

## Arbeitsrechts-Informationen

4020 Linz, Volksgartenstr. 40  
Tel.: 050/6906-1  
e-mail: [rechtsschutz@ak-ooe.at](mailto:rechtsschutz@ak-ooe.at)  
<http://www.arbeiterkammer.com>



## Arbeitsrecht für Berufseinsteiger

Stand: April 2004

### Kollektivvertrag

Die jährliche Lohnerhöhung etwa, das Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Zulagen und Jubiläumsgelder: Vieles im Berufsleben regelt der Kollektivvertrag. Mehr als 450 Branchen-Kollektivverträge handeln die Gewerkschaften Jahr für Jahr mit den Arbeitgebern aus. Welcher für Sie gilt, steht in Ihrem Arbeitsvertrag oder Dienstzettel.

### Arbeitsvertrag

Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist kein Muss, aus Gründen der Rechtssicherheit aber unbedingt zu empfehlen. Schenken Sie dem Inhalt des Vertrages höchste Aufmerksamkeit. Dieser hat Auswirkungen auf Ihr gesamtes Arbeitsleben im Betrieb (z.B. Versetzung bei sehr allgemeiner Beschreibung des Arbeitsortes oder der Tätigkeit) und möglicherweise sogar darüber hinaus (Konkurrenzklausele).

### Dienstzettel

Wurde kein schriftlicher Arbeitsvertrag errichtet, so hat der Arbeitgeber unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen Dienstzettel auszuhändigen. Dieser muss beinhalten: Beginn und im Falle einer Befristung Ende des Arbeitsverhältnisses, Kündigungsfrist und -termin, Arbeitsort, Höhe und Fälligkeit des Entgelts, Urlaubsausmaß, Arbeitszeiten, Bezeichnung des anzuwendenden Kollektivvertrages.

### Geringfügige Beschäftigung

Wer weniger als 316,19 Euro im Monat verdient, ist geringfügig beschäftigt. Für diese Gruppe gelten die arbeitsrechtlichen Bestimmungen (z.B. Urlaubsanspruch, Weihnachts- und Urlaubsgeld) wie für „normale“ Arbeitnehmer. Unterschiede gibt es bei der Sozialversicherung: Geringfügig Beschäftigte sind nur unfallversichert (Beiträge zahlt der Dienstgeber). Es gibt aber die Möglichkeit, sich um monatlich 44,61 Euro in der Pensions- und Krankenversicherung selbst zu versichern.

Arbeiterkammer Oberösterreich, Arbeitsrechts-Info, Tel: 050/6906-1, e-mail: [rechtsschutz@ak-ooe.at](mailto:rechtsschutz@ak-ooe.at)

## **Befristetes Dienstverhältnis**

Wird gleich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses auch das exakte Ende festgelegt, spricht man von einem befristeten Dienstverhältnis. Ein solches endet automatisch mit Ablauf der Befristung (es ist keine Kündigung notwendig bzw. möglich), sofern es nicht im beiderseitigen Einvernehmen fortgeführt wird.

## **Werkverträge, freie Dienstverträge**

Für diese Vertragsarten gelten arbeitsrechtliche Vorschriften generell nicht. Es bestehen beispielsweise keine Ansprüche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, auf bezahlten Urlaub sowie kollektivvertragliches Mindestentgelt und auch nicht auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

## **Probezeit**

Die maximal zulässige Probezeit beträgt einen Monat und muss ausdrücklich vereinbart werden. Ohne Vereinbarung gilt eine Probezeit nur, wenn sie entweder im Kollektivvertrag (z.B. Gastgewerbe 14 Tage) oder im Gesetz (Achtung: bei Lehrlingen ausnahmsweise 3 Monate) vorgesehen ist. Während der Probezeit kann das Dienstverhältnis sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer jederzeit ohne Angabe von Gründen aufgelöst werden.

## **Entgelt**

Der monatliche Mindestverdienst richtet sich nach dem im Unternehmen anzuwendenden Kollektivvertrag. Eine etwaige Vereinbarung, die eine geringere Entlohnung vorsieht, ist ungültig.

## **Gesetzliche Normalarbeitszeit**

40 Stunden pro Woche. Achtung: Manche Kollektivverträge sehen eine kürzere Arbeitszeit vor.

## **Gestaltung der Normalarbeitszeit**

Ausmaß und Lage der Normalarbeitszeit sowie ihre Veränderung sind zu vereinbaren. Änderungen der Arbeitszeitvereinbarung durch den Arbeitgeber müssen mindestens zwei Wochen vorher angekündigt werden. Veränderungen müssen nicht hingenommen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers, wie etwa Kinderbetreuung, vorhanden sind.

## **Überstunden**

Zulässig sind fünf Überstunden pro Woche. Darüber hinaus zusätzlich weitere 60 Überstunden pro Jahr. Eine Gesamtarbeitszeit von zehn Stunden pro Tag und eine Überstundenzahl von zehn pro Woche dürfen dabei nicht überschritten werden.

## **Teilzeit**

Wurde Teilzeitarbeit vereinbart, muss über das vereinbarte Ausmaß nur gearbeitet werden, wenn Kollektivvertrag oder Einzelvereinbarungen dies vorsehen und berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers nicht entgegenstehen.

## **Pausen**

Die Pause beträgt bei mehr als sechsständiger Arbeitszeit 30 Minuten (wahlweise 2 x 15 Minuten oder 3 x 10 Minuten). Diese Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.

## **Tägliche Ruhezeit**

Zwischen zwei Arbeitstagen ist eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

## **Wöchentliche Ruhezeit**

Grundsätzlich gebührt eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden, in welche der Sonntag zu fallen hat und die spätestens am Samstag um 13 Uhr zu beginnen hat.

Wurde die Wochenendruhe innerhalb eines Zeitraums von 36 Stunden vor Beginn der nächsten Arbeitswoche unterbrochen, gebührt eine Ersatzruhezeit. Ihr Ausmaß entspricht der innerhalb dieser 36 Stunden geleisteten Arbeitszeit.

## **Urlaubsanspruch**

Im ersten halben Arbeitsjahr entsteht der Urlaubsanspruch im Verhältnis zur zurückgelegten Dienstzeit (nach jeweils zirka 13 Kalendertagen ein Urlaubstag). Ab dann steht der Urlaub im vollen Ausmaß zu: 30 Werktage (5 Wochen) pro Arbeitsjahr bei weniger als 25 Dienstjahren, danach 36 Werktage (6 Wochen).

Jeder Urlaubstermin ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu vereinbaren, die Bezahlung läuft während des Urlaubs weiter.

Im Jahre der Beendigung des Dienstverhältnisses steht nur das aliquote Urlaubsausmaß zu: Etwa statt 30 nur 15 Tage, wenn das Arbeitsverhältnis in der Mitte des Urlaubsjahres gelöst wird.

### **Kündigungsfristen und -termine**

Während einer Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Angabe von Gründen gelöst werden. Danach sind - wenn keine Befristung vereinbart ist - Kündigungsfristen einzuhalten.

Arbeiter:

Sehr unterschiedlich, bitte Kollektivvertrag beachten!

Angestellte:

*bei Arbeitgeber-Kündigung*

unter 2 Dienstjahren ..... 6 Wochen

vom 3. bis zum 5. Dienstjahr .. 2 Monate

vom 6. bis zum 15. Dienstjahr .. 3 Monate

*bei Arbeitnehmer-Kündigung*

einen Monat zum Monatsletzten