

Kap 1 Das vorvertragliche Stadium

1.1 Allgemein

Noch vor Abschluss eines Arbeitsvertrages kommt es in der Regel zu einem Vorstellungsgespräch, bei dem sich der potenzielle Arbeitgeber ein Bild von seinem möglichen Arbeitnehmer machen möchte. Auch in diesem vorvertraglichen Stadium ist Vorsicht geboten, da aus Unachtsamkeit entstehende Fehler schnell kostspielig sein können.

1.2 Gleichbehandlung während des Bewerbungsverfahrens

Weder im Arbeitsverhältnis noch während der Begründung eines solchen darf ein Arbeitnehmer bzw ein Stellenbewerber aufgrund

- des Geschlechts,
- der ethnischen Zugehörigkeit,
- der Religion oder Weltanschauung,
- des Alters oder
- der sexuellen Orientierung

diskriminiert werden.

In einer Stellenausschreibung ist insbesondere auch auf das Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Formulierung zu achten. Das heißt, dass ein Arbeitgeber eine Stellenausschreibung öffentlich oder auch innerhalb eines Betriebes nicht geschlechtsspezifisch oder diskriminierend ausschreiben darf. Werden Differenzierungen in dieser Hinsicht vorgenommen, muss dieser Differenzierung ein sachlicher Rechtfertigungsgrund zugrunde liegen.

Wird gegen diese Bestimmung verstoßen, kann die Bezirksverwaltungsbehörde eine Geldstrafe von bis zu € 360,-- verhängen.

Weiters ist im Stelleninserat das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder durch Gesetz oder andere Normen der

kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte Mindestentgelt anzugeben. Diese Angabe hat

- betragsmäßig,
- unter Anführung der Zeiteinheit von Stunde/Woche/Monat,
- ohne anteilige Sonderzahlungen,
- unter Einrechnung personenbezogener Zulagen, die bereits zum Zeitpunkt der Ausschreibung bekannt sind (zB bei Vorarbeitern)

zu erfolgen.

Seit 1.8.2013 müssen auch jene Unternehmen Angaben zu Mindestentgelten machen, für die keine lohngestaltende Vorschrift, wie Kollektivvertrag, Mindestlohntarif, Satzungserklärung oder echte Betriebsvereinbarung, anwendbar sind.

BEISPIELE FÜR FORMULIERUNGEN

Wir suchen eine(n) Graphiker(in) zu € ... brutto monatlich.“

„Wir bieten Ihnen für diese Position ein marktkonformes Bruttomonatsgehalt ab € ... brutto bis € ... brutto je nach konkreter Qualifikation.“

Neben der korrekten Stellenausschreibung ist auch im Rahmen eines Bewerbungsgesprächs auf die Einhaltung der Antidiskriminierungsvorschriften zu achten. Allgemein sind Fragen im Zusammenhang mit der Privatsphäre des Bewerbers nur dann gestattet bzw müssen wahrheitsgetreu beantwortet werden, wenn diese unmittelbar mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen.

Folgende Fragen dürfen beispielsweise nicht bzw nur dann gestellt werden, wenn gewisse Voraussetzungen gegeben sind:

- **Gesundheitszustand**

Fragen zum Gesundheitszustand dürfen nur dann gestellt werden, wenn der Bewerber eine Gefahr für Leben und Gesundheit anderer im Betrieb beschäftigter Personen darstellt oder wenn die Frage für die Eignung zur Ausführung der Tätigkeit relevant ist.

Kap 4

Die zwingenden Vertragsklauseln im Einzelnen

Der Arbeitsvertrag bzw der Dienstzettel muss bestimmte vom Gesetz vorgegebene Mindestinhalte aufweisen, die nachstehend genauer erläutert werden.

4.1 Der Beginn des Arbeitsverhältnisses

§ 2 AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) bestimmt, dass der Dienstzettel den Beginn des Arbeitsverhältnisses enthalten muss.

Muster:

Das Arbeitsverhältnis beginnt am (Datum).

Der Beginn des Arbeitsverhältnisses und der Abschluss des Arbeitsvertrages müssen in zeitlicher Hinsicht nicht zusammenfallen.

Wurde bereits ein Arbeitsvertrag abgeschlossen, der tatsächliche Arbeitsantritt jedoch für einen späteren Zeitpunkt vereinbart, können sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer vom Vertrag zurücktreten. Für Angestellte sehen die §§ 30 ff AngG dazu folgende Bestimmungen vor. Der Arbeitgeber kann vom Vertrag zurücktreten, wenn

- der Angestellte die Arbeit zum festgesetzten Zeitpunkt schuldhaft nicht antritt oder
- sich der Arbeitsantritt des Angestellten sonst um mehr als 14 Tage verzögert oder
- der Angestellte im „Vorarbeitsstadium“ (= Zeitraum zwischen Vertragsabschluss und Arbeitsantritt) bereits einen Entlassungsgrund setzt.

Der Angestellte wiederum kann seinen Rücktritt erklären, wenn

- er vom Arbeitgeber schuldhaft am Dienstantritt für länger als 14 Tage gehindert wird oder
- er aufgrund eines dem Arbeitgeber zurechenbaren Zufalls am Dienstantritt für länger als 14 Tage gehindert wird oder

Muster:

Vereinbarung über die Kündigung von Angestellten

Nach Ablauf des Probemonates bzw im Befristungsfall bei Verlängerung nach Ablauf der Befristung kann das Arbeitsverhältnis von beiden Teilen unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gemäß § 20 Abs 2 bzw Abs 4 AngG derart gekündigt werden, dass es gemäß § 20 Abs 3 AngG am 15. oder Letzten eines jeden Kalendermonates endigt, soweit der Kollektivvertrag keine Einschränkung dieser Möglichkeit enthält.

Die Vereinbarung über eine Kündigungsmöglichkeit zum 15. oder Monatsletzten ist für die Praxis dringend zu empfehlen.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer im 3. Dienstjahr (im Arbeitsvertrag wurde hinsichtlich der Kündigungsfristen nichts vereinbart) wird am 10. Juni zum 15. August gekündigt. Ist die Kündigung frist- und termingerecht?

Lösung:

Da im Arbeitsvertrag keine Vereinbarung über eine Kündigungsmöglichkeit zum 15. oder Monatsletzten getroffen wurde, kann nur zum Quartal gekündigt werden. Die Arbeitspflicht für den Arbeitnehmer endet zwar zum „falschen“ Termin am 15. August. Allerdings muss der Arbeitgeber eine Kündigungsschädigung bis zum richtigen Termin, dem 30.9., weiterzahlen.

4.4.2.2 Arbeitgeberkündigung – Arbeiter

Die einzuhaltenden Kündigungsfristen und -termine für Arbeiter sind überwiegend in den anwendbaren Kollektivverträgen geregelt und entsprechend vielfältig.

4.5 Vereinbarung zum Arbeitsort

Unter dem gewöhnlichen Arbeitsort ist grundsätzlich jener Ort zu verstehen, an dem der Arbeitnehmer üblicherweise seine Arbeitsleistung zu erbringen hat. § 2 AVRAG besagt, dass im Dienstzettel der gewöhnliche Arbeits- bzw Einsatzort zu bestimmen ist. Im Laufe des Arbeitsverhältnisses kann sich jedoch eine Änderung desselben durch Betriebsverlegung oder Gründung einer neuen Betriebsstätte ergeben. Ob der Arbeitnehmer einer solchen Versetzung zustimmen muss, ist im Rahmen einer Vertrags- und Zumutbarkeitsprüfung zu ermitteln. Jede Prüfung der Zulässigkeit einer Versetzung beginnt beim Inhalt des Arbeitsvertrages. Ist die geplante Änderung durch den Inhalt des Arbeitsvertrages gedeckt (Versetzungsvorbehalt), kann der Arbeitgeber die Änderung der Arbeitsbedingungen einseitig im Rahmen seines Weisungsrechts anordnen.

TIPP

Es empfiehlt sich daher in jeden Arbeitsvertrag einen Versetzungsvorbehalt aufzunehmen!

Ist die Versetzung vom Inhalt des Arbeitsvertrages gedeckt, ist weiters die Zumutbarkeit für den Arbeitnehmer zu prüfen. Die Zumutbarkeit ist anhand der Verlängerung des Anfahrtsweges zu beurteilen. Verlängert sich der Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte beispielsweise um eine Stunde und steht dem nicht ein wesentlich besseres Einkommen des Arbeitnehmers gegenüber, ist diese Verlängerung gemäß dem derzeitigen Stand der Rechtsprechung nicht mehr zumutbar. Empfehlenswert ist es daher bereits im Arbeitsvertrag auf wechselnde Arbeitsorte hinzuweisen.

Muster:

Der gewöhnliche Arbeitsort

Der gewöhnliche Arbeitsort des Arbeitnehmers ist (Ort). Dem Arbeitgeber bleibt jedoch die vorübergehende oder dauernde

Versetzung an einen anderen Arbeitsort vorbehalten, wobei dies auf das Gebiet (Ort) begrenzt wird.

4.6 Vereinbarung zum Tätigkeitsbereich

Auch ein Teil des zwingenden Vertrags- bzw. Dienstzettelinhalts stellt die Festlegung des Tätigkeitsbereichs dar.

Muster:

Vereinbarung über die Tätigkeit und Aufgaben

Der Arbeitnehmer wird vornehmlich als (Beruf) aufgenommen.

Die vereinbarte Tätigkeit umfasst aber auch alle mit ihr gewöhnlich und unter Bedachtnahme auf die Entwicklung des Betriebes sowie des organisatorischen und technischen Umfeldes verbundenen Aufgaben nach Maßgabe der jeweiligen Vorgaben des Arbeitgebers.

Dem Arbeitgeber bleibt die vorübergehende oder dauernde Heranziehung zu anderen, auch geringwertigeren Aufgaben ausdrücklich vorbehalten.

Bei der Festlegung des Tätigkeitsbereiches sollten offene, aber auch klare Formulierungen des Tätigkeitsbereiches gewählt werden. Konkretisiert kann der Tätigkeitsbereich beispielsweise durch allgemeine Stellenbeschreibungen werden.

Nicht nur bei einer Änderung des Arbeitsortes, sondern auch bei einer Abwandlung des Tätigkeitsbereiches liegt eine Versetzung vor. Bei der Beurteilung, ob der Arbeitnehmer einer Änderung seines Tätigkeitsbereiches zustimmen muss, stellt die Rechtsprechung ebenfalls (*siehe Erläuterungen unter Tz 4.5*) darauf ab, ob die Versetzung erstens durch den Arbeitsvertrag gedeckt ist und zweitens dem Arbeitnehmer die Änderung des Tätigkeitsbereiches zumutbar ist. Dabei ist eine Interessenabwägung durchzuführen. Überwiegen die

4.9 Urlaub

4.9.1 Urlaubsanspruch

Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt

- 30 Werktage bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Dienstjahren und
- 36 Werktage nach Vollendung des 25. Dienstjahres.

Werktage sind die 6 Wochentage von Montag bis einschließlich Samstag. Wird der Arbeitnehmer regelmäßig nur 5 oder weniger Wochentage beschäftigt, ist der Urlaubsanspruch in die entsprechenden Arbeitstage umzurechnen.

5 Tage pro Woche	25 Arbeitstage
4 Tage pro Woche	20 Arbeitstage
3 Tage pro Woche	15 Arbeitstage
2 Tage pro Woche	10 Arbeitstage
1 Tag pro Woche	5 Arbeitstage

Muster:

Urlaubsvereinbarung

Das Ausmaß des jeweiligen Erholungsurlaubes ergibt sich aus dem Urlaubsgesetz bzw. Kollektivvertrag.

Das Urlaubsausmaß wird wertneutral in Arbeitstage umgerechnet.

Der Arbeitnehmer nimmt zur Kenntnis, dass der Urlaub in Absprache mit dem Arbeitgeber zu konsumieren ist.

Auf die Wartezeit von 25 Dienstjahren für das erhöhte Urlaubsausmaß sind neben den Arbeitsjahren des laufenden Arbeitsverhältnisses bestimmte Vordienstzeiten anzurechnen:

- Arbeitsverhältnisse mit anderen Arbeitgebern, Tätigkeit als Entwicklungshelfer, selbstständige Erwerbstätigkeit ➔ zusammen insgesamt höchstens 5 Jahre