













































































heit im Krankenstand, bekommen Sie das Entgelt für 8 Wochen pro Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit weiterbezahlt. Dauert Ihr Arbeitsverhältnis bereits 15 Jahre, bekommen Sie das Entgelt für 10 Wochen pro Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit.

**Anspruch auf Entgeltfortzahlung  
bei einer Dauer des Arbeitsverhältnisses:**

Bis 15 Jahre	8 Wochen pro Arbeitsunfall
Ab dem 16. Jahr	10 Wochen pro Arbeitsunfall

Hängt jedoch eine erneute Arbeitsverhinderung mit dem ursprünglichen Arbeitsunfall unmittelbar ursächlich zusammen, werden diese wiederholten Arbeitsverhinderungen innerhalb eines Arbeitsjahres zusammengerechnet.

Eine Zusammenrechnung von Krankenständen wegen einer „normalen“ Erkrankung und eines Arbeitsunfalls erfolgt jedoch nicht.

**zB**

Paula Pechsträhne ist bei der Rechengut-GmbH beschäftigt. In Ihrem 16. Arbeitsjahr erkrankt sie schwer und ist 12 Wochen im Krankenstand. 2 Monate später ist Paula wegen eines Arbeitsunfalles 3 Wochen im Krankenstand. Kurz danach ist sie – ebenfalls im 16. Arbeitsjahr – auf Grund einer schweren Grippe 2 weitere Wochen im Krankenstand.

Paula erhält für die erste Erkrankung 10 Wochen volles und 2 Wochen halbes Entgelt von der Rechengut-GmbH. Für den Krankenstand wegen des Arbeitsunfalles erhält sie 3 Wochen volle Entgeltfortzahlung – weil der erste Krankenstand auf Grund der Erkrankung und der 2. Krankenstand wegen des Arbeitsunfalles nicht zusammengerechnet werden.





► Für den 3. Krankenstand auf Grund der Grippe erhält sie das halbe Entgelt von der Rechengut-GmbH fortgezahlt. Denn „normale“ Erkrankungen innerhalb eines Arbeitsjahres werden zusammengerechnet.

## **Berechnung der Dauer des Arbeitsverhältnisses**

### **Sie sind Arbeiterin bzw. Arbeiter?**

Dann werden die Zeiten aus verschiedenen Arbeitsverhältnissen bei derselben Arbeitgeberin bzw. demselben Arbeitgeber zusammengerechnet, wenn ...

- keine Unterbrechung länger als 60 Tage dauert und
- das Arbeitsverhältnis nicht durch Arbeitnehmerkündigung, verschuldete Entlassung oder unberechtigten Austritt beendet wurde.

### **Sie sind Angestellte bzw. Angestellter?**

Dann werden die Zeiten aus verschiedenen Arbeitsverhältnissen bei derselben Arbeitgeberin bzw. demselben Arbeitgeber nicht zusammengerechnet.



Lorenz Lang ist Arbeiter und wurde nach 15 Jahren bei der Firma Hochundtief gekündigt. Einen Monat später stellt ihn Hochundtief erneut ein. Seitdem ist Lorenz durchgehend 7 Monate wieder bei der Firma beschäftigt. Im Krankheitsfall hat Lorenz daher Anspruch auf 10 Wochen volle Entgeltfortzahlung. Der Grund: Die Zeiten aus beiden Arbeitsverhältnissen werden zusammengerechnet. Daher ist er bereits seit über 15 Jahren bei der Firma beschäftigt.

Wäre Lorenz Lang Angestellter, hätte er Anspruch auf 6 Wochen volle Entgeltfortzahlung. Warum? Weil die Zeiten aus beiden Arbeitsverhältnissen nicht zusammengerechnet werden. Es zählt daher nur die Zeit des 2. Arbeitsverhältnisses, also die 7 Monate.

## Krankengeld

Haben Sie nur noch Anspruch auf halbe Entgeltfortzahlung durch Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihren Arbeitgeber, haben Sie auch Anspruch auf das halbe Krankengeld von der Krankenkasse (ÖGK). Muss die Arbeitgeberseite weniger als 50 Prozent weiterzahlen, gebührt Ihnen volles Krankengeld.

**ACH  
TUNG**

Das Krankengeld bekommen Sie nicht automatisch. Sie müssen es beantragen!

## Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Krankenstandes

Ein Krankenstand schließt eine Arbeitgeberkündigung oder Entlassung nicht aus. Das heißt, die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann auch während des Krankenstandes eine Kündigung oder Entlassung aussprechen.

Wie bei jeder Arbeitgeberkündigung oder Entlassung ist daher zu prüfen, ob ein Kündigungs- bzw. Entlassungsschutz besteht oder eine Anfechtung möglich ist (z. B. wegen Sozialwidrigkeit der Kündigung).

Ob die Arbeitgeberseite das Krankenentgelt weiterzahlen muss, hängt von der Beendigungsart ab:

### Entgeltfortzahlung auch nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses

Ihr Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die vorgesehene gesetzliche Dauer bleibt bei diesen Beendigungsarten bestehen:

- Kündigung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber
- Unberechtigter Entlassung

- Vorzeitiger Austritt aus Verschulden der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers
- Einvernehmliche Lösung, wenn diese während eines Krankenstandes oder im Hinblick auf einen Krankenstand erfolgt



Nicht nur das Krankentgelt, sondern auch das Urlaubs- und Weihnachtsgeld müssen nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses weiterbezahlt werden. Alle sonstigen arbeitsrechtlichen Ansprüche stehen Ihnen nur bis zum tatsächlichen Ende des Arbeitsverhältnisses zu.

### **Entgeltfortzahlung nur bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses**

Keinen Anspruch auf weitere Entgeltfortzahlung haben Sie bei folgenden Beendigungsarten:

- Lösung in der Probezeit
- Zeitablauf (befristetes Arbeitsverhältnis)
- Kündigung durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer
- Berechtigte Entlassung
- Von der Arbeitgeberseite nicht verschuldeter vorzeitiger Austritt

In diesen Fällen endet der Entgeltanspruch gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

---

# Was ist bei der Pflegefreistellung zu beachten?

---

## Pflegefreistellung

Was gilt, wenn ein Familienmitglied oder eine Person im gemeinsamen Haushalt erkrankt, oder ein Kind betreut werden muss.



### Seit 1. November 2023 gilt:

- Sie haben für alle Personen, mit denen Sie im gemeinsamen Haushalt leben ein Recht auf Pflegefreistellung
- Für nahe Angehörige haben Sie auch dann ein Recht auf Pflegefreistellung, wenn kein gemeinsamer Haushalt vorliegt

6

LESEN SIE, WELCHE VORAUSSETZUNGEN FÜR  
DIE PFLEGEFREISTELLUNG GELTEN.

# Pflegefreistellung

Muss ein Kind betreut werden oder erkrankten Haushaltsmitglieder oder nahe Angehörige, dürfen Sie der Arbeit fernbleiben. Trotzdem bekommen Sie Ihr Entgelt.

## Ein Recht auf Pflegefreistellung haben Sie in folgenden Fällen

- **Nahe Angehörige oder Haushaltsmitglieder erkranken**  
Sie müssen eine nahe Angehörige bzw. einen nahen Angehörigen oder eine Person, mit der Sie im gemeinsamen Haushalt leben, pflegen. In diesem Fall haben Sie ein Recht auf Pflegefreistellung (Krankenpflegefreistellung).
- **Ihre Kinderbetreuung fällt aus**  
Ihr Kind ist gesund, aber die Person, die Ihr Kind ständig betreut, fällt aus schwerwiegenden Gründen aus. Auch in diesem Fall haben Sie ein Recht auf Pflegefreistellung (Betreuungsfreistellung). Ausfallsgründe sind z. B. Erkrankung oder Krankenhausaufenthalt der Betreuungsperson.
- **Ihr Kind muss ins Krankenhaus**  
Begleiten Sie Ihr unter 10-jähriges Kind bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, haben Sie ebenfalls Anspruch auf Pflegefreistellung (Begleitungsfreistellung).



**Bei Betreuungs- und Begleitungsfreistellung:** Handelt es sich um das leibliche Kind Ihrer Ehegattin bzw. Ihres Ehegatten, eingetragener Partnerin bzw. eingetragenen Partners, Lebensgefährtin bzw. Lebensgefährten, ist ein gemeinsamer Haushalt erforderlich.



Handelt es sich um Ihr leibliches Kind, Wahl- oder Pflegekind, ist kein gemeinsamer Haushalt erforderlich.

### **Welche Personen fallen unter den Begriff nahe Angehörige?**

- Ehegattin bzw. Ehegatte
- Eingetragene Partnerin bzw. eingetragener Partner
- Lebensgefährtin bzw. Lebensgefährte
- Kinder, Wahl- oder Pflegekinder
- Enkel und Urenkel
- Eltern, Groß- und Urgroßeltern
- Leibliche Kinder von Ehepartnerinnen bzw. -partnern, eingetragenen Partnerinnen bzw. Partnern oder Lebensgefährtinnen bzw. -gefährten – wenn sie im gemeinsamen Haushalt leben

### **Wen müssen Sie informieren?**

Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihren Arbeitgeber, und zwar so schnell es Ihnen möglich ist.

Wichtig ist auch: Sie müssen den Grund für Ihre Pflegefreistellung nachweisen. Die Art und Weise des Nachweises können Sie frei wählen. Wenn Ihre Firma eine bestimmte Form verlangt, z. B. eine ärztliche Bestätigung, muss sie die Kosten dafür tragen.

### **Dauer der Pflegefreistellung**

#### **Wie lange dürfen Sie der Arbeit fernbleiben?**

Pro Arbeitsjahr haben Sie das Recht auf eine Woche Pflegefreistellung und zwar im Ausmaß Ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Wenn Sie zum Beispiel 27 Stunden pro Woche arbeiten, dann haben Sie 27 Stunden Pflegefreistellung pro Arbeitsjahr.

**KON  
KRET**

Sie können die Pflegefreistellung wochen-, tage- oder stundenweise nehmen – je nachdem, wie Sie die Freistellung brauchen.



Für alle 3 „Pflegefreistellungsarten“ steht Ihnen insgesamt **1 Woche pro Arbeitsjahr** zu. Egal, wie viele Kinder, nahe Angehörige oder Personen im gemeinsamen Haushalt Sie pflegen oder betreuen.

Wann haben Sie Anspruch auf eine 2. Woche Pflegefreistellung? Erkrankt Ihr unter 12-jähriges Kind neuerlich, bekommen Sie eine 2. Woche Pflegefreistellung. Die Voraussetzung: Sie haben kein Recht auf Entgeltfortzahlung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber aufgrund anderer rechtlicher Bestimmungen.

Handelt es sich um das leibliche Kind Ihrer Ehegattin bzw. Ihres Ehegatten, eingetragenen Partnerin bzw. eingetragenen Partners, Lebensgefährtin bzw. Lebensgefährten, ist ein gemeinsamer Haushalt erforderlich. Handelt es sich um Ihr leibliches Kind, Wahl- oder Pflegekind, ist kein gemeinsamer Haushalt erforderlich.



Sie dürfen die 2. Woche nur dann nehmen, wenn das Kind neuerlich erkrankt. Nicht, wenn es 2 Wochen durchgehend krank ist.

## **Ihre Bezahlung während der Pflegefreistellung**

Die Bezahlung bleibt gleich. Es ist so, als wäre Ihre Arbeitsleistung nicht wegen der Pflegefreistellung ausgefallen (Ausfallsprinzip).

---

# Wie können Arbeits- verhältnisse enden?

---

## **Die einzelnen Beendigungsarten**

Von der Lösung in der Probezeit bis zu Kündigung und Entlassung – wie ein Arbeitsverhältnis enden kann.

.....

## **Anfechtung von Beendigungserklärungen**

Unter bestimmten Voraussetzungen können Sie eine Kündigung, Entlassung etc. anfechten.

7

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WELCHE  
BEENDIGUNGSARTEN ES GIBT UND WAS ZU BEACHTEN IST.

# Die einzelnen Beendigungsarten

Von der Lösung in der Probezeit bis zur Kündigung und Entlassung: Was Ihnen zusteht, hängt davon ab, wie Ihr Arbeitsverhältnis beendet wurde.

Daher ist es wichtig, die Beendigungsarten unterscheiden zu können. Nachstehend bekommen Sie einen Überblick.

## **Lösung in der Probezeit**

Eine Probezeit gilt nur, wenn Sie sie mit Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber vereinbart haben, oder sie in Ihrem Kollektivvertrag vorgesehen ist.

In der Probezeit darf sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite jederzeit ein Arbeitsverhältnis beenden. Fristen und Termine müssen nicht eingehalten werden. Auch muss für die Beendigung kein Grund angegeben werden.

## **Wie lange darf die Probezeit dauern?**

Maximal 1 Monat.

Ist in Ihrem Arbeitsvertrag eine längere Probezeit als 1 Monat vereinbart? Dann ist der darüberhinausgehende Zeitraum in der Regel ein befristetes Arbeitsverhältnis.

Ihr Kollektivvertrag sieht eine kürzere Probezeit vor, als im Arbeitsvertrag vereinbart? Dann gilt der über die kollektivvertragliche Probezeit hinausgehende Zeitraum in der Regel als befristetes Arbeitsverhältnis.



Die Lösung in der Probezeit ist keine Kündigung. Während der Probezeit gibt es daher keinen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Ist eine Beendigung in der Probezeit jedoch diskriminierend, haben Sie ein Anfechtungsrecht. Siehe Kapitel „Anfechtung von Beendigungserklärungen“.

## **Fristablauf**

Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis ist die Dauer von vornherein festgelegt.

Ihr Arbeitsverhältnis kann nur dann befristet sein, wenn Sie eine Befristung mit Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber vereinbart haben.

Wenn Ihr Arbeitsverhältnis befristet ist, endet es automatisch mit Ende der Befristung – außer, Sie haben etwas anderes vereinbart.

Geben Sie Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber aber trotzdem spätestens am letzten Tag der Befristung bekannt, dass Sie das Arbeitsverhältnis nicht verlängern werden. So vermeiden Sie Unklarheiten.

Befristete Arbeitsverhältnisse können während der Befristung auch einvernehmlich gelöst werden oder durch vorzeitigen Austritt oder Entlassung enden.



Sowohl eine Arbeitgeberkündigung als auch eine Arbeitnehmerkündigung sind während der Befristung nur dann möglich, wenn Sie die Kündigungsmöglichkeit mit der Arbeitgeberseite vereinbart haben.

### **Sie arbeiten nach Ablauf der Frist weiter?**

Dann entsteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, wenn Sie mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber keine weitere Befristung vereinbart haben.

### **Was ist ein Kettenarbeitsvertrag?**

Ist Ihr Arbeitsverhältnis bei derselben Arbeitgeberin bzw. bei demselben Arbeitgeber mehrmals hintereinander befristet, liegt ein Kettenarbeitsvertrag vor.

Durch die Befristung werden Schutzbestimmungen – insbesondere die Kündigungsschutzbestimmungen – umgangen.

Wiederholte Befristungen sind daher nur zulässig, wenn sie sachlich gerechtfertigt sind. So kann auch eine einmalige befristete Verlängerung bereits unzulässig sein.

Ob eine Befristung sachlich gerechtfertigt ist, ist immer an Hand der Umstände im konkreten Einzelfall zu beurteilen.

### **Einvernehmliche Lösung**

Bei einer einvernehmlichen Lösung vereinbaren Sie mit Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis an einem bestimmten Tag zu beenden. Bestimmte Fristen oder Termine müssen nicht eingehalten werden.

**TIPP**

Schließen Sie eine einvernehmliche Lösung immer schriftlich ab. Mündliche Vereinbarungen können Sie nur schwer nachweisen.

Sie haben eine Konkurrenzklausele oder die Rückzahlung von Ausbildungskosten vereinbart?

Dann gelten diese auch im Falle einer einvernehmlichen Lösung. Verzichtet Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber auf die Einhaltung der Konkurrenzklausele oder die Rückzahlung der Ausbildungskosten, halten Sie dies unbedingt schriftlich fest. Am besten direkt in der einvernehmlichen Lösung.

Wenn Sie schwanger, in Elternkarenz oder Elternteilzeit sind sowie bei Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienst gibt es Schutzvorschriften. Wenden Sie sich in diesem Fall an Ihre Arbeiterkammer!

## **Kündigung**

Eine Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung. Das bedeutet: Die Kündigung ist nur wirksam, wenn Sie oder Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber davon erfährt. Erst ab diesem Zeitpunkt beginnt die Kündigungsfrist zu laufen.

Eine Zustimmung zur Kündigung ist nicht notwendig.

### **Welche Form braucht eine Kündigung?**

Üblicherweise keine bestimmte. Sie kann daher schriftlich oder mündlich ausgesprochen werden.

Wenn in Ihrem Arbeitsvertrag oder Kollektivvertrag jedoch eine bestimmte Form fixiert ist, müssen Sie sich daran halten. Zum Beispiel steht in Verträgen oft: Schriftlichkeit bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit. Das bedeutet, Sie müssen schriftlich kündigen, sonst ist die Kündigung nicht gültig.

**ACH  
TUNG**

Schriftlichkeit heißt in der Regel mit Originalunterschrift. E-Mail, SMS und Fax sind daher nicht schriftlich!

### **Was bedeutet Kündigungstermin und Kündigungsfrist?**

Der **Kündigungstermin** ist der Tag, an dem Ihr Arbeitsverhältnis endet. Das kann zum Beispiel der Monatsletzte sein oder auch das Quartalsende. Der Kündigungstermin ist nicht der Tag, an dem die Kündigung ausgesprochen wird.

Die **Kündigungsfrist** ist der Zeitraum vom Aussprechen der Kündigung bis zum Ende Ihres Arbeitsverhältnisses, also bis zum Kündigungstermin. Die Kündigungsfrist beginnt noch nicht zu laufen, wenn Sie die Kündigung mit der Post wegschicken. Erst, wenn Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber die Kündigung erhält, beginnt die Kündigungsfrist zu laufen.

**TIPP**

Geben Sie Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber die Kündigung immer persönlich und lassen Sie sich die Übergabe schriftlich bestätigen.

### **Was passiert, wenn Sie Kündigungstermin oder Kündigungsfrist nicht einhalten?**

Dann beendet Ihre Kündigung trotzdem Ihr Arbeitsverhältnis.

Jedoch hat das negative Folgen: Zum Beispiel sehen viele Kollektivverträge das Entfallen von Urlaubs- und Weihnachtsgeld vor. Auch kann die Arbeitgeberseite Schadenersatz verlangen.





Hat Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber Sie gekündigt, haben Sie während der Kündigungsfrist Anspruch auf zusätzliche Freizeit, besser bekannt als „Postensuchtage“. Diese müssen Sie aber aktiv von Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber verlangen.

Manche Kollektivverträge sehen diese zusätzliche Freizeit auch bei Arbeitnehmerkündigung vor. Überprüfen Sie das jedenfalls in Ihrem Kollektivvertrag.

## Entlassung und Austritt

### Was ist der Unterschied zwischen einer Entlassung und einem Austritt?

Bei einer **Entlassung** löst Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grund. Bei einem **Austritt** lösen Sie das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grund.

In beiden Fällen endet Ihr Arbeitsverhältnis, sobald die Entlassung oder der Austritt gegenüber der anderen Vertragsseite ausgesprochen wird. Es gibt weder formale Vorgaben noch Fristen oder Termine.

### Wann sind eine Entlassung und ein Austritt berechtigt, wann unberechtigt?

Das Gesetz nennt bestimmte Entlassungs- bzw. Austrittsgründe. Trifft einer dieser Gründe zu, dann ist Ihre Entlassung bzw. Ihr Austritt gerechtfertigt. Wenn nicht, ist Ihre Entlassung oder Ihr Austritt unberechtigt.

Beispiele für Entlassungsgründe:

Verstoß gegen ein Konkurrenzverbot, Diebstahl

Beispiele für Austrittsgründe:

Vorenthaltung wesentlicher Entgeltbestandteile, grobe Ehrenbeleidigung

Auch ein nicht gerechtfertigter Austritt oder eine nicht gerechtfertigte Entlassung beendet Ihr Arbeitsverhältnis sofort.



Lassen Sie sich unbedingt rechtlich beraten, bevor Sie austreten. Denn die Gerichte prüfen sehr streng, ob die Voraussetzungen für einen berechtigten Austritt gegeben sind.

### **Folgen eines von der Arbeitgeberseite verschuldeten Austritts und einer unberechtigten Entlassung**

In diesen Fällen werden Sie finanziell so gestellt, als wären Sie von Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber ordnungsgemäß gekündigt worden. Sie haben daher auch ein Recht auf eine Abfertigung nach altem Recht. Insbesondere erhalten Sie aber auch eine Kündigungsentschädigung. Das heißt, Ihre Firma muss alles zahlen, was Sie während der fiktiven Kündigungsfrist verdient hätten: z. B. zusätzliche Urlaubstage, 12 statt 9 Monatsentgelte Abfertigung, wenn Sie während der fiktiven Kündigungsfrist das 25. Arbeitsjahr vollendet hätten.

**ACH  
TUNG**

Klagen Sie die Kündigungsentschädigung nicht innerhalb von 6 Monaten ein, ist sie verfallen. Das heißt, der Anspruch ist verloren!

### **Folgen eines unberechtigten Austritts und einer berechtigten, verschuldeten Entlassung**

Treten Sie unberechtigt aus oder werden aus Ihrem Verschulden entlassen, hat das negative Folgen. Beispielsweise verlieren Sie Ihren

Abfertigungsanspruch nach altem Abfertigungsrecht und können schadenersatzpflichtig werden.

## **Tod der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind verpflichtet, die Arbeitsleistung höchstpersönlich zu erbringen. Der Tod beendet daher ein Arbeitsverhältnis.

# Anfechtung von Beendigungserklärungen

## **Die Anfechtung von Kündigungen oder Entlassungen gemäß § 105 / § 106 ArbVG**

Sind Sie gekündigt worden, können Sie unter bestimmten Voraussetzungen bei Gericht klagen. Gewinnen Sie den Prozess, muss Sie Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber weiter beschäftigen. Doch Achtung: Die Fristen sind sehr kurz.

### **Wann können Sie anfechten?**

War Ihre Kündigung oder Entlassung sozialwidrig, können Sie sie durch eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten. Voraussetzung: Sie arbeiten seit mindestens 6 Monaten in einem betriebsratspflichtigen Betrieb.

Ebenso können Sie Kündigungen aus vom Gesetz missbilligten Motiven anfechten, wenn Sie in einem betriebsratspflichtigen Betrieb arbeiten. Auch, wenn Sie noch nicht 6 Monate dort arbeiten.

Missbilligte Motive sind z. B. die Tätigkeit in einer Gewerkschaft oder die Einberufung einer Betriebsversammlung.

### **Wann ist ein Betrieb betriebsratspflichtig?**

Wenn dauernd mindestens 5 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer beschäftigt sind. Für die Anfechtung ist jedoch nicht notwendig, dass ein Betriebsrat tatsächlich errichtet ist.

### **Wann ist eine Kündigung sozialwidrig?**

Wenn wesentliche Interessen einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers beeinträchtigt sind.

Das Gericht prüft die gesamte wirtschaftliche und soziale Lage von Ihnen und Ihrer Familie. Zum Beispiel: Lebenshaltungskosten, Vermögen, Schulden, Unterhaltungspflichten, voraussichtliche Dauer der Arbeitslosigkeit.

Eine Kündigung ist jedoch nicht sozialwidrig – auch wenn wesentliche Interessen von Ihnen beeinträchtigt sind – wenn:

- Umstände in Ihrer Person vorliegen, die betriebliche Interessen beeinträchtigen, z. B. wenn Sie erhebliche Pflichtverletzungen begangen haben, **oder**
- betriebliche Erfordernisse Ihrer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, z. B. Auftragsrückgänge.



Für Anfechtungsklagen gelten sehr kurze Fristen. Die Klage muss in den meisten Fällen binnen 2 Wochen, in manchen Fällen sogar innerhalb von einer Woche beim Gericht eingebracht werden!

Melden Sie sich daher sofort nach Ihrer Kündigung bei Ihrem Betriebsrat und bei Ihrer zuständigen Arbeiterkammer. Es muss schnellstens geklärt werden, ob eine Anfechtung möglich bzw. erfolgversprechend ist.

### **Sie sind ohne wichtigen Grund entlassen worden?**

Dann können Sie die Entlassung unter denselben Voraussetzungen bei Gericht anfechten wie eine Kündigung.

### **Die Beendigung aus diskriminierenden Gründen**

Beendet Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus einem verbotenen Grund, haben Sie 2 Möglichkeiten:

- Anfechtung der Beendigung oder
- Klage auf Schadenersatz

### **Wann ist eine Beendigung diskriminierend?**

Wenn sie aus einem der folgenden Gründe erfolgt:

- Ethnische Zugehörigkeit
- Religion oder Weltanschauung
- Alter
- Sexuelle Orientierung
- Behinderung
- Geschlecht

Seit 1. November 2023 kann auch eine Beendigung in Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Elternteilzeit, Pflegefreistellung,

Familienhospizkarenz etc. diskriminierend sein. Nähere Infos finden Sie auf: [www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Gleichbehandlung/Gleichbehandlungsgesetz.html](http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Gleichbehandlung/Gleichbehandlungsgesetz.html)

### **Bei welchen Beendigungsarten gilt das Diskriminierungsverbot?**

Das Diskriminierungsverbot gilt bei:

- Lösung in der Probezeit
- Arbeitgeberkündigung
- Entlassung
- Fristablauf, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis auf Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegt war

**ACH  
TUNG**

Die Anfechtung muss binnen 2 Wochen bei Gericht erfolgen, für die Geltendmachung von Schadenersatz haben Sie 6 Monate Zeit.

Holen Sie daher sofort Rechtsberatung ein, wenn Sie vermuten, dass Ihr Arbeitsverhältnis aus einem verbotenen Grund gelöst wurde!

---

# Wann bekommen Sie eine Abfertigung?

---

## **Abfertigung neu**

Das steht Ihnen zu, wenn Ihr Arbeitsverhältnis ab dem 1. Jänner 2003 begonnen hat.

.....

## **Abfertigung alt**

Das steht Ihnen zu, wenn Ihr Arbeitsverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 begonnen hat.



IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WANN SIE  
WIE VIEL ABFERTIGUNG BEKOMMEN.

## Abfertigung neu

Wenn Sie Ihr Arbeitsverhältnis ab dem 1. Jänner 2003 begonnen haben, gelten für Sie die Regelungen der Abfertigung Neu. Im neuen Abfertigungssystem wird die Abfertigung nicht mehr von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber ausbezahlt, sondern von der BVK (Betriebliche Vorsorgekasse).

**ACHTUNG**

Im Falle von Wiedereinstellungs-Zusagen kann auch bei Arbeitsverhältnissen, die ab dem 1. Jänner 2003 beginnen, das alte Abfertigungsrecht zur Anwendung kommen!

### **Die Betriebliche Vorsorgekasse (BVK)**

Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber zahlt für Sie ab dem 2. Monat Ihres Arbeitsverhältnisses 1,53 Prozent Ihres monatlichen Bruttogehaltes inklusive Sonderzahlungen an die Krankenkasse. Die Krankenkasse leitet diese Beträge an die ausgewählte BVK weiter. Diese verwaltet und veranlagt die Beiträge für Sie.

Je nachdem, ob es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat gibt oder nicht, wird die BVK wie folgt ausgewählt:

#### **■ Unternehmen mit Betriebsrat**

In diesem Fall vereinbaren die Arbeitgeberseite und der Betriebsrat mittels Betriebsvereinbarung, welche BVK gewählt wird.

#### **■ Unternehmen ohne Betriebsrat**

Hier wählt die Arbeitgeberseite die BVK alleine aus, muss aber jeder Arbeitnehmerin bzw. jedem Arbeitnehmer schriftlich mitteilen, welcher BVK sie beitreten möchte.

Sie kann der ausgewählten BVK beitreten – außer: mindestens ein Drittel der Belegschaft widerspricht dem Beitritt schriftlich innerhalb von 2 Wochen. Widerspricht die Belegschaft, muss die



Arbeitgeberseite eine andere BVK vorschlagen. Zur Beratung über diesen Vorschlag kann die Gewerkschaft beigezogen werden. Kommt es trotzdem zu keiner Einigung, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

Die zuständige BVK muss am Dienstzettel angegeben sein.

## Die Höhe Ihrer Abfertigung

Ihre Abfertigung errechnet sich so:

€	Summe der eingezahlten Beiträge
	+ Zinsen
	- <u>Verwaltungskosten und Barauslagen</u>
	<b>= Abfertigung brutto</b>
	Von dieser Brutto-Abfertigung werden 6 Prozent Lohnsteuer abgezogen.

## Ihre regelmäßigen Kontonachrichten

In Ihrer monatlichen Gehalts- oder Lohnabrechnung muss die Bemessungsgrundlage und der monatliche Beitrag an die BVK angegeben sein.

Zusätzlich haben Sie einmal im Jahr Anspruch auf einen Kontoauszug von der BVK.

## Ihr Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung

### Wann können Sie die Auszahlung verlangen?

Nach mindestens 3 Einzahlungsjahren können Sie die Auszahlung Ihrer Abfertigung von der BVK in diesen Fällen verlangen:

- Arbeitgeberkündigung
- Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses
- Einvernehmliche Lösung
- Unverschuldete Entlassung
- Berechtigter vorzeitiger Austritt

**KON  
KRET**

Die Einzahlungszeiten müssen nicht aus einem Arbeitsverhältnis stammen. Die Zeiten bei verschiedenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern werden zusammengezählt.

Sie kündigen während der Elternteilzeit nach dem Mutterschutz oder Väterkarenzgesetz?

Dann können Sie sich die Abfertigung ebenfalls auszahlen lassen. Auch hier müssen mindestens 3 Einzahlungsjahre vorliegen.

### Wann bleibt Ihre Abfertigung bei der BVK?

Ihre Abfertigung bleibt in diesen Fällen in der BVK und wird weiter veranlagt:

- Wenn keine 3 Einzahlungsjahre vorliegen
- Wenn Sie Ihr Arbeitsverhältnis selbst kündigen
- Wenn Sie verschuldet entlassen werden
- Wenn Sie unberechtigt austreten



Ihre Abfertigungsbeträge bleiben so lange auf dem Konto der BVK, bis Sie zu einem späteren Zeitpunkt die Kriterien für eine Auszahlung erfüllen. Also zum Beispiel gekündigt werden. Dann können Sie alle Abfertigungsbeträge verlangen, auch jene aus früheren Dienstverhältnissen (Rucksackprinzip).

**zB**

Katrin war vom 1. Jänner 2014 bis 30. April 2015 bei der Firma Zufall und vom 1. Mai 2015 bis 28. Februar 2017 bei der Firma Wegfall beschäftigt. Bei der Firma Zufall hat Katrin selbst gekündigt. Bei der Firma Wegfall wurde sie vom Arbeitgeber gekündigt.

Katrin kann die Auszahlung der Beträge aus beiden Arbeitsverhältnissen verlangen.

Die Begründung: Das letzte Arbeitsverhältnis endet durch Arbeitgeberkündigung. Und mit 28. Februar 2017 hat Katrin die erforderlichen 3 Einzahlungsjahre erreicht. Dieser Zeitpunkt ergibt sich, weil der erste Monat eines Dienstverhältnisses beitragsfrei ist.

### **Sie stehen in keinem Arbeitsverhältnis?**

Dann haben Sie in diesen 3 Fällen einen Auszahlungsanspruch:

- Ab der Inanspruchnahme einer Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartiger Rechtsvorschriften eines EWR-Staates (EWR = Europäischer Wirtschaftsraum)
- Ab Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder nach Vollendung des 62. Lebensjahres (Korridorpension), wenn dieses Anfallsalter zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses niedriger ist als das Anfallsalter für die vorzeitige Alterspension







## Wann Ihnen trotz Selbstkündigung eine Abfertigung zusteht

Unter bestimmten, sehr unterschiedlichen Voraussetzungen haben Sie einen Anspruch auf Abfertigung, wenn Sie das Arbeitsverhältnis durch Arbeitnehmerkündigung beenden. Und zwar:

- Wegen Inanspruchnahme einer Pension
- Nach Vollendung des 60. Lebensjahres bei Frauen bzw. des 65. Lebensjahres bei Männern
- Wegen bescheidmäßiger Feststellung einer mindestens 6 Monate dauernden Berufsunfähigkeit oder Invalidität
- Im Falle eines Krankenstandes nach Ende des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung und Ende des Krankengeldbezuges. Gleichzeitig muss ein Leistungsstreitverfahren für Ihre Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension laufen

Weiters besteht – wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind – ein Anspruch auf Abfertigung, wenn Sie wegen Elternschaft selbst kündigen oder berechtigt vorzeitig austreten. In diesem Fall erhalten Sie jedoch nur die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung – höchstens 3 Monatsentgelte.



Setzen Sie sich vor Ausspruch einer Kündigung bzw. eines Austritts mit Ihrer Arbeiterkammer in Verbindung. Wir prüfen, ob die Voraussetzungen für einen Abfertigungsanspruch erfüllt sind.

## Die Höhe Ihrer Abfertigung hängt von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab:

Nach 3-jähriger Dienstzeit	2 Monatsentgelte
Nach 5-jähriger Dienstzeit	3 Monatsentgelte
Nach 10-jähriger Dienstzeit	4 Monatsentgelte
Nach 15-jähriger Dienstzeit	6 Monatsentgelte
Nach 20-jähriger Dienstzeit	9 Monatsentgelte
Nach 25-jähriger Dienstzeit	12 Monatsentgelte

### Welche Zeiten werden angerechnet?

Lehrzeiten werden bei der Berechnung der Dienstzeiten nur angerechnet, wenn das Arbeitsverhältnis inklusive Lehrzeit mindestens 7 Jahre gedauert hat.

Die Zeiten des Mutterschutzes werden voll berücksichtigt. Elternkarenzzeiten für vor dem 1. August 2019 geborene, adoptierte oder in unentgeltliche Pflege genommene Kinder werden nicht berücksichtigt. Elternkarenzzeiten für ab dem 1. August 2019 geborene, adoptierte oder in unentgeltliche Pflege genommene Kinder werden hingegen bis zum gesetzlichen Maximalausmaß angerechnet. Vereinzelt gelten jedoch günstigere, kollektivvertragliche Regelungen.

Die Zeiten des Präsenz-, Zivil- und Ausbildungsdienstes werden voll berücksichtigt.

### Wie wird die Abfertigung berechnet?

Die Basis für die Berechnung Ihrer Abfertigung ist Ihr letztes Brutto-Monatsentgelt.



Dieses setzt sich zusammen aus:

- Ihren regelmäßig wiederkehrenden Bezügen, wie zum Beispiel Gehalt, Provision, Überstundenentgelt etc.
- Dem aliquoten Anteil an Sonderzahlungen, wie z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld

Aufwandsentschädigungen wie Kilometergeld oder Diäten zählen nicht zur Berechnungsbasis.

Wechselt die Höhe von unregelmäßigen Entgeltbestandteilen, wie z. B. Überstunden oder Provisionen, wird im Zweifel der Durchschnitt eines ganzen Jahres herangezogen.

Von der errechneten Brutto-Abfertigung werden 6 Prozent Lohnsteuer abgezogen.

## Der Zeitpunkt der Auszahlung

Mit Ende Ihres Arbeitsverhältnisses muss Ihnen Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber 3 Monatsentgelte Ihrer Abfertigung auszahlen.

Besteht darüber hinaus ein weiterer Anspruch? Dann muss ihn Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber ab dem 4. Monatsersten nach Ende des Arbeitsverhältnisses in monatlichen Teilbeträgen auszahlen. Ein Teilbetrag beträgt mindestens 1 Monatsentgelt.

**zB**

Fiona Fröhlich wird von ihrem Arbeitgeber Missmut nach 20 Jahren gekündigt. Das Arbeitsverhältnis endet am 31. Jänner 2017. Sie hat Anspruch auf 9.000 Euro Abfertigung netto. Das sind 9 Monatsentgelte.

Herr Missmut muss am 31. Jänner 2017 Fiona Fröhlich 3.000 Euro bezahlen. Die restlichen 6.000 Euro in monatlichen Raten vom 1. Mai 2017 bis zum 1. Oktober 2017.

## **Sie haben einen Abfertigungsanspruch, obwohl Sie selbst gekündigt haben?**

Siehe „Wann Ihnen trotz Selbstkündigung eine Abfertigung zusteht“

Dann darf Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber die Abfertigung in monatlichen Raten zahlen. Eine Rate muss mindestens die Hälfte eines Monatsentgelts betragen. Die erste Rate ist am Monatsersten nach Ende des Arbeitsverhältnisses fällig.

**ACH  
TUNG**

Beenden Sie Ihr Arbeitsverhältnis wegen Elternschaft selbst, gilt die normale Fälligkeitsregelung. Siehe „Zeitpunkt der Auszahlung Ihrer Abfertigung“

## **Der Übertritt vom alten Abfertigungssystem in das neue**

Sie können mit Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber schriftlich einen Übertritt vereinbaren. Es gibt 2 Übertrittvarianten:

- **Einfrieren der erworbenen Abfertigungsanswartschaft**  
In diesem Fall vereinbaren Sie mit der Arbeitgeberseite einen Stichtag. Für die bis dahin fiktiv angefallene Abfertigungsanswartschaft, z. B. 9 Monatsentgelte nach 20 Jahren, gilt das alte Recht weiter. Das heißt, z. B. Verlust der Abfertigung bei Arbeitnehmerkündigung. Ab dem vereinbarten Stichtag zahlt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber Beiträge in die Betriebliche Vorsorgekasse (BVK) ein. Für diese Beiträge gilt dann das neue Abfertigungsrecht.
- **Übertragung eines vereinbarten Betrages an die BVK**  
Bei dieser Variante vereinbaren Sie mit der Arbeitgeberseite eine bestimmte Summe, die diese in die BVK einzahlt. Sowohl für die übertragene Summe, als auch für die ab dem vereinbarten Stichtag zu zahlenden Beiträge gilt das neue Abfertigungsrecht.

---

# Was ist ein Betriebsübergang?

---

## **Der Begriff Betriebsübergang**

Wann ein Betriebsübergang vorliegt.

---

## **Ihre Rechte bei einem Betriebsübergang**

Grundsätzlich gilt: Ihr Arbeitsverhältnis wird bei einem Betriebsübergang mit allen Rechten und Pflichten übernommen.

---

## **Arbeitgeberkündigung und Betriebsübergang**

Eine Arbeitgeberkündigung **wegen** des Betriebsüberganges ist unzulässig. Ein absolutes Kündigungsverbot gibt es aber nicht.

9

LESEN SIE HIER, WAS EIN BETRIEBSÜBREGANG IST  
UND WORAUF SIE ACHTEN MÜSSEN.

## Der Begriff Betriebsübergang

Wird eine Firma verkauft, verpachtet usw., kommt es dadurch zu einem Inhaberwechsel. Man spricht von einem Betriebsübergang. Der Wechsel muss eine wirtschaftliche Einheit betreffen. Also ein Unternehmen, einen Betrieb oder einen Teil eines Betriebes.



Walter Beisl verpachtet sein Gasthaus an Nora Vegan.

Die Bank Guthaben wird von der Bank Depot aufgekauft und mit ihr zusammengelegt. Die Bank Guthaben gibt es daher nicht mehr als selbständiges Unternehmen.

## Ihre Rechte bei einem Betriebsübergang



Bei einem Betriebsübergang übernimmt die neue Arbeitgeberin bzw. der neue Arbeitgeber Ihr Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten. Das bedeutet: Ihr Arbeitsverhältnis wird nicht unterbrochen. Damit entstehen auch keine Ansprüche wie z. B. Abfertigung oder Urlaubsersatzleistung. Sie müssen auch keinen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben – der alte Vertrag gilt weiter.

### **Schriftliche Information**

Wenn es keinen Betriebsrat im Betrieb oder Unternehmen gibt, muss Sie die alte oder die neue Firma im Vorhinein schriftlich über den Betriebsübergang informieren.

Diese Information kann auch durch Aushang an einer geeigneten Stelle im Betrieb oder Unternehmen erfolgen.

## **Lohn und Gehalt**

### **Sie erhalten das kollektivvertragliche Mindestentgelt?**

Dann darf dieses bei einem Betriebsübergang für die Normalarbeitszeit nicht gekürzt werden. Auch dann nicht, wenn der neue Kollektivvertrag ein niedrigeres Mindestentgelt für die Normalarbeitszeit vorsieht. Eine einzelvertragliche Kürzung ist frühestens ein Jahr nach dem Betriebsübergang möglich.

### **Sie wurden bisher über Kollektivvertrag entlohnt?**

Auch dann ist Ihre neue Arbeitgeberin bzw. Ihr neuer Arbeitgeber an diese einzelvertragliche Vereinbarung gebunden. Eine Kürzung ist nur mit Ihrer Zustimmung möglich

## **Kollektivvertrag**

Kommt es beim Betriebsübergang zu einem Kollektivvertragswechsel, gelten – von Ausnahmen abgesehen – die Regelungen des neuen Kollektivvertrages. Und zwar auch dann, wenn dieser schlechtere Regelungen enthält.

Gilt bei der neuen Arbeitgeberin bzw. beim neuen Arbeitgeber kein Kollektivvertrag, gelten für Sie die Regelungen des alten Kollektivvertrags weiter.

## **Betriebsvereinbarungen**

Werden im neuen Betrieb die gleichen Angelegenheiten durch Betriebsvereinbarung geregelt wie im alten Betrieb, gelten die Betriebsvereinbarungen des neuen Betriebs. Auch dann, wenn sie ungünstiger sind.

Gibt es im neuen Betrieb keine Betriebsvereinbarung für eine bestimmte Sache, gelten für Sie die alten weiter.

## Arbeitgeberkündigung und Betriebsübergang

Ein absolutes Kündigungsverbot im Zuge eines Betriebsüberganges gibt es nicht. Sie können beispielsweise aus organisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen gekündigt werden.

Eine Arbeitgeberkündigung wegen des Betriebsüberganges ist jedoch unzulässig.

### **Sie wurden wegen eines Betriebsüberganges gekündigt und möchten das Arbeitsverhältnis fortsetzen?**

Dann weisen Sie Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihren Arbeitgeber mit einem eingeschriebenen Brief darauf hin, dass die Kündigung rechtsunwirksam ist, wenn Sie das Arbeitsverhältnis fortsetzen wollen.

Sollte Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber das bestreiten, können Sie auf Feststellung eines aufrechten Arbeitsverhältnisses beim Arbeits- und Sozialgericht klagen.

**ACH  
TUNG**

Sie müssen rasch handeln. Sowohl das Schreiben als auch die Feststellungsklage müssen ohne unnötigen Aufschub erfolgen.

### **Sie wurden wegen des Betriebsüberganges gekündigt und möchten das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen?**

In diesem Fall brauchen Sie nichts zu unternehmen. Sie haben dieselben Ansprüche wie auch bei einer Arbeitgeberkündigung ohne Betriebsübergang.

### **Die Kündigung erfolgte nicht wegen eines Betriebsübergangs?**

Dann ist sie grundsätzlich zulässig. Sie kann aber unter bestimmten Voraussetzungen angefochten werden, zum Beispiel, wenn sie sozialwidrig ist.



Anfechtungsklagen müssen in den meisten Fällen binnen 2 Wochen, in manchen Fällen sogar innerhalb von einer Woche beim Gericht eingebracht werden.

---

# Wann haften Sie für einen Schaden?

---

## **Dienstnehmerhaftung**

Wann Sie grundsätzlich für einen Schaden haften.

---

## **Verschuldensgrade**

Entschuldbare Fehlleistung, leichte und grobe Fahrlässigkeit und Vorsatz – was darunter zu verstehen ist.

---

## **Höhe der Ersatzpflicht**

Welche Umstände bei der Bemessung der Höhe der Ersatzpflicht berücksichtigt werden.

---

## **Die Arbeitgeberseite fordert von Ihnen Schadenersatz**

Was ist zu tun, wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber Schadenersatz fordert?

10

HIER ERHALTEN SIE EINEN ÜBERBLICK, WIE DIE  
DIENSTNEHMERHAFTUNG GEREGLT IST.



# Dienstnehmerhaftung

Mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrages verpflichten Sie sich als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer Ihre Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Um keinen Schaden zu verursachen, müssen Sie die notwendige Sorgfalt anwenden. Tun sie das nicht und entsteht ein Schaden, haften Sie dafür.

Auf Grund der begrenzten wirtschaftlichen Möglichkeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schränkt das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DNHG) ihre Haftung bzw. Ersatzpflicht ein. Insbesondere ist die Schadenersatzpflicht vom Verschuldensgrad abhängig.

## Verschuldensgrade

### **Entschuldbare Fehlleistung**

Entschuldbar ist eine Fehlleistung, wenn der Eintritt eines Schadens nur bei außerordentlicher Aufmerksamkeit voraussehbar gewesen wäre. Für eine entschuldbare Fehlleistung besteht überhaupt keine Schadenersatzpflicht für eine Arbeitnehmerin bzw. einen Arbeitnehmer.

### **Leichte Fahrlässigkeit**

Ein Verhalten ist leicht fahrlässig, wenn es auf einem Fehler beruht, der gelegentlich auch einem sorgfältigen Menschen passiert. In diesen Fällen kann das Gericht die Schadenersatzpflicht reduzieren oder auch ganz erlassen.

### **Grobe Fahrlässigkeit**

Grob fahrlässig ist ein Verhalten, wenn die erforderliche Sorgfalt in ungewöhnlicher und auffallender Weise vernachlässigt wurde.

Zudem war der Eintritt des Schadens wahrscheinlich und vorhersehbar.

Bei grob fahrlässigem Verhalten kann das Gericht die Schadenersatzpflicht im Hinblick auf Ausgewogenheit zwar reduzieren, nicht aber ganz erlassen.

## **Vorsätzliches Verhalten**

In diesem Fall sind Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer ohne Einschränkung zum Schadenersatz verpflichtet.

## Höhe der Ersatzpflicht

Wie bemisst sich die Höhe der Schadenersatzpflicht? Die Höhe der Ersatzpflicht hängt in erster Linie vom Grad des Verschuldens der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers ab. Zusätzlich berücksichtigt das Gericht bei der Beurteilung der Höhe der Ersatzpflicht insbesondere folgende Umstände:

- War mit der ausgeübten Tätigkeit ein hohes Ausmaß an Verantwortung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers verbunden?
- Inwieweit wurde bei der Bemessung der Entgelthöhe ein mit der ausgeübten Tätigkeit verbundenes Risiko berücksichtigt?
- Welchen Grad der Ausbildung hatte die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer?
- Unter welchen Bedingungen hatte die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung zu erbringen?

- War bei der erbrachten Leistung der Eintritt des Schadens erfahrungsgemäß nur schwer vermeidbar bzw. sehr wahrscheinlich?

## Die Arbeitgeberseite fordert von Ihnen Schadenersatz

Was ist zu tun, wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber Schadenersatz fordert?



Es ist schwierig, den Verschuldensgrad bzw. die Höhe der Ersatzpflicht einzuschätzen. Daher sollten Sie sich in jedem Fall mit Ihrer Arbeiterkammer in Verbindung setzen, wenn Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber oder ein Geschädigter Ersatz von Ihnen verlangt.

### **Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber fordert die Bezahlung des Schadens**

Im Fall einer entschuldbaren Fehlleistung sollten Sie Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber mitteilen, dass Sie nicht für den Schaden haften und daher nicht zahlen werden.

Ist Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber anderer Ansicht, muss sie bzw. er bei Gericht klagen.

Im Fall leichter oder grober Fahrlässigkeit können Sie versuchen, mit Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber eine Einigung zu erzielen, um ein Gerichtsverfahren zu vermeiden. Kommt es zu keiner Einigung, muss wiederum die Arbeitgeberseite klagen.

Kommt es zu einem Gerichtsverfahren, stellt das Gericht das Verschuldensausmaß und die Schadenshöhe fest. Weiters legt das Gericht fest, ob Sie den vollen oder – wie sehr häufig – nur einen Teil des verursachten Schadens ersetzen müssen.

## **Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zieht den Schaden vom laufenden Entgelt ab**

Oftmals teilt die Arbeitgeberseite der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer mit, dass sie einen entstandenen Schaden vom laufenden Entgelt abziehen wird. Oder: Der Schaden wird ganz ohne Ankündigung vom laufenden Entgelt abgezogen.

Diese Vorgangsweise ist aber nur zulässig, wenn Sie als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer nicht innerhalb von 14 Tagen widersprechen. Es ist daher ratsam, dass Sie derartigen (angedrohten) Lohnabzügen binnen 14 Tagen mittels eines eingeschriebenen Briefes widersprechen.



Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber muss den Brief innerhalb von 14 Tagen erhalten. Es reicht nicht, wenn Sie den Brief innerhalb von 14 Tagen absenden.

Im Falle des Widerrufs, darf die Arbeitgeberseite keinen Lohnabzug durchführen. Sie muss gerichtlich klären lassen, ob und in welcher Höhe Sie zum Ersatz des Schadens verpflichtet sind. Kein Widerrufsrecht haben Sie, wenn Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber auf Grund eines rechtskräftigen Urteils den Lohnabzug durchführt.

## **Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber oder der Geschädigte klagt Sie auf Schadenersatz**

In diesem Fall setzen Sie sich bitte jedenfalls unverzüglich mit Ihrer Arbeiterkammer in Verbindung.

---

# Anhang

---

IM ANHANG FINDEN SIE EIN STICHWORT- UND  
EIN ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS SOWIE INFORMATIONEN  
ZU UNSEREM ONLINE-ANGEBOT.

# Stichwortverzeichnis

<b>A</b>	
Abfertigung alt .....	60
Abfertigung neu .....	54
Abfertigungssystem, Übertritt .....	64
Anfechtung, Beendigung aus diskriminierenden Gründen.....	51
Anfechtung, Kündigungen oder Entlassungen.....	49
Arbeitsunfall.....	28
Arbeitsvertrag .....	5
Arbeitszeit.....	13
Arbeitszeitaufzeichnungen .....	18
Austritt .....	47
<b>B</b>	
Beendigung von Arbeitsverhältnissen.....	42
Berufskrankheit .....	28
Betriebsübergang .....	66
<b>D</b>	
Dienstnehmerhaftung .....	71
Dienstzettel.....	6
<b>E</b>	
Einvernehmliche Lösung .....	44
Entlassung.....	47
<b>F</b>	
Fristablauf.....	43
<b>G</b>	
Gehaltserhöhung, jährlich.....	11
Geringfügige Beschäftigung.....	19

<b>K</b>	
Kollektivvertrag.....	10
Krankenentgelt, Dauer.....	31
Krankenentgelt, Höhe und Fälligkeit .....	30
Krankenentgelt, Voraussetzungen.....	28
Krankheit, Krankenstand .....	27
Kündigung .....	45
<b>L</b>	
Lohnerhöhung, jährlich.....	11
<b>M</b>	
Mehrarbeit .....	14
Mindestlohn.....	10
<b>N</b>	
Normalarbeitszeit .....	13
<b>P</b>	
Pausen.....	14
Pflegefreistellung, Dauer .....	39
Pflegefreistellung, Voraussetzungen .....	38
Probezeit .....	42
<b>T</b>	
Teilzeitarbeit.....	18
<b>U</b>	
Überstunden.....	15
Urlaub.....	21
Urlaub, Krankheit.....	23
Urlaubsentgelt .....	24
Urlaubsersatzleistung.....	24











