Arten von Arbeitsverträgen

## **1.Grundlagen des Arbeitsvertrages**

Der Arbeitsvertrag regelt das Arbeitsverhältnis, definiert Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers und Arbeitgebers. Er ist das wichtigste, aber nicht das einzige Regelwerk, das auf das Arbeitsverhältnis Einfluss nimmt.

Gesetze(Arbeitszeitgesetz, Angestelltengesetz),

Kollektivvertrag(zw. Gewerkschaft und Wirtschaftskammer Österreich), Betriebsvereinbarungen(zw. Arbeitgeber und Betriebsrat eines Betriebes)

können ebenfalls wichtige Vereinbarungen enthalten.

Der Arbeitsvertrag aber enthält

* die Definition der Tätigkeit und evtl. der Probezeit,
* Urlaubsregelungen,
* ggf. besondere Pflichten und
* Kündigungsregeln.

Hauptleistungspflicht ist der gegenseitige Austausch von Leistun­gen. Der Arbeitnehmer stellt seine Arbeitsleistung zu Verfügung, der Arbeitgeber Vergütung und Sozialleistungen.

Der Arbeitsvertrag ist nicht an eine bestimmte Form gebunden. Er kann auch mündlich geschlossen werden. Die Schriftform ist aber aus Beweisgründen zu bevorzugen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auch ohne schriftlichen Vertrag das Arbeitsverhält­nis anzutreten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Beginn schriftlich niederzulegen, zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

## 2.Arten des Arbeitsvertrages

Allgemein gibt es zwei Arten eines Arbeitsvertrages:

-Dienstvertrag

-Freier Dienstvertrag

### Dienstvertrag

Der Dienstnehmer verpflichtet sich für eine bestimmte oder unbestimmte Zeit, Dienstleistungen für den Dienstgeber zu erbringen. Der Dienstnehmer muss die Leistungen an einem vom Dienstgeber zu bestimmenden Ort, innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens(„Arbeitszeit“) persönlich erbringen und ist an die Weisungen des Diensgebers gebunden. Der Dienstgeber wiederum trägt die Dienstgeberanteile der Sozialversicherung( Krankenversicherung,Pensionsversicherung… ) und führt die Lohnabrechnung durch.

Der Dienstnehmer schuldet nur das „Bemühen“ ,aber nicht den Erfolg.

Wenn z.B ein LKW-Fahrer hat noch zu wenig Praxis für das Fahren eines LKWs und verschuldet einen Unfall. Der Dienstgeber kann den LKW Fahrer kündigen jedoch muss er den Lohn bzw. Gehalt bis zum Ende des Dienstvertrages weiter bezahlen.

### Freier Dienstvertrag

Freier Dienstvertrag ist ein Begriff aus dem Sozialversicherungsrechtes.

Der freie Dienstnehmer erfüllt die Aufgabe im Wesentlichen persönlich, kann sich jedoch in Ausnahmefällen vertreten lassen. Dieser verwendet die Betriebsmittel des Arbeitgebers und regelt den Arbeitsablauf selbst. Er schuldet gleich wie der Dienstnehmer nur das „Bemühen“ ,aber nicht den Erfolg.

Wenn z.B. ein DJ die Musik so schlecht auswählt , dass die Gäste ausbleiben kann der Dienstgeber zwar den Vertrag beenden aber für die aufgewendete Zeit muss das vereinbarte Entgelt bezahlt werden. (oder Schilehrer veralteter Fahrstil..)

Bei dem Freien Dienstvertrag ist der Arbeitnehmer nicht so stark an die Weisungen gebunden wie bei einem normalen Dienstvertrag. Jedoch ist umstritten wie stark man gebunden sein muss um nicht mehr in einem freien Dienstvertrag zu sein. Dies führt oft zu arbeitsrechtlichen Streitigkeiten (auch Streitigkeiten mit der Sozialversicherung). Dies ist genau dann der Fall wenn die Dienstzeit und der Dienstort vorgeschrieben ist und die Weisungsgebundenheit groß ist.

Trotzdem werden freie Dienstverträge meistens anerkannt( Ski-,Fahrleher, DJs). Natürlich könnte man diese auch in einem echten Dienstvertrag anstellen.

Der Dienstgeber zahlt wiederum den Dienstgeberanteil der Sozialversicherung und rechnet die Arbeitnehmeranteile der Dienstnehmers ab.

Weitere wichtige Punkte:

Der Arbeitnehmer hat..

 für die Versteuerung seiner Dienste selbst sorgen.

 keinen gesetzlichen Urlaubsanspruch

keinen Anspruch auf ein 13, 14 Monatsgehalt

Anspruch auf Fortzahlung bei Krankheitsfall

## 3.Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers

### Pflichten des Arbeitnehmers

* Pflicht zur persönlichen Arbeitsleistung
* Treuepflicht:
	+ Bedachtnahme auf die Interessen des Arbeitsgebers
	+ Konkurrenzverbot, es darf ohne ausdrückliche Genehmigung keine Nebenbeschäftigung ausgeübt werden, die dem Betrieb schaden könnte
	+ Verschwiegenheit
	+ Keine Annahme von Geschenken durch Dritte

### Pflichten des Arbeitgebers

* Zahlung eines Entgelts für die Arbeitsleistung
* Fürsorgepflicht und Gleichbehandlung( Rücksichtnahme auf Arbeitnehmerinteressen wie z.B. Religion,Gesundheit.. ; Arbeitgeber darf einzelne Mitarbeiter nicht schlechter als andere behandeln )
* Arbeitnehmerschutz:
	+ Technischer Arbeitnehmerschutz( Gefahrenschutz)
	+ Arbeitszeitschutz( Schutz vor zeitlicher Überlastung)
	+ Verwendungsschutz(Sonderschutz für best. Gruppen z.B. Kinder, Jugendliche,Schwangere,Behinderte)

## 4.Lösung des Arbeitsverhältnisses

Zwischen Arbeitnehmer kann entweder ein befristeter oder ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

Befristeter Arbeitsvertrag(auf eine gewisse Zeit, bis zu einem bestimmten Tag)

Unbefristeter Arbeitsvertrag(auf unbestimmte Zeit):

Hier wird meistens das erste Monat als Probemonat vereinbart. Während dieser Zeit kann der Vertrag ohne Angabe von Gründen und mit sofortiger Wirkung von beiden Seiten gelöst werden.

Unbefristete Dienstverhältnisse können folgendermaßen aufgelöst werden:

### **Einvernehmlich** (zw. Dienstgeber und Dienstnehmer)

### Kündigung durch den Dienstgeber

Nach einer gesetzlich vorgegebenen Frist in der Regel zum Quartalsende(Angabe von Kündigungsgründen sind nicht erforderlich)

Die Fristen betragen für Angestellte z.B.:

* + - im 1. Und 2. Dienstjahr 6 Wochen
		- vom 6. Bis zum 15. Dienstjahr 3 Monate
		- ab dem 26. Dienstjahr 5 Monate

Auch als möglicher Kündigungstermin kann der 15. oder der letzte Tag eines Monats vereinbart werden.

### Kündigung durch den Dienstnehmer

Dies muss unter Einhaltung einer 1-monatigen Kündigungsfrist geschehen.

Sie kann zwar durch Vereinbarung im Dienstvertrag verlängert werden aber höchstens bis zur Länge der Kündigungsfrist des Arbeitgebers.

### Vorzeitige (fristlose) Entlassung durch den Arbeitgeber

Dies kann der Fall sein beim Vorliegen, im Gesetz beispielhaft aufgezählter Entlassungsgründe:

 -Vertrauenswürdigkeit(unrechtmäßiger Krankenstand, Untreue im Dienst)

 -Dienstunfähigkeit(Alkohol-, Drogenmissbrauch)

 -Tätlichkeiten und Beschimpfungen von Vorgesetzten und Mitarbeitern

 -Verrat von Betriebs-, Geschäftsgeheimnissen

 -unbefugtes Verlassen der Arbeit, etc.

### Vorzeitige (fristloser) Austritt durch den Arbeitnehmer

Dies kann der Fall sein beim Vorliegen, im Gesetz beispielhaft aufgezählter

Austrittsgründe:

 -Unzumutbarkeit der Fortsetzung der Arbeit(z.B. Gesundheitsgefährdung)

 -Verleitung zu ungesetzlichen Handlungen

 -Vertragsverletzungen des Arbeitgebers(z.B. Entgeltkürzung)

 -Misshandlungen, Ehrenbeleidigungen (durch den Arbeitgeber)

 -sexuelle Belästigung

### Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses

Dienstverhältnisse die vor dem 1.1.2003 begonnen haben gebührt bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung. Bei 3 Jahren wären dies 2 Monatsentgelte, bei 25 Jahren 12 Monatsentgelte( ununterbrochene Dauer).

Der Anspruch auf Abfertigung entsteht nicht bei gerechtfertigter Entlassung, unbegründetem Vorzeitigem Austritt und meistens auch nicht bei Selbstkündigung.

Dienstverträge ab dem 1.1.2003 gelten die gleichen Abfertigungsregeln jedoch zahlt der Dienstgeber 1,53% des Bruttolohnes in eine Mitarbeitervorsorgekasse( Krankenkasse).

Bei gerechtfertigtem Austritt oder Kündigung kann der Mitarbeiter den angesparten Betrag entnehmen(nicht bei Selbstkündigung).

Bei dem Pensionsantritt kann der Arbeitnehmer zw. Barauszahlung aller angesparten Beträge und einer Auszahlung in Rentenform wählen.

Bei dem Tod eines Arbeitnehmers wird es an die Erben ausbezahlt.

Der Arbeitnehmer hat auch Anspruch auf:

-Abrechnung des nicht verbrauchten Urlaubs

-(Dienstzeugnis, “Postensuchtage“ )