

ARBEITSRECHT

Individualarbeitsrecht

Es geht um das AG – AN – Verhältnis. Arbeitsvertrag: Zustandekommen – Beendigung

Vertragsanbahnung:

1. Grundsätzlich durch das AMS
2. Gewerbliche Arbeitsvermittlung auch möglich - vom AN darf kein Geld für Vermittlung verlangt werden. AG muß zahlen!

Leiharbeit:

Verleiher (zB Manpower) – Entleiher (AG) – AN. VL verleiht AN an AG.

Nicht zulässig, wenn dem AN dadurch Nachteile entstehen - insb dürfen keine AG-Pflichten abbedungen werden zB das Entgeltrisiko = auch wenn der Verleiher keinen Arbeitsplatz für den AN findet, muss er ihn bezahlen !

§ 1155 ABGB: Dienstleistungen, die nicht zustande kommen;

AG Rechte und Pflichten müssen an den Entleiher delegiert werden!

(grundsätzl dispositiv, hier nicht abdingbar aufgrund AÜG: wenn der Grund in der AG-Sphäre liegt)

Gesetzliche Schutz- und Sorgfaltspflicht (hier, konkreter: Aufklärungspflicht:

Besteht schon vor Vertragsabschluss, schuldhaftes Verletzung macht Schadenersatzpflichtig (culpa in contrahendo)

Der Bewerber muss beim Vorstellungsgespräch die Wahrheit sagen - Ausnahme:

1. höchstpersönliche Fragen
2. Fragen, die den Zweck haben, ein AN-Schutzgesetz zu vereiteln

Form:

Der Arbeitsvertrag ist grundsätzl formfrei → daher auch stillschweigend gültig

Nur Lehrverträge müssen schriftlich abgeschlossen werden

Gesetzlicher Vertreter:

Ab 14 kann Arbeitsvertrag selbst schließen - der gesetzliche Vertreter kann aus wichtigen Gründen kündigen

Nur bei Lehrverträgen ist die Zustimmung des gesetzlichen Verteters nötig.

Einstellungsverbote: (Grundsätzl dürfen keine Ausländer beschäftigt werden, außer:)

1. EU-Bürger Dienstleistungspflicht
2. Beschäftigungsbewilligung bekommt der AG für einen bestimmten Arbeitsplatz und einen best AN (Ausländer).
Voraussetzungen: Der Arbeitsmarkt muß es zulassen und öffentliche, oder gesamtwirtschaftliche Interessen dürfen nicht dagegensprechen.
3. Arbeitserlaubnis Bekommt ein Ausländer, wenn er regulär 1 Jahr im Inland beschäftigt war. Geht auf max 2 Jahre
4. Befreiungsschein Wenn ein Ausländer 5 Jahre im Inland beschäftigt war, oder eine Inländerin heiratet. Geht auf max 5 Jahre
5. Befreiungsschein ersetzt durch wie Befreiungsschein, aber auch unbefristet möglich
Niederlassungsnachweis
6. EU – Entsendebestätigung Ein Ausländer darf in einem anderen EU Staat regulär arbeiten. Durch die EU – Entsendebestätigung darf er das auch in Österreich
7. Entsendebewilligung: Ein ausländisches Unternehmen (ohne Sitz in Ö!) darf AN kurz (max 4 Monate) nach Ö schicken

Beschäftigung ohne Bewilligung:

Der Arbeitsvertrag verstößt gegen das Gesetz und ist (~~daher~~) nichtig.

→ der Ausländer hätte keinen Anspruch auf Entgelt, darf aber gem § 29 AuslBG nicht schlechter gestellt sein als ein Ö.

Das heißt, daß der Ausländer auch Anspruch auf Entgelt hat!

(Der AG begeht eine VW-Übertretung !)

Sozialrechtlich:

Die SV ist eine Pflichtversicherung, die mit dem Arbeitsvertrag auch ohne Anmeldung begründet wird (gesetzlicher Tatbestand). Voraussetzungen: Persönliche Abhängigkeit und Entgelt.

Einstellungsgebote: (Kontrahierungszwang; bei der Einstellung muss der BR informiert werden)

1. Behinderte: (BehEinstG) Pro 25 AN muss 1 Behinderter aufgenommen werden, sonst ist eine Ausgleichstaxe zu bezahlen
2. Behaltepflcht bei Lehrlingen: BerufsausbG; müssen 3 Monate nach Ende Lehrzeit behalten werden.

Der Arbeitsvertrag:

2 Arten: (Verträge auf bestimmte Zeit, auf unbestimmte Zeit)

- Unbefristet:
- Kündigung
 - Entlassung / Austritt
 - Einvernehmliche Auflösung
- Befristet:
- Fristablauf
 - Entlassung / Austritt
 - Einvernehmlich auflösbar bei wichtigem Grund

Befristung:

1. echte + unechte Befristung:
 - a) echte: Endtermin ist kalendermäßig bestimmt
 - b) unechte: Endtermin ist objektiv bestimmbar
2. auflösend bedingter AV: Ende hängt vom Eintritt eines Ereignisses ab
3. Probearbeitsvertrag: innerhalb 1 Mon jederzeit grundlos kündbar
4. Verträge auf Lebenszeit: objektiv bestimmbar, Tod ist auflösende Bedingung = unechte Bedingg
Nach 5 J kann der AN kündigen, der AG nie !!
5. Kettendienstverträge: mehrere befristete Verträge hintereinander
AN-Schutz wird umgangen, zB Kündigungsschutz
à wird behandelt wie AV auf unbest Zeit, ausser sachl gerechtfertigt, zB:
 - a. wenn es der AN so will
 - b. wenn es in der wirtschaftlichen Natur liegt (Saisonarbeit)
 - c. wenn es branchenüblich ist (Theater,..)

AVRAG (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz)

1. AG muss seine AN über freiwerdende Arbeitsplätze auf unbest Zeit informieren, damit wechseln können
2. Diskriminierungsverbot:
Der AG darf AN, die befristet eingestellt werden, nicht schlechter behandeln, außer: sachl gerechtfertigt
zB: bei Pensionskasse: da weniger einbezahlt; bei Ausbildungsmaßnahmen: da nicht lang im Betrieb bleibt

AN-Schutzrecht:

Nebenpflicht des AG, Fürsorgepflicht wird konkretisiert, Überwachung durch Arbeitsinspektorat + 8VP

Einteilung:

1. Gefahrenschutz: AG schützt Gesundheit (Feuerlöscher) + Sittlichkeit (getrennte Klos)
2. Arbeitszeitschutz: ArbZeitG + AruheG; gilt nicht für leitende Angestellte
= Pers, denen maßgeblich Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen wurden

Arbeitsbereitschaft: Anwesenheitspflicht, muss im Bedarfsfall tätig werden

Bereitschaftsdienst: Rufbereitschaft; keine Anwesenheitspflicht, zB Arzt

Reisezeit: im Einzelfall zu beurteilen

Normalarbeitszeit:

Gesetzl Normalarbeitszeit: 8 Std pro Tag, 40 Std pro Woche

KV-Normalarbeitszeit: 38,5 Std pro Woche

=> Rest: Mehrarbeit, da innerhalb der gesetzl Normalarbeitszeit, erst darüber = Überstunden

Tageshöchstarbeitszeit: 10 Std / Tg, nur überschreiten: Vor-, Abschlussarbeiten (30 M / Tg), Rufbereitsch

Überstunden:

Müssen vereinb sein: einseitige Anordnung ist nicht möglich, Einigung kann auch gereichtlich erfolgen
à Interessenausgleich zw Betriebsinteresse + Freizeitinteresse;
aber: Notarbeitspflicht, wenn zB Betrieb brennt

Grenze: gesetzl Überstundenverbot für Jugendliche, Schwangere, stillende Mütter

Erhöhter Arbeitsbedarf: 5 Überstunden pro Woche + 60 Überstunden pro Jahr

Zuschlag: 50%, dadurch soll der AN geschützt werden (auch arbeitsmarktpolitische Gründe)
Überstundenpauschale: zulässig, sie weicht erheblich von der Einzelberechnung ab

Arbeitsruhegesetz:

Wochenendruhe = 36 Std, Sonntag muss eingeschlossen sein, bei Unterbrechung muss Ersatzruhe gewährt werden
zB für 1 Std Arbeit in der WE-Ruhe werden 4 Stunden Ersatzruhe gewährt (1 + 3)

Verwendungsschutz: (besonders schutzbedürftig sind:)

1. Schwangere + Mütter (MSchG):

- absolutes Beschäftigungsverbot: 8 Wochen vor + nach der Geburt, bei Kaiserschnitt 12 Wochen
- Beschäftigungsverbot bei ärztlichem Zeugnis
- Schwangere dürfen nicht: schwere Arbeit leisten, keine Überstunden, Sonn- + Feiertagsarbeiten erledigen
- Müssen trotzdem voll entlohnt werden (Durchschnitt der letzten 13 Wo = Wochengeld aus Krankenkassa)
- Anspruch auf Karenzurlaub, 30 Mon (nur Frau) + 6 Mon (geteilt)
= unbezahlte Freistellung, Arbeitsverhältnis ist aufrecht, danach steht Mutter Kinderbetreuungsgeld zu
- Schwangere haben besonderen Kündigungsschutz

2. Kinder + Jugendliche: Verbot von mengenmäßigen Leistungslöhnen für Personen unter 16 J

3. Behinderte: Einstellungspflicht, besonderer Kündigungsschutz

4. Nachtschichtschwerarbeiter: bekommen Zusatzurlaub

5. Präsenzdienler: besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz

Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag:

Arbeitnehmer: - Arbeitspflicht (wird konkretisiert durch Weisungen + Arbeitsvertrag)

- muss angemessene Dienste leisten
- schuldet keinen Erfolg, nur Sorgfalt

- Versetzung:

- a. nicht durch AV gedeckt: vertragsändernde Versetzung (Zustimmung des AN nötig)
- b. durch AV gedeckt: direktoriale Versetzung (nur Weisung nötig)

- dauernde Versetzung gem § 101 ArbVG: (~ 13 Wo)

BR muss informiert werden + bei Benachteiligg zustimmen (Einkommen, Prestigeverlust)

Arbeitgeber: - Entgelt

= Leistung für Gegenleistung

Wenn Höhe nicht im AV festgelegt: muss angemessenes Entgelt § 1152 ABGB

a. Zeitlohn: kann nur in AV / KV geregelt werden, nie in einer BV

b. Leistungslohn:

- Akkordlohnsystem (Entgelt / Leistungseinheit)
- Prämienlohnsystem (Grundlohn + Zuschlag für besondere Leistung)

Leistungslohn erkennt man an:

- unmittelbarer Zusammenhang zw Leistung + Geld
- Entgelt schwankt, da gleiche Leistung schwer möglich
- bei Einführung von Leistungslohn: Zustimmung des BR nötig (notw fak BV)

c. Remuneration: 13. + 14. Gehalt, kein Geschenk, sondern Teil des Gehalts

d. Feiertagsentgelt: gem Ausfallsprinzip Durchschn letzten 13 Wo (volle Höhe)

- Insolvenz AG: AN bekommt gem IESG das gesamte Entgelt aus dem Ausfallsfonds,

wird von AMS ausbezahlt, wäre er „nur“ Gläubiger, würde er nur Quote bekommen

- Entgeltschutz: a. Barzahlungsgebot (= Truckverbot ?)
- b. Pfändungsschutz (Existenzminimum)
- c. Nachteilsausgleich irrtümlich zu viel Lohn ausbezahlt, durch AV nicht gedeckt = gem ABGB irrtümliche Leistung einer Nichtschuld => wäre zurückzuzahlen
wenn AN Geld schon verbraucht hat, muss DL aufnehmen, daher ist er von der Rückzahlungspflicht befreit, wenn:
 - Entgelt gutgläubig empfangen wurde +
 - gutgläubig verbraucht wurde

Nebenpflichten: (Fremdinteressenwahrungspflicht)

Arbeitgeber: - Fürsorgepfl: muss alle schutzwürdigen Interessen des AN beachten
va: AN-Schutzrecht, Vermögen des AN

- Arbeitnehmer:** - Treuepflicht:
1. keine nachteiligen Äußerungen über Betrieb / Inhaber
 2. Wettbewerbsverbot (§ 7 AngG)
= Ang darf keinen Handelsbetrieb im Geschäftsbereich des Untern betreiben
=> führt ex lege zur Auflösung des AV
Möglichkeiten des AG: Schadenersatz, Eintrittsrecht, Entlassung
 3. keine Konkurrenzklausel: muss vereinbart sein, gilt nach Beendig AV für:
 - max 1 Jahr
 - Geschäftszweig des AG
 - wenn keine unbillige Erschwerung des Fortkommens
 4. Verschwiegenheitspflicht: Geschäfts- und Betriebsgeheimnis
 5. Verbot der Geschenkannahme: für AN, die im Betrieb arbeiten

Urlaub: (UrlaubsG)

Freistellung gg Entgeltfortzahlung (Ausfallsprinzip), das Arbeitsverhältnis ist aufrecht

Mind 30 Werktage, ab 25 Dienstjahren: 36 Werktage

Urlaub muss vereinbart werden; Interessensabwägung: Betriebserfordernis vs Erholungs-, Freizeitinteresse

Bei Nichteinigung: AN muss klagen, bzw BR wenn vorhanden

Arbeitsunfähigkeit unterbricht Urlaub nur wenn:

- länger als 3 Tage dauert
- unverzügliche Mitteilung an AG
- ärztliches Zeugnis

Anspruch gilt als verwirkt wenn:

- grobes Verschulden des AN vorliegt
- wenn die Krankheit Folge einer Tätigkeit ist, die dem Erholungszweck widerspricht (Pfuscher)

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses:

- Urlaub soll konsumiert werden, wenn nicht möglich:
 - a. früher: Urlaubsentschädigung: volles Urlaubsentgelt, bei Kündigung unter 3 Mon / unbegr Entlassung
Urlaubsabfindung: aliquot, meist bei Selbstkündigung
 - b. neu: es gibt nur mehr die Urlaubsabfindung
Formel: Urlaubsentgelt durch 52 mal geleistete Wochen

Recht auf Beschäftigung:

Recht auf einen AV: es gibt grds keinen Kontrahierungszwang außer bei Lehrlingen (Behaltepflicht)

Recht auf Arbeit: besteht nur für Schauspieler (Marktwert)

Synallagma:

Leistet einer nicht, müsste der andere auch nicht leisten; Ausnahme: bei Krankheit / Unfall

Früher = Unterschied Arbeiter – Angestellte:

Bei Ersterkrankung: Ang: 6 Wo volles + 4 Wo ½ Entgelt
Arb: 4 Wo volles

Bei Folgeerkrankung: Ang: Rest von Ersterkrankung + 6 Wo ½ + 4 Wo ¼
(= binnen 6 Mon) Arb: 0

Krankengeld - Sozialrechtlich:

AN erhält Krankengeld von der Versicherung à ruht aber, solange das Entgelt fortgezahlt wird
Wird der AN während einer Krankheit gekündigt, muss AG Entgelt fortzahlen
=> Dienstverhältnis wird beendet, Versicherung bleibt aufrecht

Pflegefreistellung: (EFZG)

- Pflege naher Angehöriger im gemeinsamen Haushalt (1 Woche pro Jahr)
- Familienhospizkarenz (AVRAG): Sterbebegleitung naher Angehöriger + Pflege schwer kranker Kinder, kein gemeinsamer Haushalt nötig (3 – 6 Mon)
- persönliche Hindernisgründe: Hochzeit, Umzug, dringender Arztbesuch
- Unmöglichkeit: Leistungserbringg tritt nicht ein; § 1155 ABGB, Sphärentheorie

Muss trotzdem Entgelt bezahlt werden ? ja, wenn...

- der AN leistungsbereit ist
- der Grund in der Sphäre des AG liegt, uzv:
 1. in der Person des AG (krank)
 2. im Unternehmen des AG (schlechte Organisation)
 3. im Vermögen des AG (kein Arbeitsmaterial)

Neutrale Sphäre:

Gibt es nicht !!

à lokalisierender Lösungsansatz: in Räumlichkeiten des AG = AG-Sphäre, oft liegt vorgelagertes Vsch vor.

Begriffe:

Sozialrecht = Dienstnehmer, Arbeitsrecht = Arbeitnehmer

Schadenersatzrecht:

DNHG: anwendbar, wenn der AN den AG mittelbar oder unmittelbar schädigt

An ist der Gehilfe des AG à er muss sich daher Schäden anrechnen lassen

Ersatzpflicht eingeschränkt, da Schadensgeneigtheit der Arbeit durch ordentl Organisation (AG) verminderbar

Entschuldbare Fehlleistung: wenn Schaden nur durch ao Aufmerksamkeit + Fleiß verhinderbar
=> keine Ersatzpflicht

Leichte FL: Fehler, der einem ordentlichen AN auch passieren könnte
=> richterliches Mäßigungsrecht bis 0

Grobe FL: wäre ordentlichem AN nicht passiert
=> richterliches Mäßigungsrecht, aber nicht bis 0

à Kriterien:

- Ausbildung
- Schadensgeneigtheit der Arbeit
- Verantwortung
- Entgelt

Wenn der AG von einem Dritten geklagt wird, muss er dem AN den Streit verkünden

Bei Zahlung muss der AN zustimmen à sonst kein Regress möglich

AN muss nicht den ganzen Schaden leisten, wenn er höher als der Freistellungsanspruch ist

Wenn der AN von Dritten an seinem Vermögen geschädigt wird = § 1014 analog anwenden (da kein Auftrag)
= verschuldensunabhängige Risikohaftung der Geschäftsherrn !

Der AG hat das Risiko auf den AN übergewälzt, er haftet nur für:

- typische Schäden
- nur wenn abstrakt voraussehbar
- nur wenn der AG das Risiko vermieden / übertragen hat

Eintrittsautomatik bei Vertragsübernahme:

Neu: AVRAG regelt Eintrittsautomatik - der neue AG tritt in den Vertrag ein OHNE Zustimmung des AN

Alt: bei Universalsukzession: Erbfall, Fusion; Eintrittsautomatik

Bei Einzelrechtsnachfolge: zB Kauf; neuer Vertrag muss abgeschlossen werden

Vertragsänderungen:

Zustimmung des AN nötig → wenn nicht zustimmt, reagiert AG oft mit Änderungskündigung (= bedingte Kündigung)
Die Bedingung ist ein ungewolltes künftiges Ereignis, welches vom Willen abhängig ist = Potestativbedingung
Auch Massenänderungskündigungen sind zulässig !

Konventionalstrafe: §1336 ABGB

Pauschaler Schadenersatz, muss im Arbeitsvertrag vereinbart werden

VT: bei Verletzung des AV / bei Verschulden wird SchE fällig, auch wenn kein Schaden / Höhe nicht bestimmbar

=> richterliches Mäßigungsrecht gem § 1336.2 ABGB

Beendigung des AV:

- Probearbeitsvertrag: jederzeit grundlos auflösbar
 - Erlöschen: durch Zeitablauf (wenn befristet) oder Tod des AN
Ohne Willenserklärung, empfangsbedürftig
 - Auflösung: mit Willenserklärung
 - Einvernehmliche Beendigung (immer möglich bei...)
 - Minderjährigen Schwangeren
 - Präsenzdienner
 - Lehrlinge
- => muss schriftlich sein, nachweisliche Belehrung über Kündigungsschutz
- Kündigung
 - Grds nur bei unbefristeten Verträgen
 - Bei Verträgen auf Lebenszeit: nach 5 Jahren
 - Bei befristeten Verträgen: wenn Kündigung vereinbart wurde
- => Fristen + Termine müssen eingehalten werden
je länger AN in Betrieb beschäftigt, desto länger Frist (Senioritätsprp § 20 AngG)

Bei Konkurs des AG:

Jeder DN kann durch den Masseverwalter gekündigt werden

Bei Massenkündigung (= 5 %) ist das AMS zu verständigen = Frühwarnsystem

Fehlerhafte Kündigung:

1. Frist zu kurz
2. falscher Termin

3 Theorien:

1. Unwirksamkeitstheorie
2. Konversionstheorie wird in gültige Kündigung umgedeutet (Frist ist einfach länger)
3. Schadenersatz Kündigungsschädigung bis zur ordn.gem Kündigung

Judikatur:

1. Schadenersatz
2. bei besonderem Kündigungsschutz: Unwirksamkeit / Wahlrecht

Rechtliche Methoden zur Sicherung von Arbeitsverhältnissen:

- Kündigungsfristen + Termine müssen eingehalten werden
- Meist schriftlich
- Rechtsbelehrung
- Entlassung nur bei wichtigem Grund
- Allgem Kündigungsschutz (BR muss eingebunden werden)
- Besonderer Kündigungsschutz (Behörde)
- AMS muss bei Massenkündigungn informiert werden
- Abfertigung

Betriebsverfassungsrecht gilt nicht für:

1. Kleinbetriebe = dauernd weniger als 5 AN
2. leitende Angestellte = Personen, die maßgeblichen Einfluss auf die Betriebsführung haben

Allgemeiner Kündigungsschutz: § 105 ArbVG

1. Verständigung des BR: innerhalb von 5 Tagen, „Vorverfahren“
2. Zustimmung des BR: AN kann Kündigung nur wg verpönten Kündigungsmotivs anfechten
zB Tätigkeit als BR / in Gewerkschaft, keine Anfechtung wg Sozialwidrigkeit
3. Widerspruch: BR kann die Kündigung anfechten,

tut er es nicht binnen 1 Woche: kann auch AN bei ArbeitsGer anfechten

Anfechtungsgründe:

- § verpöntes Motiv
- § Sozialwidrigkeit (muss mind 6 Mon in Unternehmen sein)
- § Wesentliche Interessen des AN werden verletzt

4. RF-Grund des AG: der AG kann geltend machen:
§ objektive Bedingtheit (Person des AN, zB kein Fleiß)
§ objektive Betriebsbedingtheit (zB Schließung)
5. Sozialvergleich: der AN nennt anderen AN, den Kündigg weniger hart treffen würde (!!)
§ wenn BR widerspricht
§ nur bei objektiver Betriebsbedingtheit
6. AN kann selbst anfechten: bei Schweigen des BR (Gründe: verpönte Motive, Sozialwidrigkeit)
Es gibt keinen BR. Obwohl es geben sollte (kein Sozialvergleich)

Besonderer Kündigungsschutz:

Nur wirksam: wenn eine Behörde zustimmt

BR: Arbeitsgericht kann zustimmen (zB bei Betriebseinstellung, Unfähigkeit)

MSchG: Schwangere (ab Beginn) + Mütter, ArbGer kann zustimmen, aber nur bei Betriebseinschränkung
Wird Betrieb neu eröffnet: Wiedereintrittsrecht

Behinderte: keine Kündigungsgründe, Behörde: Behindertenausschuss beim Behindertensozialamt

Präsenzdiener: APSG; ArbGer kann bei Betriebseinstellung zustimmen, ein Wiedereinstellungsrecht wird gewährt

=> werden diese Bestimmungen nicht eingehalten, ist Kündigung unwirksam → AN kann auch SchE wählen

Vorzeitige einseitige Auflösung:

Sofort bei Unzumutbarkeit; Unverzüglichkeits-Grundsatz = ohne schuldhafte Verzögerung

Entlassung:

Gründe: AngG = demonstrativ

Arb = taxativ (GEWO)

Verschuldensabhängige Gründe:

- Untreue im Dienst
- Vertrauensunwürdigkeit (Auffang-TB)
- Wettbewerbsverstoß
- unbefugtes Fernbleiben
- beharrliche Pflichtverletzung (Mahnung nötig)

Verschuldensunabhängige Gründe:

- Dienstunfähigkeit

Allgemeiner Entlassungsschutz: § 106 ArbVG

Zweck = der allgemeine Kündigungsschutz soll nicht umgangen werden.

Wenn AG beabsichtigt, den AN zu kündigen, wird Entlassung in eine Kündigung umgedeutet (Konversionstheorie)

Allgemeiner Entlassungsschutz wirkt nicht: wenn ein Entlassungsgrund vorliegt

Mitwirkung des BR: siehe Kündigung

Besonderer Entlassungsschutz:

BR: Zustimmung des BR + des Arbeitsgerichts

Präsenzdiener: Zustimmung durch Arbeitsgericht

MSchG: keine Behörde festgelegt → daher keine Entlassung möglich

Behinderte: nicht im Gesetz geregelt, durch Judikatur festgelegt, aber keine Gründe festgelegt
→ daher Entlassung immer unwirksam => Ausschuss kann nie zustimmen

Vorzeitiger Austritt: (AngG: demonstrativ, GEWO: taxativ)

Verschuldensabhängige Gründe:

- Entgeltschmälerung
- Vertragsverletzung
- Ehrenverletzung
- AG verletzt das AN-Schutzrecht

Verschuldensunabhängige Gründe:

- Dienstunfähigkeit
- Gesundheitsgefährdung
- Konkurs (nicht bei Ausgleich)

Unbegründete vorzeitige Auflösung:

= Entlassung / Austritt → ohne wichtigen Grund

Folgen:

1. Unwirksamkeitstheorie
2. Konversionstheorie
3. Schadenersatztheorie

Grds wird Schadenersatz geleistet (= Kündigungsentschädigung) + das Arbeitsverhältnis endet
Ausnahme: bei besonderem Entlassungsschutz gilt die Unwirksamkeitstheorie ODER Wahlrecht
à ebenso bei vorzeitigem unbegr Austritt !

Teilkündigung:

Nur ein Vertragsteil wird gekündigt, juristisch spricht man von einer Vertragsänderung

à hat einvernehmlich zu erfolgen, wenn nicht = unzulässig, ausser:

- es wurde vorweg vereinbart = Vorbehalt des einseitigen Widerrufs, Grenze: Sittenwidrigkeit
- ABER: Änderungskündigung ist zulässig

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

- Dienstzeugnis: Wissenserklärung, darf keine nachteiligen Äußerungen enthalten
- Kündigungsfrist: früher: Postensuchtage, 4 Std pro Woche; nicht: wenn AN selbst kündigt
- Urlaubsabfindung: aliquot, wenn der Urlaub nicht verbraucht wurde
- Schadenersatz + Kündigungsentschädigung: bei Verschulden des AG
- Abfertigung: neu: Treueprämie, ab 3 Jahren, nicht bei Selbstkündigung
alt: aufgeschobener Lohnanspruch mit Pensionselementen
geregelt in: MitarbeitervorsorgeG
AN zahlt 1,53 % seines Lohns in Abfertigungskasse
=> bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird dieses ausbezahlt
Ziel: Unabh von Treue, kann ausbezahlt / mitgenommen werden (Rucksackpr)
AN hat auch bei Selbstkündigung Anspruch, keine Wartefrist (früher 3 J)
Höhe = unabhängig von Dienstzeit (abhängig von Verzinsung)
Rucksackprinzip nur mögl: bei Selbstkündigung / Kündigg innerhalb 3 J
è gilt ab 1.6.02 für neue Arbeitsverträge, für alte: Wechselmöglichkeit

Lohnbefriedigungsklausel:

= AN unterschreibt, dass er keine weiteren Ansprüche geltend macht

wenn Arbeitsverh nicht beendet: Drucktheorie à unwirksam

wenn Arbeitsverh beendet: grs wirksam; Ausrede AN: nur Wissenserklärung, glaubte es gäbe keine Ansprüche

Ausbildungskosten:

Privatautonomie: es kann in einem Vertrag grds alles vereinbart werden;

Grenze: Sittenwidrigkeit (= unverhältnismäßig große Belastung)

Zulässig wenn:

- o Ausbildung ist außerhalb des Unternehmens unbrauchbar
- o Kosten wurden bereits vom Entgelt abgezogen
- o Zeitlich übermäßige Bindung

Insolvenz: IESG (Insolvenz-Entgelt-Sicherungs-G)

Alle AG müssen bestimmten %-Satz in einen Fonds einzahlen

Der AN bekommt den vollen Anspruch (= netto bis zur doppelten Beitragsgrundlage); Antrag beim AMS

Gefahr: AG und AN können sich absprechen + Geld teilen

=> alles was 3 Monate vor der Insolvenz vereinbart wurde ist daher nicht gesichert

2 Fälle der Insolvenz:

1. Konkurs: Betrieb wird geschlossen, Masseverwalter hat Kündigungsrecht (§ 25 KO)
AN hat vorzeitiges Austrittsrecht
2. Ausgleich: Unternehmen wird fortgeführt
 - a. AG hat Kündigungsrecht
 - b. AN hat kein Austrittsrecht

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats:

BR vertritt die Belegschaft, er ist politisch und rechtlich verantwortlich
Politisch: weisungsfrei, er kann aber durch die Betriebsversammlung abgesetzt werden
Rechtlich: Verschwiegenheitspflicht

Befugnisse des BR:

- Auskunftsrecht
- Informationsrecht
- Überwachungsrecht
- Beratungsrecht
- Einspruchsrecht (ArbVerfG § 105)
- Zustimmungsrecht (Kündigung, Entlassung, Versetzung,...)
- Paritätische Mitbestimmung

Betriebsversammlung:

abgeschlossen zw: Betriebsinhaber + Belegschaft (vertreten durch den BR)
2 Teile: schuldrechtlicher Teil + normativer Teil
Normativer Teil: gesetzliche Ermächtigung nötig !!
Es gilt der Stufenbau der rechtlichen Bedingtheit:
Es darf nur geregelt werden, was vom Gesetz zugewiesen wird
=> alles andere = „freie BV“ !!

Arten der BV:

- **erzwingbar:** Zustimmung kann durch Schlichtungsstelle ersetzt werden
- **fakultativ:** nicht erzwingbar
- **notwendig:** kann nur durch BV geregelt werden
- **disponibel:** kann auch durch Arbeitsvertrag geregelt werden
- notwendig fakultative BV:
 - betriebliche Disziplinarordnung
 - Personalfragebögen
 - Kontrollmaßnahmen:
 - § Menschenwürde wird verletzt = unzulässig (Leibesvisitation)
 - § Menschenwürde wird berührt = Zuständigkeit des BR (TÜ)
 - § Menschenwürde nicht berührt = immer zulässig
 - Leistungslöhne:
 - § zB Akkord, unmittelbarer Zusammenhang zw Entgelt - Leistung - Leistungsschwankung
- notwendig erzwingbare BV: (§ 96a ArbVG)
 - Personalbeurteilungssystem
 - Elektronisches Personalinformationssystem
- disponible fakultative BV: (§ 97.1 Z 7-25)
 - Betriebspension
 - Grundsätzliches über Urlaubsverbrauch (Formular,..)
 - Entgeltfragen
 - AN-Schutz
 - Arbeitszeitänderung
 - Mitbestimmung des BR
 - Schulungsmaßnahmen
- disponible erzwingbare BV: (§ 97.1 Z 1-6a)
 - Entgeltabrechnung, -auszahlung
 - Sozialplan (Umschulung, Überbrückungsgelder,..)
 - Arbeitszeitverteilung (Pausen)
 - Benützung v Betriebseinrichtgen (Parkplatz, Küche,..)

Sozialplan:

Maßnahmenkatalog zur Verhinderung nachteiliger Folgen einer Betriebsänderung, wenn:
- der erhebliche Teil der Belegschaft betroffen ist
- ab 20 AN

Allgemeine Mitbestimmung: (= ¼ jährliche Beratung mit Inhaber)

Personelle Mitbestimmung:

- Informationsrechte bei Einstellungen

- Verletzungsschutz (§ 101)
- Allgemeiner Kündigungsschutz (§ 105)
- Allgemeiner Entlassungsschutz (§ 106)
- Disziplinarmaßnahmen durch BV

Soziale Mitbestimmung:

- Meist durch BV

Wirtschaftliche Mitbestimmung:

- Allgemeines Auskunftsrecht
- Informationspflicht des BR bei Massenkündigungen
- Bilanz
- Beratungsrecht bei Betriebsänderung (§ 109 ArbVG) = wenn sich Betriebszweck,-mittel ändern
- Sozialplan (dispon erzwb BV)
- Kann bei einer Aktiengesellschaft im Vorstand mitwirken

Aufsichtsrat:

- ½ AN-Vertreter + 2/3 KapitalET-Vertreter
- wählt den Vorstand; mit doppelter Mehrheit (= Mehrheit im Aufsichtsrat + Mehrheit der KapET)
- BR hat in sehr großen Betrieben Einspruch gg Wirtschaftsführung

Tendenzschutz:

In bestimmten Betrieben sind die Mitwirkungsrechte des BR eingeschränkt:

- Medienbetriebe
- Religionsgemeinschaften
- Theater

Arten des BR (ab 5 AN):

Geteilte Belegschaft = 5 Arbeiter + 5 Angestellte => bilden zusammen den Betriebsausschuss

Die Betriebsräte der einzelnen Betriebe bilden den Zentralbetriebsrat (BV) = gegliedertes Unternehmen

Die BR der Unternehmen bilden die Konzernvertretung

à Kompetenzübertragung an den ZentralBR nur möglich, wenn dieser zustimmt + Inhaber informiert wird

Betriebsrat:

- arbeitet ehrenamtlich
- eine Freistellung im Einzelfall ist möglich
- dauerhafte Freistellung ist ab 151 AN möglich

Bildungsfreistellung:

- 3 Wochen pro Periode (= 4 Jahre) à wird bezahlt
- erweiterte Bildungsfreistellung: ab 201 AN für 1 Jahr pro Periode à unbezahlt, Auslagenersatz

Arbeitskampf:

- Streik
- Aussperrung

KoalitionsG 1870:

die Strafbarkeit des Arbeitskampfs wird aufgehoben, Staat verhält sich neutral

Teilnehmer:

- Vertragsverletzung
- Beendigung (Entlassung / Austritt)
- SchE
- Entgelt muss nicht bezahlt werden (Synallagma oder Sphärentheorie)
- Bei Aussperrung: Entgeltspflicht

Kollektivvertragsrecht

Funktion des Arbeitsrechts:

- Friedensfunktion Kein Arbeitskampf
- Schutzfunktion des Schwächeren

- Ausgleichsfunktion Schwächere tun sich zusammen
- Gestaltungsfunktion Arbeitsvertrag soll gestaltet werden

ILO: Internat Labour Organization = Sonderorganisation der UNO (gibt Übereink + Empfehlung ab)

Bundeseinigungsamt:

- Eingerichtet beim BMWA, zuständig für KV
- Schlichtungsstelle für Streitigkeiten aus dem KV
- Verleihung der KV-Fähigkeit
- Erlässt die Substitutionsfunktion des KV

Schlichtungsstelle:

- zuständig für erzwingbare BV
- wird im Einzelfall errichtet, auf Antrag beim Präsidenten des GH 1
- Schlichter dürfen von Parteien ausgewählt werden

Arbeitsgerichte:

1. Landesgerichte: nur in Wien: eigenes Arbeits- + Sozialgericht, 3er Senat (1 Berufsri, 2 Laienri)
2. OLG
3. OGH

Interessensvertretung:

Freiwillig: (= Koalition)

- Gegnerfreiheit
- Gegnerunabhängigkeit (wirtschaftl Abhängigkeit)

Recht, Koalitionen zu bilden:

- Verfassung Art 12 StGG 1867
- EMRK Art 11 (regelt auch neg Koalitionsfreiht = Recht auszutreten, Nichteintritt)

Gesetzesvorbehalt: Grundrechte dürfen durch einfaches Gesetz eingeschränkt werden

Wirkung: Grundrechte wirken zwar nur gg den Staat, der Verstoß wäre aber sittenwidrig

Negative Koalitionsfreiheit:

Geregelt im AntiterrorG 1930 => closed shop – Prinzip ist unzulässig

Koalitionsgesetz 1870:

- Arbeitskampf nicht mehr strafbar
- Koalition nur für Arbeitskampf zu gründen ist unzulässig

ÖGB:

- Wichtigste Koalition
- Verein iSd Vereingeseztes
- Besteht aus 3 Fachgewerkschaften; Industriegruppenprinzip (Ausnahme: Privatangestellte)

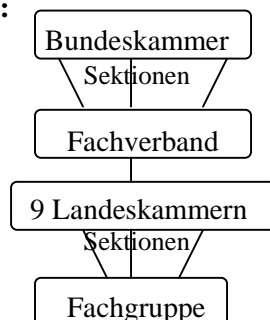
Industriellenvereinigung:

- wichtige Koalition auf AG-Seite

Gesetzliche Interessensvertretung: (= Kammern)

- entsteht durch Gesetz
- Körperschaft des öffentlichen Rechts
- Pflichtmitgliedschaft, Umlagenhoheit
- Es gibt: getrennte Berufsvereinigung (AN – AG) + ständische Berufsvereinig (ges Berufsstand)

Wirtschaftskammer:



es besteht 4fache Mitgliedschaft

Beginn der Pflichtmitgliedschaft: Erhalt des GewScheins

Arbeiterkammer:

- Pflichtmitgliedschaft
- Ausgenommen: leitende Angestellte, die dauernd maßgeblich Einfluss auf Unternehmensführung haben
- Aufgaben: Beratung (ÖGB: eher Kampfmaßnahmen)
- AK darf wie ÖGB KV abschließen, AK verzichtet auf ihr Recht
- Weitere Kammern: Landwirtekammer, Ärztekammer, RA-Kammer

Sozialpartnerschaft:

- Interessenvertretung + Regierung schließen „gentlemen agreements“
- Sind zwar nicht durchsetzbar, man hält sich aber daran
- Daher kaum Arbeitskämpfe in Österreich

Der AN-Begriff:

- Individualarbeitsrecht: orientiert sich an § 1151 ABGB
- Kollektivarbeitsrecht: § 36 ArbVG (ltd Angest ausgenommen, s.o.)
- Sozialrecht: DN = § 4.2 ASVG

Persönliche Abhängigkeit:

- Unterwerfung unter die betriebliche Ordnungsvorschrift
- Weisungsgebundenheit
- Kontrollunterworfenheit
- Diszipl. Verantwortungslosigkeit

Bsp Handelsvertreter:

Kriterien: Route, Rayon, Berichte => persönlich abhängig

Betrieb:

- Arbeitsstätte (= zielbewusster Einsatz + AN)
- Auf längere Zeit
- Organisiert

Unternehmen:

- Zusätzliche Aufgaben (Management, Planung,...)

Unterscheide Unselbständiger Betriebsteil - Betrieb:

Betrieb:

- Selbständigkeit (Entscheidungsbefugnis in Tagesfr)
- Eingeständigkeit (Arbeitsergebnisse, die selbständig verwertbar sind)
- Räumliche Entfernung

Die Unterscheidung ist wichtig für: - BR, BV;
- Feststellungsurteil bei Arbeitsgericht möglich

Wenn sich Betriebsidentität ändert: - BV + BR erlöschen
- anderer Betriebszweck
- andere Betriebsmittel

Belegschaft:

- Ab 5 AN
- Jur Teilperson des Privatrechts:
- Keine Vermögensfähigkeit, daher gibt es einen BR-Fonds

Arten der Belegschaft:

- Betriebsbelegschaft mind 5 AN
- Gruppenbelegschaft 5 Angest + 5 Arb
- Unternehmensbelegschaft bei mehreren Betrieben (geglt Untern)
- Konzernbelegschaft mehrere Unternehmen
- Jugendlichenbelegschaft 5 Jugendl
- Behindertenbelegschaft 5 Behinderte

1 AN kann in mehreren Belegschaften sein

Belegschaft ist eine juristische Person + braucht daher Organe:

- BV
- BR
- BR-Fonds
- Wahlvorstand

Betriebsversammlung:

- = alle AN
- Wählt BR, Wahlvorstand, Rechnungsprüfer
- Setzt Umlage fest

Arten der BV:

- 2 Gruppen-Versammlung bei geteilter Belegschaft
- Betriebshauptversammlung bei gegliederten Unternehmen

Teilnehmen: darf jeder AN, der AG nur auf Einladung

Stimmrecht: jeder ab dem 18. LJ

Einberufung:

- durch BR oder ältesten AN
- soviel AN, wie BR zu wenig sind
- Gewerkschaft

Beschluss:

- ½ anwesend, sonst muss man ½ Stunde warten

Arten der Betriebsräte:

- geteilte Belegschaft jede Gruppe hat einen eigenen Gruppen-BR + allgem Betriebsausschuss !!
- gegl Unternehmen: Z-BR, wenn 2 Betriebe betroffen, Stimmen nach Betriebsgröße gewichtet
- Jugendvertrauensrat: Jugendbelegschaft
- Behind-Vertrauensrat: Behindertenbelegschaft
- Konzernvertretung: mehrere Unternehmen
- Europ-BR

Größe des BR hängt von der Belegschaftsstärke ab, Dauer: 4 Jahre

BR-Wahl:

- Aktives Wahlrecht: am Stichtag 18. LJ vollendet
am Wahltag im Betrieb beschäftigt
nicht vom NR-Wahlrecht ausgeschlossen
- Passives Wahlrecht: EU-Bürger
Vollendete 18. LJ
Mind 6 Monate im Betrieb
- Wahl: wird vom Wahlvorstand vorbereitet
Kundmachung
Wählerliste (Einspruch binnen 1 Woche)
Wahlvorschläge (2x so viele Unterschriften wie BR zu wenig)
- Mängel: Anfechtung: Wahl kommt zustande, wird aber rückwirkend vernichtet
= Rechtsgestaltungsurteil
durch jeden Wahlberechtigten / Gruppe
wg Verfahrensmängel, wenn Einfluss auf Ergebnis
wg unzulässiger Wahl (zu viele BR, falscher BR: Anf: AG)
Nichtigkeit: war schon immer unwirksam = Feststellungsurteil
wg Verletzung elementarer Wahlgrundsätze
Klage durch jeden mit rechtl Interesse

Beendigung des BR:

- 4 Jahre
- Enthebung durch Betriebsversammlung
- Belegschaft dauernd unter 5 AN

Betriebsinhaber:

- Unternehmer, auf dessen Rechnung + Gefahr das Unternehmen geführt wird

Angestellter:

- kfm Dienste kfm Ausbildung
- höhere nicht-kfm Dienste Selbstkontrolle, Vertrauenswürdigkeit, fachliche Durchdringung
- Kanzleidienste

Für Angestellte gilt das AngestG; außer: Eisenbahner, L/F, Lehrlinge

Angestellte ex contractu:

- Vertragangestellte, Werksangestellte
- Macht Arbeitertätigkeit, wird aber wie Angestellter behandelt
- Grds wird das AngG angewendet, nur zwingendes ArbeiterR weiterhin anwendbar (früher EFZG)

Lehrlinge: (BAG)

- Beschäftigung aufgrund eines Lehrvertrages
- Lehrberufsliste der Handelskammer

AN des Staates:

- Beamter: öffentl-rechtliches Verhältnis, bleibt lebenslänglich, „Ruhebezug“
- VB: Arbeitsvertrag; Beamte haben höheren Bestandschutz, Streitigkeiten werden durch Behörde geregelt, bei VB durch das Arbeitsgericht

AN-ähnliche Personen:

- Ist kein AN, meist freier DN
- Arbeits- und SozialGerG anwendbar, ebenso: DNHG, IESG, AuslBG, ArbeitskräfteüberlassungsG

	AN	freier DN	Werkuntern
Persönliche Abhängigkeit	+	-	-
Wirtschaftl Abhängigkeit	+	+	+

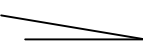

Kollektivvertrag:

Funktion: Schutz, Friede, Gestaltung von AV, Vereinheitlichung, Kartellfunktion (Schwächere schließen zusamm)

KV-fähig:

- ex lege (Kammern)
- Verleihung an Koalitionen durch das BEA (zB Öamtc) !!!

Voraussetzung für Verleihung:

- Aufgabe Arbeitsbedingungen zu regeln (Statuten)
- Für großen sachlichen + räumlichen Wirkungsbereich zuständig  formell
- Maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung
- Gegnerunabhängigkeit  materiell

Abschluss eines KV:

- es gibt keine Verhandlungspflicht
- Schriftform nötig
- Kundmachung im Amtsblatt + im Arbeitsgericht

Inhalt:

- Schuldrechtlicher Teil: nur Parteien sind gebunden (Privatautonomie)
- Normativer Teil: inhaltl durch ArbVG genau vorgeschrieben (Stufenbau d rechtl Bedingtheit)
- Inhaltsnorm zB Entgelthöhe
- Sozialplan
- Betriebl Mitwirkung wird an die BV delegiert
- Gemeins Einrichtgen
- Zulassungsnorm

Unzulässiger Inhalt:

- Abschlussnormen Koalitionsfreiheit
- Solidarnormen es dürfen keine Pflichten 3. vereinbart werden
- Differenziert nach Koalzugehör Antiterrorgesetz, negative Koalitionsfreiheit
- Strittig: Effektiv- oder Istlohnklauseln = Verstoß gg Vereinheitlichungsf

Geltungsbereich eines KV:

- KV-Zuständigkeit: = maximal regelbarer Bereich
- Geltungsbereich: was wird tatsächlich geregelt ?

Zeitlicher Geltungsbereich: Rückwirkungsverbot,
bei Erlöschen bleibt normativer Teil abgeschwächt (dispositiv) = Nachwirkung
Zweck: Lückenfüllung

Räumlicher Geltungsbereich: zB nur ein Untern erfasst

Persönlicher Geltungsbereich: Grenze = unzulässig, wenn nur auf Mitglieder des abschl Verbandes anwendbar
(neg Koalit + Verstoß gg den Gleichheitssatz)

Fachlicher Geltungsbereich: zB für Fleischereien...

KV-Unterworfenheit:

= alle Personen, auf die sich die Normwirkung bezieht

1. alle KV-Angehörigen = Mitglieder der abschließenden Verbände
 2. Aussenseiterwirkung
 - § AG-Seite: Rechtsnachfolge (Erbe, Kauf,..), Arbeitsbedinggen sollen bestehen bleiben
 - § AN-Seite: wenn 1 AN im Betrieb erfasst ist, müssen alle erfasst sein (Vereinheitl.pr.)
 - Anschlussklausel: im AV wird festgelegt, dass ein bestimmter KV anwendbar ist à Obwohl der AN diesem nicht unterworfen wäre = zulässig !!
 - Kollision von KV: immer wenn 2 KV den gleichen Geltungsbereich haben
- è Lösung:
- § Lex posterior derogat legi priori
 - § Lex specialis derogat legi generali
 - § Tarifeinheit (in einem Unternehmen soll möglichst nur 1 KV gelten)
 - § Tarifvielfalt (möglich bei klarer organisatorischer Trennung)
 - § KV einer freien Interessensvertretung ist stärker als der einer gesetzlichen
 - § Sind beide KV von einer freien Interessenvertretung, gilt der, der als 1. abgeschlossen wird
 - § Wenn man es nicht weiß: es gilt der, dem mehr Arbeitsverhältnisse unterworfen sind
 - § Oder: es gilt der günstigere

AN in Mischverwendung:

- Überwiegende Tätigkeit zählt
- Wenn kein Unterschied: es zählt der, dem die meisten Arbeitsverhältnisse unterliegen

Normwirkung:

- KV gilt wie Gesetz
- Gilt auch, wenn die Partei nichts davon weiß

Intensität des KV:

- der KV gilt relativ zwingend (!), aber Günstigkeitsprinzip:
- kein Gesamtvergleich, sondern Gruppenvergleich
- = jene Normen, die in einem rechtl + sachl Zusammenhang stehen, werden geprüft
- (wenn eine Norm nur wg der anderen erlassen wurde)

Absolut zwingend:

- darf nicht abgeändert werden = Ordnungsprinzip
- zulässig wg Vereinheitlichung

Dispositiv:

- es kann auf beiden Seiten abgewandelt werden
 - kommt im KV-Recht nur bei der Nachwirkung vor
- ð der KV gilt wie ein Gesetz, der Stufenbau der rechtl Bedingtheit ist daher zu beachten
- ð ein KV kann jedoch nicht unter Art 18 B-VG subsumiert werden; 2 Meinungen:
1. keine VO

2. planwidrige Lücke, Art 18 ist daher analog anzuwenden

Ausscheiden des AN: strittig; Geltung des AV wird beendet, AN bekommt sowieso neuen KV
Auslegung des KV: wird wie Gesetz ausgelegt (Wort-, systematische, histor, teleologische Interpr)
Rechtsnatur des KV: doppelseitig korporativer (Verband) Normenvertrag (wie Gesetz)
Normwirkung: Theorie der gesetzl Stellvertretg = Verbände werden durch Gesetz autom zu StV v AN+AG

Substitutionsformen:

1. Satzung:
 - a. Satzungserklärung: Spruch des BEA, dass KV als Satzung erlassen wird
 - b. Satzung ieS: Inhalt des KV, der als Satzung erlassen wird

Voraussetzungen:

 - es gilt nur KV, der kundgemacht wurde + in Geltung ist
 - KV muss überw Bedeutg haben (in seinem Geltungsbereich Mehrheit d AV-Regeln)
 - Nur für gleichwertige Arbeitsverhältnisse
 - Es darf keinen KV geben

Rechtsnatur Satzungserklärung:

 - Für Antragsteller = Bescheid
 - Für alle anderen = VO → janusköpfiger Verwaltungsakt
 - Satzung ieS = VO (von Behörde erlassen, wirkt generell)
2. Lehrlingsentschädigg: Mindestlohn für Lehrlinge
3. Mindestlohntarif: nur Mindestlohn festgesetzt, relativ zwingend, Erlass auf Antrag (Hausmeister)
In Ö: Mindestlohntarif gibt es nur, wo es einen KV gibt, bzw eine Substitutionsform

=> Gemeinsamkeiten:

- § werden vom BEA erlassen
- § nur auf Antrag einer KV-fähigen Körperschaft
- § weichen einem neuen KV

Betriebsvereinbarungen:

Geltungsbereich: Zeitlich: erzwingbare BV sind nicht kündbar (hätte sonst keinen Sinn)
Erlöschen: wenn sich Betriebsidentität ändert (Betriebsmittel + -zweck)
§ 109 ArbVG, KV bleibt auch bei Verkauf bestehen → Kontinuität = Aussenseiterwirkung, ausser AG ist bei der abschl Int. Vertretung
Ausgeschied AN: die BV gilt hinsichtl Betriebsvorsorge + Sozialplan weiter
→ Nachwirkung gibt es sonst nur bei Kündigung der BV (auch nur dispositiv) = Lückenfüllung

Auslegung: wie Vertrag

Rechtsnatur: einseitig korporativer Rechtsvertrag

Freie Betriebsvereinbg: = gesetzl zulässiger Inhalt wird überschritten → wg Normwirkg grds unzulässig + nichtig

Ausnahme: kann als Vertragsschablone für ArbeitsV gesehen werden:

Wenn sich alle daran halten: BV kann über § 863 ABGB stillschw Inhalt des AV werden
Bei nachteiligen Änderungen für AN: Zustimmung kann nicht angenommen werden

Andere Theorie:

- § Vertrag zugunsten Dritter (nur VT)
- § Vollmachtlose Vertretung (Heilung durch nachträgl Genehmigg des AN)
- § Auslobung gem § 860a ABGB (Versprechen an unbekanntem Adress.kreis gg Gg-Leistg)

Betriebsübung:

- regelmäßige Wiederholung einer gleichförmigen Verhaltensweise im Betrieb
- keine Normwirkung, keine Rechtsquelle, keine Rechtsgrundlage
- BÜ kann Inhalt des AV werden (§ 864 ABGB) → AN muss aber in Kenntnis sein
- BÜ verhindern: Vorbehalt muss gemacht werden, BÜ muss aber typ Bestandteil eines AV sein
- => Umdeutung als Auslobung gem § 860a ABGB möglich
- Bei nachteiliger BÜ kann keine Zustimmung des AN angenommen werden

Beendigung einer BÜ:

- = Vertragsänderung, stimmt der AN nicht zu, muss der AG eine Änderungskündigung machen

- bei neuen AN kann der AG gleich einen Vorbehalt machen
- Gleichheitssatz darf nicht verletzt werden !!

Gleichbehandlungspflicht:

Gleichbehandlungsgesetz: gerichtet auf Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts hinsichtl:
Entgelt, Verbot der Willkür (= unsachliche Diskriminierung)
Bei Disk: Antrag bei Gleichbehandlungskommission (bei BMS)
à Vorschlag an AG à hält sich nicht dran à Klage Arb + SozGer
○ unmittelbare Diskriminierung, mittelbare Diskriminierung + Teilzeit

Gleichbehandlgspl d EG: Richtlinie gem Art 119 EGV (supranational) s.o.

Gleichbehandlungsgrundsatz: Art 7 B-VG; Gebot: AN nicht willkürlich ungleich zu behandeln
ohne RF-Grund sittenwidrig, grd nur gg Staat, aber im ArbR verstärkte Fürsorgepfl
○ absolutes Diskriminierungsverbot (Art 7 B-VG)
○ relatives Diskriminierungsverbot (je mehr schlecht behandelt werden, umso geringer ist Verletzg)

Rechtfertigungsgrund:
§ durch Arbeitsverhältnis bedingt
§ objektiv begreiflich
§ von RO nicht abgelehnt (= absolute Diskriminierung)

Weisung:
§ Willenserklärung des AN
Grenze:
§ Ohne Zustimmung des AN à ArbV
§ Gesetz
§ Gute Sitten
§ Fürsorgepflicht
§ Mitbestimmungsrecht des BR (§ 101 ArbVG, Versetzung)

AVRAG:
§ regelt die Eintrittsautomatik in ArbeitsV, egal welche Nachfolge !!!
Bei KV:
§ entweder der AG ist Mitglied des abschl Verbandes, oder Außenseiterwirkung
§ = 1 Jahr relativ zwingend, dann dispositiv

Problemfälle:

AG neu ist Mitglied eines anderen Verbandes: = neuer KV wird angewandt; 2 Ausnahmen:

1. Entgelt war früher besser => der alte KV bleibt
2. Früher besserer Bestandschutz => es gilt der neue KV, der Inhalt des alten KV wird Inhalt des AV
AN kann der Übernahme des AV widersprechen
(Eintrittsautomatik ermöglicht Änderungskündigung)
AV mit dem alten AG bleibt aufrecht:
=> AG muss sich daher um AN kümmern (vor Verkauf) !!!

Veräußerung:
BV bleibt, da Betriebsidentität gewahrt bleibt

Verselbständigung eines Betriebes:
BV bleibt

Betriebsteil geht in anderem auf:
Auf den Betriebsteil ist die neue BV anwendbar
Regelt die neue BV bestimmte Angelegenheiten nicht, sind beide anwendbar

AG alt kündigt Betriebspension:
§ normativer Teil ist dispositiv
§ AG neu kann Übernahme ablehnen
§ => keine Betriebspension, AN hat Wahlrecht, kann Übernahme widersprechen,..
§ aber nur wenn:
○ neuer KV kein Bestandsschutz +

- o Betriebspensionen betroffen (BV)

Europäischer BR:

- § wenn im Unternehmen mind 1000 AN beschäftigt sind +
- § davon in mind 2 Staaten je 150 AN beschäftigt

Errichtung:

- § durch Zentraleitung des Unternehmens (AG) + besonderes Verhandlungsgremium
- § wenn keine Einigung: ex lege
- § Gremium kann 1x / Jahr eine Besprechung über Entwicklung der Geschäftslage verlangen

Betriebspensionengesetz: (dispositiv)

1. Rechtsform der Zusage, Vereinbarung:
 - a. Einseitig durch AG
 - b. Arbeitsvertrag
 - c. Disponibel fakultative Betriebsvereinbarungen
 - d. Kollektivvertrag
2. Arten.
 - a. Beiträge (AN + AG) an Pensionskassa
 - b. Direkte Leistungszusage
 - c. Lebensversicherung zugunsten des AN

Wenn 5 Jahre Beiträge einbezahlt wurden + dann das Arbeitsverhältnis beendet wurde:

Wenn er nicht gekündigt hat oder schuldhaft entlassen wurde = unverfallbar !! (V: kein Verschulden des AN)
=> wird aufbehalten => im Alter Pension

Unverfallbarkeitsbetrag:

1. kann umgewandelt werden in beitragsfreie Anwartschaft (keiner zahlt mehr = im Alter auszahlen)
2. man kann übertragen an Pensionskassa
3. neuer AG setzt fest (übernimmt)
4. AN kann allein fortsetzen (mit eigenen Beiträgen)

AG kann Betriebspension widerrufen / einschränken:

1. muss schriftlich vereinbart sein
2. wirtschaftliche Lage muss sich verschlechtert habe (Weiterbestand gefährdet, Notlage)
3. Beratung mit Betriebsrat

=> aussetzen, einschränken, beenden

AVRAG: !!!

Regelt Vertragsübernahme: was ist mit KV bei der Übernahme ??

idR: auch Übernahme, da der neue AG auch Angehöriger des KV

wenn nicht: „Kontinuität der Arbeitsbedingungen muss fortgesetzt werden“ = Aussenseiterwirkung

=> wird trotzdem erfasst, KV geht weiter; ~ Nachwirkung

1 Jahr relativ zwingend, dann abdingbar (dispos)

wenn neuer AG einem anderen KV unterliegt, gilt der andere KV (Ausn s.o.)

AV endet nicht mit Betriebseinstellung !!!!!

Betriebsübernahme à was passiert mit Betriebsvereinbarungen ?

Ändert sich nicht, da Betriebsidentität (109), automatische Übernahme

Ausn: wenn sich der Betrieb ändert

1. ein Betriebsteil wird herausgenommen + verselbständigt
à in diesem Teil gilt die alte Vereinbarung (Änderung betrifft Betriebsidentität)
2. Teil wird herausgenommen + woanders eingegliedert
à es gilt die Betriebsvereinbarung des neuen Betriebs

Ausnahme:

- a. wenn in neuer BV etwas nicht geregelt ist, gilt da die alte weiter (Lückenfüllung)
- b. wenn im neuen Betrieb keine Betriebspensionen à alter AG kann BetrPens kündigen

Folge: BV erlischt nicht !!, da Nachwirkung, aber nur dispositiv:
= neuer AG kann die Übernahme ablehnen
AN: hat Wahlrecht, die eingezahlten Beträge sind (ab 5J) unverfallbar
Kann widersprechen (Eintrittsautomatik), oder AG wird überreden, dass er BPens übernimmt

!! Wann hat der AN Widerspruchsrecht gg die Übernahme ??? (AVRAG)

1. Bestandschutz (KV) wird nicht übernommen
2. Betriebspension wird nicht übernommen (hinsichtl BV)

Neuerungen:

1. Verträge auf bestimmte Zeit:
AG hat Informationspflicht, wenn eine Arbeitsstelle für unbestimmte Zeit frei wird !! = § 2 b AVRAG
2. Diskriminierungsverbot:
AG darf einen AN auf bestimmte Zeit nicht schlechter behandeln
Sachl gerechtfertigt: bei Pensionskassen, Ausbildungsmaßnahmen
3. Familienhospizkarenz:
AN kann Freistellung verlangen für Sterbebegleitung
Naher Angehöriger, muss nicht im gemeinsamen Haushalt sein (nicht wie in Pflegefreistellung !!)
Unbezahlt, 3 – 6 Monate => § 13 AVRAG

* * *

Prüfungsfragen KV:

1. Koalitionen (= frw IntVertr, ÖGB + Industriellenvereinigung)
2. BV
3. Betriebsausschuss (in Betrieb mit geteilter Belegschaft, wenn beide Interessen betroffen sind)
4. Betriebsänderung (§ 109 ArbVG) ...relevant für BR, BV
5. Satzung (Satzung ieS + Satzungserklärung)
6. Geltungsbereich KV (zeitlich, örtlich, fachlich..)
7. BR-Wahl (Anfechtung, Nichtigkeit)
8. Betriebsübung
9. Inhalt eines KV
10. Normwirkung (bei KV + BV)
11. Günstigkeitsprinzip (bei KV + BV, Gruppenvergleich)
12. Betriebsübergang nach AVRAG)

SOZIALRECHT

Sicherungssysteme:

1. Versicherungsprinzip: man zahlt Beiträge + erhält Leistung (Äquivalenzprinzip)
2. Versorgungsprinzip: Leistung ohne Beitrag, weil man Sonderopfer erbracht hat
Bsp in KV = Wochengeld, UV: Lebensretter (wenn verletzt), Beamter: Ruhebezug
3. Fürsorgeprinzip: Leistung ohne Beiträge für sozialen Ausgleich
Bsp in PV: wenn Pension niedrig (unter Eximinimum) = Ausgleichszulage

Versicherungsprinzip:

Wann Leistung ?

1. Kausalprinzip: Leistung nur bei UV (nur Arbeitsunfall)
2. Finalprinzip: Leistung weil Zweck erfordert (unabhängig vom Fall)
= weil notwendig ist, entscheidet Chefarzt, wichtig nur, dass geheilt wird

Österreich:

- o Pflichtversicherung
- o Autonome Versicherung (ex lege), ipso iure-Versicherung
- o Bsp § 4.2 ASVG -- wenn man DN ist

Dienstnehmer:

1. persönliche Abhängigkeit
2. Entgelt
(= unabhängig, ob gültiger AV vorliegt, Schwarzarbeiter erfüllt auch gesetzl TB)

Versicherungsverhältnis
begründet Anwartschaft

- +
1. Primäre Leistungsvoraussetzungen = Versicherungsfall
+
2. Sekundäre Leistungsvoraussetzungen = häufig Wartezeit
(Alter reicht nicht, auch genug ArbeitsJ)
+
3. Formelle Leistungsvoraussetzungen = Antrag

4. wenn man Leistung erhält = Leistungsanfall
- begründen Anspruch

!! Formalversicherung:

Wenn man sich irrtümlich zu SozVers anmeldet, obwohl der gesetzl TB nicht erfüllt ist
= es besteht eigentlich keine Pflichtversicherung + man zahlt Beiträge (3 Mon !!) = Formalvers
=> Vertrauensschutz => ab 3 Monaten besteht Anspruch auf Leistung
Bsp: irrtümlich UV-Vers einbezahlt (mind 3 Mon) = Anspruch auf Leistung bei Unfall !

Berufliche Mobilität:

1. Wanderversicherung (Arb – Ang): wenn Vers.Träger innerhalb des Vers.Systems gewechselt wird
(erst Angest, dann Arbeiter, dann umgekehrt)
wenn zuletzt Angest, wird die ganze Leistung von Angest.Vers erbracht (regressieren sich selbst)
2. Überweisung (Beamte – priv): wenn man Sicherungssystem wechselt; Beamte – Angest oder Umgekehrt: man geht zum letzten DG, der zahlt Pension + regressiert selbst bei allen Vorgängern

Dienstnehmer:

Es gilt Theorie des faktischen Beschäftigungsverhältnisses
Beurteilung = wirtschaftlich => faktisch (nicht formell)

Dienstgeber:

Für dessen Rechnung das durchgeführt wird (Gewinn)
Nicht ET => Pächter => faktische Beurteilung
Wenn ET nicht Pächter: „Durchgriff“ auf wahren DG (SVers macht das)

Angehörige:

Kind: bis 18. LJ
Verlängerter Kindesbegriff: Ende der Ausbildung 26./27. LJ
Ewiger Kindesbegriff: wenn im Kindesalter erwerbsunfähig wird (aufgrund Behinderung)

Beitragsgrundlage: hängt vom Einkommen ab, für Berechnung von Beiträgen
Bemessungsgrundlage: für Berechnung der Leistung, hohe Pension, wenn hohes Income
=> ist dasselbe, nur begrifflicher Unterschied: wenn man von „Beiträgen“ spricht = siehe „Beitragsgrundlage“

Versicherungszeiten: (Wartezeit)

1. Beitragszeiten:
2. Ersatzzeiten: keine Beiträge gezahlt, trotzdem Vers.Zeit (Schulbesuch, Kindererziehung, arbeitslos)
3. Neutrale Zeiten: relevant für Rahmenzeitraum (zB AL: muss 1 J gearbeitet haben im Rahmenzeitraum 2J)
=> neutrale Zeit verlängert Rahmenzeitraum

Bsp: wenn man in 2 J nur 9 Mon gearbeitet hat + es war 1 J neutrale Zeit dabei:
Rahmenzeitraum verlängert sich um 1 J nach hinten = wenn 3 Mon dazu kommen = ok

Krankheit:

120 ASVG: Krankheit ist ein regelwidriger Geisteszustand, der eine Krankenbehandlung nötig macht

nötig wenn:

1. Gesundheit hergestellt werden kann
2. Arbeitsfähigkeit hergestellt werden kann
3. Selbsthilfefähigkeit hergestellt werden kann

è nur bei Krankheit zahlt die Krankenversicherung

Keine Krankht:

1. Schwangerschaft => nicht regelwidrig; Wochengeld
2. Körperliches Gebrechen Arbeitsfähigkeit kann nicht wieder hergestellt werden
= „Asylierungsfälle“, keine Krankheit gem 120 ASVG

Rehabilitation:

Herstellung der Leistungsfähigkeit

1. medizinische: Herstellung der Gesundheit
2. berufliche: Herstellung der Erwerbsfähigkeit
3. soziale: Herstellung der Gemeinschaftsfähigkeit

Rehabilitation oft bei UV:

Freiwillige Leistung, kein Anspruch wenn nicht bewilligt !!

Geminderte Arbeitsfähigkeit:

Wenn Arbeit nicht mehr zumutbar ist (da körperlich ... etwas passiert)

1. bestimmte Arbeit / Beruf
 2. weil kein ausreichendes Einkommen mehr erzielt wird
- => kann in Pension gehen = Invaliditätspension

Bei Angestellten = Berufsunfähigkeit

- o Verweisungsfeld (Berufsgruppe) = alle, für die ähnliche Ausbildung + Fähigkeit vorausgesetzt ist
- o Einkommensminderung mind 50 %

Bei Arbeitern = Invalidität

- a. qualifizierter Arbeiter: gelernter / Lehrberuf, angelernter
Verweisungsfeld = Tätigkeit, die er überwiegend in letzten 15 J ausgeübt hat
+ EK-Verlust 50 % => Inv.Pension
- b. unqualifiz. / ungelernter: Verweisungsfeld = gesamter Arbeitsmarkt (jeder Job)
+ EK-Verlust 50 % => Inv.Pension

Selbständiger = Erwerbsunfähigkeit

- Verweisungsfeld = allgemeiner Arbeitsmarkt
- Einkommensminderung= muss jede Minderung akzeptieren

Pflegegeld: (früher Hilflosenzuschuss)

- wenn hilflos: „wenn ständig der Wartung der Hilfe bedarf“ => Pflegegeld
Höhe: abhängig von Pflegebedürftigkeit + Zeit
7 Pflegestufen: 7.Stufe = 0-24h, nur Anspruch, wenn pensionsberechtigt
- Zweck: Ausgleich der Mehrkosten, die durch Behinderung entstehen

Leistungsarten in SozVers (Sachleistungen, Geldleistungen)

Oft Zuzahlung:

- Kostenerstattung: erst alles selbst zahlen + kriegt zurück
- Kostenzuschuss: alles selbst zahlen + Teil zurück
- Kostenbeteiligung: Selbstbehalt, muss dazu zahlen (Ambulanzgebühr, Rezeptgebühr)

Universalitätsprinzip:

Definition: jeder in Ö ist versichert, der gesetzl TB erfüllt (egal: Staatsbürgerschaft); Territorialprinzip

Mehrfach-Vers.: jedes Arbeitsverhältnis begründet ein Vers.Verhältnis
=> wenn mehrfach beschäftigt = mehrere Beiträge
Leistungen: Sachleistungen nicht doppelt (Medizin), Geldleistungen uU mehrfach

Vollversicherung: in allen Versicherungszweigen versichert (KV, UV, PV)

Gegenteil: Teilversicherung (nur 1 oder 2)

- Beamte (nur KV + UV, keine Pension sondern Ruhebezug)
- Geringfüg Bsch (nur UV)
- Studenten (nur UV)

Sondergesetze neben ASVG:

1. B-KUVG: Beamten-kranken-unfall-versicherungsG, keine Pensionsversicherung, da Ruhebezug (Sonderopfer, Versorgungsprinzip)
2. GSVG: gewerbl Sozialversicherungsgesetz, selbständig, gesetzl TB:
 - alle, die eine Gewerbeberechtigung brauchen (egal, ob sie eine haben !)
 - ASRÄG (Arb-Soz-R-Änd-G), erweitert GSVG um „neue Selbständige“
Brauchen keine Gewerbeberechtigung, trotzdem Pflichtvers nach GSVG
Wenn nur selbständige Tätigkeit: EK-Grenze relevant (Jahr: > 88.000):
Wenn daneben selbständig: Jahr > 50.000 è dann Pflichtvers nach GSVG

Neue Selbständige:

= die kein Gewerbe brauchen, zB Vortragende

ASRÄG:

Erweitert § 4.2 ASVG à nicht nur Dienstnehmer sind pflichtversichert, sondern auch freie Mitarbeiter:

- Keine persönliche Abhängigkeit
- Wirtschaftlich abhängig = nicht auf Entgelt angewiesen, sondern auf Betriebsmittel

FSVG: Freiberufler

BSVG: Bauern => alle pflichtversichert

Freiwillige Versicherung:

Beim Staat (= Nicht privat, sondern öffentl-rechtl)

1. Weiterversicherung: Anschluss an Pflichtversicherung
2. Selbstversicherung: wenn nicht versichert, zB ausl Studenten (KV)
3. Höherversicherung: Höchstbeitragsgrundlage, wenn höhere Leistung erwünscht, bei Selbständigen wichtig
4. Zusatzversicherung: wenn zusätzliche Leistung erwünscht, zB GSVG keine Geldleistungen neben KV (für Selbständige), wenn Geld will = Zusatzversicherung

Wenn man sich nicht zur SozVers anmeldet: (Verletzung der Meldepflicht)

1. VW-Übertretung
2. Beitragszuschläge (höhere Beiträge)
3. wird eingeschätzt (wenn EK nicht bekannt)
4. PensVers: Beiträge nachzahlen, aber keine Leistungen

Beitragsgrundlage:

EK, „Arbeitsverdienst“, dh Entgelt (auch miteingerechnet = Sachleistungen, zB Chauffeur, Dienstwohnung)

Trinkgeld: pauschaliert

Höchstbeitragsgrundlage: 40.000 S / Monat

Bei höherem EK muss man nicht mehr zahlen => beitragsfrei + keine Leistungen dafür

Zahlung:

DN + DG = je Hälfte (Ausnahme: UV = zahlt nur Dienstgeber)

Wenn der Dienstnehmer die UV zahlt, kann er sich beim Schädiger regressieren –

Dienstgeber kann nicht regressieren à „Haftungsprivileg“

Wenn DG SozVers einbehält + Unternehmen veräußert:

Er schuldet die SozVers, doch der neue Dienstgeber haftet auch für alte SV-Schulden des alten DG !!! à 5 Jahre

Selbständige - Besonderheiten:

- o Beiträge nach EK-Steuerbescheid vom drittvorangegangenen Kalenderjahr (für 2003 = 2000)
- o Bei Verlust = Mindestbeitragsgrundlage
- o Höchstbeitragsgrundlage bei Selbständigen = 1/6 höher, da kein 13. + 14. Gehalt

Bemessungsgrundlage Bauern:

Einheitswert der Leigenschaft, idR 1/10 des wahren Werts

Ende der SV:

Wenn der gesetzliche TB wegfällt; wenn Arbeitsverhältnis beendet ist nicht bei Entgeltfortzahlung (Krankheit, Kündigung)

Leistungsverhältnis:

Krankenversicherung: bei Krankheit + Mutterschaft

Krankenversicherung:

Sachleistungen:

1. Krankenbehandlung: Gesundheit, Arbeitsfähigkeit, Selbsthilfefähigkeit wird hergestellt
 - a. Ärztliche Hilfe
 - b. Heilmittel (Arzneien)
 - c. Heilbehelfe (= Heilungszweck; Brillen, Einlagen) „Hilfsmittel“ (Krücken) != Heilungszweck !
2. Zahnbehandlung: Zahnersatz
3. Anstaltspflege: immer dann, wenn ambulante Behandlg / ärztliche Hauskrankenpflege nicht reicht (= subsidiär), wie lange = ohne zeitl Befristung, keine Krankht = Asylierungsfälle

Geldleistungen:

1. Krankengeld: Bei Arbeitsunfähigkeit = Entgeltsausfall => Krankengeld soll ersetzen
In Praxis: Entgeltfortzahlung vom DG + Krankengeld => damit nicht doppelt, ruht das Krankengeld ! = „funktionsgleiche Mehrfachleistungen“
erste 3 Tage = Null, danach max 1 Jahr
Höhe = bis zum 42. Tag = 60 %, ab dann 70 %
Entgeltfortzahlung = 6 Wo voll (Krankengeld ruht), 4 Wo halb (+ 35 % KrG)
Nach 4 Wo = kein Entgelt, nur 70 % Krankengeld
2. Familien-, Taggeld: wenn keine Familie: Taggeld (= 1/2 Krankengeld), wenn Familie = 2/3 Krankengeld
Jeweils bei Anstaltspflege, Krankengeld ruht, da Familien (Tag) -Geld

Mutterschaft: (Eigener Versicherungsfall)

Sachleistungen: Anstaltspflege,... selbst: Anspruch auf Betriebshilfe

Geldleistungen: Wochengeld, 8 vor + 8 nach; EK-Ersatz, Höhe: 100 % => gesamtes EK (Ausfallsprinzip)
Sicherungssystem = Versorgungsprinzip, da Sonderopfer

Unfallversicherung:

1. Arbeitsunfall
2. Berufskrankheit
3. Tod

Fall-Lösungsschema:

1. Unfall = ein zeitlich begrenztes Ereignis
2. im geschützten Lebensbereich
 - a. Erwerbstätigkeit
 - b. Schule, Studium
 - c. Lebensretter

1. Arbeitsunfall:

- o unmittelbarer Bereich direkt am Arbeitsplatz, selbständig: jede Tätigkeit, die Erwerb dient
- o mittelbarer Bereich: Wegunfall, hin + zurück Arbeit, Uni, Schule
bei Umweg: lebt wieder auf, wenn binnen 2 Std wieder zurück am Weg ist

Unfall muss zugerechnet werden:

- § conditio sine qua non (Kausalität)
- § Finalität (innerer Zusammenhang)
- § Theorie der wesentl Bedingg wird nur zu UV gerechnet, wenn wesentl Bedingg aus geschütztem Bereich kommt
zB Bauarbeiter fällt betrunken vom Gerüst:
Wesentl Bedingg = Betrunken = ist privater Bereich

Sonderfall Anlageschäden:

Sekretärin steht im Büro auf, Achillessehne reisst:
Wäre sowieso gerissen, da Anlageschaden (= Priv Bereich)

Lebenswichtige Verrichtungen:

WC, Händewaschen, Mahlzeit = geschützter Bereich !!

2. Berufskrankheit:

- o abstrakte Berufskrankheit: aufgelistet im Anhang zum ASVG
- o konkrete Berufskrankheit: nicht aufgelistet
 - durch Schadstoffe / Strahlen verursacht
 - wissenschaftlich gesichert
 - Zustimmung des BMS

Leistungen:

1. Sachleistungen:
 - a. Unfallheilbehandlung
 - b. Hilfsmittel
 - c. Rehabilitation (kein Anspruch)
2. Geldleistungen:
 - a. Versehrte ngeld (Ersatz für Entgeltausfall)
 - b. Versehrtenrente (Arm weg, kann arbeiten, aber weniger Entgelt, soll ersetzen)

Versehrtenrente:

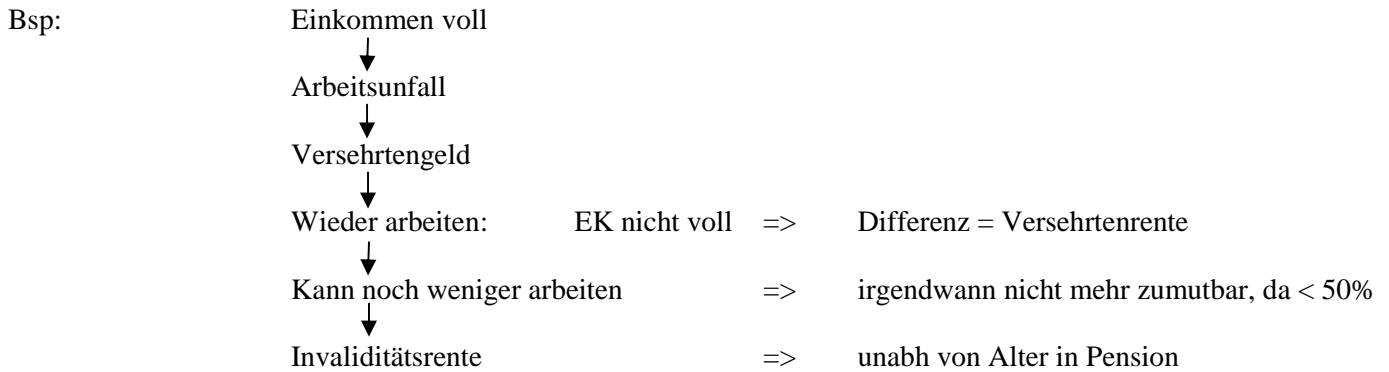
Voraus:

1. Minderung der Erwerbsfähigkeit (mind 20 %)
2. muss mind 3 Monate dauern (feststellen durch Knochentaxen, Arzt macht durch Gutachten)

Höhe hängt ab von:

1. Minderung der Erwerbsfähigkeit (je mehr fehlt, desto höher)
2. Bemessungsgrundlage

Höhe = 2/3, Versehrtenrente muss wie EK versteuert werden



3. Tod: (stirbt ohne Arbeitsunfall)

Hinterbliebenenleistung:

1. Witwenrente: da Unterhaltsverlust = Ersatz für Wegfall
2. Waisenrente: für Kinder
3. à in Pension: Hinterbliebenenpension

Pensionsversicherung:

Versicherungsfälle:

1. Alter
2. Geminderte Arbeitsfähigkeit
3. Tod

1. Alter:

a. normale Alterspension:

- Alter: Mann 65, Frau 60, 2019 – 2033 wird angeglichen an 65
- Versicherungszeit: Wartezeit 15 J

b. Vorzeitige Pension:

- Frühpension wg langer VersDauer: Alter: 61,5 / 56,5, VersDauer: 35 J
Frühpens soll bis 2004 abgeschafft werden
- Arbeitslosen-Frühpension: Alter 61,5 / 56,5 Wartezeit 20 J
Soll abgeschafft werden
- FrühP wg geminderter Arbeitsfähkt: bereits abgeschafft
Invaliditätspension bleibt aber

2. Geminderte Arbeitsfähigkeit:

- Arbeit ist nicht mehr zumutbar => Invaliditätspension
- S.o.: Angestellte / Arbeiter (qualifiziert / unqualifiziert)
- Keine Altersgrenze, aber Wartezeit 5 J (Gesamtarbeitszeit !! nicht ab Invalidität)

3. Tod:

- a. Witwer-, Witwenpension: Ersatz d Unterhalts, 0 – 60 % („Spreizung“) = nach Pension des Überlebnd
=> wenn Frau selbst sehr hohe Pension hat, wird gespreizt
- b. Waisenpension: f Kinder, keine Spreizung, auch nicht wenn schon erwerbstätig (Ausbildg)

* * *

Höhe der Pension:

1. Versicherungsdauer: je länger, desto höher = Pensionsprozentpunkte (jedes Jahr 2 %)
2. Einkommen: je mehr ... = die besten 15 J (es kommt: Bemessungsgrdl 40 J)

Bonus-Malus-System:

Jedes Jahr vor Regelpensionsalter in Pension = Abschlag 3,75 % (wird jetzt erhöht auf 4,1 %)

Bsp: Frühpension, hat 35 gearbeitet, geht 3 J früher in Pension als 61,5: 3,75 % x 3 Abschlag

Invalidenpension: hat 5 J gearbeitet = 2 % pro Jahr (wenn er 5 J nicht erreicht, hat er gar keinen Anspruch !!)
=> = 10 %, wenn er früher in Pension geht: Abschlag 2,75 % p.a.

è Lösung: fiktive Invaliditätspension: wird angenommen, er geht mit 50 in Pension

Voraus: er hat mind 5 J gearbeitet !!

Wenn durch Invalidität Mehrkosten (übersteigen InvPens) hat: durch Pflegegeld abgedeckt

!! Warum kann die Pension niedrig sein ?

§ wenig gearbeitet

§ niedriges Einkommen

§ wenig Versicherungszeit

=> Ausgleichszulage: wenn Pension unter ExiMinimum = Differenz
Min: für Alleinstehende 9000, für Verheiratete 12600

!! Pensionsanpassung:

§ Bemessungsgrundlage = Einkommen

§ Wie löst man Inflation:

1. Statik (ändert sich nicht)

2. Automatik (passt sich automatisch an)

3. Dynamik (Höhe der Pension politisch festlegen)

Österreich:

Mischung aus Automatik + Dynamik:

Einerseits aufwerten mit Lohnindex, 1x p.a. (Automatik)

Dynamik: Anpassungsfaktor -

BMS legt fest, BReg + Hauptausschuss NR stimmt zu

„Beirat“ empfiehlt BMS => BMS verordnet

Nettoanpassung:

Unterschied Pensionisten Erwerbstätige:

o Pensionisten: weniger Beiträge, keine PensVer, ArbLosenVers,..

o Erwerbstätige: leisten diese Beiträge

=> damit nicht Pensionen überproportional steigen, müssen Beiträge der Erwerbstätigen berücksichtigt werden !!

Gleitpensionen:

Einerseits arbeitet man noch à rutscht langsam in Pension

§ V. = 61,5 / 56,5 J

§ nur, wenn man lange versichert war

§ Teilzeitarbeit muss vorliegen (mind um 30 % kürzer)

§ AG muss zustimmen, Betriebsrat kann auch einklagen

Leistungsausschluss:

- Verwirkung: bei Fehlverhalten (Rente erschwindeln)

- Versagung: wenn Meldepflicht verletzt wird

- Ruhen !!: bei funktionsgleichen Mehrfachleistgen (Entgeltfortzahlg + KiGeld, KiGeld + Taggeld,..)

!! Gesamtvertrag:

o zw Hauptverband der SozVersTräger + Ärztekammer

o = welche Leistung der Arzt vom SozVersTräger bekommt (für seine Leistung)

o wenn keine Einigung: vertragsloser Zustand ~ wie Kollektivvertrag

o KV = relativ zwingend, Gesamtvertrag = absolut zwingend

!! Legalzession:

o Geschädigter hat gg Schädiger Anspruch auf Schadenersatz

o idR zahlt die KrankenVers à aber der Schädiger soll nicht leistungsfrei werden

o => SchE geht auf SozVers über, kann regressieren bei Schädiger (§ 332 ASVG)

Umfang:

- o Lehre vom congruenten Schaden (= Deckungsfond)
- o Anspruch nur in Höhe, in welcher die SozVers zahlt
- o Nicht: Sachschaden, Schmerzensgeld (=> geht nicht über !!)

Ausnahme:

- o wenn AG Schädiger ist: hat UnfallVers finanziert, deshalb haftet er nicht
=> keine Legalzession, sondern Haftungsprivileg des DG !
- o gilt nicht:
 - bei Vorsatz: muss Regress leisten
 - bei grober FL: haftet nicht, aber SozVers hat originären Anspruch

Ausbilder:

- o dem DG gleichgestellt
- o hat Leitungsbefugnis (in Schule = Lehrer)

Finanzierung der SozVers:

- Umlageverfahren (Ö): Einnahmen werden sofort ausgegeben
Problem: wenn wenig Beiträge, kann sich nicht ausgeben
= wenn wenig Arbeitende (zB viele AL) + viele Pensionisten
- Kapitaldeckungsverfahren: jeder hat Konto = Kapitalstock (priv Vers.)
Wenn Aktien runter gehen = alles futsch

SozVers:

Körperschaft à Selbstverwaltung => weisungsfrei (im vorhinein), aber Aufsicht (im nachhinein) !!
Behördencharakter: entscheidet per Bescheid

Hauptverband:

- § in ihm sind alle SozVers-Träger verbunden
- § erlässt Verordnungen, Krankenordnungen, Richtlinien (f Medikamentenverschreibung)

Rechtsschutz:

- o idR kann man sich mit der Berufung wehren à Arbeits- + Sozialgericht ??
- o Problem = Art 94 B-VG (Gewaltentrennung)
- o Lösung = sukzessive Kompetenz:
 - § Klage erheben an A+S-Gericht
 - § Es wechselt die Kompetenz von VW zu Gericht => Bescheid außer Kraft
 - § 1.Instanz: A+S-Gericht, 2.Instanz: OLG, 3.Instanz: OGH

Arbeitslosen-Versicherung:

Versicherungsfälle:

- § Arbeitslosigkeit (AL-Geld)
- § Mutterschaft (früher KUG, jetzt Kinderbetreuungsgeld)
Nicht AL-Vers, sondern Familienlastenausgleichsfond
- § Notstandshilfe (NstHilfe, nach AL 1 J, dann Sondernotstandshilfe auf Ermessen,
danach Sozialhilfe = gehört zu Fürsorge, s.u.)
Wenn notwendige Lebensbedürfnisse nicht befriedigt werden

Versicherungsfall Arbeitslosigkeit:

- Voraus:
- arbeitsfähig
 - arbeitslos

- Anspruch beim 1.Mal:
- Versicherungszeit 12 Mon in 2 J
 - Höhe = Grundbetrag EK + Familienzuschlag
 - Dauer = grds 12 Wochen, verlängert sich dann

- Sperrfrist:
- die ersten 4 Wochen (nicht, wenn man selbst gekündigt hat)

- Leistungsausschluss:
- Arbeitsunwilligkeit (wenn von AMS vermittelte Arbeit nicht angenommen wird)
Nur zumutbar: sittl,.. !! kein Verweisungsfeld wie bei Invaliden: Jurist kann auch in Büro

Versicherungsfall Mutterschaft:

- FamLastenausgleich: - finanziert primär durch DG-Beitrag, Umverteilung von Kinderarmen zu Kinderreichen
- Leistung: - Familienbeihilfe, Schülerfreifahrt, Schulbücher, min Geburtenbeihilfe, KinderbetreuGeld
- Kinderbetreuungsgeld: - öS 6000 egal wie viele Kinder man betreut, Zuverdienstgrenze 200.000,-
Wenn man nebenbei arbeitet = Kündigungsschutz 2 J
30 Mon (1 Pers) + 6 Mon (2 Pers, die sich abwechseln)

Versorgungsprinzip: (weil Sonderopfer)

- Beamter keine Pension, sondern Ruhebezug
- Kriegs-, Heeresopfer-Versorgung
- Verbrechensopfer-Versorgung

Fürsorgeprinzip:

- Leistung, weil man sozial bedürftig ist (ohne Beiträge) = Sozialhilfe
- Landessache
- Subsidiär: erst eigenes Vermögen aufbrauchen + Leistungen von 3. in Anspruch nehmen (Fam)
- Wenn man wieder Geld verdient, muss man Sozialhilfe wieder zurückzahlen !!
- Jede Beschäftigung ist zumutbar
- Höhe: Ermessen

* * *

Prüfungsfragen:

1. Was ist AVRAG
2. Rechtsstellung des Betriebs
3. Kündigungsschutz der Mütter
4. Versehrtenrente: wie berechnen, was ist es, Voraussetzungen
5. Nschwirkung: was ist, Zweck (Lückenfüllung)
6. § 1155 ABGB (Sphärentheorie)
7. Betriebsrat: wie wenn geteilt: Arbeiter / Angestellte ? kein BR => Betriebsausschuss
8. Entgeltfortzahlung
9. sukzessive Kompetenz
10. Betrieb
11. Theorie der wesentlichen Bedingung
12. Unfall, Sportunfall, geschützter Bereich
13. Konkurs
14. kann AG vom Urlaub zurückholen (grds nein)
15. Mitbestimmung à notwendig
16. AN abseits gesicherter Piste, Lawine, kommt nicht zur Arbeit
17. Zentralbetriebsrat
18. Krankengeld