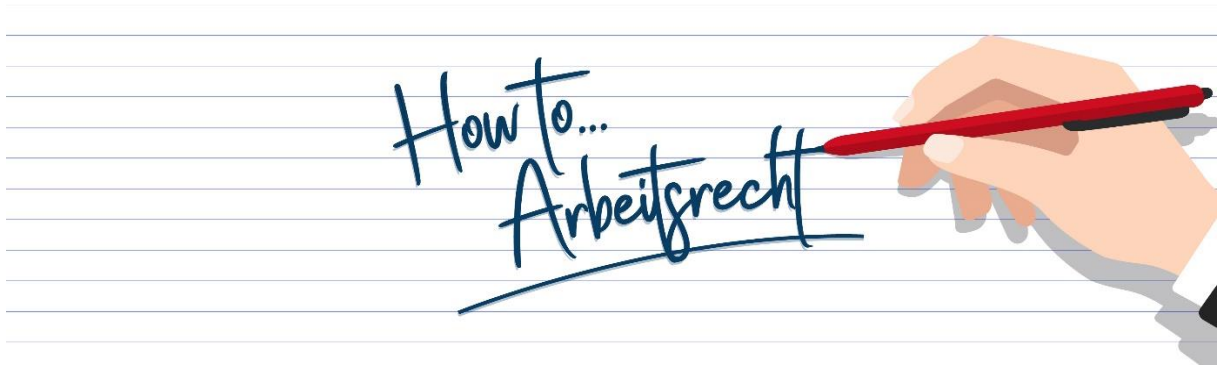


How to... Arbeitsvertrag

Im folgenden Artikel gehen wir in spannenden Beispielen auf praktisch relevante Fragen zum Thema „Arbeitsvertrag“ ein. Wir beantworten Fragen wie: Kann ich einen Arbeitsvertrag auch mündlich abschließen? Darf ich mich bei meiner Tätigkeit vertreten lassen? Was ist überhaupt ein Dienstzettel und reicht die Angabe „Europa“ als Arbeitsort darin aus? Bewirkt eine Unterschrift am Dienstzettel eine Änderung des Vertrags? Und kann ich einfach eine fertige Vorlage verwenden?¹



Was ist ein Arbeitsvertrag?

Die in einem Putzunternehmen angestellte Reinigungskraft, die Rechtsanwaltsanwältin in der Rechtsanwaltskanzlei und der Kassierer im Supermarkt haben eines gemeinsam – sie sind auf Grundlage eines Arbeitsvertrags beschäftigt. Sie verpflichten sich auf eine gewisse Zeit zur Dienstleistung für einen Dritten.² Die Tätigkeiten, die durch einen Arbeitsvertrag geregelt werden können, sind vielfältig.

Dauerschuldverhältnis und persönliche Abhängigkeit

Ein Arbeitsvertrag ist ein sogenanntes **Dauerschuldverhältnis** und schafft eine persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers gegenüber der Arbeitgeberin. Ein Dauerschuldverhältnis besteht so lange, bis es durch Erklärung oder Zeitablauf beendet wird. Dafür ist ein eigener Akt, wie etwa eine Kündigung, nötig. Dies unterscheidet sich beispielsweise grundlegend vom Werkvertrag. Verpflichtet sich beispielsweise ein Tischler einen Sessel herzustellen, endet der Vertrag automatisch mit Fertigstellung des Werks – also des Sessels.

Auf die Bezeichnung des Vertrags kommt es jedoch grundsätzlich nicht an.³ So kann eine „Arbeitsvertrag“ genannte Vereinbarung tatsächlich ein freier Dienstvertrag oder ein Werkvertrag sein. Für die Einordnung ist nur der Inhalt relevant.

¹ Zur einfacheren Lesbarkeit des Artikels verwenden wir im Folgenden bei personenbezogenen Bezeichnungen

stets entweder die weibliche oder die männliche Schreibweise. Alle personenbezogenen Bezeichnungen im

Artikel sind geschlechtsneutral zu verstehen.

² § 1151 ABGB.

³ *Reissner/Neumayr* in *Reissner/Neumayr*, ZIIHB AV-Klauseln² Allgemeiner Teil: Grundlagen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht (Stand 1.6.2019, rdb.at), Rz 0.05 – 0.18.

Ein Beispiel:

- Herr A. unterschreibt eine als „Werkvertrag“ bezeichnete Vereinbarung. Darin sind Regelungen zur Kündigung enthalten. Inhaltlich betrachtet, ist die Kündigung eines Werkvertrags nicht möglich. Die Regelungen im Vertrag von Herrn A. weisen daher auf ein Dauerschuldverhältnis, wie etwa einen Arbeitsvertrag hin.⁴

Die **persönliche Abhängigkeit** der Arbeitnehmerin drückt sich durch verschiedene Merkmale aus. So ist es typisch für einen Arbeitsvertrag, dass Arbeitnehmer bei Verrichtung der Arbeiten an Ort- und Zeitvorgaben der Arbeitgeberin gebunden sind. Kann die Arbeitgeberin zudem Anordnungen erteilen, wie ihre Mitarbeiter Aufgaben zu erledigen haben, weist das ebenso auf ein Arbeitsverhältnis hin. So kann die Vorgesetzte der Köchin beispielsweise das Verwenden eines Haarnetzes in der Küche vorschreiben.⁵ Weitere Infos dazu gibt's im Artikel [„How to... Weisungen“](#).

Die Arbeitnehmerin schuldet nach Abschluss des Arbeitsvertrages ein „Bemühen“. Sie muss also keinen Arbeitserfolg nachweisen. Anders sieht das wiederum beim Werkvertrag aus, bei welchem der Tischler am Ende ein fertiges Werk, zB den fertigen Sessel, zu präsentieren hat. Erbringt der Arbeitnehmer allerdings die gewünschte Leistung nicht, kann die Arbeitgeberin immer noch mit einer Kündigung vorgehen.⁶

Ein weiterer Hinweis für das Vorliegen eines Arbeitsvertrags ist, dass der Arbeitgeber das Risiko für den Erfolg des Unternehmens trägt und den Gewinn erwirtschaftet. Dieser stellt auch die Arbeitsmittel, wie etwa Computer, Firmen-PKW oder Werkzeuge, bereit.⁷

Eine Arbeitnehmerin unterliegt ferner einer Treuepflicht gegenüber ihrem Arbeitgeber. Diese drückt sich beispielsweise durch Konkurrenzverbote oder Geheimhaltungsverpflichtungen aus. Demgegenüber trifft den Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht. Er hat unter anderem die Gesundheit seiner Mitarbeiter zu schützen. Deshalb muss er zB sicherstellen, dass Fahrzeuge zur Warenauslieferung verkehrssicher sind und muss auch bei Belästigungen durch Kollegen einschreiten.⁸

Typische Merkmale müssen überwiegen

Für das Vorliegen eines Arbeitsvertrages, müssen die oben genannten Merkmale **überwiegen**. Es ist nicht notwendig, dass immer alle Kriterien erfüllt sind. Zudem ist das Arbeitsverhältnis danach zu beurteilen, wie es tatsächlich ausgeübt wird und nicht danach, wie es im schriftlichen Vertrag festgehalten ist.

⁴ *Krejci in Rummel, ABGB*³ § 1171 ABGB (Stand 1.1.2000, rdb.at), Rz 2;

*Reissner/Neumayr in Reissner/Neumayr, ZelliHB AV-Klauseln*² Allgemeiner Teil: Grundlagen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht (Stand 1.6.2019, rdb.at), Rz 0.06.

⁵ *Knallnig-Prainsack;Hofer in Reissner/Neumayr, ZelliHB AV-Klauseln*² Besonderer Teil, 56. Klausel (Stand 1.6.2019, rdb.at), Rz 56.20.

⁶ *Reissner/Neumayr in Reissner/Neumayr, ZelliHB AV-Klauseln*² Allgemeiner Teil: Grundlagen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht (Stand 1.6.2019, rdb.at), Rz 0.12.

⁷ *Reissner/Neumayr in Reissner/Neumayr, ZelliHB AV-Klauseln*² Allgemeiner Teil: Grundlagen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht (Stand 1.6.2019, rdb.at), Rz 0.13.

⁸ *Reissner/Neumayr in Reissner/Neumayr, ZelliHB AV-Klauseln*² Allgemeiner Teil: Grundlagen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht (Stand 1.6.2019, rdb.at), Rz 0.15;

*Mosler in Neumayr/Reissner, ZelliKomm*³ § 18 AngG (Stand 1.1.2018, rdb.at), Rz 18, 81.

So darf sich eine Arbeitnehmerin bei ihrer Tätigkeit grundsätzlich auch nicht vertreten lassen oder Arbeitsaufträge ablehnen. Dennoch kann trotz Vorliegen eines solchen Vertretungs- oder Ablehnungsrechts unter gewissen Umständen das Vorliegen eines Arbeitsvertrages bejaht werden.⁹

Beispiele:

- Herr M. hat mit seinem Chef eine generelle Vertretungsbefugnis vereinbart. Er darf also jederzeit eine andere Person heranziehen, die statt ihm arbeitet. Herr M. nutzt diese Möglichkeit aber nie.
Das Vorliegen eines Arbeitsvertrages kann in diesem Fall nicht automatisch verneint werden. Nur wenn Herr M. sich tatsächlich vertreten lässt oder damit zu rechnen ist, schließt das seine persönliche Abhängigkeit und damit seine ArbeitnehmerInnen-Eigenschaft aus.¹⁰
- Frau H. legt als Aushilfsmitarbeiterin Werbungsbeilagen in Zeitungen. Sie darf laut ihrem Vertrag täglich entscheiden, ob sie eine angebotene Tätigkeit annimmt oder ablehnt. Frau H. nutzt diese Möglichkeit während ihrer 4 ½ Jahre dauernden Beschäftigung sechs Mal.
Das Recht Arbeitsaufträge abzulehnen, fällt bei der Beurteilung des Vertrags nur dann ins Gewicht, wenn es wirklich in Anspruch genommen wird. Frau H. hat dies zwar getan, aber lediglich in unerheblichem Ausmaß. Das Ablehnungsrecht steht daher der Einordnung als echtes Dienstverhältnis nicht entgegen.¹¹

Wie schließe ich einen Arbeitsvertrag ab?

Ein Arbeitsvertrag kann sowohl mündlich, schriftlich wie auch durch schlüssige Handlungen abgeschlossen werden. So wurde ein Arbeitsverhältnis mit einem Bauarbeiter bejaht, welcher auf der Baustelle tätig war, Arbeitsanweisungen vom Vorarbeiter erhielt und mehrfach von diesem kontrolliert wurde.¹²

Allerdings können Sondervorschriften – auch für einzelne Regelungen – bestehen. So ist ein Lehrvertrag immer schriftlich abzuschließen. Die Vereinbarung, dass Ausbildungskosten der ArbeitnehmerIn rückerstattet werden ist ebenso schriftlich vorzunehmen. Dasselbe gilt für die Abmachung, dass Erfindungen der Arbeitgeberin gehören sollen.¹³

Was ist ein Dienstzettel?

Bei einem Dienstzettel handelt es sich um die schriftliche Aufzeichnung der wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Dieser muss der Arbeitnehmerin gleich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses übergeben werden. Für den Inhalt bestehen gesetzliche

⁹ *Reissner/Neumayr* in *Reissner/Neumayr*, ZellHB AV-Klauseln² Allgemeiner Teil: Grundlagen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht (Stand 1.6.2019, rdb.at), Rz 0.17-0.20.

¹⁰ RS0118332.

¹¹ OGH 8 Ob A 86/03k, OGH 8 Ob A 35/05p; *Reissner/Neumayr* in *Reissner/Neumayr*, ZellHB AV-Klauseln² Allgemeiner Teil: Grundlagen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht (Stand 1.6.2019, rdb.at), Rz 0.20.

¹² OLG Wien 26.4.2007, 10 Ra 169/06f.

¹³ § 12 BAG, § 2d AVRAG, § 7 PatG, Rz 0.59 *Reissner/Neumayr* in *Reissner/Neumayr*, ZellHB AV-Klauseln² Allgemeiner Teil: Grundlagen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht (Stand 1.6.2019, rdb.at)

Vorgaben. So hat ein Dienstzettel etwa den Anfang des Dienstverhältnisses, Dauer der Kündigungsfrist und Kündigungstermine sowie Höhe und Fälligkeit des Lohns zu enthalten.¹⁴ Ein Dienstzettel ist nicht nötig, wenn das Dienstverhältnis höchstens einen Monat lang dauert. Das gilt auch, wenn bereits ein **schriftlicher Arbeitsvertrag mit den Inhaltserfordernissen eines Dienstzettels** besteht.¹⁵

Wichtig ist es, den Dienstzettel streng vom Arbeitsvertrag zu unterscheiden. Während der Arbeitsvertrag das Arbeitsverhältnis begründet, dient der Dienstzettel nur als Beweisurkunde über dessen Inhalt. Er gibt das im Arbeitsvertrag Vereinbarte wieder, kann dieses aber nicht abändern.¹⁶

Ein Beispiel:

Herrn A. wird ein Dienstzettel mit folgender Bestimmung übergeben: „Die Kündigung darf mit Ende des Monats unter Einhaltung einer 1-monatigen Kündigungsfrist erfolgen“. Herr A. liest sich den Dienstzettel durch und unterschreibt ihn. Seine ArbeitgeberIn löst das Dienstverhältnis später unter Berufung auf diese Klausel auf. Der Arbeitsvertrag selbst sieht andere Kündigungsfristen und -termine vor.

Die Kündigung von Herrn A. war rechtswidrig. Der Dienstzettel dient nämlich nur als Bestätigung für den Arbeitsvertrag, welcher die Kündigung in dieser Form nicht erlaubte. Herr A. hatte den Dienstzettel zwar unterschrieben, dadurch wurde aber der Arbeitsvertrag nicht geändert.¹⁷

Welche Fragen sollten im Arbeitsvertrag geklärt werden?

Bei der Erstellung eines Arbeitsvertrags ist es sinnvoll, sich an den Erfordernissen eines Dienstzettels¹⁸ zu orientieren. Entspricht der schriftliche Arbeitsvertrag nämlich bereits diesen, kann sich die Arbeitgeberin den grundsätzlich verpflichtenden Dienstzettel ersparen. Darüber hinaus regelt der Arbeitsvertrag häufig noch weitere Punkte.¹⁹

Unterscheidung zwischen Arbeiter und Angestellten

Ganz entscheidend ist die Unterscheidung ob die neue Arbeitnehmerin Arbeiterin oder Angestellte ist. Diese zwei Kategorien von Arbeitnehmern folgen verschiedenen Gesetzen. Für Angestellte ist das Angestelltengesetz maßgeblich, wohingegen für Arbeiter die Gewerbeordnung relevant ist.

Angestellte sind Arbeitnehmer, die kaufmännische Dienste, höhere nicht kaufmännische Dienste oder Kanzleiarbeiten leisten. Beispiele hierfür sind Sachbearbeiter, Verkäufer, Buchhalter, Rezeptionisten, Ordinationshilfen, etc. Wichtig ist diese Definition für die Unterscheidung zum Arbeiter. Eine Arbeiterin ist eine Arbeitnehmerin, die gerade nicht unter

¹⁴ § 2 AVRAG.

¹⁵ § 2/4 AVRAG; *Knell*, Dienstvertrag (Stand 28.3.2020, Lexis Briefings in lexis360.at).

¹⁶ RS0027889.

¹⁷ 9ObA267/01g.

¹⁸ Vgl § 2 AVRAG.

¹⁹ *Reissner/Neumayr* in *Reissner/Neumayr*, ZelliHB AV-Klauseln² Allgemeiner Teil: Grundlagen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht (Stand 1.6.2019, rdb.at), Rz 0.69.

die Tätigkeitsbereiche der Angestellten fällt. Zusammengefasst: Wer (in einem Dienstverhältnis) nicht Angestellter ist, ist Arbeiter. Beispiele hierfür sind Bäcker, Monteure, Lagerarbeiter, Kellner, etc.

Seit Sommer 2018 sind Arbeiter und Angestellte bezüglich der Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankenstand und den in der Person der Arbeitnehmerin gelegenen Dienstverhinderungsgründen gleichgestellt. Damit stehen beiden Arbeitnehmergruppen im ersten Jahr 6 Wochen volles und danach 4 Wochen halbes Entgelt zu. Ab dem zweiten Jahr des Arbeitsverhältnisses sind es 8 Wochen volles Entgelt und 4 Wochen halbes.

Unterschiede zwischen Arbeiterinnen und Angestellten gibt es jedoch noch immer beispielsweise bei den Gründen der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder bei Sonderzahlungen.

Wann beginnt das Arbeitsverhältnis und wie lange dauert es?

Ein Arbeitsvertrag sollte den Beginn des Arbeitsverhältnisses und im Falle einer Befristung das Ende festlegen. Hierbei kommen sowohl ein Datum als auch ein anderweitig objektiv bestimmbares Ende in Betracht. So reicht es, wenn der Vertrag etwa für die Dauer einer Saison im Tourismusbereich oder der Abwesenheit einer anderen Mitarbeiterin²⁰ abgeschlossen wird.²¹

Vorsicht ist bei mehrfachen Befristungen nacheinander geboten. Hier spricht man von Kettenarbeitsverträgen. Diese sind nur ausnahmsweise zulässig, wenn eine sachliche Rechtfertigung für die Befristungen besteht. Ohne Rechtfertigung darf sich der Arbeitnehmer auf ein zusammenhängendes und unbefristetes Arbeitsverhältnis berufen.²²

Ein Beispiel:

- Herr A. absolviert die Ausbildung zum Allgemeinmediziner. Dafür ist er befristet in einem Krankenhaus beschäftigt. Um ihm danach die weitere Ausbildung zum Lungenfacharzt zu ermöglichen, wird sein Dienstverhältnis befristet verlängert. Nach Abschluss erfolgt eine erneute Befristung. Die erste Befristung ist grundsätzlich nicht zu begründen.²³ Die Befristung der Lungenfacharzt-Ausbildung diene dazu, um laufend die Verfügbarkeit neuer Ausbildungsplätze zu sichern. Sie war daher – anders als die dritte Befristung – sachlich gerechtfertigt und damit zulässig.²⁴

²⁰ 8 ObA 79/07m.

²¹ *Reissner;Hofer* in *Reissner/Neumayr*, ZelliHB AV-Klauseln² Besonderer Teil, 8. Klausel (Stand 1.6.2019, rdb.at), Rz 8.02 – 8.04, 8.07 – 8.08.

²² *Reissner;Hofer* in *Reissner/Neumayr*, ZelliHB AV-Klauseln² Besonderer Teil, 8. Klausel (Stand 1.6.2019, rdb.at), Rz 8.18 – 8.19.

²³ *Reissner;Hofer* in *Reissner/Neumayr*, ZelliHB AV-Klauseln² Besonderer Teil, 8. Klausel (Stand 1.6.2019, rdb.at), Rz 8.20.

²⁴ Vgl OGH 8 ObA 5/19x.

Was muss ich bei der Kündigung beachten?

Anders als für eine Entlassung durch den Arbeitgeber oder den Austritt der Arbeitnehmerin, ist für eine Kündigung kein bestimmter Grund notwendig. Es sind allerdings Fristen und Termine einzuhalten. Bei der Kündigungsfrist handelt es sich um die Zeit, die zwischen dem Ausspruch der Kündigung und dem Ende des Dienstverhältnisses liegt. Der Kündigungstermin ist dann der Zeitpunkt, an dem das Arbeitsverhältnis tatsächlich endet.²⁵ Bei der Festlegung dieser Bedingungen sind diverse Aspekte im Auge zu behalten. So bestehen beispielsweise unterschiedliche gesetzliche Regelungen für Angestellte und ArbeiterInnen. Zudem können weitere Bestimmungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen enthalten sein.²⁶ Soll der Arbeitsvertrag davon abweichen, darf er nur für Arbeitnehmerinnen vorteilhaftere Vorschriften vorsehen. Das entspricht dem sogenannten „Günstigkeitsprinzip“.²⁷

Ein Beispiel:

- Frau F. hat mit ihrer Arbeitgeberin im Arbeitsvertrag eine sechsmonatige Kündigungsfrist zum Monatsletzten vereinbart. Der Kollektivvertrag sieht demgegenüber eine dreimonatige Kündigungsfrist mit Kündigungstermin am Quartalsende vor.
Für Frau F. ist die Vereinbarung im Arbeitsvertrag günstiger und daher anwendbar. Die längere vertragliche Kündigungsfrist überwiegt den Nachteil der selteneren Kündigungstermine.²⁸

Wo liegt der Arbeitsort und was ist die Tätigkeit?

Im Arbeitsvertrag ist der gewöhnliche Arbeitsort anzugeben. Darunter versteht man den Ort, an dem der Arbeitnehmer üblicherweise die Arbeit erbringt. Im Falle einer Anwältin kann dies beispielsweise die Kanzlei sein, im Falle eines Kassierers die jeweilige Filiale. Daneben kommt etwa auch ein bestimmter Betrieb, eine Stadt, mehrere Filialen innerhalb einer Stadt oder sogar der Wohnort des Arbeitnehmers im „Home-Office“ in Betracht. Die Angabe „Europa“ im Dienstzettel eines Kraftfahrers war hingegen laut Rechtsprechung zu ungenau.²⁹

Hinsichtlich der vorgesehenen Verwendung ist die Tätigkeit kurz zu umschreiben. Die Funktionsbezeichnung alleine, genügt den Anforderungen eines Dienstzettels nicht.³⁰

Zudem kann die Aufnahme eines Versetzungsvorbehalts sinnvoll sein. Die Arbeitnehmerin darf dann zu zumutbaren Arbeiten außerhalb des angegebenen Arbeitsorts oder Tätigkeitsbereichs herangezogen werden. Ist die Versetzung nicht im Vertrag gedeckt, bewirkt sie dessen

²⁵ *Reissner/Neumayr* in *Reissner/Neumayr*, ZelliHB AV-Klauseln² Allgemeiner Teil: Grundlagen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht (Stand 1.6.2019, rdb.at), Rz 0.68.

²⁶ *Reissner/Neumayr* in *Reissner/Neumayr*, ZelliHB AV-Klauseln² Allgemeiner Teil: Grundlagen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht (Stand 1.6.2019, rdb.at), Rz 0.68.

²⁷ *Tinhofer/Hofer* in *Reissner/Neumayr*, ZelliHB AV-Klauseln² Besonderer Teil, 10. Klausel (Stand 1.6.2019, rdb.at), Rz 10.15.

²⁸ *Tinhofer/Hofer* in *Reissner/Neumayr*, ZelliHB AV-Klauseln² Besonderer Teil, 10. Klausel (Stand 1.6.2019, rdb.at), Rz 10.15.

²⁹ *Reissner* in *Reissner/Neumayr*, ZelliHB AV-Klauseln² Besonderer Teil, 15. Klausel (Stand 1.6.2019, rdb.at), Rz 15.01, 15.15, 15.30.

³⁰ *Reissner* in *Reissner/Neumayr*, ZelliHB AV-Klauseln² Besonderer Teil, 15. Klausel (Stand 1.6.2019, rdb.at), Rz 15.01.

Änderung. Hierfür ist die Zustimmung der Arbeitnehmerin erforderlich. Verschlechtern sich bei einer Versetzung die Arbeitsbedingungen, ist stets die Zustimmung des Betriebsrats nötig (mehr zu dieser Frage: [How to... Weisungen](#)).³¹

Ein Beispiel:

- Herr K. ist Reinigungskraft. Seine Arbeitgeberin schlägt ihm vor, die Tätigkeit an einem anderen Arbeitsort und zu anderen Zeiten zu verrichten. Herr K. weigert sich, weil damit längere Anfahrtswege und Wartezeiten verbunden wären. Der Betriebsrat stimmt nicht zu.

Im Fall von Herrn K. ist die Versetzung mit einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen verbunden. Daher ist jedenfalls die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich. Es stellt sich somit gar nicht die Frage, ob die Versetzung durch den Arbeitsvertrag gedeckt ist. Denn ohne die Zustimmung des Betriebsrats ist sie ohnehin rechtsunwirksam. Herr K. ist nicht verpflichtet, der Anordnung Folge zu leisten.³²

Wie viel bekomme ich gezahlt?

Bei der Festsetzung des Gehalts, sind die in Kollektivverträgen vorgesehenen Mindestentgelte zu berücksichtigen. Es ist sogar möglich, dass der Arbeitsvertrag direkt auf den anwendbaren Kollektivvertrag und das darin vorgesehene Mindestentgelt verweist.³³

Soll der Arbeitsvertrag den Dienstzettel ersetzen, müssen der anwendbare Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung angeführt werden. Zudem ist der Raum zu nennen, in dem diese aufliegen. Auch die Höhe des Grundgehalts, Angaben über weitere Entgeltbestandteile wie etwa Sonderzahlungen, sowie die Fälligkeit sind aufzunehmen.³⁴

Wann und wie viel muss ich üblicherweise arbeiten?

Die Regelung der Arbeitszeit ist wesentlich für einen Arbeitsvertrag. Verpflichtend anzugeben ist die tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit.³⁵ Die tägliche Normalarbeitszeit beträgt laut dem Arbeitszeitgesetz höchstens acht Stunden und das wöchentliche Maximum sind 40 Stunden. Hiervon sind allerdings zahlreiche Abweichungen möglich, welche sich etwa aus Kollektivverträgen ergeben können. Diese sehen häufig eine kürzere Normalarbeitszeit – zum Beispiel 38,5 Stunden pro Woche – vor. Auch flexible Arbeitszeitmodelle, wie etwa Gleitzeit, kommen in Frage. In Betrieben ohne Betriebsrat ist eine Gleitzeitvereinbarung *schriftlich* mit dem jeweiligen Arbeitnehmer vorzunehmen. Dies kann direkt im Arbeitsvertrag erfolgen.³⁶

³¹ *Reissner* in *Reissner/Neumayr*, ZelliHB AV-Klauseln² Besonderer Teil, 15. Klausel (Stand 1.6.2019, rdb.at), Rz 15.12, 15.36.

³² Vgl OGH 9 Ob A 165/89.

³³ *Hruška-Frank/Hofer* in *Reissner/Neumayr*, ZelliHB AV-Klauseln² Besonderer Teil, 35. Klausel (Stand 1.6.2019, rdb.at), Rz 35.04.

³⁴ § 2 / 2 / Z 12 AVRAG, § 2 / 2 / Z 9.

³⁵ § 2 / 2 / Z 11 AVRAG.

³⁶ §§ 3, 4, 4b AZG; *Haider/Knell*, Dienstvertrag - Arbeitszeit (Stand 15.1.2020, Lexis Briefings in lexis360.at).

Wie sieht es mit dem Urlaub aus?

Der jährliche Urlaubsanspruch sollte ebenfalls im Arbeitsvertrag enthalten sein.³⁷ Von den Vorgaben des Urlaubsgesetzes kann aber – bis auf Ausnahmen – nicht zum Nachteil der Arbeitnehmerin abgegangen werden. Demnach hat ein Arbeitnehmer bei einer 6-Tage-Woche Recht auf 30 Urlaubstage im Arbeitsjahr. Nach 25 Dienstjahren erhöht sich die Anzahl auf 36 Tage.

Der Anspruch entsteht dabei im Verhältnis zur zurückgelegten Dienstzeit und nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr steht der ganze Urlaub gleich zu Beginn des Arbeitsjahres zu.³⁸

Welche Regelungen sind noch sinnvoll?

Der Arbeitsvertrag kann natürlich noch viele weitere Punkte regeln. Diese sind zwar nicht erforderlich, um sich den Dienstzettel zu ersparen, können aber im Hinblick auf das konkrete Arbeitsverhältnis nützlich sein.

So sollte der Arbeitsvertrag eine Verpflichtung zur Leistung von Überstunden auf Verlangen des Arbeitgebers beinhalten. Eine solche ergibt sich nämlich grundsätzlich nicht aus dem Gesetz.³⁹ Die Abgeltung erfolgt je nach Vereinbarung durch einen Überstundenzuschlag oder Zeitausgleich. Unter bestimmten Umständen ist auch eine pauschale Abgeltung möglich, etwa in Form einer „All-in-Vereinbarung“. Hier deckt das monatliche Gehalt alle geleisteten Überstunden bereits ab.⁴⁰

Häufig werden auch Konkurrenzklauseln aufgenommen. Diese beziehen sich auf den Zeitraum nach Beendigung des Dienstverhältnisses. Zulässig ist die Bindung dabei nur für die Dauer eines Jahres. Die Klausel ist außerdem an eine Mindestentgeltgrenze gekoppelt und der Arbeitgeber darf sich nur bei bestimmten Beendigungsarten, darauf berufen.⁴¹

Mehr Infos dazu gibt's im Artikel [„How to... Afterwork" SocialMedia u.a.“](#)

Im Krankheitsfall muss der Arbeitnehmer seine Verhinderung schon aufgrund gesetzlicher Vorschriften unverzüglich der Dienstgeberin bekannt geben. Zum Nachweis des Krankenstandes ist er allerdings erst nach Verlangen der Arbeitgeberin verpflichtet. Hier ist zu beachten, dass eine Regelung im Arbeitsvertrag alleine nicht ausreicht. Die Aufforderung hat bei jedem Krankenstand im Einzelfall zu erfolgen.⁴²

³⁷ § 2 / 2 / Z 10 AVRAG.

³⁸ §§ 2, 12 Urlaubsg; vgl. *Heinz-Ofner/Knell*, Dienstvertrag - Urlaub (Stand 3.1.2020, Lexis Briefings in lexis360.at).

³⁹ *Stärker;Ghahramani-Hofer* in *Reissner/Neumayr*, ZellHB AV-Klauseln² Besonderer Teil, 25. Klausel (Stand 1.6.2019, rdb.at), Rz 25.03-25.04.

⁴⁰ *Haider/Knell*, Dienstvertrag - Arbeitszeit (Stand 15.1.2020, Lexis Briefings in lexis360.at).

⁴¹ *Knell*, Dienstvertrag (Stand 28.3.2020, Lexis Briefings in lexis360.at);

Sabara/Knell, Konkurrenzklausele & Konventionalstrafe (Stand 4.1.2020, Lexis Briefings in lexis360.at).

⁴² *Schrank* in *Schrank* (Hrsg), Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht (84. Lfg 2019) Mitteilungs- und Nachweispflicht des Arbeitnehmers, Rz 15; vgl. § 8 / 8 AngG.

Ein Beispiel:

- Frau A. ist angestellte Elektromeisterin. Laut Arbeitsvertrag muss sie am dritten Tag nach der Krankmeldung eine ärztliche Bestätigung vorlegen. Als Frau A. erkrankt, übermittelt sie die Bestätigung erst später. Ihr Entgelt wird für diesen Zeitraum nicht fortgezahlt.

Die Voraussetzungen für die Streichung des Entgelts lagen bei Frau A. nicht vor. Sie wäre zur Vorlage der ärztlichen Bestätigung erst verpflichtet gewesen, wenn ihre Arbeitgeberin sie hierzu aufgefordert hätte.⁴³

Vielzahl an Vorschriften und Muster-Arbeitsverträge

Bei der Erstellung von Arbeitsverträgen ist jeweils stets eine Vielzahl unterschiedlicher Rechtsquellen zu beachten. Neben gesetzlichen Regelungen müssen Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen im Auge behalten werden, um die Gefahr späterer Streitigkeiten sowie auch langwieriger Verfahren zu vermeiden. Oft sind die Vorgaben zudem einseitig zwingend, sodass der Arbeitsvertrag davon nicht zu Lasten der Arbeitnehmerin abweichen darf.

Auf den ersten Blick können Muster-Arbeitsverträge als Orientierungshilfe dienen. Diese berücksichtigen jedoch nie die konkrete Situation der Parteien und der vorgesehenen Tätigkeit. Werden Klauseln aus solchen Vorlagen verwendet, müssen sie vorher genau überprüft werden. Es ist daher auf jeden Fall ratsam, fachliche Unterstützung bei der Erstellung von Arbeitsverträgen in Anspruch zu nehmen, um den besonderen Anforderungen des jeweiligen Arbeitsverhältnisses gerecht zu werden.

⁴³ Vgl. OGH 9ObA122/88.