

Lernkartei Arbeits- und Sozialrecht

.....

ÜBER 300 FRAGE- UND ANTWORTKARTEN

- ✓ Gesamtüberblick über das Arbeits- und Sozialrecht
- ✓ Unterstützung der Prüfungsvorbereitung
- ✓ Nach Themen gegliedert
- ✓ Nennung der einschlägigen Gesetzesbestimmungen
- ✓ Verweis auf die entsprechenden Seiten der Prüfungsliteratur (Universität Wien)

LESEPROBE



OGB VERLAG

www.oegbverlag.at

Lernkartei Arbeits- und Sozialrecht

Diese Lernkartei versteht sich als Unterstützung für die Vorbereitung auf die mündliche Prüfung aus Arbeits- und Sozialrecht.

Ziel der Lernkartei ist es, Studierenden die Möglichkeit zu geben, die Prüfungssituation zu simulieren und entweder gemeinsam die Präsentation des erlernten Wissens zu trainieren oder alleine den Lernfortschritt anhand von Prüfungsfragen festzustellen.

Es sind Fragen aus allen prüfungsrelevanten Gebieten des Arbeits- und Sozialrechts enthalten, wenngleich das Format der Lernkartei es natürlich nicht erlaubt, jedes Detail in einer gewissen Tiefe zu behandeln.

Wir empfehlen daher das Studium der einschlägigen Lehrbücher und anschließend die Überprüfung und Vertiefung des Erlernten anhand der Lernkartei, um optimal auf die Prüfung vorbereitet zu sein.

Wir wünschen viel Erfolg für die Prüfung!

Lernkartei Arbeits- und Sozialrecht

Die Inhalte in dieser Lernkartei sind von den Autoren und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autoren beziehungsweise des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel. Nr.: 01/662 32 96-0

Fax Nr.: 01/662 32 96-39793

E-Mail: office@oegbverlag.at

Web: www.oegbverlag.at

Layout und Grafik: Natalia Nowakowska

Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

© 2018 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Printed in Austria

ISBN 978-3-99046-343-7

Die Autoren



(c) Michael Mazohl

Mag. Michael Trinko studierte Rechtswissenschaften in Salzburg und Wien. Seit 2009 beschäftigt im Österreichischen Gewerkschaftsbund, seit 2015 als Jurist im Referat für Rechts- und Kollektivvertragspolitik. Er leitet unter anderem den Intensivkurs aus Arbeits- und Sozialrecht des ÖGB.



(c) Michael Mazohl

Mag. Thomas Dullinger studierte Rechtswissenschaften an der Universität Wien und wurde dafür mit dem Heinrich-Klang-Preis ausgezeichnet. Zurzeit ist er Universitätsassistent am Institut für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Wien.

Grundlagen des Arbeitsvertrages



LESEPROBE



OGB VERLAG

www.oegbverlag.at

Wesensmerkmale des Arbeitsvertrages	1–4
Abgrenzung zu anderen Vertragstypen	5–8
Sonderformen	9–11
Arbeiter – Angestellte	12–14
Anbahnung des Arbeitsverhältnisses	15–20
Dauer des Arbeitsverhältnisses	21–24

LESEPROBE

Wesensmerkmale des Arbeitsvertrages

Was versteht man unter einem Arbeitsvertrag?

LESEPROBE

Brodil/Risak/Wolf, Arbeitsrecht in Grundzügen⁹ (2016) Rz 38 ff.

Kietaihl, Arbeitsrecht I¹⁰ (2017) 16 ff.

Der AV ist eine **privatrechtliche Vereinbarung** zwischen AN und AG und unterscheidet sich vom öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis (Beamte) dadurch, dass bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis die Leistungserbringung auf einem antragsbedürftigen, einseitigen, hoheitlichen Ernennungsakt (Bescheid) beruht.

Der AV ist ein **Dauerschuldverhältnis**, bei dem sich der AN dem AG zur **persönlichen Leistungserbringung** in **persönlicher Abhängigkeit** verpflichtet, wobei dies meist (aber nicht notwendigerweise) gegen Entgelt geschieht. Der AN schuldet dem AG aus dem AV seine uneingeschränkte Zurverfügungstellung seiner Arbeitskraft und **keinen Erfolg**.

Dauerschuldverhältnisse werden auf eine bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossen und werden nicht wie Zielschuldverhältnisse durch eine Erfüllungshandlung beendet.

Paragrafen:

§ 1151 ABGB

§§
✕

Wesensmerkmale des Arbeitsvertrages

Was versteht man unter den Wesensmerkmalen des Arbeitsvertrages?

LESEPROBE

Brodil/Risak/Wolf, Arbeitsrecht in Grundzügen⁹ (2016) Rz 43 ff.

Kietaibl, Arbeitsrecht I¹⁰ (2017) 23 ff.

Voraussetzung des AV ist die **persönliche Abhängigkeit**. Diese setzt typischerweise eine **höchstpersönliche Arbeitspflicht** des AN voraus. Obwohl § 1153 ABGB ein ausnahmsweises Vertretungsrecht zulässt, schließt ein generelles Vertretungsrecht die AN-Eigenschaft des Arbeitenden aus. Die höchstpersönliche Arbeitspflicht liegt nur dann nicht vor, wenn das Ablehnungs- oder Vertretungsrecht **tatsächlich** genutzt wird oder bei **objektiver Betrachtung** zu erwarten ist, dass eine solche Nutzung erfolgen wird.

Das Vorliegen persönlicher Abhängigkeit wird neben der höchstpersönlichen Arbeitspflicht anhand folgender weiterer Merkmale beurteilt: **Weisungsunterworfenheit, Einordnung in die Struktur des Betriebs, Kontrollunterworfenheit und diszipliniäre Verantwortung**.

Da es sich beim AN-Begriff um einen Typusbegriff handelt, müssen nicht alle Merkmale der persönlichen Abhängigkeit in vollem Umfang erfüllt sein. Es handelt sich vielmehr um ein bewegliches System, in welchem das Überwiegen eines Merkmals das Fehlen anderer Merkmale ausgleichen kann.

Paragraphen:

§ 1151 ABGB

§ 1153 ABGB

§§



Wesensmerkmale des Arbeitsvertrages

Welche Arten der Weisungsunterworfenheit gibt es?



LESEPROBE

Brodil/Risak/Wolf, Arbeitsrecht in Grundzügen⁹ (2016) Rz 43.

Kietaihl, Arbeitsrecht I¹⁰ (2017) 25.



Charakteristisch für den AV ist die **persönliche Weisungsunterworfenheit**, bei der die Gestaltungsfreiheit des AN in Hinblick auf die Erbringung der Dienstleistung weitgehend ausgeschaltet ist. Darunter fallen Weisungen des AG betreffend Arbeitsplatz, -ort, -zeit, -folge etc.

Sachliche Weisungen, die auf das Arbeitsergebnis selbst abzielen, sind kein Indiz für die persönliche Abhängigkeit, weil sachliche Weisungen auch vom Auftraggeber an Selbständige bzw im Zuge eines Werkvertrages erteilt werden können.

Fehlt dem AG jegliche fachliche Kompetenz (bspw wissenschaftlich oder künstlerisch), so ist der AN in der Arbeitsgestaltung höchst frei, doch bleibt die Weisungsunterworfenheit des AN bestehen, auch wenn diese bloß theoretischer Natur ist. Ist dies der Fall, spricht man von „**stiller Autorität**“.

Paragraphen:

§ 1151 ABGB

§§



LESEPROBE



Arbeitsverhältnis und betriebliche Übung



Pflichten aus dem Arbeitsvertrag	1
Pflichten des AN	2–6
Pflichten des AG	7–13
Nebenpflichten	14
Betriebliche Übung	15–20

LESEPROBE



Pflichten aus dem Arbeitsvertrag

Welche Pflichten resultieren aus einem AV?

LESEPROBE

*Brodil/Risak/Wolf, Arbeitsrecht in Grundzügen*⁹ (2016) Rz 235 ff.

*Windisch-Graetz, Arbeitsrecht II*¹⁰ (2017) 53 ff, 80 ff.

Der AV enthält sowohl Hauptpflichten als auch Nebenpflichten. Die **Hauptpflicht** des AG ist die Zahlung des **Entgelts**, jene des AN die Erbringung der **Arbeitsleistung**. Zwischen diesen beiden Pflichten besteht ein Synallagma (do ut des), dh jede dieser Leistungen wird um der Gegenleistung Willen erbracht.

Die **Nebenpflichten** (Fremdinteressenwahrungspflichten, **Fürsorgepflicht** des AG, **Treuepflicht** des AN) des AV lassen sich wesentlich schwerer fassen. Diese umfassen grds das Gebot zur gegenseitigen **Rücksichtnahme** und das Verbot, wesentliche Interessen des Vertragspartners zu verletzen. Aufgrund der persönlichen Abhängigkeit und der damit verbundenen engen Verbindung zwischen AG und AN sind die Nebenpflichten im AV **besonders stark ausgeprägt**.

Paragraphen:

§§ 1152 ff ABGB

§§



LESEPROBE





Arbeitslosenversicherung

Wer hat Anspruch auf Arbeitslosengeld?

LESEPROBE §§

Brodil/Windisch-Graetz, Sozialrecht in Grundzügen⁸ (2017) 157 ff.



Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, wer der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht und die **Anwartschaft** erfüllt. Der Arbeitsvermittlung steht zur Verfügung, wer eine **Beschäftigung aufnehmen kann und darf** sowie **arbeitsfähig**, **arbeitswillig** und **arbeitslos** ist.

Eine Beschäftigung kann und darf aufnehmen, wer in Österreich arbeiten darf (AuslBG) und sich bereithält, eine auf dem Arbeitsmarkt üblicherweise angebotene Beschäftigung aufzunehmen. Hat der Versicherte Kinderbetreuungspflichten, reicht es aus, dass er 16 Stunden pro Woche zur Verfügung steht, ansonsten werden mind 20 Stunden gefordert.

Als **arbeitslos** gelten auch Personen, die unter der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt werden. **Arbeitsfähig** ist, wer nicht invalid oder berufsunfähig ist.

Arbeitswilligkeit setzt voraus, dass der Versicherte bereit ist, jede zumutbare Beschäftigung anzunehmen (auch Schulungsteilnahme!) und von sich aus (!) alle gebotenen Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung zu unternehmen (soweit zumutbar).

Paragraphen:

§§ 7 ff AIVG

§ 12 AIVG

§§



Arbeitslosenversicherung

**Welche Beschäftigungen sind
einem Versicherten in der ALV
zumutbar?**

LESEPROBE §§

Brodil/Windisch-Graetz, Sozialrecht in Grundzügen⁸ (2017) 160 ff.



Eine Beschäftigung ist zumutbar, wenn sie den **körperlichen Fähigkeiten** der arbeitslosen Person angemessen ist, ihre Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährdet, angemessen entlohnt ist (mind KollIV-Lohn) und in angemessener Zeit (ca 1,5–2 Std/Tag) erreichbar ist.

In den **ersten 100 Tagen** des Bezuges von AIG ist eine nicht dem bisherigen Tätigkeitsbereich entsprechende Tätigkeit nicht zumutbar, wenn dadurch eine künftige Beschäftigung im bisherigen Beruf wesentlich erschwert wird (**Berufsschutz**).

In den **ersten 120 Tagen** ist eine Beschäftigung in einem anderen Beruf oder eine Teilzeitbeschäftigung zumutbar, wenn das SV-pflichtige Entgelt mindestens 80 % des der letzten Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld entsprechenden Entgelts beträgt. Dieser Prozentsatz sinkt nach den 120 Tagen für die **restliche Zeit** des Bezuges von Arbeitslosengeld auf 75 % (**Entgeltschutz**).

Paragrafen:

§ 9 AIVG

§§

§§

§§

