



Inhalt

Das ist in Österreich anders	2
Arbeitsbedingungen	2
Mindestlohn, Überstundenzuschläge, Entgeltfortzahlung	2
Kündigung	2
ArbeitnehmerInnenvertretung	3
Das regelt die EU	3
Europäisches Arbeitsrecht	3
Zuständigkeit bei Arbeitsgerichtsprozessen	4
So ist die Situation in Österreich	4
Arbeitsvertrag	4
Arbeitszeit	4
Pausen und Ruhezeiten	5
Arbeitsschutzvorschriften	5
Probezeit	6
Mindest- und Arbeitslohn	6
13./14. Monatsgehalt	7
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	7
Urlaub	8
Krankmeldung	8
Pflegefreistellung	8
Kündigungsfristen	9
Allgemeiner Kündigungsschutz, Kündigungsschutzverfahren	10
Besonderer Kündigungsschutz	10
Abfertigung	11
Dienstzeugnis	11
Gewerkschaften	11
Kammern für Arbeiter und Angestellte (Arbeiterkammer - AK)	12
Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnenvertretung im Betrieb	12
Aus- und Weiterbildung	13
Das sollten Grenzgänger/Grenzgängerinnen wissen	14
Welches Arbeitsrecht gilt für mich?	14
Grenzüberschreitender Austausch von Lehrlingen	15
Information und Beratung vor Ort	15
EURES-Beratungsstellen in Deutschland	15
Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnenberatung der Arbeiterkammer	18
Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnenvertretungen	19



Das ist in Österreich anders

Arbeitsbedingungen

- In Österreich ist eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden gesetzlich vorgesehen, während in Deutschland 48 Wochenarbeitsstunden zulässig sind.
- Das österreichische Arbeitszeitgesetz sieht eine Wochenendruhe von 36 Stunden vor, in Deutschland ist lediglich eine 24-stündige Sonn- und Feiertagsruhe vorgeschrieben.
- In Österreich ist die Probezeit gesetzlich auf einen Monat beschränkt. In der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ohne besondere Gründe und ohne Fristen jederzeit gelöst werden.
- Der gesetzliche Urlaubsanspruch liegt in Österreich um 5 Tage über jenem in Deutschland.
- Für die Pflege von erkrankten nahen Angehörigen und die Betreuung von Kindern können Sie sich für insgesamt 1 Woche pro Arbeitsjahr freistellen lassen. Für die Sterbebegleitung naher Angehöriger können Sie sich für die Dauer von 3 Monaten, in Ausnahmefällen für 6 Monate karenzieren lassen.

Mindestlohn, Überstundenzuschläge, Entgeltfortzahlung

- Mindestlöhne der einzelnen Branchen werden in Österreich in den Kollektivverträgen ausgehandelt.
- Für Überstunden gebührt nach dem Arbeitszeitgesetz ein Zuschlag von 50% oder eine Abgeltung durch Zeitausgleich. Hinsichtlich der Definition sowie der Bezahlung von Überstunden sehen die meisten Kollektivverträge jedoch eigene Bestimmungen vor.
- Bei Krankheit zahlt Ihnen der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin mindestens 6 Wochen den vollen und 4 Wochen den halben Lohn.

Kündigung

- Die Kündigung kann in schriftlicher oder mündlicher Form erfolgen, sofern im Kollektivvertrag nichts anderes geregelt ist. Es gibt unterschiedliche Kündigungsfristen für Angestellte und Arbeiter/Arbeiterinnen.



- Abfindungen, d.h. Entschädigungszahlungen des Arbeitgebers nach einer Kündigung, heißen in Österreich Abfertigung. In Österreich gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfertigung, auch bei Selbstkündigung.
- Arbeitszeugnis heißt in Österreich Dienstzeugnis. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen haben keinen Anspruch auf ein Zeugnis, das Angaben über die Qualität der Leistungen enthält.

ArbeitnehmerInnenvertretung

- In Österreich gibt es Arbeiterkammern, die Ihre Rechte als Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin gegenüber dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin vertreten. Das bedeutet, Sie besitzen in der Regel Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen.

§§ Das regelt die EU

Europäisches Arbeitsrecht

Im Arbeitsrecht werden Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen geregelt.

Das Europäische Arbeitsrecht, in Titel X (Art. 151 bis 161) des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) vom 1. Dezember 2009 als „Sozialpolitik“ bezeichnet, besteht aus einer Vielzahl von Rechtsvorschriften, die auf EU-Ebene Mindestanforderungen definieren für:

- **Arbeitsbedingungen**, z.B. Bestimmungen zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, zum Arbeitsschutz, zu Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, befristeten Arbeitsverhältnissen und der Entsendung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen,
- **Information und Beratung von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen**, vor allem bei Massenentlassungen und Änderungen der Eigentumsverhältnisse in Unternehmen.

Die Richtlinien der EU zu einzelnen Arbeitsbedingungen und zur Einbeziehung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen finden Sie bei der Europäischen Kommission unter ec.europa.eu/social > Direkt weiter: Rechte am Arbeitsplatz > Arbeitsrecht.



In den EU-Mitgliedstaaten sind die nationalen Behörden und vor allem die Gerichte für die Umsetzung des Gemeinschaftsrechts in einzelstaatliches Recht verantwortlich.

Zuständigkeit bei Arbeitsgerichtsprozessen

Falls Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen einen Arbeitsgerichtsprozess gegen ihren Arbeitgeber/ihre Arbeitgeberin führen, ist grundsätzlich das Arbeitsgericht des EU-Mitgliedstaates zuständig, in dem der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin seinen (Wohn)Sitz hat, eine Niederlassung unterhält oder der gewöhnliche Arbeitsort des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin ist.

A So ist die Situation in Österreich

Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag regelt die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen, soweit sie durch Gesetz oder Kollektivvertrag nicht zwingend festgelegt sind. Die Hauptpflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin besteht in der Bezahlung des Entgelts, die des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin besteht in der Arbeitsleistung.

Der Arbeitsvertrag kann nicht nur schriftlich, sondern auch mündlich oder sogar durch eine „schlüssige Handlung“ zustande kommen. Letzteres zum Beispiel einfach dadurch, dass jemand Arbeitsleistungen für einen anderen erbringt und dieser die Leistungen annimmt. Gibt es jedoch keinen schriftlichen Arbeitsvertrag, dann muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin einen Dienstzettel aushändigen.

Ein Dienstzettel ist die schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Da Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen keinen Anspruch auf Ausstellung eines schriftlichen Arbeitsvertrages haben, ist das Recht auf Ausstellung eines Dienstzettels besonders wichtig. Der Mindestinhalt eines Dienstzettels ist gesetzlich vorgeschrieben.

Arbeitszeit

Die tägliche Normalarbeitszeit darf acht Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit vierzig Stunden nicht überschreiten, sofern keine andere Verteilung der Normalarbeitszeit vereinbart wurde. In vielen Branchen oder Betrieben sieht der Kollektivvertrag aber eine geringere Wochenstundenanzahl vor (z.B. 38,5 Stunden). Alles, was über diese Grenze hinausgeht, wird bei Vollzeitbeschäftigung Mehrstunden (nach Überschreiten der kollektivvertraglich festgesetzten Arbeitszeitgrenzen) oder Überstunden (nach Überschreiten der gesetzlich festgelegten Arbeitszeitgrenzen) ge-



nannt. Allerdings kann die Tagesarbeitszeit auf zehn Stunden und die Wochenarbeitszeit auf 50 Stunden verlängert werden.

Pausen und Ruhezeiten

Beträgt die Tagesarbeitszeit (= Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden) mehr als sechs Stunden, so ist sie durch eine Pause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Die genannten Pausen gelten nicht als Arbeitszeit und bedingen (sofern keine abweichenden Regelungen in Kollektivverträgen etc. bestehen) keinen Entgeltanspruch.

Zwischen zwei Tagesarbeitszeiten hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden.

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin hat in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Wochenendruhe im Ausmaß von 36 Stunden. Die Wochenendruhe hat für alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen spätestens Samstag um 13.00 Uhr zu beginnen. Für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die mit unbedingt notwendigen Abschluss-, Reinigungs-, Instandhaltungs- oder Instandsetzungsarbeiten beschäftigt sind, hat die Wochenendruhe spätestens Samstag um 15.00 Uhr zu beginnen.

Ausnahmen gelten für Schichtbetriebe, bei abweichenden gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Regelungen und bei Einarbeiten von „Fenstertagen“. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die erlaubterweise während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt werden, haben statt dem Wochenende während der Woche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Kalendertag einzuschließen.

Arbeitsschutzvorschriften

Arbeitsschutz wird in Österreich als Arbeitnehmerschutz verstanden. Grundlegendes Ziel des modernen Arbeitsschutzes ist die „Prävention“, also vorher Maßnahmen zu setzen, die die Eintritts-Wahrscheinlichkeit eines Unfalles minimieren. In diesem Sinne verpflichtet § 3 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, in Bezug auf alle Aspekte, die die Tätigkeit der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen betreffen, für deren Sicherheit und Gesundheitsschutz zu sorgen.

Vorschriften zum Schutz von arbeitenden Menschen regeln z.B.:

- den Einsatz gefährlicher Maschinen und Werkzeuge,
- den Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen wie z.B. giftigen oder entzündlichen Chemikalien,
- Belastungen durch Arbeitsvorgänge und andere Einwirkungen wie z.B. Lärm,
- Einrichtungen zur Gefahrenverhütung,



- die Unterweisung und Untersuchungen,
- die Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsräumen und sanitären Anlagen,
- die Arbeitsbedingungen von Jugendlichen und Schwangeren,
- Arbeitszeit und Arbeitsruhe.

Das österreichische Mutterschutzgesetz (MSchG) regelt den besonderen Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen vor schädlichen Beschäftigungen, das individuelle und das generelle Beschäftigungsverbot, den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz von Schwangeren sowie den Anspruch auf Karenz/Elternteilzeit und den damit verbundenen abgestuften Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Die Arbeitsinspektion ist die größte gesetzlich beauftragte Organisation zur Bekämpfung von Defiziten im Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Österreich. Sie trägt zur Vermeidung von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, zur Weiterentwicklung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sowie zur gesellschaftlichen Akzeptanz des ArbeitnehmerInnenschutzes bei.

Probezeit

Am Beginn eines Arbeitsverhältnisses kann zwischen Arbeitgeber/Arbeitgeberin und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin eine Probezeit vereinbart werden. Oft ist auch die Probezeit in dem zur Anwendung kommenden Kollektivvertrag festgelegt.

In der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis ohne besondere Gründe und ohne Einhaltung von Fristen und Terminen jederzeit gelöst werden. Gesetzlich ist die Probezeit bei Arbeitsverhältnissen auf einen Monat beschränkt. Bei einer Lehre gelten allerdings die ersten drei Monate der Lehrzeit als Probezeit.

Mindest- und Arbeitslohn

Es gibt in Österreich keinen gesetzlich garantierten Mindestlohn. Rechtsgültige Mindestlöhne der einzelnen Branchen werden in den zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen ausgehandelten Kollektivverträgen geregelt. Die kollektivvertraglichen Mindestbestimmungen gelten für alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in der jeweiligen Branche.

Für Überstunden gebührt nach dem Arbeitszeitgesetz ein Zuschlag von 50% oder eine Abgeltung durch Zeitausgleich – auch hier gebührt der Überstundenzuschlag. In vielen Kollektivverträgen sind für Nacht-, Feiertags- und Sonntagsarbeit 100%ige Zuschläge vorgesehen. Bezüglich der Definition sowie Bezahlung von Überstunden sehen die meisten Kollektivverträge jedoch eigene Bestimmungen vor. Daher ist es in diesem Zusammenhang notwendig, den entsprechenden Kollektivvertrag heranzuziehen.

Unter Sonderzahlungen versteht man Zahlungen, die zusätzlich zum normalen Monatsgehalt geleistet werden (z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Jubiläumszulagen).



Eine gesetzliche Grundlage besteht für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in privaten Unternehmen nicht, sie sind in Österreich primär im jeweiligen Branchenkollektivvertrag geregelt.

13./14. Monatsgehalt

Das Urlaubsgeld (auch Urlaubszuschuss, Urlaubsbeihilfe oder 14. Gehalt genannt) und das Weihnachtsgeld (=Weihnachtsremuneration oder 13. Gehalt) sind Sonderzahlungen. Einen gesetzlichen Anspruch auf ein 13. und 14. Monatsgehalt gibt es in Österreich nicht. Der Anspruch, die Höhe und die Fälligkeit von Sonderzahlungen sind im jeweiligen Kollektivvertrag oder Einzelarbeitsvertrag geregelt.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Die Dauer des Lohnfortzahlungszeitraumes hängt von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab. Zunächst hat jeder Arbeitnehmer/jede Arbeitnehmerin bei Arbeitsverhinderungen durch Krankheit oder Unglücksfall Anspruch auf Lohnfortzahlung in vollem Ausmaß für die Dauer von 6 Wochen (Grundanspruch).

Dieser Grundanspruch erhöht sich

- nach 5 Dienst- bzw. Arbeitsjahren auf 8 Wochen
- nach 15 Dienst- bzw. Arbeitsjahren auf 10 Wochen
- nach 25 Dienst- bzw. Arbeitsjahren auf 12 Wochen.

Dauert die Dienstverhinderung über die oben angegebenen Zeiten hinaus, so erhält der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin noch für maximal weitere vier Wochen die Hälfte seines Lohnes.

Für die Höhe der vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin zu leistenden Entgeltfortzahlung gilt sowohl für Arbeiter/Arbeiterinnen als auch für Angestellte das so genannte „Ausfallsprinzip“. Danach hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin während eines Krankenstandes grundsätzlich jenes Entgelt zu erhalten, das er verdient hätte, falls kein Krankenstand eingetreten wäre. Der Begriff des „Entgelts“ ist weit zu verstehen und umfasst neben Lohn und Gehalt auch beispielsweise Anspruch auf Überstundenvergütungen, Provisionen und Erfolgsprämien. Ein „Einarbeiten“ der ausgefallenen Arbeitszeit ist genauso unzulässig wie das Verbuchen von Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto.

Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung erschöpft, wird von der Krankenkasse das Krankengeld als teilweisen Ersatz des Arbeitsverdienstes gewährt. Das Krankengeld beträgt als gesetzliche Mindestleistung für den Zeitraum vom vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit an 50% und ab dem 43. Tag der Arbeitsunfähigkeit 60% der Bemessungsgrundlage. Hat der Versicherte Familienangehörige, so kann der Krankenversicherungsträger in seiner Satzung eine Erhöhung des Krankengeldes bis maximal



75% der Bemessungsgrundlage vorsehen. Auch die Dauer des Krankengeldanspruches ist begrenzt und zwar grundsätzlich mit 26 Wochen, bei Vorliegen bestimmter Vorversicherungszeiten mit 52 Wochen und durch Satzung des Krankenversicherungsträgers kann der Anspruch auf bis zu 78 Wochen ausgedehnt werden. Allerdings ruht das Krankengeld zur Gänze, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin einen gesetzlichen oder vertraglichen Anspruch gegen den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin auf Zahlung von mehr als 50% des Entgelts hat. Es ruht zur Hälfte, wenn dieser Anspruch nur 50% des Entgelts beträgt (Teilkrankengeld). Dieses „Ruhens“ des Krankengeldes tritt ein, sobald und solange dem Versicherten ein Rechtsanspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin zusteht. Ob der Anspruch auch tatsächlich bezahlt wird, ist für die Sozialversicherung nicht von Bedeutung.

Urlaub

Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen haben einen gesetzlichen Anspruch auf mindestens 5 Wochen (= 30 Werktage inkl. Samstag) bezahlten Urlaub pro Arbeitsjahr. Nach Vollendung des 25. Dienstjahrs erhöht sich der Mindesturlaub auf 6 Wochen. Das Arbeitsjahr beginnt immer mit dem Eintrittsdatum.

Krankmeldung

Im Krankheitsfall muss der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer so schnell wie möglich mitteilen.

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kann eine Bestätigung von der Krankenkasse oder vom Arzt/von der Ärztin bereits vom ersten Tag an verlangen und nicht, wie vielfach angenommen, ab dem dritten Tag!

Pflegefreistellung

Wenn nahe Angehörige erkranken oder die Betreuungsperson eines Kindes ausfällt, können Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen Pflegefreistellung in Anspruch nehmen. Wenn Sie wegen der Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen nicht arbeiten gehen können, haben Sie Anspruch auf bezahlte Pflegefreistellung (Krankenpflegefreistellung).

Pflegefreistellung können Sie auch dann nehmen, wenn Sie wegen der notwendigen Betreuung Ihres gesunden Kindes an der Arbeitsleistung verhindert sind, weil die Person, die das Kind ständig betreut, aus schwerwiegenden Gründen ausgefallen ist (Betreuungsfreistellung).

Seit 1. Jänner 2013 haben Eltern (Wahl- und Pflegeeltern) für ihre Kinder Anspruch auf „Krankenpflegefreistellung“ – und zwar unabhängig davon, ob sie in einem gemeinsamen Haushalt leben oder nicht. Neu ist außerdem, dass Sie auch für nicht



leibliche Kinder Betreuungsfreistellung in Anspruch nehmen können, wenn mit dem leiblichen Elternteil und dem Kind ein gemeinsamer Haushalt besteht.

Sie haben Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Ausmaß von 1 Woche pro Arbeitsjahr. Das Entgelt wird in dieser Zeit weiterbezahlt, obwohl Sie nicht arbeiten. Darüber hinaus gibt es eine zusätzliche Pflegefreistellungswoche innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn das Kind neuerlich pflegebedürftig krank wird und noch nicht 12 Jahre alt ist.

Die Familienhospizkarenz gibt Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit, sich für die Begleitung sterbender Angehöriger oder schwersterkrankter Kinder bei aufrechterm Arbeitsverhältnis vorübergehend kenzieren zu lassen, die Arbeitszeit zu verkürzen oder die Lage der Arbeitszeit zu ändern. Die Familienhospizkarenz kann in Form der Sterbebegleitung naher Angehöriger oder in Form der Begleitung von schwersterkrankten Kindern in Anspruch genommen werden. Familienhospizkarenz in Form der Sterbebegleitung naher Angehöriger kann bis zu einer Dauer von 3 Monaten in Anspruch genommen werden. Eine einmalige Verlängerung auf bis zu 6 Monate (insgesamt) pro Anlassfall ist möglich. Die Begleitung schwersterkrankter Kinder kann bis zu 5 Monate lang in Anspruch genommen werden und auf maximal 9 Monate verlängert werden.

Kündigungsfristen

Die Kündigung ist in Österreich sowohl mündlich als auch schriftlich möglich, außer der Kollektivvertrag sieht eine schriftliche Kündigung vor. Für Angestellte und Arbeiter/Arbeiterinnen gelten unterschiedliche Gesetze und daher im Zusammenspiel mit den Kollektivverträgen auch unterschiedliche Kündigungsfristen.

Die Kündigungsfrist bei **Arbeitern/Arbeiterinnen** richtet sich nach dem geltenden Kollektivvertrag. Ist kein Kollektivvertrag anzuwenden und besteht weder Betriebsvereinbarung noch Einzelvertrag, dann gilt eine Kündigungsfrist von 2 Wochen.

Die Kündigungsfristen für **Angestellte** ergeben sich aus dem Angestelltengesetz. Je nach Betriebszugehörigkeit ergeben sich unterschiedliche Fristen:



Dauer des Arbeitsverhältnisses	Gesetzliche Kündigungsfrist	Beendigung des Arbeitsverhältnisse
Kündigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin		
bis zum vollendeten 2. Jahr	6 Wochen	jeweils zum Quartalsende, falls nicht anders vereinbart
nach vollendetem 2. bis zum 5. Jahr	2 Monate	
nach vollendetem 5. Jahr bis zum 15. Jahr	3 Monate	
nach vollendetem 15. Jahr bis zum 25. Jahr	4 Monate	
nach vollendetem 25. Jahr	5 Monate	
Kündigung durch den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin		
beliebige Dauer	1 Monat	zum Monatsende

Während einer Probezeit (max. 1 Monat) kann das Arbeitsverhältnis jederzeit und ohne Angabe von Gründen gelöst werden. Eine Kündigung ist nicht erforderlich.

Allgemeiner Kündigungsschutz, Kündigungsschutzverfahren

Im österreichischen Recht gibt es den Begriff der sozial ungerechtfertigten Kündigung. Eine solche liegt vor, wenn durch die Kündigung wesentliche wirtschaftliche und soziale Interessen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin beeinträchtigt werden. In diesem Fall kann die Kündigung angefochten werden, vorausgesetzt, der gekündigte Arbeitnehmer/die gekündigte Arbeitnehmerin ist bereits 6 Monate im Betrieb, der Betrieb hat mindestens 5 Beschäftigte und der Betriebsrat hat der Kündigung nicht ausdrücklich zugestimmt.

Außerdem kann auch gegen eine sogenannte Motivkündigung rechtlich vorgegangen werden. Ein unzulässiges Motiv liegt zum Beispiel vor, wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin einem Beschäftigten wegen Gewerkschaftstätigkeit, der Geltendmachung berechtigter Ansprüche oder der Kandidatur zum Betriebsrat kündigt.

Besonderer Kündigungsschutz

Unter besonderem Schutz stehen folgende Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen:

- werdende Mütter sowie Mütter und Väter, die einen Karenzurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung aus Anlass der Geburt in Anspruch nehmen (Elternteilzeit)
- Betriebsräte oder diesen gleichgestellte Personen
- Präsenz- und Zivildienstpflichtige sowie Frauen im Ausbildungsdienst
- Begünstigte Behinderte und Opferbefürsorgte
- Hausbesorger (nach dem Hausbesorgergesetz).



Abfertigung

Bei der Abfertigung Neu (für Dienstverhältnisse, die nach dem 1.1.2003 begründet wurden) besteht ein Abfertigungsanspruch bereits ab dem zweiten Monat des Arbeitsverhältnisses. Der Abfertigungsanspruch kann bei der Abfertigung Neu auch in einen anderen Betrieb mitgenommen werden. Dieser besteht grundsätzlich bei jeder Beendigung des Arbeitsverhältnisses – also auch bei Selbstkündigung - und richtet sich an die betriebliche Vorsorgekasse. Hier wird für jeden Arbeitnehmer/jede Arbeitnehmerin ein individuelles Kapitalkonto geführt, auf dem die Beiträge der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen (monatlich 1,53% des Bruttoentgelts) veranlagt werden.

Im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kann sich der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin, mindestens 3 Beitragsjahre vorausgesetzt, das Guthaben auszahlen lassen. Er kann den Betrag jedoch auch auf seinem Konto lassen, auf die MitarbeiterInnenvorsorgekasse eines neuen Arbeitgebers/einer neuen Arbeitgeberin übertragen oder damit zusätzliche Rentenansprüche erwerben. Dieses Wahlrecht muss er innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ausüben.

Dienstzeugnis

Das Gesetz sieht ein einfaches Dienstzeugnis vor. Dieses hat allgemeine Angaben zur Person des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, die genaue Bezeichnung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie die Art der Tätigkeit zu enthalten. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen haben jedoch keinen Anspruch auf ein Zeugnis, das Angaben über die Qualität der Leistungen enthält.

Gewerkschaften

Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist freiwillig.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund ist eine überparteiliche Interessenvertretung unselbstständiger Erwerbstätiger mit rund 1,2 Millionen Mitgliedern. Der ÖGB und seine Einzelgewerkschaften vertreten die wirtschaftlichen, politischen, sozialen und kulturellen Interessen aller Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen durch Initiativen für Generalkollektivverträge und rechtliche Regelungen sowie Stellungnahmen zur Sozialpolitik und arbeitnehmerrelevanten Gesetzesentwürfen. Weiters bietet die Organisation den Mitgliedern Betreuung in Fragen des Arbeitslebens.

Die 7 österreichischen Einzelgewerkschaften sind im Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) als Dachverband zusammengeschlossen. Weitere Informationen zu den Einzelgewerkschaften finden sich unter www.oegb.at (> Gewerkschaften).



Kammern für Arbeiter und Angestellte (Arbeiterkammer - AK)

Die Kammern für Arbeiter und Angestellte (AK) vertreten in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in Österreich. Sie bieten Informationen aus der Arbeitswelt und zum Konsumentenschutz, beraten individuell in Fragen des Arbeitsrechts und leisten Rechtsbeistand vor dem Arbeits- und Sozialgericht. Sie organisieren Bildungsveranstaltungen, nehmen Stellung zu Gesetzesentwürfen und vertreten die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in nationalen und internationalen Gremien.

Es besteht eine gesetzliche Pflichtmitgliedschaft für alle Arbeitnehmer mit Ausnahme von leitenden Angestellten und Beamten. Die Kammerumlage beträgt 0,5% des Bruttoverdiensts, maximal jedoch 21,15 Euro monatlich, und wird vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin zusammen mit den Sozialversicherungsbeiträgen abgeführt.

Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnenvertretung im Betrieb

Es ist gesetzlich festgelegt, dass in Betrieben mit mindestens 5 stimmberechtigten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen eine ArbeitnehmerInnenvertretung gewählt werden darf. Es gibt ArbeiterInnen- und Angestelltenbetriebsräte und im öffentlichen Dienst Personalvertreter. Ausgenommen sind Betriebe der Land- und Forstwirtschaft sowie private Haushalte.

Der Betriebsrat

- verhandelt Betriebsvereinbarungen
- sorgt für die Einhaltung der Kollektivverträge und der Betriebsvereinbarungen
- macht Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Sicherheit
- hat ein Mitspracherecht bei der Gestaltung der Arbeitsplätze
- hat das Recht auf Mitsprache bei Personal- und Wirtschaftsangelegenheiten
- hat das Recht, zu Kündigungen und Entlassungen Stellung zu nehmen und diese bei Gericht anzufechten
- kann unter bestimmten Voraussetzungen Versetzungen verhindern
- muss über alle die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen betreffenden Angelegenheiten informiert werden.

Ausländische Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sind ihren österreichischen Kollegen hinsichtlich des aktiven und passiven Wahlrechts bei den Betriebsratswahlen gleichgestellt.

Weitere Informationen finden sich auch unter www.betriebsraete.at im Internet.



Aus- und Weiterbildung

Ausbildung

Berufsausbildungen können in Österreich entweder in Form einer **Lehre** oder in Form einer **schulischen Ausbildung** (in berufsbildenden mittleren oder höheren Schulen mit praxisorientiertem Unterricht) absolviert werden. In Österreich wird in mehr als 200 Lehrberufen ausgebildet. Jugendliche, die eine Lehre absolvieren, erlernen ihren Beruf in einem Unternehmen und besuchen gleichzeitig die Berufsschule (duales Ausbildungssystem). Eine Lehre dauert je nach Lehrberuf zwischen 2 und 4 Jahren und endet mit der Lehrabschlussprüfung. Näheres zu den Lehrberufen siehe: <http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrberufeInOesterreich/Seiten/default.asp>
[X](#)

Zu Beginn der Lehre muss ein **Lehrvertrag** unterschrieben werden. Er wird zwischen dem Jugendlichen (Lehrling) und dem Lehrberechtigten schriftlich abgeschlossen und regelt unter anderem die Dauer der Lehrzeit. Bei Minderjährigen muss auch der gesetzliche Vertreter/die gesetzliche Vertreterin unterschreiben.

Mit der Einführung der Ausbildungsgarantie für Jugendliche bis 18 Jahre wurde die Möglichkeit geschaffen, die Lehrausbildung in Form der Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) bei speziellen Ausbildungseinrichtungen zu absolvieren, wenn keine betriebliche Lehrstelle gefunden wird.

Auslandsaufenthalte von Lehrlingen werden vom Verein IFA (Internationaler Fachkräfteaustausch) koordiniert und organisiert. Näheres unter <http://www.ifa.or.at/index.php?id=1>

Weiterbildung

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung gibt es in Österreich zahlreiche Anbieter/Anbieterinnen, z.B.:

- Staatlich anerkannte und öffentlich geförderte Einrichtungen,
- Weiterbildungsinstitutionen, die von den Sozialpartnern betrieben werden,
- privat und kommerziell betriebene Weiterbildungsinstitute.

Die Weiterbildungs-Datenbank des AMS bietet einen Überblick über die Kursangebote von Bildungsträgern und speziell über die vom AMS bereit gestellten Weiterbildungsmöglichkeiten (<http://wbdb.ams.or.at/wb/index.htm>).

Daneben gibt es Broschüren über Weiterbildungsmöglichkeiten in einzelnen Berufsbereichen (<http://www.ams.at/buw/14236.html>).



Da lebensbegleitendes Lernen zunehmend an Bedeutung gewinnt, wurde eine Reihe von Fördermöglichkeiten eingeführt:

- Qualifizierungsförderung für Beschäftigte im Rahmen des ESF: Das Arbeitsmarktservice (AMS) fördert mit dieser Beihilfe die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen. Folgende Personen sind förderbar:
 - Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen ab 45 Jahre,
 - Frauen mit höchstens Lehrausbildung oder mittlerer Schule,
 - Wiedereinsteiger/Wiedereinsteigerinnen,
 - Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen unter 45 Jahre im Rahmen von Productive-Aging-Konzepten in Qualifizierungsverbänden,
- Berufsmatura: Lehre mit Reifeprüfung (<http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/bm/berufsmatura.xml>)
- Studium/Studienberechtigungsprüfung: Selbsterhalterstipendium (www.stipendium.at/studienfoerderung)
- Fachkräftestipendium (http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/8/5/CH2081/CMS1352462854372/121109_bmask_paket_final_layoutiert.pdf)

Daneben werden in den einzelnen Bundesländern spezielle Weiterbildungsmöglichkeiten von Ländern, Gemeinden und Kammern angeboten. Details unter <http://www.kursfoerderung.at/index.php?id=2> .



Das sollten Grenzgänger/Grenzgängerinnen wissen

Welches Arbeitsrecht gilt für mich?

Für Sie als deutscher Arbeitnehmer/deutsche Arbeitnehmerin gilt das Arbeitsrecht des Staates, in dem Sie arbeiten, d.h. das österreichische Arbeitsrecht. Sie haben dieselben Rechte und Pflichten im Betrieb wie österreichische Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und dürfen diesen gegenüber nicht benachteiligt werden.



Grenzüberschreitender Austausch von Lehrlingen

Wenn Sie sich in der Berufsausbildung befinden, können Sie über das Projekt *XChange* an einem 4-wöchigen Lehrlingsaustausch in Österreich teilnehmen (Infos unter www.xchange-info.net).

Auslandspraktika für Lehrlinge in der handwerklichen Ausbildung organisiert ein informelles Netzwerk von verschiedenen Einrichtungen, näheres dazu unter: <http://www.lets-go-netz.de/>.

Information und Beratung vor Ort

EURES-Beratungsstellen in Deutschland

Folgende deutsche EURES-Berater/EURES-Beraterinnen (von West nach Ost) informieren und beraten Sie bei Fragen bezüglich des Arbeitsrechts in Österreich:

Brigitte Bunke

Agentur für Arbeit
Gabriel-Mayer-Str. 6a
DE - 84503 Altötting
Tel.: +49 (0)867 198 6145
Fax: +49 (0)867 198 6109
E-Mail: Brigitte.Bunke@arbeitsagentur.de

Karin Hartung

Agentur für Arbeit
Weigelstraße 24
DE - 92637 Weiden
Tel.: +49 (0)961 409 7000
E-Mail: weiden.EURES-T@arbeitsagentur.de

Tina Haupt

Agentur für Arbeit
Chamonixstrasse 3-9
DE - 82467 Garmisch-Partenkirchen
Tel.: +49 (0)8821 9300 42
E-Mail: tina.haupt@arbeitsagentur.de



Markus Heil

ZAV-Auslandsvermittlung Nürnberg
Richard-Wagner-Platz 5
DE - 90443 Nürnberg
Tel.: +49 (0)911 529 3134
E-Mail: zav-auslandsvermittlung@arbeitsagentur.de

Sabine Hohloch

Bundesagentur für Arbeit
Schutzenstraße 69
DE - 88212 Ravensburg
Tel.: +49 (0)7541 309 10
E-Mail: sabine.hohloch@arbeitsagentur.de

Alexander Hennemann

EURES-INTERALP (DE-AT) Lossaustraße 1
DE - 96450 Coburg
Tel.: +49 (0)9561 55620
E-Mail: alexander.hennemann@vbw-bayern.de
alexander.hennemann@vbm.de

Gertraud Lankes-Müller

Agentur für Arbeit
Arbeitsamtstraße 10
DE - 93413 Cham
Tel.: +49 (0)9971 995618
E-Mail: Gertraud.Lankes-Mueller@arbeitsagentur.de

Gunter Oertel

Agentur für Arbeit Selb
Poststr. 7
DE - 95100 Selb
Tel.: +49 (0)9287 9911 35
E-Mail: selb.arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Gudrun Pieper

Auslandsvermittlung Nürnberg der Bundesagentur für Arbeit (ZAV)
Richard-Wagner-Platz 5
DE - 90443 Nürnberg
Tel.: +49 (0)228 713 13 13
E-Mail: incoming@arbeitsagentur.de



Christine Reitberger

Agentur für Arbeit
Innstraße 30
DE - 94032 Passau
Tel.: +49 (0)851 508-149
E-Mail: Passau.EURES-T@arbeitsagentur.de

Elke Schader

Agentur für Arbeit
Chiemseestr. 35
DE - 83278 Traunstein
Tel.: +49 (0)861 703-596
E-Mail: traunstein.eures@arbeitsagentur.de

Bernhard Schober

Agentur für Arbeit Rosenheim
Wittelsbacherstr. 57
DE - 83022 Rosenheim
Tel.: +49 (0)8031 202 558
E-Mail: Bernhard.Schober@arbeitsagentur.de

Siegfried Seitz

Agentur für Arbeit
Daiminger Str. 4
DE - 94227 Zwiesel
Tel.: +49 (0)9922 8402 29
E-Mail: siegfried.seitz@arbeitsagentur.de

Andreas Steinbacher

Agentur für Arbeit
Angerl 12
DE - 83435 Bad Reichenhall
Tel.: +49 (0)8651 7637326
E-Mail: traunstein.EURES@arbeitsagentur.de

Roland Timoschuk

Agentur für Arbeit Bayern
Otto-Müller-Str. 2
DE – 87600 Kaufbeuren
Tel.: +49 (0)8341 936148
E-Mail: kaufbeuren.124-arbeitgeber-service@arbeitsagentur.de



Henrietta Vass

ZAV-Auslandsvermittlung Nürnberg
Richard-Wagner-Platz 5
DE - 90443 Nürnberg
Tel.: +49 (0)228 713 13 13
E-Mail: zav-auslandsvermittlung@arbeitsagentur.de

Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnenberatung der Arbeiterkammer

AK Oberösterreich

Volksgartenstr. 40
A – 4020 Linz
Tel.: +43 (0)50 6906-0
E-Mail: info@akoee.at

AK Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10
A – 5020 Salzburg
Tel.: +43 (0)662 8687
Fax: + 43 (0)662 876258
E-Mail: kontakt@ak-salzburg.at

AK Tirol

Maximilianstraße 7
A - 6010 Innsbruck,
Tel.: +43 (0)800 22 55 22
Fax: +43 (0)512 5340 1208
E-Mail: ak@tirol.com

AK Vorarlberg

Widnau 2-4
A - 6800 Feldkirch
Tel.: +43 (0)50 258-0
Fax: +43 (0)50 258-1001
E-Mail: kontakt@ak-vorarlberg.at



Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnenvertretungen

Hier können Sie sich über eine Mitgliedschaft in der für Sie zuständigen Gewerkschaft informieren:

ÖGB Landesorganisation Oberösterreich

Weingartshofstraße 2
A - 4020 Linz
Tel.: +43 (0)732 66 53 91
Fax: +43 (0)732 66 53 91 6099
E-Mail: oberoesterreich@oegb.at

ÖGB Landesorganisation Salzburg

Markus-Sittikus-Straße
A - 5020 Salzburg
Tel.: +43 (0)662 88 16 46
Fax: +43 (0)662 88 19 03
E-Mail: salzburg@oegb.at

ÖGB Landesorganisation Tirol

Südtiroler Platz 14-16
A - 6 020 Innsbruck
Tel.: +43 (0)512 59 777
Fax: +43 (0)153 444 104710
E-Mail: tirol@oegb.at

ÖGB Landesorganisation Vorarlberg

Steingasse 2
A - 6800 Feldkirch
Tel.: +43 (0) 522 3553
Fax: + 43 (0)5522 3553 13
E-Mail: vorarlberg@oegb.at