

1. Kollektivverträge

1.1. Allgemeines

Kollektivverträge sind schriftliche Verträge, die im Rahmen der österreichischen Sozialpartnerschaft abgeschlossen werden.

Sozialpartner sind

- die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, also die Arbeiterkammern und die Wirtschaftskammern, sowie
- die freiwilligen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, wie z. B. der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB), die Industriellenvereinigung, die Hoteliervereinigung.

Erfüllen die auf **freiwilliger Mitgliedschaft** beruhenden Berufsvereinigungen bestimmte Voraussetzungen, kann ihnen die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt werden. Das heißt: Sie können in Kollektivvertragsverhandlungen eintreten und Kollektivverträge abschließen.

In der Praxis werden Kollektivverträge zwischen dem Österreichischen Gewerkschaftsbund als freiwilliger Berufsvereinigung und den Wirtschaftskammern abgeschlossen. Kollektivverträge gelten auch für Arbeitnehmer, wenn diese nicht der Interessenvertretung auf Arbeitnehmerseite angehören (so genannte Außenseiterwirkung).

Kollektivverträge regeln u. a.:

- Löhne, Gehälter und Lehrlingseinkommen,
- Ansprüche auf Sonderzahlungen,
- Zulagen und Zuschläge,
- Überstundenentlohnung,
- Jubiläumsgelder,
- Dienstverhinderungsgründe,
- Arbeitszeitfragen,
- Kündigungsfristen und Kündigungstermine.

Im Arbeitsrecht gilt das so genannte Günstigkeitsprinzip. Im Zusammenhang mit dem Modell des „Stufenbaus der Rechtsordnung“ bedeutet dies: Untergeordnete Vorschriften dürfen gegenüber im Stufenbau übergeordneten Vorschriften einen Arbeitnehmer nur besser, aber nicht schlechter stellen.

Dem Kollektivvertrag übergeordnet sind:

- die Verfassung,
- die Gesetze,
- die Verordnungen.

Dem Kollektivvertrag untergeordnet sind:

- die Betriebsvereinbarungen,
- die Dienstverträge.

1. Kollektivverträge

Gesetz oder Kollektivvertrag können vom Günstigkeitsprinzip abweichende, für den Arbeitnehmer schlechtere Sondervereinbarungen ausdrücklich zulassen.

Kollektivverträge werden im Allgemeinen für bestimmte Branchen abgeschlossen. Der räumliche Geltungsbereich kann sich auf das gesamte Bundesgebiet oder auf einzelne Bundesländer beschränken.

Generalkollektivverträge werden für alle Arbeitnehmer, also für alle Wirtschaftszweige und für das gesamte Bundesgebiet abgeschlossen. Inhaltlich erfolgt eine Beschränkung auf die Regelung einzelner Arbeitsbedingungen (z. B. über den Begriff des Urlaubsentgelts).

1.2. Der Kollektivvertrag im Hotel- und Gastgewerbe

1.2.1. Der Kollektivvertrag für Arbeitnehmer:innen im Hotel- und Gastgewerbe

Der Kollektivvertrag für Arbeitnehmer:innen im Hotel- und Gastgewerbe gilt räumlich für **ganz Österreich**. Er umfasst ein österreichweit einheitliches Lohnschema für Arbeiter und ein österreichweit einheitliches Gehaltsschema für Angestellte, wobei die Mindestlöhne und Mindestgehälter in den einzelnen Bundesländern zum Teil (noch) unterschiedlich sind.

Das österreichweit einheitliche Lohnschema enthält 5 Lohngruppen, deren Systematik bis auf kleine Details mit der Systematik des österreichweit einheitlichen Gehaltsschemas für die Angestellten übereinstimmt (→ 8.4.1.).

Zusätzlich zur Einstufung in die einzelnen Lohngruppen erfolgt die Festlegung des Mindestlohnes nach den im Betrieb zurückgelegten Dienstjahren bzw. unter der eingeschränkten Berücksichtigung von Vordienstzeiten bei Fachkräften bzw. Branchenzeiten bei Hilfskräften.

Im fachlichen Bereich gilt der Kollektivvertrag für alle Betriebe, die der Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachverband Gastronomie und Fachverband Hotellerie angehören.

Persönlich, d. h. bezogen auf die Personengruppen, für die er Regelungen enthält, gilt der Kollektivvertrag für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer, Lehrlinge in allen Lehrberufen (→ 16.) und Pflichtpraktikanten.

Ausgenommen vom Geltungsbereich sind **leitende Angestellte**, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind – aber nur hinsichtlich der Regelung ihrer Arbeitszeit gemäß § 1 Abs. 2 Z 8 AZG.

„Leitende Angestellte sind Angestellte, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder von diesen Arbeitnehmer:innen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann.“

1.2. Der Kollektivvertrag im Hotel- und Gastgewerbe

Leitende Angestellte unterliegen den im Kollektivvertrag enthaltenen Entgeltregeln, sind in die Gehaltstafeln einzustufen und haben Anspruch auf alle im Kollektivvertrag vorgesehenen Entgelte, wie zum Beispiel auf Sonderzahlung oder auf Jubiläumsgeld.

Die Frage, welche Arbeitnehmer als leitende Angestellte im Sinne des AZG anzusehen sind, hängt im Einzelfall von der Abwägung aller Umstände ab. Es kommt dabei nicht nur auf Verantwortung und Entscheidungskompetenz des Angestellten an. Der Arbeitgeber darf die Arbeitszeit des leitenden Angestellten nicht aktuell erfassen („messen“) oder im Vorhinein festlegen.

Das steht im Widerspruch zur Notwendigkeit, den Angestellten im Kollektivvertrag einzustufen und ihm die im Kollektivvertrag vorgesehenen Entgelte einschließlich der Überstunden zu bezahlen (z. B. Deckungsprüfung). Insoweit wird eine informelle, pauschale Erfassung der geleisteten Arbeitsstunden durch den leitenden Angestellten im Nachhinein erforderlich sein. Je genauer diese Arbeitszeitaufzeichnung geführt wird, desto höher ist jedoch das Risiko, nicht als leitender Angestellter zu gelten. Eine exakte Abgrenzung bleibt das Gesetz schuldig.

Hat z. B. ein Angestellter die selbständige Führung eines Gaststättenbetriebes in allen Belangen inne (Einkauf, Abrechnung, Lokal- und Personalaufsicht, Arbeitseinteilung der Mitarbeiter), so ist er auch ohne Berechtigung zur Aufnahme von Arbeitnehmern bzw. Beendigung von Arbeitsverhältnissen und trotz Weisungsgebundenheit gegenüber der Geschäftsleitung als leitender Angestellter im Sinne des Arbeitszeitgesetzes zu betrachten.

Als Angestellter im Sinne des Angestelltengesetzes gilt jedenfalls jeder Arbeitnehmer, der überwiegend kaufmännische oder höhere, nicht kaufmännische Dienste verrichtet.

Das österreichweit einheitliche Gehaltsschema enthält 6 Beschäftigungsgruppen, deren Systematik bis auf kleine Details und die zusätzliche Beschäftigungsgruppe 0 mit der Systematik des österreichweit einheitlichen Lohnschemas für Arbeiter übereinstimmt (→ 8.4.2.).

Zusätzlich zur Einstufung in die einzelnen Beschäftigungsgruppen erfolgt die Festlegung des Gehaltes nach den im Betrieb zurückgelegten **Dienstjahren bzw. unter der eingeschränkten Berücksichtigung von Vordienstzeiten bei Fachkräften bzw. Branchenzeiten bei Hilfskräften**.

1.2.2. Zusatzkollektivverträge, Zusatzinformationen und Lohnordnungen

In Wien gelten folgende Landeskollektivverträge weiter:

- Zusatzkollektivvertrag für Arbeiter betreffend Arbeitsleistungen am 24. Dezember (→ 4.9.2.)
- Zusatzkollektivvertrag „Fahrtkosten bei Nachtarbeit“ – Sonderregelungen für Restaurants, die nach 24 Uhr schließen (→ 4.9.1.)

Im Einzelfall ergänzen Betriebskollektivverträge und/oder Betriebszusatzkollektivverträge den österreichweit gültigen Kollektivvertrag für alle Arbeitnehmer:innen im Hotel- und Gastgewerbe.

1. Kollektivverträge

Betriebskollektivverträge regeln die Arbeitsbedingungen in einem Betrieb – zumeist in einem größeren Umfang – abweichend vom Kollektivvertrag für Arbeiter in der Hotellerie und Gastronomie. Diesbezüglich ist beispielsweise auf den österreichweit geltenden Kollektivvertrag für McDonald's-Betriebe oder den Kollektivvertrag für alle Arbeitnehmer*innen der JUFA Hotels hinzuweisen.

Betriebszusatzkollektivverträge ergänzen oder ändern die Regelungen des Kollektivvertrages für Arbeiter in der Hotellerie und Gastronomie in einzelnen Punkten.

1.2.3. Saisonbetriebe – Jahresbetriebe

Der Kollektivvertrag für alle Arbeitnehmer:innen im Hotel- und Gastgewerbe gilt für Saisonbetriebe und Jahresbetriebe gleichermaßen.

Eine Differenzierung hinsichtlich dieser beiden Betriebsarten besteht im Wesentlichen nicht mehr. Bis zum 30.10.2024 galten für Saisonbetriebe Sonderbestimmungen bei der Durchrechnung, dem Jubiläumsgeld, der Dienstzeitzulage/Lohnerhöhung sowie bei den Sonderzahlungen. Die Sonderregelungen für Arbeitszeitunterbrechungen, wonach in Saisonbetrieben nach § 12 Abs. 2b AZG die Arbeitszeit zweimal pro Arbeitstag unterbrochen werden kann, wenn dies schriftlich vereinbart ist, gelten weiterhin (→ 4.8.2.).

Schließt ein Hotel saisonal-betriebsbedingt wegen geringer Auslastung, ist die Schließzeit jedoch immer kürzer als ein Monat, sind die sich daraus ergebenden Dienstzeiten für die Abfertigung alt zusammenzurechnen (OGH 29.9.2016, 9 ObA 114/16d).

Beispiel 1

Ein Betrieb hat jährlich in der Zeit von 1.12. bis 31.3. des Folgejahres geschlossen, weil in der Region kein Winterfremdenverkehr existiert. Dieser Betrieb gilt als Saisonbetrieb.

Beispiel 2

Ein Betrieb hat jährlich in der Zeit von 1.12. bis 6.1. des Folgejahres wegen Betriebsurlaubes geschlossen. Dieser Betrieb gilt nicht als Saisonbetrieb, sondern als Jahresbetrieb.

Sonderregelungen für Saisonbetriebe finden sich bei

- der **Durchrechnung** (→ 4.7.),
- der **Arbeitszeitunterbrechung** (→ 4.8.2.),

1.2.4. Kollektivvertragsanwendung in Mischbetrieben

Welcher Kollektivvertrag auf ein Arbeitsverhältnis anzuwenden ist, hängt im Allgemeinen von der Zuordnung des Unternehmens zu einer bestimmten Fachorganisation der Wirtschaftskammer ab. Entsprechend dem Grundsatz der Tarifeinheit ist auf ein Arbeitsverhältnis immer nur ein Kollektivvertrag anzuwenden.

Liegt bei einem mehrfach kollektivvertragsunterworfenen Arbeitgeber ein Mischbetrieb ohne organisatorisch und fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen vor, ist jener Kollektivvertrag anzuwenden, der die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat. Dabei ist von einer Gesamtbetrachtung auszugehen (OGH 30.10.2018, 9 ObA 16/18w).

1.2. Der Kollektivvertrag im Hotel- und Gastgewerbe

Der OGH dehnte diese Regel auf das Aufeinandertreffen von Mindestlohtarif und Kollektivvertrag aus.

Da die dem Mindestlohtarif für Arbeitnehmer in Betrieben sozialer Dienste unterliegende Seniorenpension die wirtschaftlich größere Bedeutung gegenüber dem organisatorisch nicht getrennten Gastgewerbe hat, gilt der Mindestlohtarif für alle Arbeitnehmer (OGH 24.11.2010, 9 ObA 11/10y). Ein Arbeitsverhältnis unterliegt stets nur einem Kollektivvertrag. Verfügt ein mehrfach kollektivvertragsangehöriger Gastronomiebetrieb über mehrere Betriebe mit unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen, ist auf die Arbeitnehmer jeweils jener Kollektivvertrag anzuwenden, der dem konkreten Betrieb fachlich und örtlich entspricht.

Beispiel

Eine GmbH betreibt ein Restaurant in Graz sowie zusätzlich einen Handelsbetrieb in Wien. Die Mitarbeiterinnen im Restaurant unterliegen dem Kollektivvertrag für alle Arbeitnehmerinnen im Hotel- und Gastgewerbe, während für die im Handel tätigen Arbeitnehmerinnen der entsprechende Handelskollektivvertrag zur Anwendung kommt.

Ist der Gastronomiebetrieb in Betriebsteile oder sonst organisatorisch oder fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen strukturiert, ist jener Kollektivvertrag anzuwenden, der dem jeweiligen Betrieb bzw. Betriebsteil **fachlich oder örtlich** entspricht.

Beispiel

Ein Betrieb betreibt ein Restaurant in Linz, das von einem Restaurantleiter, sowie eine Bäckerei, die von einer Bäckereileiterin geführt wird. Die Restaurantmitarbeiterinnen unterliegen dem Kollektivvertrag für alle Arbeitnehmer:innen im Hotel- und Gastgewerbe, die in der Bäckerei tätigen Mitarbeiter unterliegen dem Bäckerkollektivvertrag.

Liegt eine organisatorische Trennung nicht vor, ist jener Kollektivvertrag anzuwenden, der dem **Wirtschaftszweig** entspricht, der für den Betrieb die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat.

Beispiel

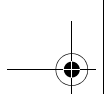
Herr B betreibt ein Gasthaus mit einer angeschlossenen Boutique. Der Gastronomieumsatz übertrifft das Handelsgeschäft. Alle Beschäftigten, inklusive dem Verkaufspersonal, unterliegen dem Kollektivvertrag für alle Arbeitnehmer:innen im Hotel- und Gastgewerbe.

Kann weder eine organisatorische Trennung noch ein wirtschaftlicher Schwerpunkt festgestellt werden, ist jener Kollektivvertrag anzuwenden, dessen Geltungsbereich die größere Anzahl von Arbeitnehmern erfasst.

Liegt ein Mischbetrieb vor, der kollektivvertragsunterworfenen und nicht kollektivvertragsunterworfenen Tätigkeiten abdeckt, hat der für den einen Wirtschaftsbereich bestimmte Kollektivvertrag auch für den anderen Wirtschaftsbereich Geltung. Auf Grund des Schutzprinzips in Analogie zu § 9 Abs. 3 ArbVG gilt das auch, wenn der überwiegende Bereich des Betriebes nicht kollektivvertragsunterworfen ist.

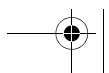
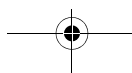
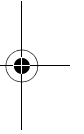
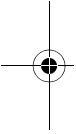
Der VwGH nimmt folgendermaßen dazu Stellung:

Ein Croupier, der in einem aus Casino und Bar bestehenden, organisatorisch nicht getrennten Betrieb beschäftigt ist und für den kein (eigener) Kollektivvertrag gilt, unterliegt dem Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe. Die Tatsache, dass dem Casinobetrieb die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung zukommt, ist unerheblich (VwGH 20.2.2008, 2006/08/0268).



1. Kollektivverträge

Ist ein Betrieb jedoch kein Mischbetrieb, weil eine fachliche und organisatorische Trennung der verschiedenen Wirtschaftsbereiche vorliegt, ist jeder Bereich einzeln zu beurteilen. In diesem Fall kann ein kollektivvertragsfreier Wirtschaftsbereich auch in Zukunft kollektivvertragsfrei bleiben.



2. Beginn eines Arbeitsverhältnisses

2.1. Allgemeines

Bei Beginn eines Dienstverhältnisses entstehen für den Arbeitgeber und für den Arbeitnehmer sowohl arbeitsrechtliche als auch abgabenrechtliche Verpflichtungen.

Arbeitsrechtliche Verpflichtungen

- Ermitteln aller notwendigen Daten für die Aufnahme des Arbeitnehmers, wie z. B. Erheben der Vordienstzeiten,
- Ausstellen eines Dienstzettels bzw. Abschluss eines schriftlichen Dienstvertrags, der alle Punkte des Dienstzettels enthält,
- Anmeldung eines Lehrlings in der Berufsschule,
- Abschluss eines schriftlichen Lehrvertrags und Übermittlung an die Lehrlingsstelle,
- Meldung des Antritts der Beschäftigung eines Ausländers, der dem AuslBG unterliegt und über keinen Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – EU“ verfügt, an das Arbeitsmarktservice,
- Meldung von der erfolgten Einstellung an den Betriebsrat,
- Anlage von Verzeichnissen (z. B. Urlaubs- und Abwesenheitskartei, Arbeitszeitaufzeichnungen).

Abgabenrechtliche Verpflichtungen

- Legitimation des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber,
- Anmeldung zur Sozialversicherung,
- Anlage eines Lohnkontos.

Bei (freiwilliger) Vorlage durch den Arbeitnehmer ist der Arbeitgeber zur entsprechenden Berücksichtigung verpflichtet bei:

- Vorlage des Lohnzettels,
- Vorlage der Mitteilung betreffend einen Freibetrag,
- Vorlage einer Erklärung zur Berücksichtigung des Pendlerpauschales/Pendlereuros,
- Vorlage einer Erklärung zur Berücksichtigung des AVAB/AEAB und/oder des FABO+.

2.1.1. Arbeitsrechtliche Verpflichtungen

Abschluss eines Dienstvertrags

Der Dienstvertrag kann **schriftlich oder mündlich** abgeschlossen werden, sofern nicht z. B. der Kollektivvertrag oder ein Spezialgesetz (wie z. B. das BAG für den Lehrvertrag) die Schriftlichkeit zwingend vorschreibt.

Ausstellung eines Dienstzettels

Ein Dienstzettel ist die **schriftliche Aufzeichnung** über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Der Mindestinhalt eines Dienstzettels ist gesetzlich vorgeschrieben. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, **unverzüglich** nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen Dienstzettel auszustellen und dem Arbeitnehmer zu übergeben (siehe nachstehendes Muster).

2. Beginn eines Arbeitsverhältnisses

Zusätzlich ist ein Dienstzettel auszustellen, wenn der Arbeitnehmer **länger als einen Monat Tätigkeiten im Ausland** zu verrichten hat. Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn

- ein schriftlicher Dienstvertrag ausgehändigt wird, der alle Angaben des Dienstzettels enthält, oder
- bei Auslandstätigkeit, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle zusätzlichen Angaben für eine Tätigkeit im Ausland enthält.

Jede **Änderung** der im Dienstzettel enthaltenen Angaben ist dem Arbeitnehmer **unverzüglich, spätestens am Tag des Wirksamwerdens** schriftlich mitzuteilen. Keine solche Mitteilung muss erfolgen, wenn sich lediglich generelle Normen, z. B. Gesetze oder Kollektivverträge, ändern.

Der Dienstzettel dient ausschließlich dazu, **bereits** (vorher) **Vereinbartes festzuhalten**. Das (beiderseitige) Unterfertigen des Dienstzettels bewirkt keine Vereinbarung, da die Unterschrift des Dienstnehmers nur den Erhalt des Dienstzettels bestätigt.

Um Unklarheiten zu vermeiden, ist daher darauf zu achten, dass der Dienstzettel nicht von der mündlichen Vereinbarung abweicht.

Grundsätzlich empfiehlt es sich, immer einen schriftlichen Dienstvertrag abzuschließen, da dieser mit der beiderseitigen Unterfertigung eine Vereinbarung darstellt und damit erhöhte Beweiskraft für den darin enthaltenen Inhalt besitzt (→ 2.2.).

Muster 1: Dienstzettel gemäß § 2 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers:

2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers:

SV-Nummer: _____
3. Beginn des Arbeitsverhältnisses:

4. Dauer und Bedingung der Probezeit.
 - ☐ Die Probezeit beträgt 1 Monat. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis
 - ☐ von beiden Arbeitsvertragsparteien taglich gelöst werden.
 - ☐ Gemäß den Kriterien laut Abschnitt XXV. Ziffer 1.b. des anzuwendenden Kollektivvertrages
 - ☐ entfällt das Probemonat.
 - ☐ Im beiderseitigen Einvernehmen wird auf das Probemonat verzichtet.
5. Befristung ja*/nein*; Dauer der Befristung:

6. Kündigungsfrist:
Bei Kündigung durch den/die Arbeitgeber:in:
im 1. und 2. Dienstjahr: 6 Wochen
ab dem 3. Dienstjahr: 2 Monate

2.1. Allgemeines

- ab dem 6. Dienstjahr: 3 Monate
ab dem 16. Dienstjahr: 4 Monate
ab dem 26. Dienstjahr: 5 Monate
Bei Kündigung durch den/die Arbeitnehmer:in:
1 Monat
Kündigungstermin:
15. oder Letzter eines Kalendermonats
Hinweis auf das einzuhaltende Kündigungsverfahren (bspw. Hinweis auf das Verfahren gemäß § 105 ArbVG, Arbeitsverfassungsgesetz)
7. Arbeits-(Einsatz-)ort(e):

Ggf. Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte: _____
8. Tätigkeit:

9. Anzuwendende Bestimmungen (Bezeichnung von Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung)
Kollektivvertrag für alle Arbeitnehmer:innen im Hotel- und Gastgewerbe

10. Einstufung lt. Kollektivvertrag/Betriebsvereinbarung/innerbetrieblichem Lohn-/Gehaltsschema: _____
Kollektivvertragslohn/-gehalt: _____
11. Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarungen* liegen im _____ zur Einsichtnahme auf.
12. Entgelt:
a) Betragsmäßiges/r Grundgehalt/-lohn: _____
b) Weitere Entgeltbestandteile (z. B. Zulagen, Provisionen/Prämien, Sonderzahlungen; Vergütung von Überstunden,...): _____
c) Fälligkeit des monatlichen Entgelts: _____
d) Fälligkeit der Sonderzahlungen: _____
14. Urlaubsausmaß pro Arbeits-/Kalenderjahr: _____ Werktagen/Arbeitstage
15. Arbeitszeit
a) wöchentliche Normalarbeitszeit: _____
b) Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage:

17. Name und Anschrift des Trägers der Sozialversicherung und der Mitarbeitervorsorgekasse des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin _____

Unterschrift des Arbeitgebers
(Firmenmäßige Zeichnung)

Ort und Datum

2. Beginn eines Arbeitsverhältnisses

Anmeldung eines Lehrlings in der Berufsschule

Nach Eintritt in das Lehrverhältnis ist der Lehrling (→ 16.) **binnen zwei Wochen** in der zuständigen Berufsschule anzumelden.

Anmeldung eines Lehrlings bei der Lehrlingsstelle

Die rechtliche Grundlage für das Lehrverhältnis stellt ausschließlich der schriftliche Lehrvertrag dar. Der Lehrberechtigte hat **binnen drei Wochen** nach Beginn des Lehrverhältnisses den Lehrvertrag bei der zuständigen Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer zur Eintragung anzumelden. Für den Abschluss eines Lehrvertrags ist der von der Wirtschaftskammer aufgelegte Lehrvertrag zu verwenden, der per Internet abrufbar ist. Auch eine Online-Anmeldung von Lehrlingen ist zulässig, und zwar unter <https://www.wko.at/service/bildung-lehre/lehrvertragsanmeldung-online-bundeslaender.html>.

Einholen einer Bewilligung durch das Arbeitsmarktservice

Ein Arbeitgeber darf einen Ausländer im Sinn des Ausländerbeschäftigungsgesetzes – in welcher Form auch immer – grundsätzlich nur beschäftigen, wenn eine entsprechende Bewilligung vom AMS bzw. der Bezirkshauptmannschaft oder dem Magistrat vorliegt.

Bei der Beurteilung, welche Voraussetzungen für die legale Beschäftigung gegeben sein müssen, wird zwischen EU/EWR-Staatsbürgern sowie der Schweiz und Drittstaatsangehörigen differenziert. Eine Beschäftigungsbewilligung nach dem AuslBG ist in der Regel für die Beschäftigung von EU/EWR-Staatsbürgern nicht notwendig, da diese von dem AuslBG ausgenommen sind. Sie dürfen ohne besondere Genehmigung nach Österreich einreisen, möchten sie allerdings länger als drei Monate hierbleiben, müssen sie binnen vier Monaten ab der Einreise nach Österreich eine Anmeldebescheinigung beantragen. Drittstaatsangehörige benötigen eine kombinierte Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung, um legal in Österreich einer Arbeit nachgehen zu können.

Der Online-Ratgeber für ausländische Arbeitskräfte vom AMS unterstützt Betriebe dabei, die richtige Bewilligung für die Arbeitskraft zu finden: <https://www.amsratgeber.at/auslaender/beschaeftigung/>

Meldung an den Betriebsrat

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat von jeder erfolgten Einstellung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

Diese Meldung hat Angaben zu enthalten über:

- die vorgesehene Verwendung und Einstufung des Arbeitnehmers,
- Lohn bzw. Gehalt,
- eine vereinbarte Probezeit,
- eine vereinbarte Befristung.

Anlage von Verzeichnissen

Von jedem einzelnen Arbeitnehmer sind aufzuzeichnen:

- Arbeitszeiten,
- Urlaube,