

Versetzung aus arbeitsvertraglicher Sicht

➤ Wann spricht man von einer Versetzung?

Wesentlich für eine Versetzung im Sinne des Arbeitsvertragsrechts ist jede nicht ganz unwesentliche Änderung des Inhalts (Art, Ort und Zeit) der Arbeitspflicht. Der weite Versetzungsbegriff des Betriebsverfassungsrechts hat auch für das Arbeitsvertragsrecht Gültigkeit.

➤ Welche Änderungen kommen in Betracht?

- Änderungen, die gleichzeitig sowohl den Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers als auch den Arbeitsort betreffen.
- Änderungen, die nur die sachlichen Tätigkeiten betreffen, ohne die räumliche Komponente zu berühren.
- Nicht völlig unwesentliche Änderungen des Tätigkeitsortes ohne Änderung des Tätigkeitsbereiches, Entgeltänderungen, sofern damit eine sonstige Vertrags- bzw. Tätigkeitsänderung einhergeht, die Verschlechterung der sozialen Stellung des Arbeitnehmers und wesentliche Änderungen der Arbeitszeit bzw. Arbeitszeiteinteilung.

➤ Welche unterschiedlichen Arten der Versetzung gibt es?

Es gibt zwei rechtliche Seiten der Versetzung. Mit Blick auf die jeweils anzuwendenden Bestimmungen ist bei Versetzungen zwischen der vertragsrechtlichen und der betriebsverfassungsrechtlichen Seite zu differenzieren. Diese beiden Seiten sind voneinander unabhängig und daher auch getrennt rechtlich zu prüfen. Man bezeichnet dies als „Zwei-Ebenen-Theorie“.

➤ Wann und welche Arten der Versetzungen unterscheidet man aus arbeitsvertragsrechtlicher Sicht?

Die direktoriale und die vertragsändernde Versetzung sind zu unterscheiden. Die direktoriale Versetzung ist eine Versetzung, bei der der AG einseitig durch Ausübung seines Weisungsrechts eine Versetzungsanordnung vornimmt. Vertragsändernde Versetzung ist eine, bei der eine Änderung vorgenommen wird, die den Rahmen des zwischen AG und AN Vereinbarten überschreitet. Die vertragsändernde Versetzung erfordert die Zustimmung des anderen Vertragsteils, also des betroffenen Arbeitnehmers. Jede Prüfung der Zulässigkeit einer Versetzung obliegt dem Inhalt des Arbeitsvertrages. Ob die Versetzung durch den Arbeitsvertrag gedeckt ist, ist im Einzelfall im Wege der Vertragsauslegung des Arbeitsvertrages zu ermitteln.

➤ Grundsätzlich gilt:

Je genauer die Arbeitsbedingungen im Arbeitsvertrag beschrieben werden, umso schneller liegt eine Vertragsänderung vor. Je weiter und allgemeiner die Arbeitsbedingungen im Arbeitsvertrag gefasst sind, umso weiter geht das Versetzungsrecht.

Versetzung aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht

- Was versteht man unter einer Versetzung und welche gesetzliche Bestimmung ist maßgeblich?

Eine Versetzung liegt vor, wenn eine Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz erfolgen soll. Herkömmlicherweise spricht man von einer solchen, wenn eine nicht unerhebliche Änderung des Arbeitsortes oder des Tätigkeitsbereichs damit verbunden ist. Die wesentliche Bestimmung findet sich in § 101 ArbVG.

- Welche Mitwirkungsrechte hat der Betriebsrat bei Versetzungen?

Der Betriebsrat hat Informations- und Beratungsrechte bzw. kann Versetzungen verhindern, wenn diese dauernd und verschlechternd sind (zustimmungspflichtig).

- Welche Möglichkeiten hat der Betriebsrat bei Nichtbeachtung der Mitwirkungsrechte?

Eine Klage auf Information bzw. Beratung kann eingebracht werden. Die unwirksame Versetzung aufgrund der fehlenden Zustimmung kann der Betriebsrat beim Arbeits- und Sozialgericht jedoch nicht aufgreifen.

- Unter welchen Voraussetzungen sind Versetzungen zustimmungspflichtig?

Die Versetzung muss dauernd und verschlechternd sein.

- Wann liegt eine dauernde und verschlechternde Versetzung vor?

Diese liegt vor, wenn eine dauernde Einreihung (13 Wochen oder mehr) eines Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz erfolgt und diese mit einer Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden ist.

- Welche Möglichkeiten haben Arbeitnehmer:innen bei einer rechtswidrigen Versetzung?

Arbeitnehmer:innen müssen einer solchen nicht Folge leisten und können dies beim Arbeits- und Sozialgericht feststellen lassen.

Die Gleitzeit in all ihren Facetten

➤ Was versteht man unter Gleitzeit?

Gleitzeit ist ein Arbeitszeitmodell, in dem Arbeitnehmer:innen Zeitsouveränität übertragen wird. Sie können innerhalb eines gewissen Rahmens ihre Arbeitszeit selbst gestalten.

➤ In welcher Form muss eine Gleitzeitvereinbarung abgeschlossen werden?

In Betrieben mit Betriebsrat bedarf die Einführung von Gleitzeit einer Betriebsvereinbarung. In Betrieben ohne Betriebsrat sind schriftliche Einzelvereinbarungen abzuschließen.

➤ Was muss in einer Gleitzeit(betriebs)vereinbarung jedenfalls geregelt sein?

Zwingende Inhalte sind die Dauer der Gleitzeitperiode, der Gleitzeitrahmen, allfällige Übertragungsmöglichkeiten in die nächste Gleitzeitperiode und die fiktive Normalarbeitszeit.

➤ Was versteht man unter Kernzeit (Blockzeit)?

Das ist der Zeitraum, in dem Arbeitnehmer:innen jedenfalls arbeiten müssen und somit keine Zeitsouveränität besteht. Es ist denkbar, dass keine Kernzeit vereinbart wird.

➤ Wann fallen bei Gleitzeit Überstunden an?

Überstunden entstehen, wenn am Ende der Gleitzeitperiode nicht übertragbare Zeitguthaben bestehen, bei Arbeitszeiten über 10 bzw. 12 Stunden täglich, bei Arbeitszeiten außerhalb des Gleitzeitrahmens und wenn Arbeitgeber:innen Arbeitsleistungen anordnen und dadurch 8 Std/Tag oder 40 Std/Woche überschritten werden.

➤ Wie sind bei der Gleitzeit Abwesenheitszeiten wie Urlaube und Krankenstände zu verbuchen?

In diesen Fällen gilt die fiktive Normalarbeitszeit.

➤ Kann Gleitzeit auch mit Teilzeitbeschäftigten vereinbart werden?

Ja. In diesem Fall ist es erforderlich, die Gleitzeit(betriebs)vereinbarung an das vereinbarte Arbeitszeitausmaß durch individuelle schriftliche Regelungen anzupassen.

Entgelttransparenz

- **Gilt die EU-Entgelttransparenz-Richtlinie, obwohl sie in Österreich noch nicht in nationales Gesetz umgesetzt wurde?**

Ja, jene Teile der Richtlinie, die klar und bestimmt sind und europäische Grundrechte konkretisieren, sind bereits jetzt direkt anwendbar. Aus unserer Sicht sind das jedenfalls die Entgelttransparenz vor der Beschäftigung, die Transparenz bei der Festlegung des Entgelts sowie das Auskunftsrecht.

- **Was bedeutet Entgelttransparenz vor der Beschäftigung für den Bewerbungsprozess?**

Stellenbewerberinnen haben das Recht, vom künftigen Arbeitgeber Informationen über das auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhende Einstiegsentgelt für die Stelle oder dessen Spanne zu erfahren. Nicht erlaubt sind Fragen der Arbeitgeber nach der Entgeltentwicklung in früheren oder laufenden Arbeitsverhältnissen.

- **Was bedeuten Transparenz bei der Festlegung des Entgelts und das Auskunftsrecht nun für die Beschäftigten?**

Arbeitgeber müssen Arbeitnehmer:innen die Kriterien für die Festlegung des individuellen Entgelts, der Entgelthöhe sowie der Entgeltentwicklung in leicht zugänglicher Weise offenlegen. Arbeitgeber sind weiters verpflichtet, schriftliche Auskunft über die individuelle Entgelthöhe und die durchschnittlichen Entgelthöhen – aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmer:innen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten - innerhalb von 2 Monaten ab Antragstellung zu geben. Darüber hinaus sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Beschäftigten jährlich proaktiv über dieses Auskunftsrecht zu informieren.

- **Welche Kriterien für die Bewertung der Vergleichbarkeit von gleicher oder gleichwertiger Arbeit gibt es?**

Maßgeblich sind Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung, Arbeitsbedingungen und etwaige weitere Faktoren, die für die konkrete Position relevant sind.

Die neue Weiterbildungszeit und Weiterbildungsteilzeit

➤ Welche Voraussetzungen müssen für die Weiterbildungszeit erfüllt sein?

Dienstnehmer:innen müssen 12 Monate ununterbrochen arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt sein und dürfen nicht mehr der Ausbildungspflicht unterliegen. Dienstnehmer:innen mit einem abgeschlossenen Master- oder Diplomstudium müssen mindestens 4 Jahre arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt sein, davon 12 Monate ununterbrochene arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung beim karenzierenden Dienstgeber.

➤ Kann die Weiterbildungszeit im Anschluss an die Elternkarenz vereinbart werden?

Nein. Der Bezug von Wochengeld und Kinderbetreuungsgeld in den letzten 26 Wochen zählt nicht. Eine Weiterbildungszeit im Anschluss an die Elternkarenz ist daher nicht möglich.

➤ In welchem Ausmaß kann die Weiterbildungs(teil)zeit in Anspruch genommen werden?

Die Weiterbildungszeit kann für mindestens 2 Monate und maximal 12 Monate in einer Rahmenfrist von 4 Jahren vereinbart werden. Die Weiterbildungsteilzeit kann für mindestens 4 Monate und maximal 24 Monate in einer Rahmenfrist von 4 Jahren vereinbart werden. Die Arbeitszeit muss dafür um 25 – 50% reduziert werden.

➤ Welche Weiterbildungsmaßnahmen werden gefördert?

Ausbildungen, welche arbeitsmarktpolitisch relevant und überbetrieblich verwertbar sind. Für die Weiterbildungszeit muss die Ausbildung ein Ausmaß von min. 20 h/Woche bzw. 20 ECTS/Semester (16 h/Woche bzw. 16 ECTS/Semester bei fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeit) und für die Weiterbildungsteilzeit min. 10 h/Woche bzw. 10 ECTS/Semester (min. 8 h/Woche bzw. 8 ECTS/Semester bei fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeit) vorweisen.

➤ Wann und in welcher Höhe muss der Dienstgeber einen Dienstgeberbeitrag leisten?

Der Dienstgeber muss nur bei Inanspruchnahme der Weiterbildungszeit (nicht bei der Weiterbildungsteilzeit) einen Dienstgeberbeitrag in Höhe von 15% der Weiterbildungsbeihilfe leisten, sofern das monatliche Bruttoentgelt des Dienstnehmers die halbe ASVG Höchstbeitragsgrundlage (2026: € 3.465,--) überschreitet.