

## **Vortrag Arbeitsrecht**

**3. Mai 2006, 19:00 Uhr  
Altheim**

### Inhaltsverzeichnis

Dienstzettel <-> Dienstvertrag	2
Ausbildungskosten und Konkurrenzklauseln neu geregelt	4
KV spezifische Vorteile Ihrer Branche	5
Betriebsrat und Betriebsurlaub	5
Urlaub und Verjährung gem. § 4 Abs. 5 UrlG	6
Krankenstand	7
AUVA – Antrag auf Zuschuss und kostenlose Präventionsberatung	7
Aufzeichnungsverpflichtungen	8
Vereinbarungen mit und Erklärungen von Mitarbeitern	8
Lösung von Dienstverhältnissen und Wiedereinstellungszusagen	9
Abfertigung neu	9
Fördermodelle	10
aktuelle Judikatur	11
Mitarbeiterbeteiligung	11

### **Business Center Professional**

## Dienstzettel <-> Dienstvertrag

§ 2 Abs. 1 AVRAG verpflichtet den Dienstgeber zur Aushändigung eines Dienstzettels an den Mitarbeiter.

Die Mindestinhalte (§ 2 Abs. 2 AVRAG) sind ebenfalls dort geregelt:

- Name und Anschrift des Dienstgebers
- Name und Anschrift des Dienstnehmers
- Name und Anschrift der für den DN geltenden MVK
- Beginn des Dienstverhältnisses
- bei befristeten Dienstverhältnissen – das Ende des Dienstverhältnisses
- Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin – Verweis möglich
- gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte – Verweis möglich
- allfällige Einstufung in ein generelles Schema (KV-Tabelle)
- vorgesehene Verwendung
- Anfangsbezug (Grundlohn, Grundgehalt, weitere Entgeltbestandteile wie zB Sonderzahlungen) – Verweis möglich
- Fälligkeit des Entgelts – Verweis möglich
- Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes – Verweis möglich
- vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Dienstnehmers – Verweis möglich
- Bezeichnung der auf den Dienstvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (KV, Betriebsvereinbarung,...) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen

Der Dienstzettel hat nur deklarative Wirkung und bindet nur den Dienstgeber nicht aber den Dienstnehmer an die Vereinbarungen. Daran ändert auch die Unterschrift des Dienstnehmers nichts. Wenn allerdings ein Dienstvertrag mit den geforderten Mindestinhalten vorliegt, dann erübrigt sich die Ausstellung eines Dienstzettels.

Vorteile eines schriftlichen Dienstvertrages:

1. dieser bindet auch den Dienstnehmer an die getroffenen Vereinbarungen
2. bei entsprechender Klausel kann mündlich nichts Abweichendes vereinbart werden und somit besteht kein Interpretationsspielraum seitens dem Richter in einem Arbeitsrechtsprozess
3. Probezeit kann lt. Arb-KV § 16 Pkt 1 nur bis zu 4 Wochen vereinbart werden
4. ist nur bei entsprechender Vereinbarung im Dienstvertrag die jederzeitige und vor allem EINSEITIGE Änderung der Arbeitszeit durch den Dienstgeber möglich



**LIPPERT CONSULTING COMPANIES**

5. die Verpflichtung zur Überstundenleistung kann vereinbart werden
6. hier besteht die Möglichkeit die Durchrechnung gem. § 4 b des Arbeiterkollektivvertrages zu vereinbaren
7. die Einstufung hat auf Grund der vorgelegten Unterlagen und Auskünfte des Dienstnehmers zu erfolgen und er bestätigt mit seiner Unterschrift die richtige Einstufung
8. die Anrechnung der Vordienstzeiten kann ganz explizit für einzelne Bereiche geregelt werden (gesetzliche Verpflichtungen beachten)
9. Abänderung des Lohnabrechnungszeitraumes (sonst wöchentlich)
10. einseitige Versetzungsmöglichkeiten durch den Dienstgeber (hinsichtlich Arbeitsort und Tätigkeit) können vereinbart werden
11. die Auszahlung des Urlaubszuschusses zu einem bestimmten Zeitpunkt kann vereinbart werden (lt. KV § 14 Punkt 7) – sonst jeweils bei Urlaubsantritt
12. die Auszahlung der Weihnachtsremuneration kann – abweichend vom ersten Freitag im Dezember – vereinbart werden (sinnvoll ist aber eine Auszahlung spätestens mit Ende des Kalenderjahres um die Steuerbegünstigung nicht unnötig zu verschieben) – per § 15 Pkt 6 wäre es bis 31.3. d FJ möglich
13. Vereinbarung über Urlaubskonsumation „Betriebsurlaub“
14. Verpflichtung des Dienstnehmers zur UNVERZÜGLICHEN Mitteilung jeglicher Arbeitsunfähigkeit und Beibringung entsprechender Bestätigungen
15. Verpflichtung des Dienstnehmers zur Mitteilung über Änderung seiner Aufenthalts- oder Wohnanschrift (mit Sanktion)
16. Ausbildungskosten (Vereinbarungen über deren degressive Rückzahlung)
17. nachvertragliche Geheimhaltungsvereinbarungen oder Verbot zur Verwendung von Dienstgeberunterlagen mit Konventionalstrafe sind ohne zeitliche Beschränkung möglich
18. Begrenzung der Nebenbeschäftigung und/oder Konkurrenzverbot (ev. auch über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus) mit Konventionalstrafe ist möglich

Diese Vorteile haben die Arbeiterkammer zu einem „Aufschrei“ veranlasst – Artikel „Trickreiche Arbeitsverträge“ am 26.1.2006 in den SN, Teil Wirtschaft.

**LCC- TIPP**

**Bitte immer schriftliche Dienstverträge machen.**

**Business Center Professional**

## Ausbildungskosten und Konkurrenzklauseln neu geregelt

### Weiterbildungs-/Ausbildungskosten

Mit Weiterbildung fördern Sie nicht nur die Motivation Ihrer Dienstnehmer sondern können auch Ihre Qualität langfristig sichern.

Dies wird auch durch den Bildungsfreibetrag bzw. die Bildungsprämie (bei Betrieben mit niedrigem Einkommen oder Verlust am sinnvollsten) seitens der Finanz honoriert.

Möchten Sie sich absichern, damit der Mitarbeiter seinen „Mehrwert“ nicht gleich in höherem Verdienst in einem anderen Unternehmen lukriert haben Sie die Möglichkeit ihn durch entsprechende Vereinbarung „Ausbildungskostenrückerstattung“ an Ihr Unternehmen zu binden. Somit kann sich die Weiterbildung in Ihrem Unternehmen amortisieren.

Diese Vereinbarung kann nicht für reine Einschulungsmaßnahmen getroffen werden! Dh. nur Spezialkenntnisse, die der Dienstnehmer auch bei anderen Dienstgebern verwerten kann sind in Höhe der tatsächlichen Kosten (bei Dienstfreistellung auch das Entgelt) rückforderbar. Und zwar ab dem Ende der Ausbildung bis maximal 5 (in besonderen Fällen auch 8) Jahre mit entsprechender Aliquotierung.

<b>LCC- TIPP</b>	<b>Bitte immer VOR Beginn einer Bildungsmaßnahme eine entsprechende schriftliche Vereinbarung mit dem Dienstnehmer treffen.</b>
------------------	---

### Konkurrenzklauseln und Konventionalstrafe

Durch den neugeschaffenen § 2c im AVRAG (gültig ab 18. März 2006) besteht nun auch die Möglichkeit für Arbeiter (nicht nur für Angestellte) ein Konkurrenzverbot mit Konventionalstrafe bis zu 12 Monate nach Ende des Dienstverhältnisses zu vereinbaren.

Beide Vereinbarungen verlieren aber bei Kündigung durch den Dienstgeber, unbegründete Entlassung, Zeitablauf und Lösung in der Probezeit ihre Wirksamkeit.

#### **Business Center Professional**

### **KV spezifische Vorteile Ihrer Branche**

#### **§ 4b Durchrechnungsmöglichkeit**

Das Arbeitszeitgesetz ermöglicht eine Durchrechnung der Arbeitszeit nur insoweit der Kollektivvertrag dies umsetzt!

Der Kollektivvertrag für Arbeiter erlaubt die Durchrechnung innerhalb einer Bandbreite von 35 – 45 Wochenstunden bis zu 52 Wochen auf Grund schriftlicher Vereinbarung mit dem Dienstnehmer.

#### **§ 14 und § 15 Sonderzahlungen bei den Arbeitern**

3,5 bzw. maximal 4 Wochenlöhne – die meisten anderen Kollektivverträge haben immer einen Monatslohn/-gehalt

Bitte auf die Zusammenrechnung bei Unterbrechungen von nicht mehr als 100 Tage achten (ausgenommen unbegr. vz. Austritt)

#### **§ 19 Verwirkung von Ansprüchen**

4 Monate nach Fälligkeit bzw. 3 Monate nach Beendigung des Dienstverhältnisses

Die Verfallsbestimmung ist bereits im Kollektivvertrag geregelt und bedarf somit keiner weiteren ausdrücklichen Regelung im Dienstvertrag!

Zusätzlich beschränkt der Kollektivvertrag auch noch die gerichtliche Geltendmachung mit 18 Monate anstelle der 3 Jahre laut ABGB.

### **Betriebsrat und Betriebsurlaub**

Betriebe ab 5 Mitarbeitern (18 Jahre) sind verpflichtet einen Betriebsrat zu errichten (sanktionslose Bestimmung im ArbVG). Aber – möchten Mitarbeiter einen Betriebsrat wählen kann dies der Dienstgeber nicht verhindern.

In derartigen Betrieben (5 DN ohne Betriebsrat) haben die einzelnen Dienstnehmer die Möglichkeit binnen einer Woche ab Zugang der (sozial ungerechtfertigte oder Motiv-) Kündigung oder Entlassung diese selbst beim Arbeits- und Sozialgericht anzufechten.

---

#### **Business Center Professional**



LIPPERT CONSULTING COMPANIES

Zwar ist der Dienstgeber verpflichtet den Betriebsrat 5 Tage vor Ausspruch einer Kündigung darüber zu informieren, hat aber dann den Vorteil, dass – sofern der Betriebsrat einer sozial ungerechtfertigten Kündigung zugestimmt hat – diese nicht mehr angefochten werden kann.

#### Weitere Vorteile für den Dienstgeber bei bestehendem Betriebsrat:

Der Dienstgeber kann mit dem Betriebsrat für alle Dienstnehmer gültige Betriebsvereinbarungen (über Arbeitszeit, Entlohnung, Prämiensysteme, Kontroll- und Überwachungseinrichtungen, ...) treffen.

Der Dienstgeber kann anstelle mit jedem einzelnen Dienstnehmer pauschal mit dem Betriebsrat Vereinbarungen treffen über:

- die Durchrechnung der Arbeitszeit
- die Umsetzung der Akkordarbeit und deren Entlohnung
- die Vereinbarung über den Betriebsurlaub
- die Umstufung (Verschlechterung) eines Dienstnehmers
- die Auszahlungstermine der Sonderzahlungen

#### Urlaubsjahrumstellung

Eine Umstellung der Urlaubsverwaltung vom Arbeitsjahr auf das Kalenderjahr (oder einen anderen Zeitraum) ist nur mit Betriebsrat möglich.

Tritt dann ein Dienstnehmer in der zweiten Hälfte des umgestellten Urlaubsjahres ein, so gebührt ihm für das restliche Urlaubs-(Kalender-)jahr nur der aliquote Teil.

Erfolgt die Umstellung ohne Betriebsrat, dann sind für minimale „Rumpfurlobsjahre“ immer die vollen 5 Wochen Urlaub zu gewähren!

#### Urlaub und Verjährung gem. § 4 Abs. 5 UrlG

Dienstnehmer haben Anspruch auf 5 Wochen (6 Wochen ab dem 26. Dienstjahr) bezahlten Urlaub je Arbeitsjahr (immer vom Eintrittsdatum weg).

Urlaub verjährt nach Ablauf von 2 Jahren ab dem Ende des Jahres in dem der Anspruch entstanden ist.

#### **Business Center Professional**

### Ein Beispiel:

Bei Eintritt des DN am 1.1.2003 endet das Urlaubsjahr am 31.12.2003. Es wurde absolut kein Urlaub konsumiert und der neue Anspruch für das Jahr 2004 und 2005 im Ausmaß von je 5 Wochen (25 AT) zugebucht.

Am 1.1.2006 kommt der neue Urlaubsanspruch für das Jahr 2006 (1.1. bis 31.12.) dazu und gleichzeitig verfällt der Anspruch vom Jahr 2003. Somit ergibt sich ein maximaler Urlaubsstand von 3 Ansprüchen bzw. 15 Wochen (75 AT).

Zu beachten ist allerdings, dass lange Krankenstände diese Verjährung nach den allgemeinen Grundsätzen des ABGB ab Beginn des Krankenstandes hemmen.

### Krankenstand

Unverzügliche Meldung durch den Dienstnehmer und Beibringung der Krankenstandsbescheinigung des Arztes auf Anforderung des Dienstgebers auch für Krankenstände bis zu 3 Tagen!

Für die Dauer der Säumnis verliert der Dienstnehmer seinen Anspruch auf Entgelt.

Bei unbegründetem Fernbleiben riskiert der Dienstnehmer zudem eine fristlose Entlassung oder zumindest eine Verwarnung.

### AUVA – Antrag auf Zuschuss und kostenlose Präventionsberatung

#### Zuschuss für Entgeltfortzahlung

Für Betriebe bis zu 50 Dienstnehmern (ev. 53 DN, wenn Lehrlinge und Behinderte)

Bei Arbeits- und Freizeitunfällen wird ab dem ersten Tag auf Antrag von der AUVA ein Zuschuss in Höhe von 50% gewährt (max. 42 Tage).

Bei „normalen“ Krankenständen erst ab dem 11. Tag.

#### kostenlose Präventionsberatung

Die gesetzlich seit 1999 zwingend vorgeschriebene sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung für jedes Unternehmen ab einem Mitarbeiter wird seitens der AUVA für „kleine“ Unternehmen KOSTENLOS durchgeführt.

#### **Business Center Professional**

Riskieren Sie keine Strafen und melden Sie sich gleich an:  
[linz.sicher@auva.at](mailto:linz.sicher@auva.at) oder FAX 0732/2333-8460

### **Aufzeichnungsverpflichtungen**

#### Arbeitszeit

vom Dienstnehmer geführt oder zumindest von ihm unterschrieben  
schützt vor Nachforderungen und auch vor Strafen durch das Arbeitsinspektorat

#### ordentliche Urlaubsaufzeichnungen

schützen vor Nachforderungen durch die GKK – bzw. überhaupt gleich  
„Urlaubsscheine“ mit Unterschrift Dienstnehmer und bei Genehmigung auch noch  
firmenmäßige Zeichnung = schützt auch noch vor Nachforderungen durch die  
Dienstnehmer

#### Fahrtenbuchführung

um Nachforderungen bei einer GPLA zu vermeiden sollte auf die korrekte Führung  
von Fahrtenbüchern VOR Auszahlung von KM-Geld (für betriebliche Fahrten des  
Dienstnehmers mit seinem privaten PKW) geachtet werden!

### **Vereinbarungen mit und Erklärungen von Mitarbeitern**

#### Unbezahlter Urlaub bzw. sonstige Karenzierung

Es kann mit einem Dienstnehmer vereinbart werden, dass das Dienstverhältnis für  
eine bestimmte Zeit „ruht“. In dieser Zeit besteht weder Arbeitspflicht seitens des  
Dienstnehmers noch Entgeltspflicht seitens des Dienstgebers.

Ausdrücklich vereinbart werden sollte der Entfall der Sonderzahlungen für die Zeit  
des unbezahlten Urlaubes als auch, dass diese Zeit nicht als Dienstzeit für die  
gesetzliche Abfertigung (alt) noch sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche, welche sich  
nach der Dienstzeit richten, gilt.

Zu beachten ist allerdings, dass bei einem unbezahlter Urlaub bis zu einem Monat  
die Versicherungspflicht aufrecht bleibt und – nur durch entsprechende Vereinbarung  
– auch die Dienstgeberanteile vom Dienstnehmer zu tragen sind.

#### **Business Center Professional**



LIPPERT CONSULTING COMPANIES

Bei unbezahltem Urlaub über einem Monat erfolgt eine Ab- und Anmeldung bei der GKK.

### Verzichts- bzw. Ausgleichserklärung bei Dienstverhältnise

Formular zur Bestätigung, alle Papiere und Unterlagen erhalten zu haben kann auch eine allgemeine Verzichtserklärung mit hinein genommen werden.

### Lösung von Dienstverhältnissen und Wiedereinstellungszusagen

Grundsätzlich gilt auch hier:

Alles worüber man sich einig ist stellt keinen Streitpunkt dar.

Die „schönste“ Beendigung eines Dienstverhältnisses ist für mich die SCHRIFTLICHE einvernehmliche Auflösung.

Wiedereinstellungszusagen

Hier sollten Sie beachten, dass das AIVG die Mitarbeiter beim AMS berechtigt dem Dienstnehmer das Arbeitslosengeld zu sperren, wenn er dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht.

Weiters gilt es – bei „alten“ Dienstnehmer zu bedenken – dass immer dann wenn eine Lösung des Dienstverhältnisses mit Wiedereinstellungszusage durchgeführt wird und der Dienstnehmer nicht mehr kommt SOFORT die Abfertigung ALT fällig wird (dh. es wird die Lösung durch den Dienstgeber unterstellt).

### Abfertigung neu

Der Vorteil für Unternehmer liegt in der gleichmäßigen (Liquiditäts-) Belastung.

Dienstverhältnisse, welche ab dem 1.1.2003 begründet wurden unterliegen zwingend der MVK-Beitragspflicht.

Es gibt allerdings die Möglichkeit der Übernahme „alter“ Dienstnehmer in das neue System mittels Teil- oder Vollübertritt (nur bis 31.12.2012 möglich).

Beim Vollübertritt „verkauft“ der Dienstgeber die bereits erworbenen Ansprüche auf Abfertigung ALT an die MVK. Dieser Ablösebetrag ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren und hat mindestens 50 % zu betragen um nicht zu riskieren, das später die ganze Vereinbarung wegen Sittenwidrigkeit durch das Gericht als nichtig befunden wird.

#### **Business Center Professional**

In der Praxis hat sich der Teilübertritt bewährt, da er keinen größeren Geldfluss aus dem Unternehmen bewirkt. Dabei werden die alten Ansprüche „eingefroren“ und ab dem vereinbarten Datum erfolgt eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber (wie bei neuen Dienstnehmern auch). Die „eingefrorenen“ Ansprüche auf Abfertigung ALT stehen bei Dienstverhältniseende je nach Auflösungsgrund zu oder verfallen.

### Fördermodelle

„normale“ Lehrlingsausbildungsprämie  
(anstelle Lehrlingsfreibetrag = auch bei Verlust)

Je Lehrvertrag gibt es über Antrag (E108c) Euro 1.000,--/Jahr bares Geld vom Finanzamt (steuerfrei) gutgeschrieben.

### AMS-Förderung zur Lehrausbildung „BLUM“

Seit 1. 9. 2005 (bis Ende August 2006) können dabei beim AMS vorgemerkte Lehrstellensuchende in zusätzlich geschaffenen Lehrplätzen eingestellt werden.

Betriebe, die zusätzliche Lehrlinge ausbilden, erhalten vom AMS

- im ersten Lehrjahr 400 Euro,
  - im zweiten Lehrjahr 200 Euro und
  - im dritten Lehrjahr 100 Euro
- monatlich an Förderung.

Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Zahl der Lehrlinge im Ausbildungsbetrieb mit der Einstellung der Lehrlinge höher ist als per 31.12.2004.

Zudem müssen die zusätzlich eingestellten Lehrlinge beim AMS als Lehrstellen suchend gemeldet sein, der Betrieb muss also VOR Abschluss des Vertrages mit dem AMS Kontakt aufnehmen.

Um Mitnahmeeffekte zu vermeiden, ist die Förderung an die Bedingung geknüpft, dass auch zu Beginn des zweiten und dritten Lehrjahrs die Lehrlingszahl höher sein muss als Ende 2004, das heißt, dass ausgelernete Lehrlinge „nachbesetzt“ werden müssen.

### Kombilohn

siehe eigene Unterlage bzw. Artikel in der OÖW vom 17. März 2006

#### **Business Center Professional**



LIPPERT CONSULTING COMPANIES

### Dienstnehmer über Stiftungen

z.B. Laturo stellt Mitarbeiter zur Ausbildung zur Verfügung und verlangt per Rechnung bei einer Beschäftigung unter 30 Wochenstunden Euro 290,-- monatlich und über 30 Wochenstunden Euro 480,-- monatlich. Zusätzlich sind 25% der Ausbildungskosten durch das Unternehmen zu tragen. Voraussetzung: der zu besetzende Arbeitsplatz muss für mindestens 14 Tage am Arbeitsmarkt ausgeschrieben worden sein und es hat sich kein geeigneter Bewerber gefunden.

### aktuelle Judikatur

#### Hin- und Her bei Urlaubskonsumation während der Kündigungsfrist

der OGH überrascht in seiner Entscheidung vom 16. Dezember 2005 mit der Auslegung, dass den Dienstnehmer nun doch wieder keine Verpflichtung zum Urlaubskonsum während der Kündigungsfrist trifft.

Urlaub ist immer zu vereinbaren – allerdings sollte, bevor oder während eine Dienstfreistellung ausgesprochen wird eine Urlaubskonsumation wenn schon nicht vereinbart so zumindest ausdrücklich seitens des Dienstgebers angeboten werden.

Trotz obigem Judikat besteht dadurch noch die Möglichkeit der Verletzung der Treuepflicht durch den Dienstnehmer – dh. wenn er dann Urlaub konsumiert hat er dies dem Dienstgeber mitzuteilen (Entlassungsgrundes der Vertrauensunwürdigkeit).

#### Kürzung von Sonderzahlungen bei langen Krankenständen

In dieser Frage gibt es ca. 10 Entscheidungen des OGH wonach die Sonderzahlungen immer dann gekürzt werden dürfen, wenn nicht der KV ausdrücklich etwas anderes anordnet (dh. der KV nicht sagt, dass sie ungekürzt zustehen).

### Mitarbeiterbeteiligung

Auch wenn ich Ihnen nun nicht rate, das ganze Arbeitsrecht bei braven Mitarbeitern zu vergessen – so möchte ich Ihnen doch zum Abschluss die „GUTEN“ in Erinnerung rufen. Jene, die Sie in Ihrem Unternehmen nicht missen möchten.

Denken Sie daran diese auch mal zu loben und vielleicht durch entsprechende Beteiligungsmodelle an Ihr Unternehmen zu binden!

Broschüre der WKO „Mitarbeiterbeteiligung“

#### **Business Center Professional**

---

Buchhaltung & Personalverrechnung GBH • Unternehmensberater • EDV und Internet Dienstleistungen • Werbeagentur  
Robert H. Lippert, A-5222 Pfaffstätt, Falkenstraße 7, UID-Nr. ATU34812209, Oberbank, BLZ 15041, Konto-Nr. 211-0318/02  
Telefon [+43] (0)7742/588 41, Fax 588 42, Mobiltelefon [+43] (0)664/2023484, www.lippert.at, E-Mail: info@lippert.at