

## Rechtsmythos: Eltern haften für ihre Kinder

Auf vielen Baustellen findet man die gelben Hinweistafeln mit der Aufschrift: Eltern haften für Ihre Kinder. Aber haften Eltern wirklich, wenn das eigene Kind bei seinen Streifzügen durch die Nachbarschaft einmal doch etwas anstellt? Grundsätzlich gibt es keine Haftung für Handlungen von Dritten. Der Grund: Eltern haften nur, wenn sie ihre Aufsichtspflicht gegenüber ihrem Kind verletzt haben. Diese beginnt mit der Geburt des Kindes und endet, wenn es das 18. Lebensjahr vollendet hat. Je älter das Kind, umso geringer die Aufsichtspflichten. Haben die Eltern ihre Aufsichtspflicht nicht verletzt, haften sie auch nicht für allfällige Schäden, auch dann nicht, wenn diese vom Kind schuldhaft herbeigeführt wurden. Brauchen auch Sie rechtlichen Rat und Hilfe? Dann wenden Sie sich an einen Rechtsanwalt in Ihrer Nähe.

## Veranstaltungstipp

**Forum§Erbrecht: Jetzt über das neue Erbrecht informieren!**  
**Wann:** 22. Juni 2017, 16–18 Uhr  
**Wo:** Hypo Tirol Bank AG Zentrale am Boznerplatz in Innsbruck  
**Vortragende:** RA Dr. Barbara Planer und RA Mag. Martin Singer  
**Eintritt frei!**

## Unser Rechts-Tipp

**Worauf Sie in puncto Arbeitszeit und Entlohnung achten sollten:**

- Arbeitgeber sollten Überstundenpauschalen mit einem Widerrufsvorbehalt versehen, damit jederzeit auf eine Einzelverrechnung der Überstunden umgestellt werden kann.
- In All-in-Verträgen muss seit 2016 neben dem Gesamtentgelt auch das Grundentgelt für die Normalarbeitszeit betragsmäßig angegeben sein.

**Worauf Sie in puncto Kündigung oder Entlassung achten sollten:**

- Um Nachteile oder gar ein gerichtliches Nachspiel zu vermeiden, sollten Sie bereits vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ihren Rechtsanwalt kontaktieren. Ist die Kündigung oder Entlassung erst einmal ausgesprochen, kann diese einseitig nicht mehr zurückgenommen werden.

## INFOS UNTER

[www.tiroler-rak.at](http://www.tiroler-rak.at)  
[office@tiroler-rak.at](mailto:office@tiroler-rak.at)



Zu viel Arbeit, zu wenig Geld – eine Zwickmühle? Sind Überstundenpauschale und All-in-Gehalt zu niedrig bemessen, stehen dem Arbeitnehmer Nachzahlungsansprüche zu. Foto: iStock

# Arbeitszeit & Entlohnung – siamesische Zwillinge?

Arbeitszeit und Entlohnung zählen zu den heiklen Themen in der Arbeitswelt. Mehr Arbeit bedeutet mehr Geld, oder doch nicht? Rechtsanwalt Herwig Frei informiert.

*Wie hängen Entgelt und Arbeitszeit zusammen?*

**Frei:** Löhne und Gehälter sind die Gegenleistung für verrichtete Arbeitszeit. Die gesetzliche Normalarbeitszeit (Vollzeit) beträgt 40 Stunden pro Woche, in vielen Branchen ist sie durch Kollektivvertrag verkürzt (z. B. 38,5 Stunden pro Woche im Handel). Bei einem geringeren Beschäftigungsausmaß liegt Teilzeitarbeit vor. Gewöhnlich sehen Kollektivverträge Mindestlöhne und -gehälter für die Normalarbeitszeit vor, die nicht unterschritten werden dürfen. Höhere Ist-Vergütungen sind natürlich immer zulässig.

*Wie werden Mehrleistungen über die Normalarbeitszeit hinaus vergütet?*

**Frei:** Das lässt sich nicht generell sagen und hängt vom Arbeitszeitmodell (z. B. fixe Arbeitszeiten, Durchrechnungen, Gleitzeit) ab. Ganz allgemein gilt: Echte Über-

*„Bei Unterentlohnung drohen dem Arbeitgeber neben einer Klage des Mitarbeiters saftige Verwaltungsstrafen wegen Lohn- und Sozialdumpings.“*

RA Dr. Herwig Frei



Foto: Gregor Koller

stunden sind mit 50 Prozent zu bezuschlagen, bei Abgeltung in Zeitausgleich also im Verhältnis 1 zu 1,5. Für spezielle Überstunden (Nacht, Wochenende) schreiben die Kollektivverträge zumeist 100-Prozent-Zuschläge vor. Bei Teilzeitkräften gilt für Mehrstunden, die nicht im selben Quartal durch Freizeit wieder abgebaut werden, ein 25-prozentiger Zuschlag.

*Was ist bei Pauschalentlohnungen zu beachten?*

**Frei:** Angesprochen sind hier Überstundenpauschalen und

All-in-Verträge. Sind die Pauschale oder das All-in-Gehalt zu niedrig bemessen, stehen dem Arbeitnehmer Nachzahlungsansprüche zu. Umsichtige Arbeitgeber sollten daher unbedingt eine jährliche Vergleichs- bzw. Deckungsrechnung vornehmen.

*Welche Hinweise und Tipps können Sie noch geben?*

**Frei:** Der Arbeitgeber hat Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen. Ausgenommen davon sind nur leitende Angestellte. Auch Reisezeiten, Arbeitsbereitschaften und Einsätze in der Rufbereitschaft zählen zur Arbeitszeit und sind zu vergüten. Bei Unterentlohnung drohen dem Arbeitgeber neben einer Klage des Mitarbeiters noch saftige Verwaltungsstrafen wegen Lohn- und Sozialdumpings. Präventive Arbeitsrechtsberatung durch einen spezialisierten Anwalt zahlt sich also aus.

WEITERE INFOS UNTER  
[www.lawfirm.at](http://www.lawfirm.at)

## Plötzlich ohne Job – und das ohne Grund!

Im Arbeitsalltag werden die Begriffe Kündigung und Entlassung oft verwendet, ohne deren genaue Bedeutung zu kennen. Für die Entlassung braucht es einen Grund, für die Kündigung hingegen nicht.

RA MATHIAS DEMETZ  
[www.advokatur.at](http://www.advokatur.at)

Wenn es sich um einen unbefristeten Arbeitsvertrag handelt – also keine bestimmte zeitliche Vertragsdauer vereinbart wurde –, dürfen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis kündigen, ohne dass es hierfür einen Grund braucht. Zu beachten sind lediglich die Kündigungsfristen und die Kündigungstermine. Einschränkungen gelten bei Betrieben mit mindestens fünf Mitarbeitern: Vor jeder Kündigung durch den Arbeitgeber muss der Betriebsrat informiert werden und die Kündigung darf nicht aus einem verpönten Motiv (z. B. wegen Beitritts zur Gewerkschaft) erfolgen oder sozial ungerechtfertigt sein.

Arbeitsverträge, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen wurden (befristete Arbeitsverträge), enden mit Ablauf der vereinbarten Dauer. Sie dürfen weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig gekündigt werden.

Bei Vorliegen eines wichti-



Foto: T. Steintlechner

*„Unbefristete Arbeitsverträge dürfen vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.“*

RA MMag. Mathias Demetz

gen Grundes kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jederzeit mit sofortiger Wirkung beenden. Man spricht von einer Entlassung. Diese ist sowohl bei befristeten als auch bei unbefristeten Arbeitsverträgen möglich. Wichtige Gründe sind insbesondere grobes Fehlverhalten des Arbeitnehmers (z. B. Tätlichkeiten gegen Arbeitskollegen) oder wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit nicht mehr verrichten kann (z. B. Führerscheinentzug eines Kraftfahrers). Die Entlassung muss unverzüglich ausgesprochen werden, sonst erlischt das Entlassungsrecht. Auch der Arbeitnehmer kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes das Arbeitsverhältnis jederzeit mit sofortiger Wirkung beenden.



Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jederzeit beenden. Man spricht hier von Entlassung. Foto: iStock

# Gehalt verhandelt, Kündigung bekommen.

Wenden Sie sich an Ihren Rechtsanwalt: [www.tiroler-rak.at](http://www.tiroler-rak.at)

DIE TIROLER  
RECHTSANWÄLTE



Wir sprechen für Ihr Recht