

INFOS FÜR GRENZGÄNGER

2011

European Employment Services (EURES) heißt das Programm der EU zur Beförderung der Arbeitnehmermobilität über alle Grenzen in Europa hinweg. Die EURES Grenzpartnerschaft Bodensee vereint Arbeitsverwaltungen, Sozialpartner und öffentliche Einrichtungen aus Österreich, Liechtenstein, der Schweiz und Deutschland zu dem Ziel, einen offenen Arbeitsmarkt im Bodenseeraum zu schaffen. Dieses Faktenblatt ist der Broschüre »Infos für Grenzgänger« Bodensee entnommen und dient der Selbsthilfe; für verbindliche Auskünfte kontaktieren Sie bitte die angegebenen Adressen. Querverweise und Hinweise auf Adressen in genannten Kapiteln beziehen sich auf die Broschüre insgesamt.



Von der Arbeitssuche zum Arbeitszeugnis

ÖSTERREICH

1

Arbeitssuche | Arbeitsbewilligung | Berufsabschlüsse | Arbeitsrecht

4. Arbeitsrecht

4.1 Grundsätzliches

Welches Recht gilt für mich als Ausländer?

Es gilt das Arbeitsrecht des Staates, in welchem Sie arbeiten. Sie haben dieselben Rechte und Pflichten im Betrieb wie einheimische Arbeitnehmer. Sie dürfen ihnen gegenüber nicht benachteiligt werden.

Welche Gesetze und Regelungen sind im jeweiligen Staat anzuwenden?

Es gelten das Arbeitsvertragsrecht und die Arbeitsgesetze des jeweiligen Staates. Neben diesen gesamtstaatlichen Vorschriften gelten kollektivvertragliche und betriebliche Vereinbarungen.

Im Kollektivvertrag (Kollektivvertrag in Österreich, Gesamtarbeitsvertrag in Liechtenstein und der Schweiz, Tarifvertrag in Deutschland) werden zwischen dem Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverband einer Branche Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Kündigungsfristen, Urlaubsansprüche, Lohnbedingungen und vieles mehr festgelegt. In der Regel gibt es jährliche Zusatzvereinbarungen über die Höhe der Löhne usw. Auf das einzelne Arbeitsverhältnis ist ein Kollektivvertrag zwingend dann anzuwenden, wenn der Arbeitgeber Mitglied im Arbeitgeberverband ist (Österreich, Liechtenstein, Schweiz) bzw. der Arbeitgeber Mitglied im Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft ist (Deutschland) oder wenn der Kollektivvertrag für allgemeingültig erklärt wurde. Häufig wird bei Einzelverträgen Bezug auf kollektivvertragliche Regelungen genommen.

Was sollte ein Arbeitsvertrag enthalten?

Ein schriftlicher Arbeitsvertrag sollte folgende Punkte enthalten:

- › Name und Anschrift des Arbeitnehmers,
- › Name und Anschrift des Arbeitgebers,
- › Arbeitsort,
- › Beschreibung des Aufgabenbereiches,
- › Zeitpunkt des Arbeitsantritts,

- › Bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- › Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen: Kündigungsstermine und Kündigungsfristen,
- › Wöchentliche oder tägliche Arbeitszeit,
- › Höhe des Arbeitsentgelts und etwaiger Zulagen,
- › Zeitpunkt sowie Art und Weise der Auszahlung,
- › Dauer des Urlaubs bzw. der Ferien,
- › Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen,
- › Bei Arbeitsverträgen in der Schweiz: Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bzw. Abschluss einer Krankentaggeldversicherung.

Wann kommt es zu einer außerordentlichen Kündigung?

Dieses Thema soll der Vollständigkeit halber angesprochen werden, auch wenn es Sie im Normalfall persönlich nicht betrifft.

Für jede außerordentliche, in der Regel fristlose Kündigung, ist ein wichtiger Grund erforderlich, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für den Kündigenden unzumutbar macht.

Wichtige Gründe, die eine Entlassung des Arbeitnehmers rechtfertigen, können sein:

- › Straftaten zum Nachteil des Arbeitgebers, von Kunden oder anderen Mitarbeitern,
- › Unredliches Verhalten gegenüber der Kundschaft,
- › Falsche Aussagen bei der Bewerbung über die eigenen Fähigkeiten,
- › Konkurrenzfähigkeit,
- › Arbeitsverweigerung.

Auch seitens des Arbeitnehmers kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes fristlos gekündigt werden, z.B. bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers. Lassen Sie sich in jedem Fall von Experten beraten.

4.2 Arbeitsrecht in Österreich

In Österreich wird auf dem Gebiet des Arbeitsrechts häufig noch zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden.

Ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorgeschrieben?

Nein. Der Arbeitsvertrag kann schriftlich oder mündlich zustande kommen. Ein Lehrvertrag muss schriftlich abgefasst werden.

Wurde kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen, muss der Arbeitgeber (österreichisch: Dienstgeber) dem Arbeitnehmer (österreichisch: Dienstnehmer) unverzüglich nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen sogenannten Dienstzettel aushändigen, in dem die wesentlichen Bedingungen des mündlichen Arbeitsvertrags schriftlich festgehalten sind. Er muss mindestens die im vorhergehenden Abschnitt für den Arbeitsvertrag angeführten Punkte beinhalten und angeben, welche betriebliche Vorsorgekasse zuständig ist und welche kollektivvertraglichen Regelungen anzuwenden sind.

Was gilt als Probezeit?

Die Probezeit kann höchstens für einen Monat vereinbart werden. Lehrlinge haben eine 3-monatige Probezeit. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Frist aufgelöst werden. Von Seiten des Arbeitgebers ist eine Auflösung in der Probezeit aufgrund von Schwangerschaft jedoch unzulässig.

Wie viele Stunden pro Woche darf man maximal arbeiten und wie viele Stunden pro Woche sind üblich?

Das Gesetz geht von einer Normalarbeitszeit von 8 Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden pro Woche aus. Unter bestimmten Voraussetzungen darf davon abgewichen werden. Beispielsweise kann eine längere tägliche Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag vereinbart werden, damit der Arbeitnehmer am Freitagnachmittag früher ins Wochenende gehen kann. Mittlerweile erlaubt das österreichische Arbeitsrecht auch flexiblere Arbeitszeiten: Durch Gleitzeitregelungen ist beispielsweise eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu 10 Stunden möglich.

Innerhalb bestimmter Grenzen dürfen Überstunden geleistet werden. Sie können durch Freizeit oder im Fall von angeordneten Überstunden durch einen Zuschlag von 50% des Normallohns kompensiert werden.

Für medizinisches und anderes Personal in Krankenhäusern gilt ein spezielles Arbeitszeitgesetz. Hier darf die Tagesarbeitszeit bis zu 13 Stunden und die Wochenarbeitszeit bis zu 60 Stunden betragen. Ebenso kann bei Arbeitsbereitschaft die Tagesarbeitszeit auf bis zu 12 Stunden ausgedehnt werden. Weitere Regelungen finden sich oft in Kollektivverträgen.

Welche Pausen und Ruhezeiten stehen mir zu?

Wenn Sie mehr als 6 Stunden täglich arbeiten, ist eine Pause von insgesamt mindestens 30 Minuten vorgeschrieben. Diese kann in 2 Pausen von je einer Viertelstunde oder in 3 Pausen von je 10 Minuten aufgeteilt werden, sofern dies im Interesse des Arbeitnehmers liegt oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss Ihnen eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt werden. Durch einen Kollektivvertrag kann diese Ruhezeit auf 8 Stunden verkürzt werden, wenn Ihnen dafür innerhalb der

nächsten 10 Tage ein Ausgleich gewährt wird. Auch hier gibt es Ausnahmen für bestimmte Berufsgruppen wie beispielsweise Krankenhausbedienstete oder Fernfahrer.

Welchen Urlaubsanspruch habe ich?

Gesetzlich vorgeschrieben sind mindestens 5 Wochen Urlaub im Arbeitsjahr. Nach Vollendung des 25. Dienstjahrs erhöht sich der Mindesturlaub auf 6 Wochen. Sie haben den vollen Urlaubsanspruch, sobald das Arbeitsverhältnis 6 Monate besteht.

Das Arbeitsjahr beginnt grundsätzlich mit dem 1. Arbeitstag im Betrieb. Durch Betriebsvereinbarungen kann dies anders geregelt werden.

Gibt es ein 13. Monatsgehalt?

Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf ein 13. Monatsgehalt. In vielen Kollektivverträgen sind Regelungen für die Zahlung von Weihnachtsgeld (österreichisch auch: Weihnachtsremuneration) und Urlaubsgeld enthalten. Achten Sie beim Abschluss eines Arbeitsvertrags darauf!

Wie lange wird mir bei Krankheit vom Arbeitgeber Lohn gezahlt?

Die Lohnfortzahlung bei Krankheit ist gestaffelt nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit:

Dauer der Betriebszugehörigkeit	Lohnfortzahlung
0 bis 5 Jahre	6 Wochen voll und 4 Wochen halb
6 bis 15 Jahre	8 Wochen voll und 4 Wochen halb
16 bis 25 Jahre	10 Wochen voll und 4 Wochen halb
26 Jahre und länger	12 Wochen voll und 4 Wochen halb

Arbeiter haben nach Ausschöpfung dieser Zeiten auch bei einer Neuerkrankung erst mit Beginn des folgenden Arbeitsjahres, jeweils gerechnet vom Tag der Einstellung, wieder Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Angestellte erhalten bei einer Neuerkrankung innerhalb von 6 Monaten nach dem letzten Krankheitstag nach Ausschöpfung der in der Tabelle aufgeführten Lohnfortzahlung noch einmal für die gleichen Zeiten die Hälfte, also z.B. 6 Wochen den halben Lohn und 4 Wochen ein Viertel des Lohnes. Sind 6 Monate nach dem letzten Tag der Ersterkrankung verstrichen, haben Sie wieder den vollen Anspruch auf die Lohnfortzahlung.

Bei Arbeitsunfällen verlängert sich die Dauer des vollen Anspruchs um die Dauer der Dienstverhinderung, maximal jedoch um 2 Monate.

Während der Mutterschutzfristen erhalten Sie von der Krankenkasse Wochengeld. Die Höhe ergibt sich aus dem durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten 3 vollen Kalendermonate.

Welche Kündigungsfristen gelten?

Für Angestellte und Arbeiter gelten in Österreich unterschiedliche Gesetze und daher im Zusammenspiel mit den Kollektivverträgen auch unterschiedliche Kündigungsfristen.

Arbeiter:

Die Kündigungsfrist richtet sich nach dem geltenden Kollektivvertrag. Ist kein Kollektivvertrag anzuwenden und besteht weder Betriebsvereinbarung noch Einzelvertrag, dann gilt eine Kündigungsfrist von 2 Wochen.

Angestellte:

Die Kündigungsfristen sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Kündigungsfrist für Angestellte	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Kündigung durch den Arbeitgeber		
0 bis 2 Jahre	6 Wochen	jeweils zum Quartalsende*, falls vertraglich nicht anders vereinbart
3 bis 5 Jahre	2 Monate	
6 bis 15 Jahre	3 Monate	
16 bis 25 Jahre	4 Monate	
26 Jahre und länger	5 Monate	
Kündigung durch den Arbeitnehmer		
beliebige Dauer	1 Monat	zum Monatsende
Die Kündigung muss spätestens am letzten Tag des vorhergehenden Monats beim Arbeitgeber eintreffen. Vertraglich können auch andere Fristen vereinbart werden.		
*Quartalsende: 31. März, 30. Juni, 30. September und 31. Dezember		

Achtung! Im Kollektivvertrag kann geregelt sein, dass eine Kündigung schriftlich erfolgen muss.

Wie sieht der Kündigungsschutz aus?

Der besondere Kündigungsschutz erstreckt sich in Österreich auf Lehrlinge, Behinderte, Schwangere, Mütter bis 4 Monate nach der Entbindung, Mütter und Väter während des Karenzurlaubs (Elternzeit), Betriebsräte oder diesen gleichgestellte Personen sowie auf Präsenz- und Zivildienstler. Ihnen darf nur mit behördlicher oder gerichtlicher Genehmigung und bei Vorliegen besonderer Gründe gekündigt werden.

Im österreichischen Recht gibt es den Begriff der sozial ungerechtfertigten Kündigung. Eine solche liegt vor, wenn durch die Kündigung wesentliche wirtschaftliche und soziale Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt werden. In diesem Fall kann die Kündigung angefochten werden, vorausgesetzt, der gekündigte Arbeitnehmer ist bereits 6 Monate im Betrieb, der Betrieb hat mindestens 5 Beschäftigte und der Betriebsrat hat der Kündigung nicht ausdrücklich zugestimmt. Außerdem kann auch gegen eine sogenannte Motivkündigung rechtlich vorgegangen werden. Ein unzulässiges Motiv liegt zum Beispiel vor, wenn der Arbeitgeber einem Beschäftigten wegen Gewerkschaftstätigkeit, der Geltendmachung berechtigter Ansprüche oder der Kandidatur zum Betriebsrat kündigt.

Was kann ich bei einer Kündigung tun?

Sie können unter bestimmten Voraussetzungen eine Kündigung anfechten. Wichtig ist, dass Sie sofort nach schriftlichem oder mündlichem Ausspruch der Kündigung Kontakt mit dem Betriebsrat, mit der Kammer für Arbeiter und Angestellte oder mit Ihrer Gewerkschaft aufnehmen. In Österreich gelten seit 1. Januar 2011 verlängerte Fristen für das Einreichen einer Kündigungsanfechtung vor dem Arbeitsgericht.

Falls es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat gibt, fragen Sie nach, ob er über die Kündigung informiert wurde und wie er dazu Stellung genommen hat. Hat der Betriebsrat einer sozial ungerechtfertigten Kündigung widersprochen, kann er selbst die Kündigung innerhalb einer Woche anfechten; tut er dies nicht, dann haben Sie jetzt einen Zeitraum von 2 Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist Zeit, die Kündigungsanfechtung selbst beim Arbeitsgericht schriftlich einzureichen oder mündlich zu Protokoll zu geben. Hat der Betriebsrat keine Stellungnahme abgegeben und hat er die Kündigung nicht angefochten oder handelt es sich um eine Motivkündigung, müssen Sie selbst sofort aktiv werden und die Kündigung innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung anfechten.

Arbeiten Sie in einem Betrieb ohne Betriebsrat, dann müs-

sen Sie ebenfalls selbst innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung die Kündigungsanfechtung beim Arbeitsgericht einreichen. Kostenlosen Rechtsbeistand erhalten Sie von der Kammer für Arbeiter und Angestellte sowie, wenn Sie Mitglied sind, von Ihrer Gewerkschaft.

Wann gibt es Entschädigungszahlungen nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber?

Entschädigungszahlungen nach Kündigungen werden in Österreich „Abfertigung“ genannt. Es gibt zwei verschiedene Abfertigungsregelungen.

Für Arbeitsverhältnisse, die 2003 oder später eingegangen wurden, gilt die neue Regelung: Die Arbeitgeber zahlen 1,53% der Bruttolöhne an sogenannte betriebliche Vorsorgekassen. Hier wird für jeden Arbeitnehmer ein individuelles Kapitalkonto geführt. Im Falle einer Kündigung kann sich der Arbeitnehmer, mindestens 3 Beitragsjahre vorausgesetzt, das Guthaben auszahlen lassen. Er kann den Betrag jedoch auch auf seinem Konto lassen, auf die Mitarbeitervorsorgekasse eines neuen Arbeitgebers übertragen oder damit zusätzliche Rentenansprüche erwerben. Dieses Wahlrecht muss er innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ausüben.

Arbeitsverhältnisse, die bereits vor 2003 Bestand hatten, fallen unter die alte Abfertigungsregelung: Hierbei muss der Arbeitgeber für die Abfertigung aufkommen. Allerdings geht bei Selbstkündigung durch den Arbeitnehmer der Abfertigungsanspruch verloren. Die Höhe der Abfertigung richtet sich nach der erbrachten Dienstzeit:

Vollendete Dienstjahre	Höhe der Abfertigung
3 Jahre	2 Monatsentgelte
5 Jahre	3 Monatsentgelte
10 Jahre	4 Monatsentgelte
15 Jahre	6 Monatsentgelte
20 Jahre	9 Monatsentgelte
25 Jahre	12 Monatsentgelte

Details zu den beiden Abfertigungsregelungen finden Sie im Internet unter www.arbeiterkammer.at (→ Arbeit & Recht → Abfertigung).

Kann ich ein Arbeitszeugnis verlangen?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Verlangen ein schriftliches Arbeitszeugnis auszustellen. Das Zeugnis muss eine Darstellung der Tätigkeit und Angaben über die Dauer des Arbeitsverhältnisses enthalten. Nachteiliges für den Arbeitnehmer darf darin nicht auftauchen. Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis mit einer Bewertung der Arbeitsleistung hat der Arbeitnehmer nicht.

Welche Rechte und welchen Schutz habe ich als werdende oder stillende Mutter?

Als werdende oder stillende Mutter genießen Sie einen besonderen Schutz vor Gefahren am Arbeitsplatz. Bestimmte Tätigkeiten wie körperlich schwere Arbeiten, der Umgang mit schädlichen Stoffen, häufiges Bücken und Heben usw. dürfen während der Schwangerschaft und der Stillzeit nicht ausgeführt werden. Der Arbeitgeber muss Ihnen eine geeignete Möglichkeit bieten, sich während der Arbeitszeit auszuruhen bzw. ihr Kind zu stillen. Überstunden dürfen nicht gemacht werden.

Die Mutterschutzfrist mit einem absoluten Beschäftigungs-

verbot beginnt 8 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung und endet mindestens 8 Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie Kaiserschnittentbindungen 12 Wochen, nach der Geburt des Kindes. Während dem Mutterschutz zahlt Ihnen Ihr Arbeitgeber kein Gehalt bzw. keinen Lohn. Sie erhalten jedoch von der Krankenkasse Wochengeld. Die Höhe ergibt sich aus dem durchschnittlichen Nettoverdienst der letzten 3 vollen Kalendermonate. Hinzu kommt ein Zuschlag für Sonderzahlungen, welcher vom Kollektiv- oder Arbeitsvertrag abhängt.

Während der Schwangerschaft, den ersten 4 Monaten nach der Entbindung bzw. den ersten 4 Wochen nach Beendigung der Elternzeit – in Österreich auch „Elternkarenz“ genannt – oder der mutterschaftsbedingten Teilzeitarbeit, darf Ihnen nicht gekündigt werden, sofern Sie in einem unbefristeten Dienstverhältnis stehen.

Gibt es ein Recht auf Freistellung in den ersten Lebensjahren des Kindes?

Ja. In Österreich haben Mütter und Väter Anspruch auf Elternkarenz bis das Kind 2 Jahre alt ist. Die Eltern können sich dabei zweimal abwechseln, wobei ein Karenzabschnitt mindestens 3 Monate dauern muss. Beim erstmaligen Wechsel kann ein Monat gemeinsam genommen werden. Die Karenz geht dann jedoch nur bis zum 23. Lebensmonat des Kindes. Es besteht auch die Möglichkeit, 3 Monate des Karenzurlaubs bis zum 7. Lebensjahr des Kindes aufzuschieben.

Während der Karenz erhalten sie keinen Lohn bzw. Gehalt, können bei der zuständigen Krankenkasse jedoch Kinderbetreuungsgeld beantragen.

Während der Karenz darf eine geringfügige Beschäftigung (2011: bis zu 374,02€ monatlich) aufgenommen werden.

Die Elternkarenz muss vor Ablauf der Schutzfrist (Mutter) bzw. innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt (Vater) beim Arbeitgeber angemeldet werden.

Achtung! Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bereits vor 2003 Bestand hatte, sollten Folgendes beachten: Wollen Sie nach Ablauf der Karenz aus einem Arbeitsverhältnis, das mindestens 5 Jahre gedauert hat, austreten und den Anspruch auf die Hälfte der gesetzlichen Abfertigung nicht verlieren, müssen Sie den Austritt spätestens 3 Monate vor dem 2. Geburtstag des Kindes gegenüber dem Arbeitgeber erklärt haben.

Habe ich als Mutter oder Vater einen Anspruch auf Teilzeitarbeit?

Seit dem 1. Juli 2004 gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bis zum vollendeten 7. Lebensjahr des Kindes. Voraussetzung hierfür ist, dass sich der andere Elternteil nicht gleichzeitig in Karenz befindet, das Arbeitsverhältnis mindestens 3 Jahre gedauert hat und Sie in einem Betrieb arbeiten, in dem mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind. In kleineren Betrieben oder bei kürzerer Beschäftigungsdauer besteht ein Anspruch auf Teilzeitarbeit bis zum vollendeten 4. Lebensjahr. Bei der Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über Beginn und Art der Teilzeitbeschäftigung müssen sowohl die betrieblichen Interessen als auch die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigt werden. Anträge sind bis zum Ende der Schutzfrist bzw., wenn eine Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt gewünscht wird, 3 Monate vorher beim Arbeitgeber schriftlich einzureichen.

Was versteht man unter Familienhospizkarenz?

Wenn nahe Verwandte eine Sterbebegleitung benötigen oder Kinder schwerst erkrankt sind, können sich die begleitenden Personen für 3 Monate ganz oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen. Eine einmalige Verlängerung auf insgesamt bis zu 6 Monate ist möglich. Während dieser Zeit laufen Kranken- und Pensionsversicherung weiter und es besteht Kündigungsschutz. Ärztliche Atteste oder Befunde über die Krankheit müssen dem Arbeitgeber vorgelegt werden.

Wo gibt es eine Arbeitnehmervertretung und welche Rechte hat sie?

Es ist gesetzlich festgelegt, dass in Betrieben mit mindestens 5 stimmberechtigten Arbeitnehmern eine Arbeitnehmervertretung gewählt werden darf. Es gibt Arbeiter- und Angestelltenbetriebsräte und im öffentlichen Dienst Personalvertreter. Ausgenommen sind Betriebe der Land- und Forstwirtschaft sowie private Haushalte.

Die Arbeitnehmervertretung überwacht die Einhaltung der gültigen Rechtsvorschriften, sie wirkt an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen mit und schließt Betriebsvereinbarungen ab. Über personelle Maßnahmen ist sie rechtzeitig zu unterrichten. Kündigungen, über die sie nicht in Kenntnis gesetzt worden ist, sind unwirksam. Bei nötigen Massenentlassungen wirkt sie an der Aufstellung des Sozialplans mit. In Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern kann sie Einspruch gegen die Wirtschaftsführung erheben.

Hilfreiche Informationen finden Sie auch unter www.betriebsraete.at im Internet.

Wie sind die Gewerkschaften organisiert?

Die 7 österreichischen Einzelgewerkschaften sind im Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) als Dachverband zusammengeschlossen. Welche Gewerkschaft für Sie zuständig ist, erfahren Sie in Ihrer ÖGB-Landesgeschäftsstelle. Unter www.oegb.at (→ ÖGB vor Ort → Gewerkschaften) finden Sie alle Gewerkschaften sowie ein Formular, mit dem Sie eine entsprechende Anfrage abschicken können.

Wofür sind die Kammern für Arbeiter und Angestellte zuständig?

Die Kammern für Arbeiter und Angestellte (AK) vertreten in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer in Österreich.

Sie bieten Informationen aus der Arbeitswelt und zum Konsumentenschutz, beraten individuell in Fragen des Arbeitsrechts und leisten Rechtsbeistand vor dem Arbeits- und Sozialgericht. Sie organisieren Bildungsveranstaltungen, nehmen Stellung zu Gesetzesentwürfen und vertreten die Arbeitnehmer in nationalen und internationalen Gremien.

Es besteht eine gesetzliche Pflichtmitgliedschaft für alle Arbeitnehmer mit Ausnahme von leitenden Angestellten und Beamten. Die Kammerumlage beträgt 0,5% des Bruttoverdiensts, maximal jedoch 20,55€ monatlich, und wird vom Arbeitgeber zusammen mit den Sozialversicherungsbeiträgen abgeführt.

Österreich

Liechtenstein

Schweiz

Deutschland

An wen kann ich mich bei Fragen zum Arbeitsrecht wenden?

Auskünfte erteilen die Gewerkschaften des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) und die Kammern für Arbeiter und Angestellte (AK):

ÖGB Landesorganisation Vorarlberg

Widnau 2
A-6800 Feldkirch
Tel. +43 (0)5522 3553 0
Fax +43 (0)5522 3553 13
vorarlberg@oegb.or.at

AK Vorarlberg

Widnau 2-4
A-6800 Feldkirch
Tel. +43 (0)50 258 0
Fax +43 (0)50 258 1001
kontakt@ak-vorarlberg.at
www.ak-vorarlberg.at

AK Bregenz

Reutegasse 11
A-6900 Bregenz
Tel. +43 (0)50 258 5000
Fax +43 (0)50 258 5001
bregenz@ak-vorarlberg.at

AK Dornbirn

Realschulstr. 6
A-6850 Dornbirn
Tel. +43 (0)50 258 6000
Fax +43 (0)50 258 6001
dornbirn@ak-vorarlberg.at

AK Bludenz

Bahnhofplatz 1a
A-6700 Bludenz
Tel. +43 (0)50 258 7000
Fax +43 (0)50 258 7001
bludenz@ak-vorarlberg.at

Im Internet finden Sie unter www.arbeiterkammer.at und unter www.oegb.at ausführliche Informationen zu vielen Gebieten des Arbeits- und Sozialrechts. Sehr zu empfehlen ist die charmante virtuelle Arbeitsrechtberaterin „Metis“, die Sie rechts unten auf der Homepage www.arbeiterkammer.at finden.