

Grundlagen & Rangordnungen

Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechts – ein Überblick

Das Arbeitsrecht ist durch eine Vielzahl von Rechtsgrundlagen gekennzeichnet. Allein dadurch ist die Bestimmung des auf ein Arbeitsverhältnis tatsächlich anwendbaren Rechts mit einem zum Teil erheblichen Arbeits- und Zeitaufwand verbunden. Nachstehend wird ein Überblick über die Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechts sowie deren Rangordnung abgebildet. **Von Christian Lutz**

Das Arbeitsrecht wird in zwei Teilbereiche gegliedert: Das Individualarbeitsrecht (= Arbeitsvertragsrecht) rückt die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers in den Mittelpunkt des Regelungsberichts. Das Kollektivarbeitsrecht legt generelle Regelungen für einzelne Arbeitsverhältnisse einer bestimmten Gruppe fest.

Gesetz

Abgesehen von den Bestimmungen des Verfassungs- sowie des Gemeinschaftsrechts stehen an oberster Stufe der arbeits-

rechtlichen Rechtsquellen die absolut (oder zweiseitig) zwingenden Gesetze. Absolut zwingend deswegen, da sie auch durch eine für den einzelnen Arbeitnehmer allenfalls günstigere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber nicht abgeändert werden können. Als Beispiele können die Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) sowie Bestimmungen zum Schutz des Arbeitnehmers (z.B. ArbeitnehmerschutzG) genannt werden.

Den absolut zwingenden Gesetzen untergeordnet sind die relativ (oder einseitig) zwingenden Gesetze. Relativ zwingende Gesetze lassen Abweichungen durch eine nachrangige Rechtsquelle (z.B. Kollektivvertrag) immer dann zu, wenn die Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist, wobei beim Günstigkeitsvergleich ein sogenannter Gruppenvergleich durchzuführen ist. Bei einem Gruppenvergleich sind jene Bestimmungen zusammenzufassen und gegenüberzustellen, die in einem rechtlichen und sachlichen Zusammenhang stehen (vgl. § 3 Abs. 2 ArbVG).

Ob eine gesetzliche Bestimmung absolut oder relativ zwingend ausgestaltet ist, lässt sich zumeist aus dem Wortlaut derselben erschließen. Manche Gesetze legen auch explizit fest, welche Bestimmungen durch einzelvertragliche Vereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden dürfen (vgl. § 40 AngestelltenG).

Verordnungen

Auch Verordnungen, die aus verfassungsrechtlichen Erwägungen ausschließlich auf Basis der Gesetze erlassen werden dürfen, sind als arbeitsrechtliche Rechtsquellen von Bedeutung, wobei Verordnungen im Bereich des Arbeitsrechts hauptsächlich dem Arbeitnehmerschutz (vgl. Bauarbeiterschutz-VO) dienen.

Kollektivverträge

Kollektivverträge sind (schriftliche) Vereinbarungen zwischen den einzelnen Interessenvertretungen auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, welche die wechselseitigen Rechte und Pflichten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern regeln. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind und Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (vgl. § 3 ArbVG).

Der Anwendungsbereich eines bestimmten Kollektivvertrags hängt grundsätzlich von der Gewerbeberechtigung des Arbeitgebers ab. Verfügt der Arbeitgeber über lediglich eine Gewerbeberechtigung, so gelangt der von der Fachorganisation der Wirtschaftskammer für dieses Gewerbe abgeschlossene Kollektivvertrag auf sämtliche Arbeitsverhältnisse innerhalb des Betriebs (allenfalls differenziert zwischen Arbeiter und Angestellten) zur Anwendung. Sofern der Arbeitgeber über mehrere Gewerbeberechtigungen verfügt, gilt für jeden einzelnen Bereich der zur jeweiligen Gewerbeberechtigung zugehörige Kollektivvertrag; dies jedoch nur dann, sofern der Betrieb in Betriebsteile oder organisatorisch und fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen strukturiert ist (Grundsatz der Tarifvielfalt). In so genannten Mischbetrieben (die einzelnen

ZUR PERSON

Gastautor Dr. Christian Lutz LL.M. ist Rechtsanwalt und geschäftsführender Gesellschafter der Kanzlei HASCH & PARTNER Anwalts-gesellschaft mbH
Kontakt:
ch.lutz@hasch.co.at



Tätigkeiten sind weder organisatorisch noch fachlich voneinander abgegrenzt), kommt trotz Vorliegens mehrerer Kollektivverträge grundsätzlich nur ein Kollektivvertrag zur Anwendung (Grundsatz der Tarifeinheit). In derartigen Fällen findet derjenige Kollektivvertrag Anwendung, der für den maßgeblichen Wirtschaftsbereich des Betriebs (= Kerngeschäft) gilt (vgl. § 9 ArbVG).

Betriebsvereinbarung

Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen zwischen dem Betriebsinhaber und dem zuständigen Belegschaftsorgan (idR Betriebsrat), wobei diese nur solche Angelegenheiten regeln dürfen, die durch Gesetz oder Kollektivvertrag einer Betriebsvereinbarung vorbehalten sind. Sie haben ebenfalls unmittelbare Wirkung für das Arbeitsverhältnis des einzelnen Arbeitnehmers. Die Bestimmungen des ArbVG sehen unterschiedliche Formen von Betriebsvereinbarungen vor, wobei diese zum Abschluss bestimmter Maßnahmen von Gesetzes wegen sogar unbedingt erforderlich sein können (z.B. bei der Einführung einer betrieblichen Disziplinarordnung).

Arbeitsvertrag

Arbeitsvertragliche Regelungen beschränken sich überwiegend auf jene Teilbereiche, welche nicht bereits durch übergeordnete Rechtsquellen zwingend geregelt sind. Arbeitsvertragliche Regelungen haben sich somit in dem von Gesetz, Kollektivvertrag und allenfalls durch Betriebsvereinbarung festgemachten Rahmen zu bewegen. Die freie Vertragsgestaltung (Privatautonomie) findet ihre Grenze überdies in Bestimmungen, die gegen die guten Sitten verstoßen.

Regelungen im Arbeitsvertrag beschäftigen sich neben der Festschreibung von allgemeinen Regelungen wie Aufgabenbereich, Dienort, Dienstzeit oder Entgelt insbesondere mit vor- bzw. nachvertraglichen Wettbewerbsverboten, Bestimmungen über den Ausbildungskostenrückerersatz sowie Spesen- und Prämienregelungen.

Weisung

Der Arbeitgeber kann auch mittels Arbeitsanweisungen auf das Vertragsver-

RECHT

hältnis Einfluss nehmen. Grundsätzlich hat sich der Arbeitnehmer ausschließlich an Weisungen des Arbeitgebers zu halten, die durch den Gegenstand der Arbeitsleistung gerechtfertigt sind. Eine Anordnung ist nach ständiger Rechtsprechung dann als gerechtfertigt anzusehen, wenn sie sich innerhalb der durch den Arbeitsvertrag und den sich daraus ergebenden Rechten und Pflichten gezogenen Grenzen hält und sich auf die nähere Bestimmung der konkreten Arbeitspflicht oder auf das Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb erstreckt.

Zusammenfassung

Aus diesen kurzen Ausführungen ist ersichtlich, dass im Arbeitsrecht eine Vielfalt an Rechtsquellen besteht, deren Anwendungsbereiche es durch eine Zusammenschau zu erschließen gilt. Die Erfahrung aus der Praxis zeigt, dass in Unternehmen, insbesondere bei Auflösungssachverhalten, falsche Rechtsgrundlagen herangezogen werden, was in weiterer Folge oft zu vermeidbaren Rechtsstreitigkeiten führt. **T**

NEU: Stellenanzeigen
selbst günstiger schalten!

Suchen Sie Traumkandidaten?

Nehmen Sie den kürzesten Weg zum passenden Mitarbeiter!

Jetzt gleich Stellenanzeige schalten:

