



Präsentation
4223s4

„Streitende sollten wissen, dass nie einer ganz recht hat und der andere ganz unrecht.“

Kurt Tucholsky, deutscher Schriftsteller

2
2

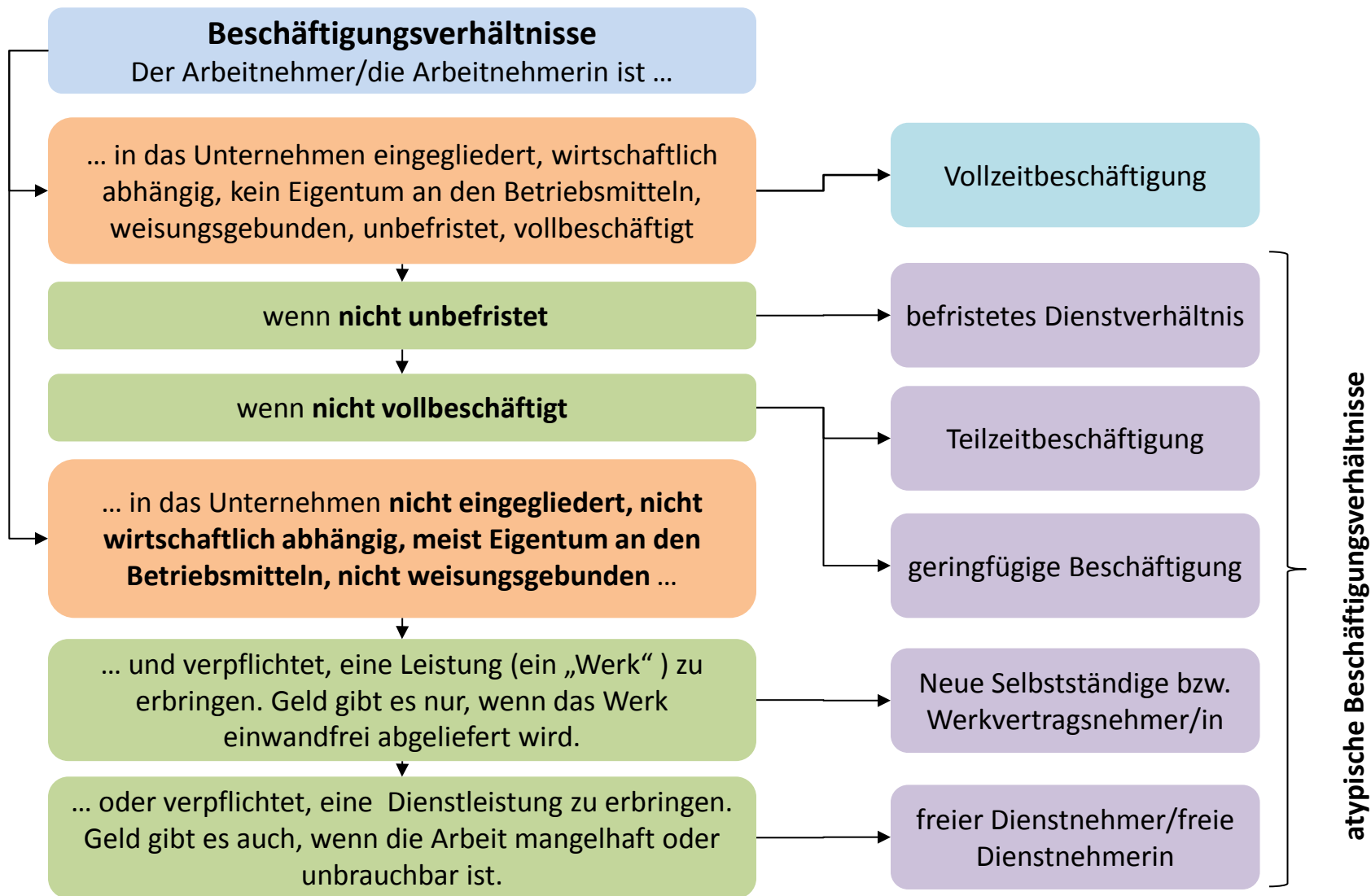
Spielregeln im Berufsleben einhalten

Kapitelübersicht



Aufbau des Arbeitsrechts





Pflichten aus dem Arbeitsvertrag

**Pflichten der Arbeitnehmerin/
des Arbeitnehmers**

**Pflichten der Arbeitgeberin/
des Arbeitgebers**

Arbeitspflicht

Treuepflicht

**Unterlassungs-
pflichten**

Entgeltspflicht

Pflicht zur
Gewährung
eines **Urlaubs**

Zeugnis muss
ausgestellt
werden

Fürsorgepflicht

Möglichkeiten bei der Beendigung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen

Tod der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, Pensionierung

Einvernehmliche Auflösung (Aufhebungsvertrag)

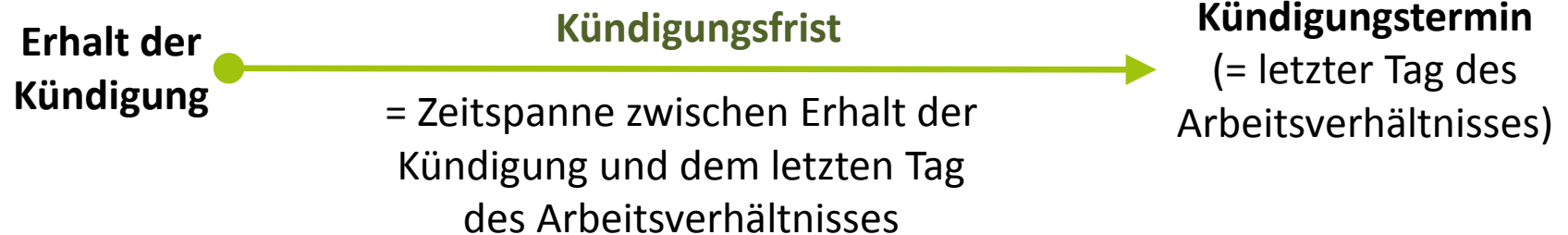
Kündigung durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer

Kündigung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber

vorzeitige Entlassung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber

vorzeitiger Austritt durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber

Kündigung durch den/die Arbeitgeber/in



Geld nach dem Ausscheiden erhalten

Arbeitsverhältnis hat vor dem 1. Jänner 2003 begonnen	Arbeitsverhältnis hat nach dem 1. Jänner 2003 begonnen
Abfertigung alt	Betriebliche Mitarbeiter/innen-vorsorge (Abfertigung neu)
<ul style="list-style-type: none">• Auszahlung von Arbeitgeber/in, hängt davon ab, wie das Arbeitsverhältnis beendet wurde.• Bei Selbstkündigung oder Entlassung gibt es keinen Anspruch auf Abfertigung.• Die Höhe der Abfertigung hängt von der Dauer der Beschäftigung ab und beträgt maximal 12 Monatsentgelte.	<ul style="list-style-type: none">• Ab dem 2. Monat des Arbeitsverhältnisses werden 1,53 % des monatlichen Bruttoentgelts an eine ausgewählte betriebliche Vorsorgekasse weitergeleitet.• Veranlagung lt. gesetzlichen Vorschriften• Auszahlung möglich, wenn das Arbeitsverhältnis mindesten 3 Jahre gedauert hat und keine Selbstkündigung bzw. Entlassung vorliegt → sonst werden die Ansprüche zum nächsten Arbeitgeber mitgenommen

Dienstzeugnis

- Gesetzliche Mindestinhalte
 - allgemeine Angaben zur Person der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers
 - genaue Bezeichnung des Arbeitsgebers/der Arbeitgeberin
 - Dauer des Dienstverhältnisses und Art der Tätigkeit
- Dienstzeugnis darf keine Informationen enthalten, die es erschweren, einen neuen Job zu bekommen (Erschwernisverbot)
→ „Geheimsprache“
- gute Zeugnisse enthalten wo immer möglich Superlative



Haftung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern

Entschuldbare Fehlleistung



- geringfügiges Versehen
- AN haftet nicht für den entstandenen Schaden

Leichte Fahrlässigkeit



- noch keine auffallende Sorglosigkeit
- Schadenersatz kann erlassen werden

Grobe Fahrlässigkeit



- Sorgfalt in ungewöhnlicher und auffällender Weise vernachlässigt
- Eintritt des Schadens wahrscheinlich und vorhersehbar
- Gericht kann Höhe des Schadenersatzes reduzieren

Vorsatz



- Schaden wird bewusst, gewollt und absichtlich verursacht
- AN muss für den entstandenen Schaden aufkommen

Wichtige Fragen, die vor dem Pflichtpraktikum abgeklärt werden sollen

- Dauer des Praktikums
- Art der Arbeitsleistung
- Arbeitsort(e)
- Arbeitszeiten
- Entlohnung
- Quartier und Verpflegung
- Dienstkleidung



Wichtige Punkte während des Praktikums

- Kontrolle der Anmeldung bei der Sozialversicherung
- Kontrolle der Einhaltung der Vereinbarungen aus dem Arbeitsvertrag
- Regelmäßige genaue Tätigkeitsaufzeichnungen und Aufzeichnungen über die tatsächliche Arbeitszeit führen und aufbewahren
- Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeiten



Wichtige Punkte am Ende des Praktikums

- Kontrolle der Endabrechnung der Lohn- und Gehaltszahlungen
- Erhalt der Abmeldung bei der Sozialversicherung
- Erhalt einer Arbeitsbescheinigung
- Auf Verlangen wird ein Dienstzeugnis ausgestellt.
- keine Verzichtserklärungen unterschreiben
- Im Rahmen der Arbeitnehmer/innen-Veranlagung kann ein Teil der einbehaltenen Beträge (Sozialversicherung, eventuell Lohnsteuer) vom Finanzamt zurückgeholt werden.

Pflichtpraktikum – Regelungen im Zusammenhang mit der Arbeitszeit bei Jugendlichen

- Tägliche Arbeitszeit darf grundsätzlich acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich nicht übersteigen.
- Zwischen 20 Uhr und 6 Uhr dürfen Jugendliche grundsätzlich nicht beschäftigt werden.
- Bis auf wenige Ausnahmen darf auch nicht an Sonn- und Feiertagen gearbeitet werden.
- Es dürfen grundsätzlich keine Überstunden geleistet werden (wenn doch, müssen sie – ohne weitere Vereinbarung – ausbezahlt werden).
- Nach spätestens sechs Stunden ist eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu gewähren.
- Die Ruhezeiten müssen mindestens 12 Stunden betragen.
- Wöchentliche Freizeit von zwei Kalendertagen
- Urlaubsanspruch: 2,5 Werktage pro Monat