

Arbeitsvertragsgestaltung

Dr. Christian Wesener



Stufenbau der Arbeitsrechtsordnung

- Verfassungsrecht/Europarecht
- Gesetze
- Verordnungen
- Kollektivverträge
- Betriebsvereinbarungen
- Arbeitsverträge
- Weisungsrecht



Verwendung

- Welche Arbeit ist zu erbringen?
 - Richtet sich in erster Linie nach der Vereinbarung
 - Auslegung
 - Verkehrsübung
 - Schlüssige Änderung
- Keine Ausdrückliche Regelung im Vertrag
 - Angemessene Dienste (§ 1153 ABGB)
 - Ortsübliche Dienste (§ 6 AngG)
- Anpassung an geänderte Verhältnisse
 - Ausweitung
 - Einengung (Alter)



Verwendung

- Änderung der Tätigkeit = Versetzung
- Arbeitsvertraglicher Versetzungsvorbehalt
 - Einseitige Anordnung möglich (Direktionsrecht)
 - Inhalts- und Ausübungskontrolle
 - Interessensabwägung
 - Unkündbare Arbeitnehmer
- Betriebsverfassungsrechtlicher Versetzungsschutz
 - Dauernde Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz (länger als 13 Wochen)
 - Verschlechterung der Entgelts- oder sonstigen Arbeitsbedingungen



Arbeitszeit

- Ausmaß und Lage der NAZ sind zu vereinbaren
- Im Arbeitsvertrag erfolgt die Vereinbarung über die Dauer (Voll-, Teilzeit, Überstunden, eventuell Mehrarbeit), die Lage der Arbeitszeit (an welchen Tagen wird gearbeitet, Beginn, Ende) und die Bezahlung der Arbeitszeit



Arbeitszeit - Änderungsvorbehalt

- Änderung der (vereinbarten) Lage der Normalarbeitszeit durch Weisung des AG (§ 19c AZG):
- die Möglichkeit muss vereinbart sein zwischen AG und AN
- Änderung muss sachlich (objektive Gründe) gerechtfertigt sein
- seitens des AN dürfen keine berücksichtigungswürdigen Gründe dagegen stehen
- die Änderung muss spätestens 2 Wochen vorher mitgeteilt werden (ausgenommen, wenn unverhältnismäßiger wirtschaftlicher Nachteil droht; Frist kann durch KV und BV abgeändert werden)



Arbeitszeit – All IN und Überstundenpauschale

- All-In-Vereinbarungen sind erlaubt, freilich dürfen auch hierbei gesetzliche Regelungen (Gesamtarbeitszeit, Mindestgehalt, -lohn) nicht ausgehebelt werden. Für den AN existiert keine Verpflichtung zur Leistung von Überstunden
- Im Rahmen einer vereinbarten Überstundenpauschale wird eine bestimmte Anzahl monatlich vereinbarter Überstunden pauschal abgegolten. Der AG kann die Erbringung der Überstundenleistung kontrollieren! Die Pauschale soll die durchschnittlich anfallenden Überstunden abdecken



Arbeitszeit – All IN

- Bei Mehrleistung von Überstundenarbeitszeit innerhalb des Durchrechnungszeitraums (im Zweifel innerhalb eines Jahres), müssen nicht abgedeckte Zeiten bezahlt werden (Deckungsprüfung). Bei Minderleistung kommt es zu keiner Entgeltskürzung
- Bestimmbarkeit des für die NAZ gebührenden Grundbezuges (ab 2016 betragsmäßige Angabe im Vertrag!)



Konkurrenzklausele (§ 36 Ang, § 2c AVRAG)

- Beschränkung der Erwerbstätigkeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Wirksamkeitsvoraussetzung
 - AN ist nicht minderjährig
 - Beschränkung bezieht sich nicht auf den Geschäftszweig des AG und überschreitet nicht mehr als 1 Jahr
 - Beschränkung bewirkt nicht nach Gegenstand, Zeit und Ort eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des AN
 - Entgelt im Austrittsmonat ist niedriger als € 3.420 (Wert 2018)
 - Nichtvorliegen bestimmter Beendigungstatbestände
- Konventionalstrafe



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



RA Dr. Christian Wesener
Rechtsanwalt

Tel.: +43(1)81175 - 387

E-Mail: christian.wesener@huebner.at

