnis geht die Fürsorgepflicht in wichtigen Bereichen über den Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus, dies so, dass sie auch die mögliche und zumutbare Wahrung sonstiger, auch vermögensrechtlicher Interessen des Arbeitnehmers umfasst, wo entsprechende Rücksichtnahme geboten und möglich ist.

Auch der Arbeitgeber ist aus dem Einsatz von Arbeitnehmern Risiken ausgesetzt.

Deren Reduzierung dient neben vertragsgemäßer Erbringung der Arbeit die **Treuepflicht der Arbeitnehmer** als vertragliche Nebenpflicht. Insbesondere kommt sie in der Wahrung der Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie sonstiger schützenswerter interner Informationen, im Gebot der Nichtkonkurrenzierung im aufrechten Arbeitsverhältnis, in angemessenem Umgang etc. zum Ausdruck.

B. Auswirkungen auf das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Diese grundsätzlichen Haupt- und Nebenpflichten haben im Laufe der Entwicklung eine immer stärkere Ergänzung und verfeinernde Ausformung und Präzisierung durch Gesetzgebung und Rechtsprechung erfahren, zur Sicherung angemessener Entgelte ebenso wie zu entsprechenden Standards im Status der Arbeitnehmer und vor allem deren Rechten.

Geworden ist daraus im Laufe der Entwicklung ein nahezu unüberschaubarer Komplex verschiedener Vorschriften, teils auch von direkt anzuwendenden EU-Vorschriften, dem es an der für den Praktiker wünschenswerten Einheitlichkeit völlig mangelt und bei dem so manches übersehen wird, mit nicht selten kostspieligen Fehlerfolgen.

Dieser Vorschriften-Gesamtkomplex macht das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht aus, ein mehr oder weniger koordinierten Bündel vieler Vorschriften zu vielen Einzelthemen.

Schon mit unkommentierten Gesetzestexten lassen sich umfangreiche Bücher füllen. An dieser Unübersichtlichkeit haben die bisherigen Versuche und Anläufe, wichtige Bereiche zu vereinheitlichen und neu zu gestalten, nur wenig zu ändern vermocht.

Die gesetzliche Zersplitterung des Arbeitsrechtes wird überdies dadurch verstärkt, dass die das Arbeitsrecht ändernden oder ergänzenden Kollektivverträge (aktuell etwa immerhin 874 Kollektivverträge!) meist branchenweise abgeschlossen werden.

Ihre unterschiedliche Ausgestaltung ist weitgehend ein Spiegelbild der jeweiligen wirtschaftlichen Lage der Branche und der gewerkschaftlichen Organisationsstärke. Die jeweiligen Kollektivverträge ergänzen das gesetzliche Arbeitsrecht sehr unterschiedlich: Oft waren und sind kollektivvertragliche Regelungen auch Wegbereiter neuer Gesetze. Umgekehrt bleiben auch gesetzliche Neuerungen nicht ohne Auswirkung auf die kollektivvertragliche Situation, dies auch in jüngster Zeit.

Gesetze und Kollektivverträge stehen jedenfalls in einer Wechselbeziehung, die gerade die betriebliche Anwendungs- und Umsetzungspraxis besonders zu beachten hat.

So interessant der Zustand und die bisweilen hektische sozialpolitische Entwicklung für den Betrachter und Experten sein mögen, so unbefriedigend und schwierig ist dies für den betrieblichen Praktiker. Dieser steht mitten in diesem Spannungsfeld ständiger Wechselwirkungen und Entwicklungen und ist ihnen nicht selten verhältnismäßig hilflos ausgeliefert.

Arbeitgeber, Personalleiter bzw. HR-Manager und die Personalverrechnung müssen – vielfach unter Beobachtung durch engagierte, gut geschulte Betriebsräte und nachprüfender amtswegiger Behördenkontrolle durch Arbeitsinspektoren und GPLA-Prüfungen (GKK, Finanz) – nicht nur erprobtes, sondern oft auch neues Recht richtig und optimal in die Praxis umsetzen. Sie sind bei Neuerungen (und derer gibt es immer viele, auch jetzt wieder) die ersten Rechtsanwender, die möglichst alles gleich richtig machen sollen. Dies wird durch verständliche Interessenkonflikte nicht gerade erleichtert, die vielfach auf Arbeitgeberseite zur Empfindung relativer Einseitigkeit der Regelungen führen. Diese äußert sich auch in oft unscharfen und damit unklaren Textierungen, deren Verstehen und richtige Anwendung alles andere als einfach ist.

Eine wesentliche gesetzgeberische Folge dieser Interessenkonflikte, bei denen der Arbeitnehmer als der typischerweise schwächere Teil des Arbeitsverhältnisses angesehen wird, ist die so gut wie immer einseitig zwingende Regelung weitester Sachbereiche durch Gesetze oder

Kollektivverträge. Damit sind **nur arbeitnehmergeünstigere Vereinbarungen möglich und nur wenige Bereiche ungerregelt**. Lediglich in der Betriebsverfassung, also im Betriebsrätewesen, sind die Regelungen nach herrschender Auffassung und Rechtsprechung sogar **absolut zwingend**, sodass auch Besserstellungen an sich unzulässig und unwirksam sind (sich aber auf Umwegen dann doch teils wieder verbindlich erweisen können).

C. Auswirkungen auf die inhaltliche Darstellung bzw. Gestaltung dieses Buches

Als erstem Rechtsanwender wird dem betrieblichen Praktiker **nahezu Unmögliches an Rechtskenntnis abverlangt, dies ohne den Zeitvorteil der Gerichte**. Er soll rasch und von vornherein möglichst richtig handeln.

Genau das aber wird ihm vielfach durch die Fülle, Unübersichtlichkeit und das Wechselspiel verschiedener, oft ganz woanders lozierten Vorschriften schier unmöglich gemacht. „Natürliches“ Rechtsempfinden und alleiniger Hausverstand (so sehr man ihn bei der Auslegung nutzen muss) erweisen sich als unzulänglich.

Denkmögliche Bewältigungsformen des „Paragraphendschungels“ (allein der private „Kodex Arbeitsrecht“ umfasst aktuell über 1125 Seiten an jeweils zweispaltigem Kleinstdruck, dies reine Gesetzestexte ohne inhaltliche Kommentierungen) wären **formelhafte Kurzfassungen oder kurze Frage-Antwort-Darstellungen** der arbeits- und sozialrechtlichen Problemkreise.

Beide Wege geht das vorliegende Werk als gewollt dauerhafte Arbeitsmappe – damit ebenso für „Anfänger“ wie „Profis“ geeignet – ganz bewusst nicht, aus guten Gründen, die sich in nunmehr vierzig Jahren Erprobung in und durch die Praxis bewährt haben (auch durch das regelmäßige Aktualisieren und Einbauen aller neu gekommenen Themen bzw. Regelungsbereiche!) und weiterhin bewähren werden:

Bei aller wünschenswerten Vereinfachung und Beschränkung auf das Notwendige lässt der komplexe Ist-Status unseres Arbeits- und Sozialrechts vielfach keine simplen „Patentantworten“ auf jede Frage zu. Vielfach greifen mehrere Rechts- und Fragenkreise ineinander, sodass die Kurzfassungen redlicherweise von Vorbehalten und Zusatzbedingungen abhängig gemacht werden müssten. Sie wären damit aber von geringem praktischem Wert.

Das Werk wählt daher bewusst eine das Verstehen und die Anwendung erleichternde **praxisorientierte Gesamtschau der Regelungen und Vorschriften im jeweiligen Sachzusammenhang**. Was praktisch zusammen gehört oder voneinander abhängt, wird gemeinsam dargestellt, auch wenn die Regelungen in verschiedenen Gesetzen und Rechtsbereichen erfolgen.

Vier Beispiele mögen diesen integrierten Weg verdeutlichen:

Das **Urlaubsrecht** könnte man völlig isoliert darzustellen versuchen. Da aber in das Urlaubsrecht auch Fragen der Lösung des Arbeitsverhältnisses und der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung und Auswirkung bestimmter Zahlungen hinein spielen, finden sich die notwendigen Hinweise z.B. auch im Beendigungskapitel, im Pflichtversicherungskapitel und auch im Betriebsratskapitel.

Nicht viel anders ist es bei den Fragen der Arbeitszeitgestaltung, insbesondere im Kapitel zu **flexibleren Arbeitszeiten**. Auch in dieses Kapitel gehören Urlaubs- und Krankenstands-Besonderheiten genauso wie **Entgeltfindungsfragen**, etwa die Abgrenzung von Überstunden, zumal auch das heikle Lohndumpingverbot der letzten Jahre zu berücksichtigen ist.

Auch die Themen **Mitbestimmung und Betriebsvereinbarungen** spielen in viele Sachthemen hinein. Die entsprechenden Fragen des Betriebsräteswesens werden daher nicht nur im Betriebsräte- und im Betriebsvereinbarungskapitel behandelt, sondern zusätzlich überall dort, wo Mitbestimmung und Betriebsvereinbarung im jeweiligen Sachzusammenhang wichtig sind.

Vor allem aber gilt dies auch für **neuesten Datenschutz** und den relativ neuen **Diskriminierungsschutz**. Da beide das gesamte Arbeitsverhältnis erfassen, spielen sie auch in viele andere Themen und Kapitel hinein. Auch dort wird daher zur Fehlervermeidung sensibilisiert und nicht nur im Diskriminierungsschutz-Kapitel.

Dass bei diesem Konzept bestimmte **Fragenkreise an verschiedenen Stellen und damit mehrfach behandelt** werden, **schützt den Benutzer davor, Wesentliches zu übersehen**. Selbstverständlich geht es nicht um bloße Wiederholungen, sondern um **Schwerpunktverlagerungen und andere Blickwinkel**. Manchmal konnte aber auch mit bloßen Sicherheitsverweisungen das Auslangen gefunden werden.

Manchen Experten mag erstaunen, dass das Werk früher **auf Paragrafenzitierungen weitgehend verzichtete**. Bloßes Nachlesen von Paragraphen bringt oft wenig Gewinn und verwirrt auf Grund der darin verwendeten teils komplizierten Rechtssprache oder dehnbaren, sehr auslegungabhängigen Begriffe oft mehr als es nützt.

Viel wichtiger erscheint es, die **sachliche Substanz** der Regelungen aufzuzeigen und zu verarbeiten. Dazu sind genaue Paragrafenzitate nicht erforderlich, zumal ein Paragrafenzitat sagt ja noch nichts über den Inhalt und die Richtigkeit der daraus gezogenen Schlüsse aussagt.

Um aber das Auffinden der Belegstellen für Interessierte zu erleichtern, sind schon immer die entsprechenden **Gesetze mit ihren gängigen Kurzbezeichnungen in den Texten** enthalten. Aus Anlass der gänzlichen Neubearbeitung „Juli 2018“ wurden für Interessierte **erstmalig** vielfach auch **Kurzhinweise auf die relevanten Paragraphen** aufgenommen (jeweils in Klammer, ohne volle Sätze), um die **entsprechenden Gesetzespassagen bei Bedarf nachlesen oder zitieren zu können**.

Abgesehen davon sind die vielen verstreuten gesetzlichen Bestimmungen dem betrieblichen Praktiker, aber auch Profis und Beratern, für sich allein ohnehin meist keine besondere Hilfe. **Gesetzestexte richtig und in ihrem Zusammenhang zu lesen und auszulegen**, ist gerade im Arbeitsrecht **nicht immer einfach**, wie die **in Teilbereichen nahezu unüberschaubare Fülle gerichtlicher Entscheidungen** zeigt, die zugleich deutlich macht, dass es mit bloßen Wortinterpretationen häufig ohnedies nicht getan ist.

Die Darstellung berücksichtigt daher die Rechtslage in ihrer **jeweils aktuellen Auslegung durch die höchstgerichtliche Rechtsprechung**, wo diese in ihrer Bedeutung **über den Anlassfall hinausgeht**. Um Interessierten und auch der Fachwelt den Nachweis und eine weitere Vertiefung (Sachverhalt und volle Entscheidungssätze) zu ermöglichen, ist **die jeweilige themeneinschlägige vierstellige Nummer meiner ab 2000 – seit 2015 nun bei LexisNexis – publizierten Leitentscheidungen zum Arbeits- und Sozialrecht (LE-AS) eingefügt**, die für den Interessierten auch die maßgeblichen Sachverhaltselemente und wichtige Praxisanmerkungen enthalten.

Noch oder weiterhin Strittiges wird kurz angedeutet, um nicht zu sehr zu verwirren bzw. den Blick für das Wesentliche nicht zu verstellen. **In wichtigen Zweifelsfragen wird eher der sicherere Weg aufgezeigt, ohne Argumentationen für andere Auslegungen zu verschweigen**.

Auch finden sich im Werk **gestalterische Hilfestellungen durch Vereinbarungen, Vorbehalte und Erklärungen**.

D. Themenauswahl und was nicht enthalten ist

Als **Arbeits- und Orientierungshilfe für die betriebliche Praxis und die soziale Absicherung** soll das Buch allen mit Personalfragen Befassten, einschließlich Beratern, ein **zum Verstehen führendes Einlesen in die komplizierte Materie ermöglichen und zusätzlich echte Hilfe bei den im Alltag zu treffenden Entscheidungen sein**, insbesondere auch bei neu gekommenen Regelungen. Dazu gehören auch **arbeitsrechtliche Blicke auf den neuen Datenschutz** der seit 25. 5. 2018 unmittelbar geltenden DS-GVO (EU), denen das **neue Kapitel 8** dient.

Diese **doppelte Praxisorientierung** kommt schon in der Auswahl und den Überschriften der meisten Kapitel zum Ausdruck.

Zudem machen Platzgründe und Neues eine **schwerpunktmäßige Sachauswahl** notwendig, abhängig einerseits vom Adressatenkreis und andererseits von der praktischen Bedeutung der einzelnen Bereiche. Beeinflusst ist diese durch **vieljährige Erfahrungen des Beratungs- bzw. dichten Seminar- und Vortragsalltags (mit Praxisfragen und Fallbeispielen der Teilnehmer)**, insbesondere durch die Häufigkeit und Intensität der An- und Rückfragen, aber auch durch das Erkennen von Fehlerquoten.

Da sich das Werk vor allem an Wirtschaftsunternehmen richtet, wurden alle **arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften ausgeschieden, die nicht die Wirtschaft betreffen:**

Nichts zu finden ist daher über die (allerdings sehr ähnliche) Arbeitsrechtslage in der **Landwirtschaft** oder im **öffentlichen Dienst** (nach Ausgliederungen gilt grundsätzlich ohnedies das allgemeine Arbeitsrecht in den ausgegliederten Unternehmen). Verzichtet wurde auch auf das **Hausbesorgergesetz**, da es nur mehr für vor 1. 7. 2000 begonnene Dienstverhältnisse gilt. Auch die für den Baubereich wirksame **Schlechtwetterentschädigung** wird nicht behandelt, wohl aber finden sich alle **Leistungen der BUAK**, auch das **Überbrückungsgeld**. Stark vereinfacht ist die Darstellung der **Heimarbeitsverhältnisse** und der **Hausgehilfenverhältnisse**. Beides wird in **Kapitel 52** erörtert, erweitert um die 24-Stunden-Pflege nach dem Hausbetreuungsgesetz; das Hausgehilfendienstverhältnis wird auch in anderen Zusammenhängen mitbehandelt.

Während die betriebswichtigen **Pflichtversicherungs- und Beitragsbereiche der Sozialversicherung** eingehenden Niederschlag gefunden haben, wurden die sozialrechtlichen Leistungen auf v.a. das **Betriebsnotwendige** beschränkt, so die **Arbeitsmarktförderung** auf das **Frühwarnsystem** und die **Kurzarbeitsbeihilfen**, die **Arbeitslosenversicherung** auf das **Altersteilzeitgeld**, **Weiterbildungsgeld**, **Bildungsteilzeitgeld** und die **Grundzüge des Arbeitslosengeldes**.

Auch das sonstige Sozialrecht ist auf Schwerpunkte reduziert: **Kranken-, Wochen- und Kinderbetreuungsgeld**, **Familienbeihilfen**, **Pflegekarengeld**, **Insolvenzgeld**, **Umschulungsgeld** und **Rehabilitationsgeld** bei geminderter Arbeitsfähigkeit werden nur im praxisnotwendigen Mindestumfang erörtert.

Nicht zuletzt wegen ihrer Auswirkungen auf die Gestaltung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen finden aber die **Altersteilzeit** und das **Pensionsrecht verstärkte Berücksichtigung**, die Pensionen allerdings mit **Konzentration und Reduktion auf das Wesentliche**, um noch einigermaßen verständlich zu bleiben.

E. Ergänzendes zu Darstellung und Gebrauch

Diese bewussten Beschränkungen ermöglichen die Darstellung teils mit kurzen Regelungs- und Fallbeispielen.

Gleichzeitig wird versucht, das Verstehen und Verständnis für die jeweiligen Bestimmungen und ihr Zusammenspiel zu erwecken bzw. zu fördern:

Verstehen erleichtert die Merkbarkeit und richtige Anwendung. Von formelhaften Kurzfassungen nach einem „Ja-Nein-Schema“ wurde bewusst Abstand genommen.

Hervorzuheben sind die bewusst enge Verflechtung von Arbeits- und Sozialversicherungsrecht und die Einbindung konkreter kollektivvertraglicher Vorschriften.

Insofern begnügt sich die Darstellung nicht mit dem Generalhinweis auf die kollektivvertraglichen Vorschriften, ist doch **eine praxisnahe Darstellung ohne zumindest beispielsweise Eingehen auf konkrete und vor allem typische kollektivvertragliche Regelungen in vielen Bereichen undenkbar.** Dies z.B. bei den Themen Arbeitszeit, Abfertigung, Istlohnregelungen, Arbeitsverhinderungen oder Kündigungszeiten.

Konkrete Hinweise auf kollektivvertragliche Regelungsbeispiele und erkennbare Tendenzen der kollektivvertraglichen Entwicklung sollen ein gesamthaft realistischeres Bild von der Rechtslage geben. Die Kollektivverträge begnügen sich ja nicht mit Lohn- und Gehaltsregelungen, sondern ergänzen oder ändern immer auch gesetzliche Bestimmungen.

Die praxisorientierte Zielsetzung verlangt auch Formulierungshilfen:

Solche gibt es nicht nur im Kap. 4. Auch in zahlreichen anderen Kapiteln finden sich jeweils Vorschläge zur Formulierung von Erklärungen und Vereinbarungen.

Neben dem ausführlichen **Inhaltsverzeichnis** soll das sich daran anschließende **Sach- bzw. Stichwortregister** das Auffinden der gewünschten Sachbereiche und Details erleichtern. Es verweist auf die Nummern der Kapitel und die jeweils ersten der entsprechenden Randziffern.

Im Sachregister enthalten zahlreiche **Begriffe bzw. Stichworte zusätzliche Unterstichworte samt Fundstellen**, um die Sach- und Themenzusammenhänge ausreichend zu erkennen und **Wichtiges nicht zu übersehen.**

Die Darstellung bloß der materiellen Rechtslage allein genügt in der Praxis nicht.

Immer wieder eingeflochten werden daher die **Rechtsfolgen** richtigen und fehlerhaften Handelns, ebenso aber die **Durchsetzbarkeit** von Ansprüchen. Auch **Beweislast- und Verfahrensfragen** werden daher im jeweiligen Sachzusammenhang angemerkt, wo erforderlich.

Dennoch sind die **zusammenfassenden Hinweise** des Kapitels 1 zur **Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit**, ebenso zur **relativ neuen Verwaltungsgerichtsbarkeit** (erst seit 2014 in Kraft) und zur **Rechtzuständigkeit in internationalen Arbeitszusammenhängen** zweckmäßig.

Die Verwaltungsgerichtsbarkeit ist **im Arbeitsrecht bei öffentlich-rechtlichen Vorschriften (insbesondere im Arbeitsschutz) oder Verwaltungsstrafverfahren (Arbeitszeit-, Arbeitsschutz- und Lohndumping) und auch im Sozialversicherungsrecht bei Versicherungs- und Beitragsstreitigkeiten** für den Rechtsschutz der Arbeitgeber und verantwortlich Beauftragten wichtig.

KAPITEL 1

Rechtsdurchsetzung Gerichte, Recht bei Auslandsberührungen

Gliederung	Rz
A. Zur Rechtsdurchsetzung: Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit	1–21
1. Organisation und Zuständigkeiten	1
2. Verfahrensbesonderheiten	6
3. Internationale Gerichtszuständigkeit bei ausländischem Arbeitnehmer-Wohnsitz?	19
B. Zum Rechtsschutz im Rahmen der Verwaltungsgerichtsbarkeit	22–30
C. Auslandsberührungen: Welches Arbeitsrecht gilt bei Entsendungen ins Ausland und aus dem Ausland?	31–43
1. Grundsätzliche Arbeitsrechtszuordnung	31
2. Abweichungen durch Eingriffsnormen?	34
3. Praktische Auswirkungen	37
D. Welche Sozialversicherung bei Arbeit im mehreren EU-Staaten bzw. Entsendungen innerhalb EU/EWR?	44–54

A. Zur Rechtsdurchsetzung: Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit

1. Organisation und Zuständigkeiten

Ergibt sich nicht aus dem jeweiligen Sachkapitel oder Nachstehend ausnahmsweise Anderes 1
(z.B. vorherige verpflichtende arbeitnehmerseitige Anrufung des Sozialministeriumsservice
SMS in allen Fällen behaupteter Behindertendiskriminierung, ArbVG-Schlichtungsstelle für er-
zwingbare Betriebsvereinbarungen), steht zur Streitfall-Rechtsdurchsetzung ausschließlich die
Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit zur Verfügung:

**Sämtliche Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen, aus der Betriebs- oder Arbeitsverfas-
sung und aus sozialversicherungsrechtlichen Leistungssachen** (samt Kinderbetreuungsgeld
und Zuschüsse zur Entgeltfortzahlung, jedoch mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung)
werden von den Arbeits- und Sozialgerichten entschieden.

Bei Klagen des Arbeitgebers allerdings nur, wenn der beklagte Arbeitnehmer auch seinen 2
Wohnsitz in Österreich hat.

Trotz Arbeit in Österreich und unabhängig von seiner Staatsbürgerschaft hat er nämlich bei
(auch bloß grenznahem!) **Wohnsitz im Ausland** nach den **EU-Zuständigkeitsregeln** – VO
Nr. 1215/2012 (EuGVVO) – das zwingend gesicherte, durch Vorausvereinbarung **nicht abding-
bare Recht**, hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses **im Wohnsitzstaat zu klagen oder geklagt zu
werden**. Auch Klagen des Arbeitgebers – wie jene auf Zustimmung zur Kündigung oder Entlas-
sung eines Sondergeschützten oder auf Schadenersatz – müssen diesfalls im (ausländischen)
Wohnsitzstaat eingebracht und vom dortigen Gericht entschieden werden, wobei das ausländi-
sche Gericht österreichisches Arbeitsrecht anzuwenden hat, wenn das Arbeitsverhältnis mate-
riell diesem unterliegt. Das österreichische Gericht hat solche Klagen wegen Unzuständigkeit
zurückzuweisen (sei es auch erst durch den OGH), außer der beklagte Arbeitnehmer hat sich im
Anlassfall mit dem österreichischen Gericht einverstanden erklärt.

Drastisch zeigte dies erstmals kürzlich OGH LE-AS 65.1.1.Nr.3 bzw. 42.5.6.Nr.1 (Anlassfall:
Entlassungszustimmungsklage bei Väterteilstzeit eines in Linz arbeitenden österreichischen Ar-