

Sacherer

Basiswissen Arbeits- und Sozialrecht 2026

- Beispiele, Web- und Praxistipps
- Grafiken und Tabellen
- Übungsfälle und -fragen mit Lösungen
- Arbeitsvertragsmuster
- Berechnungsbeispiele

manual

REMO SACHERER

Basiswissen Arbeits- und Sozialrecht 2026

Stand 1. 1. 2026

**Beispiele, Web- und Praxistipps
Grafiken und Tabellen
Übungsfälle und -fragen mit Lösungen
Arbeitsvertragsmuster
Berechnungsbeispiele**

facultas

Jetzt bestellen

Vorwort

Ich freue mich, Ihnen die 19. Auflage des „Basiswissen“ in einer aktualisierten Form mit Stand vom 1. 1. 2026 vorlegen zu können.

Seit der letzten Auflage gibt es zahlreiche gesetzliche Neuerungen im Arbeits- und Sozial(versicherungs)recht, die in dieser Auflage berücksichtigt wurden. Die Attraktivität der Altersteilzeit wurde durch unterschiedliche Maßnahmen (weiter) gesenkt, im Gegenzug dazu aber die Möglichkeit für eine Teilpension geschaffen. Die Darstellung des Pensionsrechts wurde grundlegend überarbeitet und dabei werden auch die Verschärfungen bei der Korridor-pension berücksichtigt. Ein besonderer Fokus wird auch auf die Möglichkeiten zum Weiterarbeiten nach Erreichen des Pensionsantrittsalters bzw während des Bezugs einer Pension gelegt. Freie Dienstnehmer werden durch die Regelung eigener Kündigungsbestimmungen und die Möglichkeit zur Einbeziehung in KollV ein Stück näher an „normale“ AN herangeführt. Für Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung steht ein neu geschaffenes Modell der geförderten Bildungskarenz und Bildungsteilzeit mit einer staatlichen Weiterbildungsbeihilfe zur Verfügung. Darüber hinaus wurden sämtliche sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Zahlenwerte auf den aktuellen Stand gebracht, sodass Sie mit der vorliegenden Auflage wieder up to date sind.

Die zahlreichen positiven Rückmeldungen und die breite Akzeptanz in der Praxis bestärken mich, das innovative Konzept eines kombinierten Lern- und Praxisbuches fortzuführen. Das „Basiswissen“ ermöglicht Studierenden an Universitäten und Fachhochschulen ebenso den Einstieg in das Arbeits- und Sozialrecht wie Praktikerinnen und Praktikern, die sich für ihre tägliche HR-Arbeit über die wichtigsten arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen in Österreich informieren wollen.

Das Buch ist in sieben Teile gegliedert. Das Arbeitsverhältnis wird von seiner Begründung bis zu seiner Beendigung dargestellt. Dabei wird auch der kollektivvertragliche und betriebsverfassungsrechtliche Rahmen berücksichtigt, in den ein Arbeitsverhältnis typischerweise eingebunden ist. Besonderes Augenmerk wird auf Arbeitsverhältnisse mit Auslandsbezug gelegt. Darüber hinaus wird die Rechtsdurchsetzung vor den Arbeits- und Sozialgerichten beschrieben und auf wichtige Behördenzuständigkeiten eingegangen. Überall dort, wo es für das arbeitsrechtliche Verständnis notwendig ist, über den „Tellerrand“ in das Sozial(versicherungs)recht sowie in andere Rechtsgebiete (insb Steuer-, Datenschutz-, Patent- und Urheberrecht) zu schauen, wird dieser Blick ermöglicht.

Sämtliche Themengebiete werden auch für Nichtjuristinnen und Nichtjuristen klar und verständlich dargestellt und durch zahlreiche Web- und Praxistipps, Grafiken und Beispiele aufgelockert. Rechtlich bereits versierte Anwender:innen finden die relevanten Gesetzeszitate, die für die juristische Arbeit und eine tiefer gehende Auseinandersetzung mit den einzelnen Inhalten unerlässlich sind. Das von den Leserinnen und Lesern erarbeitete Know-how kann anhand einer (gelösten) Fragen- und Fallsammlung angewendet und vertieft werden. Abgerundet wird das Buch durch ein Arbeitsvertragsmuster, das zur Veranschaulichung der typischen Vertragsinhalte dient, und durch zwei praktische Berechnungsbeispiele für beendigungskausale Entgeltansprüche. Randziffern erleichtern das Auffinden von Querverweisen im Buch.

Die Kompaktheit des Buches erfordert es, dass die Darstellung einerseits eine selektive bleiben muss und andererseits auch nicht überall jene Tiefe aufweisen kann, die für eine abschließende Beantwortung jeder arbeitsrechtlichen Frage aus der Praxis erforderlich wäre. Dies ist auch nicht das vorrangige Ziel dieses Buches. Es soll vor allem erreicht werden, dass sich die Leser:innen ein fundiertes Basiswissen hinsichtlich dieses komplexen Rechtsgebietes aneignen und ein Problembewusstsein für arbeitsrechtliche Fragen und Zusammenhänge im betrieblichen Umfeld entwickeln können.

In meinen Praktiker:innenseminaren und Lehrveranstaltungen höre ich immer wieder von Teilnehmenden, dass das Arbeitsrecht im betrieblichen Alltag oft nicht ausreichend beachtet wird. Dies geschieht meistens zum Nachteil der Arbeitnehmer:innen, nicht selten aber auch zum Nachteil der Arbeitgeber:innen. Die Folge sind – neben mangelnder Motivation der Mitarbeiter:innen – arbeitsrechtliche Konfliktsituationen, deren Lösung in vielen Fällen nur noch über die Einschaltung der Arbeits- und Sozialgerichte möglich ist. Darüber hinaus ist zu bedenken, dass die Einhaltung der öffentlich-rechtlichen Bestimmungen des Arbeits- und Sozial(versicherungs)rechts idR durch Verwaltungsbehörden überwacht wird, die im Falle eines Verstoßes auch Strafsanktionen verhängen (lassen) können.

Ich bin davon überzeugt, dass viele betriebliche Konflikte vermeidbar sind und Unternehmen letztlich auch Kosten sparen können, wenn die Grundregeln des Arbeitsrechts beachtet und die diesbezüglichen Gestaltungsmöglichkeiten besser ausgeschöpft werden. Mit dem vorliegenden Buch wird den Leserinnen und Lesern das rechtliche „Grundwerkzeug“ für ein rechtssicheres und konfliktfreies Arbeiten zur Verfügung gestellt. Über Feedback jeder Art freue ich mich.

Ein besonderer Dank gebührt meinen beiden Co-Autorinnen der ersten bis 15. Auflage, Frau *Mag. Dr. Julia Eichinger* und Frau *Mag. Dr. Linda Kreil*, die dieses Buch maßgeblich mitgestaltet und geprägt haben. Weiters bedanken möchte ich mich bei Frau *Mag. Bettina Woschitz* für ihre tatkräftige Unterstützung bei der Aktualisierung und Überarbeitung der 19. Auflage des Buches.

Wien, Jänner 2026

Remo Sacherer

Kontaktadresse und nähere Informationen zum Autor unter: www.mo-sa.at

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Weiterführende Literatur und sonstige Arbeitshilfen	15
Abkürzungsverzeichnis	17

1. Teil

Arbeitsrecht – Sonderrecht unselbständig Erwerbstätiger	23
I. Gliederung und Funktionen des Arbeitsrechts	23
II. Gliederung und Funktionen des Sozialversicherungsrechts	25
III. Arbeitsvertrag und Arbeitnehmerbegriff	28
1. Wer ist Arbeitnehmer?	28
1.1. Vertragliche Verpflichtung	29
1.2. Arbeit in persönlicher Abhängigkeit	29
1.3. Tätigkeit für eine gewisse Zeit	30
1.4. Bedeutung des Entgelts?	30
1.5. Bedeutung der wirtschaftlichen Abhängigkeit?	31
2. Dienstnehmerbegriff im Sozialversicherungsrecht	31
IV. Andere Beschäftigungsverhältnisse	32
1. Werkvertrag	32
2. Freier Dienstvertrag	34
2.1. Arbeitsrechtliche Beurteilung	34
2.2. Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung	35
a) „Dienstnehmerähnlicher“ freier Dienstvertrag	35
b) Freie Dienstnehmer als Selbständige	36
3. Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst	37
4. Familienangehörige im Betrieb und sonstige Rechtsverhältnisse	37
V. Arbeitnehmerähnliche Personen	38
VI. Einzelne Arbeitnehmergruppen	41
1. Arbeiter und Angestellte	42
1.1. Angestelltenbegriff des Angestelltengesetzes	42
a) Kaufmännische Dienste	42
b) Höhere, nicht kaufmännische Dienste	43
c) Kanzleidienste	43
1.2. Arbeiter	43
1.3. Vertragsangestellte (Angestellte ex contractu)	44
2. Praktikanten, Volontäre und Lehrlinge	44
VII. Führungskräfte	46
1. Leitende Angestellte	46
2. GmbH-Geschäftsführer	47
3. Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft	47

2. Teil

Anbahnung und Begründung des Arbeitsverhältnisses	49
I. Anbahnungsphase	49

1. Allgemeines	49
2. Stellenausschreibung	49
3. Arbeitsvermittlung	50
3.1. Allgemeines	50
3.2. Arbeitsmarktservice	51
3.3. Private Arbeitsvermittlung	51
a) Gewerbliche Arbeitsvermittlung	51
b) Sonstige Formen der privaten Arbeitsvermittlung	52
4. Vorvertragliches Schuldverhältnis	52
4.1. Interessenwahrungspflichten und Haftung	52
4.2. Grenzen des „Fragerechts“ gegenüber Stellenbewerbern	52
4.3. Ersatz der Vorstellungskosten	54
II. Einstellungsphase	54
1. Abschluss des Arbeitsvertrages	54
1.1. Übereinstimmende Willenserklärungen und sonstige Gültigkeitserfordernisse	54
1.2. Vertragsdauer	56
a) Befristeter und unbefristeter Arbeitsvertrag	56
b) Probearbeitsverhältnis	58
c) Arbeitsverträge zum vorübergehenden Bedarf	58
d) Arbeitsvertrag auf Lebenszeit oder mit langer Befristungsdauer	59
1.3. Form	59
1.4. Dienstzettel	59
2. Besonderheiten bei der Einstellung von bestimmten Arbeitnehmergruppen	61
2.1. Behinderte	61
2.2. Kinder und Jugendliche sowie Lehrlinge	62
2.3. Frauen	63
3. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte	64
3.1. Anmeldung von Dienstnehmern	64
3.2. Abfuhr von Sozialversicherungsbeiträgen	65
a) Allgemeines	65
b) Geringfügige Beschäftigung	68
c) Fallweise Beschäftigung	69
d) Dienstleistungsscheck	69
e) Freie Dienstnehmer	70
4. Steuerrechtliche Aspekte	71
4.1. Einkommen- und Lohnsteuer	71
a) Lohnsteuer	71
b) Einkommensteuer	73
4.2. Umsatzsteuer	74
 3. Teil	
Rechte und Pflichten im aufrechten Arbeitsverhältnis	77
I. Arbeitsvertragliche Hauptpflichten	77

1. Arbeitspflicht des Arbeitnehmers	77
2. Entgeltspflicht des Arbeitgebers	78
2.1. Allgemeines	78
2.2. Entgeltformen	80
II. Arbeitsvertragliche Nebenpflichten	81
1. Treuepflicht	81
1.1. Unterlassungspflichten	82
1.2. Handlungspflichten	83
2. Fürsorgepflicht	84
III. „ABC“ arbeitsrechtlicher Sonderregelungen	84
„A“ wie Arbeitskräfteüberlassung	84
„B“ wie Betriebsübergang	86
„C“ wie Computersysteme am Arbeitsplatz	88
1. Zulässigkeit privater Internet- und E-Mail-Nutzung	89
2. Kontrolle der Nutzung	89
3. Datenschutzrechtliche Aspekte	91
„D“ wie Dienstnehmer- und Dienstgeberhaftung	93
1. Haftungserleichterung für Arbeitnehmer	93
2. Haftungserleichterung für Arbeitgeber	96
„E“ wie Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen	96
1. Krankheiten und Unfälle	97
1.1. Arbeitsrechtliche Leistungen	97
1.2. Sozialversicherungsrechtliche Leistungen	100
a) Krankengeld und Krankenbehandlung	100
b) Leistungen bei Dauerfolgen	102
2. Sonstige persönliche Dienstverhinderungen auf Seiten des Arbeitnehmers . .	103
3. Umstände auf Seiten des Arbeitgebers	105
„F“ wie Familie und Beruf	106
1. Mutterschutz, Elternkarenz und Papamonat	106
1.1. Mutterschutz	106
1.2. Elternkarenz	109
1.3. Papamonat	113
1.4. Sozialrechtliche Leistungen	114
a) Wochengeld	114
b) Kinderbetreuungsgeld	115
c) Familienzeitbonus	117
2. Elternteilzeit	118
2.1. Anspruchsvoraussetzungen	118
2.2. Verfahren bei Inanspruchnahme der Elternteilzeit	121
3. Familienhospizkarenz	122
4. Pflegefreistellung	124
5. Pflegekarenz und Pflegezeit	126
6. Rehabilitationsfreistellung	127
7. Sonstige familiäre und berufliche Möglichkeiten zur Freistellung oder Herabsetzung der Arbeitszeit	128

7.1. Betreuungsteilzeit	128
7.2. Herabsetzung der Arbeitszeit bei älteren Arbeitnehmern	129
7.3. Bildungskarenz und Bildungsteilzeit	129
„G“ wie Gleichbehandlung	132
1. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	132
2. Antidiskriminierung in der Arbeitswelt	133
2.1. Unterscheidungsmerkmale und Formen von Diskriminierung	133
2.2. Rechtsfolgen einer Diskriminierung	135
2.3. Diskriminierungsschutz im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben	136
2.4. Gleichbehandlungsgebote in und außerhalb der sonstigen Arbeitswelt	137
3. Spezielle gesetzliche Benachteiligungsverbote	137
4. Verfassungsrechtlicher Gleichheitsgrundsatz	138
„I“ wie Insolvenz-Entgeltsicherung	138
„K“ wie Konkurrenzklause	140
„P“ wie Patent- und Urheberrechte des Arbeitnehmers	142
1. Patentrecht	142
2. Urheberrecht	143
3. Weitere Immaterialgüterrechte	144
„R“ wie Rückerstattung von Entgelt	144
1. Irrtümlich geleistete Zahlungen des Arbeitgebers	144
2. Rückforderung von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen	146
„T“ wie Telerarbeit	146
„U“ wie Urlaubsrecht	150
1. Urlaubsanspruch	150
2. Urlaubsverbrauch	152
3. Urlaubsrechtliche Geldansprüche	154
„Ü“ wie betriebliche Übung	155
„V“ wie Versetzung sowie Verzicht und Vergleich	156
1. Versetzung	156
2. Verzicht und Vergleich	157
2.1. Verzicht	157
a) Abdingbare Ansprüche	157
b) Unabdingbare Ansprüche	158
2.2. Vergleich	159
„W“ wie Whistleblowing	160
„Z“ wie Zeitablauf	163
1. Fälligkeit	163
2. Verjährung	163
3. Verfall	164
4. Ablaufhemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen	166
IV. Arbeitnehmerschutzrecht	166
1. Allgemeines	166
2. Technischer Arbeitnehmerschutz	167

3. Verwendungsschutz	169
4. Arbeitszeitrecht	169
4.1. Allgemeines	169
a) Regelungszweck und Rechtsgrundlagen	169
b) Ausmaß und Lage der Normalarbeitszeit	170
c) Flexibilisierung der Normalarbeitszeit	172
d) Überstunden	174
e) Ruhepausen, Ruhezeiten und Feiertage	176
4.2. Besondere Arbeitszeitformen	178
a) Teilzeitarbeit	178
b) Arbeitsbereitschaft, Rufbereitschaft, Reisezeit	179
c) Kurzarbeit	181
4.3. Zeitguthaben	181
a) Abbau von Zeitguthaben bei aufrechter Arbeitsverhältnis	181
b) Abgeltung von Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	182
4. Teil	
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	183
I. Beendigungsarten im Überblick	183
1. Allgemeines	183
2. Zugang und Form von Beendigungserklärungen	184
II. Kündigung	186
1. Kündigungsfristen und -termine	186
1.1. Angestellte	187
1.2. Arbeiter	188
1.3. Freie Dienstnehmer	189
2. Freizeit während der Kündigungsfrist	189
3. Zeitwidrige Kündigung	190
4. Sonderfälle der Kündigung	191
4.1. Kündigung im Krankenstand	191
4.2. Änderungskündigung	191
4.3. Kündigung des Arbeitnehmers bei langer Vertragsbindung	192
4.4. Massenkündigung	192
4.5. Arbeitgeberkündigung wegen eines Betriebsüberganges	193
4.6. Kündigung bei Insolvenzverfahren	193
III. Vorzeitige Auflösung aus wichtigem Grund (Entlassung, Austritt)	194
1. Unzumutbarkeitsgrundsatz und wichtiger Grund	194
2. Entlassungsgründe	196
2.1. Vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassungsgründe	196
a) Grobe Verletzungen der Arbeitspflicht und Nichtbefolgung zulässiger Weisungen sowie Verleitung zum Ungehorsam	196
b) Vertrauensunwürdigkeit, Untreue und „verwandte“ Tatbestände	196
c) Tötlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit und erhebliche Ehrverletzungen	197

d) Verbüßung längerer Freiheitsstrafen und lang andauernde Abwesenheiten	198
2.2. Vom Arbeitnehmer unverschuldete Entlassungsgründe	198
a) Dauernde Unfähigkeit des Arbeitnehmers zur vereinbarten Arbeit	198
b) Vorliegen einer „abschreckenden Krankheit“	199
3. Austrittsgründe	200
3.1. Vom Arbeitgeber verschuldete Austrittsgründe	200
a) Ungebührliche Schmälerei oder Vorenthaltung des dem Arbeitnehmer zustehenden Entgelts sowie Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen	200
b) Nichtbeachtung von Arbeitnehmerschutzvorschriften	201
c) Tötlichkeiten, Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen	201
3.2. Vom Arbeitgeber unverschuldete Austrittsgründe	201
4. Unverzüglichkeitsgrundsatz	202
5. Rechtswirkungen und Rechtsfolgen der vorzeitigen Vertragsauflösung	203
IV. Allgemeiner Kündigungs- und Entlassungsschutz	205
1. Allgemeiner Kündigungsschutz	205
1.1. Anwendungsbereich	205
1.2. Zeitlicher Ablauf	206
a) Erste Phase: Betriebsverfassungsrechtliches Vorverfahren	206
b) Zweite Phase: Anfechtungsverfahren	206
1.3. Anfechtungsgründe	207
a) Anfechtung wegen eines verpönten Kündigungsmotivs	208
b) Anfechtung der Kündigung wegen Sozialwidrigkeit	208
1.4. Rechtfertigungsmöglichkeiten für den Arbeitgeber	209
a) Gründe in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers	209
b) Betriebliche Gründe	210
2. Allgemeiner Entlassungsschutz	211
V. Besonderer Bestandschutz	212
1. Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz	212
2. Individueller Kündigungs- und Entlassungsschutz	215
VI. Rechtsansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	217
1. Arbeitszeugnis	217
2. Abfertigung	217
2.1. Abfertigung „alt“	218
2.2. Abfertigung „neu“	218
3. Betriebspension	219
4. Ausbildungskostenrückerstattung	220
5. Weitere Ansprüche	222
VII. Sozialrechtliche Aspekte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	222
1. Abmeldung von Dienstnehmern	222
2. Leistungen bei Arbeitslosigkeit	223
2.1. Arbeitslosengeld	223
2.2. Notstandshilfe	224

3. Gesetzliche Pensionsleistungen	225
3.1. Zur Entwicklung des aktuellen Pensionsrechts	225
3.2. Altersbedingte Pensionen	226
a) Alterspension	226
b) Korridorpension	227
c) Schwerarbeitspension	228
d) Langzeitversicherungspension	229
3.3. Pensionen bei geminderter Arbeitsfähigkeit	230
3.4. Ausmaß der Pensionshöhe	232
3.5. Antragstellung auf Pension	234
4. Besondere Formen des Ausgleitens aus dem Erwerbsleben	234
4.1. Teilpension	234
4.2. Geförderte Altersteilzeit	235
5. Teil	
Kollektives Arbeitsrecht	239
I. Berufsverbandsrecht	239
1. Allgemeines	239
2. Koalitionsfreiheit	239
3. Freiwillige Interessenvertretungen (Koalitionen)	240
3.1. Freiwillige Arbeitnehmerverbände (Gewerkschaften)	241
3.2. Freiwillige Arbeitgeberverbände	242
4. Gesetzliche Interessenvertretungen (Kammern)	242
4.1. Gesetzliche Interessenvertretungen der Arbeitgeber	242
4.2. Gesetzliche Interessenvertretungen der Arbeitnehmer	244
5. Sozialpartnerschaft	244
II. Kollektivvertragsrecht	245
1. Allgemeines	245
2. Begriff und Funktionen des Kollektivvertrages	247
2.1. Begriff	247
2.2. Funktionen	248
3. Kollektivvertragsfähigkeit und Kollektivvertragsunterworfenheit	248
3.1. Zum Kollektivvertragsabschluss befugte Institutionen	248
3.2. Dem Kollektivvertrag unterliegender Personenkreis	249
4. Kollektivvertragsabschluss und Wirksamkeitsvoraussetzungen	251
5. Zulässiger Inhalt und Rechtswirkungen des Kollektivvertrages	251
5.1. Schuldrechtlicher Teil	251
5.2. Normativer Teil	252
a) Regelungsinhalt	252
b) Stellung und Wirkung in der Rechtsordnung	253
c) Ende der Rechtswirkung	253
d) Grenzen des Geltungsbereichs eines Kollektivvertrages	254
6. Kollision von Kollektivverträgen	254
6.1. Anwendung auf den Betrieb	254
6.2. Anwendung auf zwischen Betrieben wechselnde Arbeitnehmer	255
7. Substitutionsformen des Kollektivvertrages	256

III. Arbeitskampfrecht	256
1. Allgemeines	256
2. Arten des Arbeitskampfes	256
2.1. Streik	256
2.2. Aussperrung	257
2.3. Boykott	257
3. Rechtliche Auswirkungen von Arbeitskämpfen	257
IV. Betriebsverfassungsrecht	258
1. Allgemeines	258
2. Betrieb, Unternehmen, Konzern	259
2.1. Betrieb	259
2.2. Unternehmen und Konzern	260
3. Belegschaft und Betriebsinhaber	262
4. Belegschaftsorgane	263
4.1. Betriebsversammlung	264
4.2. Betriebsrat	264
a) Zusammensetzung, Aufgaben und Willensbildung	264
b) Wahl und Beendigung	265
c) Rechte und Pflichten der Betriebsratsmitglieder	267
d) Betriebsratsloser Betrieb	267
4.3. Zentralbetriebsrat und andere Belegschaftsorgane	268
5. Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Belegschaft	269
5.1. Allgemeines	269
5.2. Allgemeine Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte	269
5.3. Besondere Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte	270
a) Mitwirkung und Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	270
b) Mitwirkung und Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten	270
c) Mitwirkung und Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten	271
d) Einschränkungen der Belegschaftsbefugnisse in Tendenzbetrieben	271
6. Betriebsvereinbarung	272
6.1. Allgemeines	272
6.2. Arten und Inhalt der Betriebsvereinbarung	272
a) Notwendige Betriebsvereinbarung (§ 96 ArbVG)	272
b) Notwendig erzwingbare Betriebsvereinbarung (§ 96a ArbVG)	273
c) Erzwingbare Betriebsvereinbarung (§ 97 Abs 1 Z 1 bis 6a ArbVG)	273
d) Fakultative oder freiwillige Betriebsvereinbarung (§ 97 Abs 1 Z 7 bis 27 ArbVG)	274
6.3. Rechtswirkung und Beendigung einer Betriebsvereinbarung	275
6.4. „Freie Betriebsvereinbarung“	276
6.5. Betriebsvereinbarung und Umstrukturierung	277

6. Teil**Arbeitsverhältnisse mit Auslandsberührung 281**

I. Einstellung ausländischer Arbeitnehmer	281
1. Aufenthaltsrecht	281
2. Ausländerbeschäftigungsrecht	284
2.1. Grundsätzliches	284
2.2. Zulassung als Schlüsselkraft und zur sonstigen dauerhaften Beschäftigung	286
a) RWR-Karte für „Besonders Hochqualifizierte“	287
b) RWR-Karte für „Fachkräfte in Mangelberufen“	287
c) RWR-Karte für „Sonstige Schlüsselkräfte“	287
d) RWR-Karte für „Studienabsolventen“	288
e) Blaue Karte EU	288
f) RWR-Karte für „Stammmitarbeiter“	289
g) Grenzgänger	289
2.3. Beschäftigungsbewilligung	290
2.4. Befreiungsschein	291
2.5. Entsendebewilligung	291
2.6. EU-Entsendebestätigung bzw EU-Überlassungsbestätigung	292
3. Rechtsfolgen eines Gesetzesverstößes	293
4. Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping durch ausländische Arbeitnehmer	294
II. Anwendbares Recht bei Auslandssachverhalten	298
1. Anwendbares Arbeitsrecht	298
2. Anwendbares Sozialversicherungsrecht	300

7. Teil**Rechtsschutz und Kontrolle 303**

I. Arbeits- und sozialgerichtliches Verfahren	303
1. Allgemeines	303
2. Besondere Verfahrensvorschriften für „Arbeits- und Sozialrechtssachen“	304
3. Instanzenzug und Gerichtsbesetzung	304
3.1. Instanzen, Entscheidungen und Rechtsmittel	304
3.2. Gerichtsbesetzung mit „Laienbeteiligung“	306
3.3. Vertretung vor Gericht	306
3.4. Verfahrensgang, Beweisführung und Kosten	306
3.5. Besonderheiten bei sozialrechtlichen Angelegenheiten	309
a) Leistungssachen	309
b) Verwaltungssachen	309
4. Vorabentscheidungsverfahren vor dem Europäischen Gerichtshof	309
5. Abgrenzung zur Durchsetzung von „Beamten-sachen“ im „Dienstweg“	310
II. Verfahren vor Verwaltungsbehörden und anderen Institutionen	310
1. Allgemeines	310
2. Arbeitsinspektorate	311

3. Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Sozialministeriumservice)	312
4. Schlichtungsstelle	313
5. Arbeitsmarktservice	313
Anhang I – Vertragsmuster	315
Angestelltendienstvertrag	315
I. Beginn und Dauer	315
II. Dienstverwendung	315
III. Dienstort	316
IV. Einstufung und Entlohnung	316
V. Arbeitszeit	316
VI. Mehr- und Überstundenarbeit	317
VII. Dienstverhinderung	317
VIII. Urlaub	318
IX. Beendigung des Dienstverhältnisses	318
X. Nebentätigkeit/Konkurrenzverbot	318
XI. Konkurrenzklausel	319
XII. Verschwiegenheitspflicht	319
XIII. Ausbildungskosten	320
XIV. Verfall von Ansprüchen, irrtümliche Auszahlung	320
XV. Betriebliche Vorsorgekasse und Sozialversicherungsträger	321
XVI. Schlussbestimmungen	321
Anhang II – Berechnungsbeispiele für beendigungskausale Entgeltansprüche	322
1. Offenes Entgelt und aliquote Sonderzahlungen	322
2. Kündigungsentschädigung	324
3. Urlaubersatzleistung/Erstattungsbetrag	325
4. Abfertigung	327
Anhang III – Kontrollfragen	329
Kontrollfragen zum 1. Teil	329
Kontrollfragen zum 2. Teil	335
Kontrollfragen zum 3. Teil	340
Kontrollfragen zum 4. Teil	349
Kontrollfragen zum 5. Teil	356
Kontrollfragen zum 6. Teil	363
Kontrollfragen zum 7. Teil	366
Lösungen zu den Kontrollfragen	370
Stichwortverzeichnis	371

1. Teil

Arbeitsrecht – Sonderrecht unselbständig Erwerbstätiger

Das österreichische Arbeitsrecht regelt nicht jede beliebige Form von Arbeit, wie dies der Begriff „Arbeitsrecht“ nahe legen könnte, sondern grundsätzlich nur die **Arbeit in persönlicher Abhängigkeit** (siehe Rz 13 f). Hauptbezugspunkt für alle arbeitsrechtlichen Regelungen ist somit der **Arbeitnehmer (AN)**¹, der seine Arbeitsleistung für den Arbeitgeber (AG) „**persönlich abhängig**“ erbringt. 1

Beim Arbeitsrecht handelt es sich weitgehend um ein **Teilgebiet des Privatrechts** (einige Teile des Arbeitsrechts wie zB das Arbeitnehmerschutzrecht sind aber dem öffentlichen Recht zuzuordnen). Nach der **verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung** zwischen Bund und Ländern ist das Arbeitsrecht zum überwiegenden Teil **Bundessache** in Gesetzgebung und Vollziehung (Art 10 Abs 1 Z 11 B-VG). Für Arbeitsverhältnisse in der Land- und Forstwirtschaft ist die Gesetzgebung grundsätzlich Bundessache und die Vollziehung zum Teil Bundessache und zum Teil Landessache (vgl Art 11 Abs 1 Z 9 B-VG). Zum öffentlichen Dienst siehe Rz 27 f.

I. Gliederung und Funktionen des Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht wird in der Literatur zumeist in zwei Teilbereiche, das **Individualarbeitsrecht** und das **kollektive Arbeitsrecht** unterteilt. 2

- **Individualarbeitsrecht:** Es regelt die Beziehungen zwischen dem einzelnen AN und seinem AG, insb die Anbahnung und den Abschluss des Arbeitsvertrages (siehe 2. Teil, Rz 61 ff), die Rechte und Pflichten während des aufrechten Arbeitsverhältnisses (siehe 3. Teil, Rz 121 ff) sowie die Beendigung der Arbeitsbeziehung (siehe 4. Teil, Rz 348 ff). Neben dem **Arbeitsvertragsrecht** wird dem Individualarbeitsrecht auch das **Arbeitnehmerschutzrecht** (siehe 3. Teil, Rz 301 ff) zugeordnet. Dieses sichert durch zwingende Schutzvorschriften hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsplatzbedingungen die Gesundheit und körperliche Unversehrtheit der abhängig Beschäftigten.
- **Kollektives Arbeitsrecht** (siehe 5. Teil, Rz 493 ff): Es umfasst das **Berufsverbandsrecht** (dieses betrifft die überbetrieblichen Interessenvertretungen der AN und der AG, zB Gewerkschaften und Kammern), das **Kollektivvertragsrecht**, das **Arbeitskampfrecht** (zB „Streik“) und das **Betriebsverfassungsrecht** (dabei geht es um die Interessenvertretung der AN in den einzelnen Unternehmen und um die vielfältigen „Mitsprachemöglichkeiten“ der Belegschaftsorgane in betrieblichen Angelegenheiten wie insb durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen).

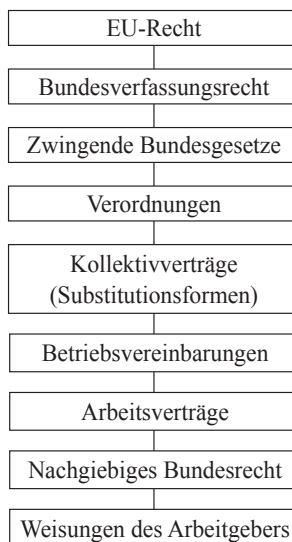
¹ Auf eine geschlechtsneutrale Schreibweise haben wir zugunsten der leichteren Lesbarkeit des Textes verzichtet. Soweit die männliche Form verwendet wird, sind Männer und Frauen gleichermaßen gemeint.

3 Die wichtigsten Funktionen des Arbeitsrechts sind:

- **Schutzfunktion:** Hauptfunktion des Arbeitsrechts ist die Gewährleistung gerechter Arbeitsbedingungen durch **zwingende Mindestarbeitsbedingungen** und Bestimmungen zum Schutz der AN vor arbeitsbezogenen Gefahren.
- **Ausgleichsfunktion:** Das Arbeitsrecht dient ferner dem gerechten **Ausgleich der Interessen von AN und AG**. Unter Berücksichtigung der zumeist sozial und wirtschaftlich schwächeren Stellung des AN („Verhandlungsungleichgewicht“) schränken arbeitsrechtliche Sondervorschriften die Vertragsfreiheit des AG zugunsten des AN ein.
- **Friedensfunktion:** Vor allem das kollektive Arbeitsrecht trägt dazu bei, das Entstehen **sozialer Konflikte** (zB Streiks) zu vermeiden und bestehende Konflikte zu lösen.

4 Um der oben genannten Schutzfunktion gerecht zu werden, sind die **meisten** arbeitsrechtlichen Normen als **einseitig zwingendes Recht** ausgestaltet: Dh, sie können durch niedriger-rangiges Recht nur zum Vorteil, nicht aber zum Nachteil der AN abgeändert werden (**unabdingbares Recht**). Davon zu unterscheiden ist „**nachgiebiges**“ (**dispositives**) **Recht**. Darunter versteht man Rechtsnormen, die nicht mit zwingender Wirkung ausgestattet sind und daher eine Regelung auf unterer Ebene sowohl zum Vorteil als auch zum Nachteil des AN zulassen (zB wenn ein Gesetz zulässt, dass im Arbeitsvertrag nicht nur bessere, sondern auch schlechtere Arbeitsbedingungen als in diesem Gesetz vereinbart werden können). Manche Normen sind hingegen als **zweiseitig zwingendes Recht** ausgestaltet und können daher weder zum Vorteil noch zum Nachteil des AN abgeändert werden (**absolut zwingendes Recht**; so zB das Betriebsverfassungsrecht, siehe Rz 553 ff).

5 Aus diesem Grund kommt dem sog „**Stufenbau**“ **der Rechtsquellen im Arbeitsrecht** besondere Bedeutung zu:



Diese Grafik gibt den Stufenbau in etwas vereinfachender Form wieder. So ist zB der generelle Vorrang von EU-Normen gegenüber innerstaatlichem Verfassungsrecht in der Literatur nicht unbestritten. Auch wurde die Landesgesetzgebung der österr Bundesländer außer Acht gelassen. Zu den Substitutionsformen des KollV siehe Rz 544 ff.

Beispiel: In § 12 UrlG wird dessen **einseitig zwingender Charakter** wie folgt festgelegt: „Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund der §§ 2 bis 10 zustehen, können durch Arbeitsvertrag, Arbeits-(Dienst)ordnung oder, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden.“ Nun bestimmt § 2 Abs 1 UrlG, dass einem AN pro Arbeitsjahr 30 Werk-tage bezahlter Urlaub gebührt. Demnach darf im **Arbeitsvertrag** oder **Kollektivvertrag** ein Urlaubsanspruch von **31 Werktagen** durchaus vereinbart werden, **nicht** aber ein Anspruch von **bloß 29 Werktagen** (dies auch nicht gegen Ausgleich in zusätzlichem Gehalt), weil dies den AN gegenüber dem insofern einseitig zwingenden UrlG schlechter stellen würde (und das Gesetz hier auch keine konkrete Ausnahme für den Kollektivvertrag festlegt). Ebenso sind **Kollektivverträge** und **Betriebsvereinbarungen** grundsätzlich mit dieser **einseitig zwin-genden Wirkung** ausgestattet. Wenn also zB der einschlägige KollV 31 Werktage an bezahltem Urlaub gewährt, so müsste sich wiederum der Arbeitsvertrag an diese „Untergrenze“ halten. Der Arbeitsvertrag seinerseits legt wiederum die Grenzen für das Weisungsrecht des AG fest.

II. Gliederung und Funktionen des Sozialversicherungsrechts

Der arbeitsrechtliche Schutz der Beschäftigten wird häufig durch sozialrechtliche Vor-schriften ergänzt. Das **Sozialrecht** ist ein Teilgebiet des öffentlichen Rechts. Es soll (neben anderen Personen) den Beschäftigten und ihren Angehörigen bei **ausgewählten Lebens-
risiken** (zB Krankheit, Arbeitsunfall, Arbeitsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit, Mutterschaft, Fa-milienlasten, Alter, Behinderung, Tod) Schutz bieten. Ein wichtiges **Teilgebiet des Sozial-
rechts** ist das **Sozialversicherungsrecht**. 6

Das österreichische Sozialversicherungsrecht kennt **drei Versicherungszweige**, die beim Eintritt bestimmter Versicherungsfälle Schutz vorsehen. Es sind dies die 7

- **Unfallversicherung (UV):** Hier werden im Wesentlichen **Arbeitsunfälle** (wozu kraft gesetzlicher Anordnung auch die Wegunfälle von und zu der Arbeit zählen) und **Be-rufskrankheiten** erfasst (siehe Rz 175).
- **Krankenversicherung (KV):** Diese gewährt Versicherungsschutz bei **Krankheiten** und bei (Freizeit-)Unfällen bzw vorübergehender **Arbeitsunfähigkeit** (Krankengeld; Rz 185 ff) sowie bei **Mutterschaft** (Wochengeld; siehe Rz 206).
- **Pensionsversicherung (PV):** Die gesetzliche Pensionsversicherung sieht im Wesent-lichen Geldleistungen im Hinblick auf die **Altersversorgung** sowie die dauernde Min-derung der Arbeitsfähigkeit vor (ausführlich dazu Rz 480 ff).

Durch den gesetzlich vorgeschriebenen Zusammenschluss von Dienstnehmern und ande-ren Erwerbstätigen zu jeweils großen Versichertengemeinschaften (**System der Pflicht-
versicherung**, die unmittelbar kraft Gesetzes eingreift) kann ein **Risikoausgleich** erreicht und den einzelnen vom Eintritt eines Versicherungsfalles Betroffenen dadurch effektiver ge-holfen werden. Dies geschieht entweder durch **Geldleistungen** (zB Pensionen; Krankengeld) oder durch **Sachleistungen** (zB ärztliche Hilfe im Krankheitsfall), die von den **Sozialver-
sicherungssträgern** (zB der ÖGK) entweder direkt (zB in Ambulatorien) erbracht oder (zu- 8

mindest teilweise) finanziert werden. Eine Sonderstellung hat die **Arbeitslosenversicherung** (siehe Rz 473 ff).

Die Zugehörigkeit zu einer der Versichertengemeinschaften des SV-Rechts richtet sich vor allem nach der Art der Erwerbstätigkeit. Die **Dienstnehmer** (sowie bestimmte freie DN, vgl Rz 25) sind durch das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) von der Pflichtversicherung erfasst. **Selbstständige** fallen unter das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz (GSVG), unabhängig davon, ob sie im Rahmen eines Gewerbes oder als „neue“ Selbstständige tätig sind. Zu den „neuen“ Selbstständigen gehören auch Personen, die im herkömmlichen Sinne als **Freiberufler** gelten (zB Schriftsteller).

Nur Freiberufler mit einer eigenen Berufskammer (zB selbstständige Ärzte oder Apotheker) fallen unter das FSVG oder in ein eigenes Versorgungssystem (zB Rechtsanwälte oder Notare). Die Pflichtversicherung der in der **Land- und Forstwirtschaft** selbstständig tätigen Personen findet sich im Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG). In den einzelnen Gesetzen ist die mögliche Mitversicherung von **Familienangehörigen** näher geregelt. Die Zugehörigkeit zur jeweiligen gesetzlichen Versichertengemeinschaft entscheidet auch über die Zuständigkeit der einzelnen SV-Träger für eine Person.

Die Organisation der Sozialversicherung wurde mit **Wirkung ab 1. 1. 2020 grundlegend neu gestaltet**. Die bisher 21 Sozialversicherungsträger (AUVA, 9 GKK, 5 Betriebskrankenkassen, PVA, SVA, SVB, VAEB, BVA und Versicherungsanstalt Notariat) wurden dabei auf fünf reduziert (Grundlage ist das Sozialversicherungs-Organisationsgesetz, kurz SV-OG). Insb wurden

- die neun Bundesländer-Gebietskrankenkassen (GKK) in eine **Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK)** übergeführt,
- die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (SVA) sowie die Sozialversicherungsanstalt der Bauern (SVB) in eine **Sozialversicherungsanstalt der Selbstständigen (SVS)** sowie
- die Sozialversicherungsanstalt der öffentlich Bediensteten (BVA) und die Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB) in eine **Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB)** verschmolzen.

Der ehemalige Hauptverband der Sozialversicherungsträger (HVSV) bleibt als (verkleinerter) **Dachverband der Sozialversicherungsträger (DVSV)** bestehen, die Betriebskrankenkassen können (grundsätzlich) in die **ÖGK** optieren oder als durch Betriebsvereinbarung geregelte betriebliche Gesundheitseinrichtung weiterbestehen. Die Versicherungsanstalt des österreichischen Notariats wurde in eine berufsständische Versorgungseinrichtung außerhalb der Sozialversicherung übergeführt. Die nach GSVG versicherten Selbstständigen wurden aus der UV-Zuständigkeit der AUVA herausgelöst. Das neue Selbstständigen-Sozialversicherungsgesetz (SVSG) regelt nur die Errichtung der neuen SVS. Die neue BVAEB ist auch für die – an sich nicht der SV zugehörigen – Ruhegüsse der öffentlich Bediensteten zuständig.

Dachverband der Sozialversicherungsträger		
Unfallversicherung	Krankenversicherung	Pensionsversicherung
AUVA	ÖGK	PVA
	SVS	
	BVAEB	

Organisation der Sozialversicherungsträger

Die Reform betrifft nur die Organisation; der (gesetzliche) **Leistungsumfang** bleibt gleich (dh zwischen den einzelnen Gesetzen – zB dem ASVG gegenüber dem GSVG – mitunter unterschiedlich). Lediglich durch die Vereinheitlichung der Satzungen im Bereich der bisherigen GKK im Rahmen der ÖGK und ähnliche Vorgänge kann es zu gewissen Änderungen und Vereinheitlichungen kommen. An der Komplexität der Versicherungstatbestände und den diesbezüglichen Abgrenzungsproblemen ändert sich nichts.

Das Sozialversicherungsrecht kennt einige **wesentliche Prinzipien:**

9

- **Prinzip der Pflichtversicherung:** Die Versicherungspflicht tritt kraft gesetzlichen Tatbestandes und unabhängig vom Willen der Beteiligten ein. Eine freiwillige Versicherung ist nur unter ganz bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen möglich (zB freiwillige Weiterversicherung bzw Höherversicherung; „opting in“ für geringfügig Beschäftigte, siehe dazu Rz 19).

***Beispiel:** Vergibt ein Unternehmer Arbeit, kann er sich nicht aussuchen, ob der Beschäftigte nach ASVG oder GSVG versichert sein soll. Entscheidend ist vielmehr, ob durch dessen Tätigkeit bestimmte gesetzliche Tatbestandsmerkmale erfüllt sind oder nicht (siehe dazu Rz 18 f).*

- **Prinzip der Mehrfachversicherung:** Eine Person kann aufgrund mehrerer, voneinander unabhängiger Tätigkeiten auch mehrfach pflichtversichert sein.

***Beispiel:** X ist als angelernter Arbeiter im Chemiewerk W in persönlicher Abhängigkeit tätig; er ist also DN im Sinne von § 4 Abs 2 ASVG. Daneben betreibt er noch als Nebenerwerbsbauer die kleine elterliche Landwirtschaft. Aufgrund dieser Tätigkeit ist er (grundsätzlich) ebenfalls pflichtversichert, und zwar nach dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz (vgl insb § 2 Abs 2 BSVG). Dies würde analog zB auch für Nebentätigkeiten gelten, die als freies Dienstverhältnis nach § 4 Abs 4 ASVG oder als „alte“ oder „neue“ Selbständigkeit iS des GSVG einzustufen sind (dazu näher Rz 22, 26).*

- **Prinzip der Formalversicherung:** Eine nicht pflichtversicherte Person gilt als rechtmäßig pflichtversichert, wenn sie vorbehaltlos und nicht vorsätzlich unrichtig zur Sozialversicherung angemeldet wurde und der Sozialversicherungsträger die Beiträge über einen bestimmten Zeitraum (zB ununterbrochen drei Monate, siehe § 21 Abs 1 ASVG) vorbehaltlos entgegengenommen hat.

***Beispiel:** Ein Rechtsanwalt meldet einen bei ihm beschäftigten Berufsanwärter irrtümlich nach ASVG als vollversicherungspflichtigen Angestellten an. Tatsächlich ist letzterer aber durch eine ausdrückliche Ausnahme im ASVG nur in der Unfall- und der Krankenversicherung erfasst, also teilversichert. Aufgrund der Formalversicherung kann dem Beschäftigten für den Zeitraum bis zur formalen Aufhebung seiner (unrichtigen) Versicherung durch den Sozialversicherungsträger der Sozialversicherungsschutz als AN nach ASVG zu Gute kommen. Auch bei versehentlich als vollversichert gemeldeten **geringfügig Beschäftigten** kann es zur Formalversicherung kommen. Bei einem **Scheindienstverhältnis**, also wenn die Beteiligten gar keinen Dienstvertrag abschließen wollten, ist die Formalversicherung ausgeschlossen.*