

Abhängige Arbeit und Studium – Arbeitsrechtliche Regelungen

1. Einleitung

2. Arbeitsrechtliche Probleme je nach Wechselbeziehung von Beruf und Studium
 - 2.1 Studium als Weiterbildung für Berufstätige
 - 2.2 Abhängige Erwerbsarbeit zur Finanzierung von Studium und Leben
 - 2.3. Pflichtenkollisionen und Lösungsansätze

3. Conclusio

Barbara Trost

Arbeitsrechtsexpertin, Assistenzprofessorin am Institut für Arbeitsrecht und Sozialrecht, Johannes Kepler Universität Linz

1. Einleitung

Fallkonstellationen

Die Begriffe „Studium und Beruf“ müssen aus arbeitsrechtlicher Perspektive konkretisiert werden. Während nämlich Berufstätigkeit jegliche Art von Arbeit wie z.B. auch selbstständige unternehmerische oder freiberufliche Tätigkeit umfassen kann, ist aus arbeitsrechtlicher Sicht ausschließlich der Sektor der abhängigen Arbeit relevant. Dabei ist in Verbindung mit einem Studium sowohl die Arbeit in persönlicher als auch jene in bloß wirtschaftlicher Abhängigkeit zu betrachten. Ein Aufriss der möglichen Probleme erwächst aus den in der Praxis typischen Fallkonstellationen. Die Ausgangsfrage ist: Wer arbeitet und studiert gleichzeitig? Als Antwort ergeben sich zwei Gruppen: (1) Menschen, die (bereits) einen Beruf ausgeübt haben, diesen weiter ausüben (werden/wollen) und z.B. zur Verbesserung der Position in eben diesem Beruf ein Studium betreiben; (2) Menschen, die ein Studium betreiben und Berufstätigkeiten ausüben (müssen), um sich Studium und Leben finanzieren zu können. Im Folgenden soll die arbeitsrechtliche Situation beider genannten Gruppen beleuchtet werden.

Für die arbeitsrechtlichen Ausführungen wird der weite Begriff „Studium“ auf Studien an Universitäten und Fachhochschulen beschränkt. Auszuklammern sind hier diverse Kurse an Erwachsenenbildungseinrichtungen und berufliche Fortbildungen, die von Interessenvertretungskörperschaften angeboten werden.

2. Arbeitsrechtliche Probleme je nach Wechselbeziehung von Beruf und Studium

2.1 Studium als Weiterbildung für Berufstätige

Von den tatsächlichen Gegebenheiten her ist zu unterscheiden, ob die/der Berufstätige aus freien Stücken ein Studium beginnen will, um z.B. eine bessere Position oder künftig überhaupt ein anderes Arbeitsverhältnis zu erlangen, oder ob der/die ArbeitgeberIn den/die ArbeitnehmerIn zum Studium anhält.

Im zweitgenannten Fall stellt sich die Frage, ob und inwieweit Vorgesetzte bzw. ArbeitgeberInnen zulässig auf derartige Entscheidungen einwirken dürfen. Eine einseitige Anordnung, ein Studium zu beginnen, ist arbeitsrechtlich eine Weisung, d.h. ein

einseitiges Gestaltungsrechtsgeschäft, das vom/von der ArbeitgeberIn getätigt wird und mit Zugang an den/die ArbeitnehmerIn wirkt. Voraussetzung für die Rechtswirksamkeit einer Weisung ist, dass diese gegen keine höherrangigen Rechtsvorschriften verstößt, wobei insbesondere auch darauf zu achten ist, dass die Weisung durch den Arbeitsvertrag gedeckt sein muss (vgl. Reissner Gert-Peter, Die Zulässigkeit von Zielvereinbarungen, in: Tomandl Theodor/Schrammel Walter [Hg.], Grenzen der Gestaltungsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien, Wien, 2006, 57 ff [73]; Löschnigg Günther [2011]Arbeitsrecht¹¹ Rz 3/008 mwN, Rz 6/044). Typischerweise enthalten Arbeitsverträge keine Vereinbarungen, wonach sich ein/eine ArbeitnehmerIn verpflichtet, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nebenberuflich ein Studium zu absolvieren. Dennoch kann in Arbeitsverträgen von Beginn an, häufiger aber erst später, z.B. im Zuge von Karrieregesprächen, ein solcher Passus aufgenommen werden. Meist handelt es sich dabei um innerbetriebliche oder innerhalb der Branche angebotene Weiterbildungen (vgl. z.B. OGH 18.4.1978, 4 Ob 24/78 Arb 9691 = ZAS 1979/17; vgl. auch Stadler Manuela, Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die berufliche Fortbildung angestellter Spitalsärzte, RdM 2011/84). Möglich ist aber auch, dass eine derartige vertragliche Vereinbarung dem/der ArbeitnehmerIn die Option offenlässt, anstelle einer länger dauernden innerbetrieblichen Weiterbildung ein universitäres Studium zu absolvieren. Eine Verpflichtung von ArbeitnehmerInnen zu einem Studium kann sich grundsätzlich überhaupt nur in jenen Fällen ergeben, in denen eine derartige vertragliche Vereinbarung vorliegt. Selbst dann ist aber weiter zu fragen, welche Konsequenzen die Nichterfüllung dieser Verpflichtung haben könnte. Dabei gilt grundsätzlich, dass es auch hier wieder auf den Inhalt der vertraglichen Vereinbarung ankommt. In der Praxis häufig sind solche Weiterbildungsvereinbarungen im Kontext so genannter Zielvereinbarungen zu finden (vgl. Mair Andreas/Rainer Linda, Zeller Handbuch Arbeitsvertrags-Klauseln, 38.01ff; Reissner Gert-Peter, Die Zulässigkeit von Zielvereinbarungen, in: Tomandl Theodor/Schrammel Walter [Hg.] Grenzen der Gestaltungsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien, Wien, 2006, 57 ff). Zumeist sind dann an das Erreichen oder Nichterreichen der vereinbarten Ziele finanzielle Konsequenzen geknüpft, und zwar in der Form, dass eine vereinbarte Prämie nur zu einem bestimmten Teil zusteht. Zu betonen ist, dass es bei Zusatzvereinbarungen

*keine einseitige
Verpflichtung
zum Studium*

dieser Art dann eben auch um zusätzliche Prämien geht, die entsprechend des Ausmaßes der Zielerreichung ganz, teilweise oder gar nicht geleistet werden (vgl. Mair Andreas/Rainer Linda, Zielvereinbarungen im Arbeitsverhältnis, ÖJZ, 2007/69; dies. Zeller Handbuch Arbeitsvertrags-Klauseln, 38.10; Felten, Elias, Rechtsfolgen einer Rahmenzielvereinbarung, wbl 2009, 116ff).

*keine einseitige
Entgeltkürzung*

Unzulässig ist eine einseitige Kürzung des vereinbarten Entgelts wegen Nichtantritt oder nicht erfolgreichem Abschluss eines nachträglich vereinbarten Studiums. Hinsichtlich des kollektivvertraglichen Mindestentgeltes wäre dies ohnehin schon gem. § 3 Abs 1 ArbVG rechtsunwirksam. Aber auch ein überkollektivvertragliches Entgelt kann nicht rechtswirksam quasi als Sanktion für eine nicht erfüllte „Bildungsverpflichtung“ einseitig gekürzt werden. Einer solchen einseitigen Rechtsgestaltung stünde nämlich wiederum die einzelvertragliche Regelung entgegen (vgl. Grillberger Konrad, Entgeltkürzung, DRdA 2010, 195ff [196, 197]; Felten Elias, Arbeitsrechtliche Grenzen ausschließlich erfolgsabhängigen Entgelts, ecolex 2009, 510ff [512].)

Darüber hinaus ist zu fragen, ob die Nichterfüllung einer vertraglichen Studienverpflichtung den/die ArbeitgeberIn zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigen kann. Zunächst muss danach unterschieden werden, ob es sich bei dem Arbeitsverhältnis um ein befristetes oder um ein unbefristetes handelt. Gerade bei (lang) befristeten Arbeitsverhältnissen kann z.B. vereinbart werden, dass eine Fortsetzung nur unter der Voraussetzung der Erreichung einer bestimmten Qualifikationsebene in Frage kommt. Solche Vertragsgestaltungen sind bei Arbeitsverhältnissen in der Wissenschaft teilweise sogar kollektivvertraglich verbindlich geregelt (vgl. z.B. § 27 Universitäten-Kollektivvertrag). Außerhalb von sondergesetzlichen Regelungen gilt grundsätzlich, dass einmalig befristete Arbeitsverhältnisse mit Ablauf der Befristung automatisch enden, und zwar ohne weitere Erklärung eines/einer der VertragspartnerInnen. Da es keinen Fortsetzungsanspruch gibt, ist auch irrelevant, ob der/die ArbeitgeberIn z.B. ein nicht vereinbarungsgemäß abgeschlossenes Studium als Motiv für die Nichtfortsetzung heranzieht. Zu bedenken ist außerdem, dass eine Aneinanderreihung von Befristungen grundsätzlich nicht zulässig ist, sofern dafür nicht ein besonderer Grund besteht. Ohne eine solche sachliche Begründung führt bereits die zwei-

malige Befristung (erste Anreihung eines weiteren befristeten Arbeitsverhältnisses) zu einem so genannten unzulässigen Kettenarbeitsverhältnis, was bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis ab Fortsetzung als unbefristetes zu betrachten ist (vgl. Trost Barbara, in: Löschnigg Günther, Angestelltengesetz Bd II⁹ 2012, § 19 Rz 38ff; Neumayr Matthias, in: Kletečka Andreas/Schauer Martin, ABGB-ON 1.01 § 1158 Rz 17ff. Als sachliche Gründe für eine mehrmalige Aneinanderreihung wird unter anderem die Vertretung für verhinderte ArbeitnehmerInnen (z.B. Karenzvertretung) angeführt (vgl. EuGH 26.1.2012 C-586/10 Küçük [Burger Florian G, DRdA 2012, 579]). Eine Vereinbarung einer „Verlängerung“ eines befristeten Arbeitsverhältnisses nach Absolvierung eines Studiums wirkt daher rechtlich als verbindliche Zusage auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach Erfüllung der vereinbarten Voraussetzungen. Allerdings liegt eine sachliche Begründung für ein Kettenarbeitsverhältnis auch vor, wenn eine Verlängerung einer Befristung im überwiegenden (sozialen) Interesse der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers gelegen ist. Das wäre z.B. der Fall, wenn eine „Nachfrist“ vereinbart würde, während der der geforderte Studienabschluss nachgeholt werden könnte. Es wäre in diesem Fall eine weitere Befristung zulässig und das Arbeitsverhältnis würde sich nicht bereits dadurch in ein unbefristetes umwandeln (vgl. Reissner Gert-Peter, in: Neumayr Matthias/Reissner Gert-Peter, Zeller Kommentar [2011] § 19 Rz 30).

*Kettenarbeits-
verhältnisse*

Ist das Arbeitsverhältnis ein unbefristetes und wurde vereinbart, dass der/die ArbeitnehmerIn binnen eines bestimmten Zeitraumes ein Studium zu absolvieren hat, so stellt sich die Frage, ob die Nichterfüllung dieser Verpflichtung die einseitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den/die ArbeitgeberIn zur Folge haben könnte. Hierbei ist grundsätzlich zwischen der arbeitgeberseitigen Kündigung und der Entlassung zu unterscheiden. Tatsächlich möglich und rechtswirksam ist beides, sofern die Auflösung nicht einem gesetzlichen Verbot (z.B. Missachtung eines besonderen Kündigungs- oder Entlassungsschutzes) widerspricht oder sittenwidrig wäre. Eine Beendigung ohne Einhaltung des gesetzlich vorgeschriebenen Verfahrens wäre daher z.B. rechtsunwirksam, wenn die Arbeitnehmerin in diesem Zeitpunkt schwanger, die/der Arbeitnehmer Betriebsratsmitglied oder der Arbeitnehmer soeben zum Präsenzdienst einberufen wäre. Sittenwidrig und

*rechtmäßige und
rechtswidrige
Kündigungen
und Entlassungen*

daher absolut nichtig wäre eine Kündigung oder Entlassung z.B. dann, wenn die Beendigung de facto einen schweren Eingriff in Menschenrechte bzw. Grundrechte darstellt. Von diesen Fällen abgesehen sind Kündigungen oder Entlassungen jedenfalls immer zunächst wirksam, können aber unrechtmäßig sein und daher für den/die ArbeitgeberIn nachteilige Folgen nach sich ziehen. Derart rechtswidrige Kündigungen oder Entlassungen sind je nach Sachlage entweder anfechtbar (vgl. z.B. §§ 105 bis 107 ArbVG, § 15 AVRAG, § 12 Abs 7 GIBG), oder sie bleiben endgültig wirksam und der/die ArbeitgeberIn ist zu Schadenersatz verpflichtet (vgl. z.B. § 29 AngG, § 1162b ABGB).

*keine Entlassung
bei Nichterfüllung
von Zielen*

Erfüllt ein/eine ArbeitnehmerIn die vertraglich vereinbarte Bildungspflicht nicht (rechtzeitig), so stellt dies schon deshalb keinen Entlassungsgrund dar, weil man bei einem Nichteintritt eines Studienerfolges nicht von einer „verschuldeten“ Pflichtverletzung sprechen kann (vgl. die Entlassungsgründe in § 27 AngG). Zu vielschichtig sind hierfür praktisch die Gründe, die einen solchen Erfolg vereiteln können. Lehre und Rechtsprechung lehnen überhaupt übereinstimmend im Zusammenhang mit Zielvereinbarungen die Zulässigkeit von Entlassungen als Folge der Nichterreichung eines Zieles ebenso wie die Verknüpfung von Zielen mit auflösenden Bedingungen ab (vgl. Mair Andreas/Rainer Linda, Die rechtlichen Grenzen von Zielvereinbarungen, *ecolex* 2007, 876ff; Pačić Harun, Zielvereinbarungen/Zielerreichungsprämien, *RdW* 2009, 348; Reissner Gert-Peter, Die Zulässigkeit von Zielvereinbarungen, in: Tomandl Theodor/Schrammel Walter [Hg.], Grenzen der Gestaltungsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien, Wien, 2006, 57ff, 67f; vgl. auch OGH 20.12.2006, 9 Ob A 116/06h). Eine dennoch ausgesprochene Entlassung, also eine einseitige Beendigung durch die/den ArbeitgeberIn mit sofortiger Wirkung, wäre demnach zwar wirksam, aber rechtswidrig und würde den/die ArbeitgeberIn zu Schadenersatz verpflichten (Kündigungsentschädigung, vgl. § 29 AngG). Bei Vorliegen eines Anfechtungsgrundes (z.B. mangelnde soziale Rechtfertigung) könnte der/die ArbeitnehmerIn alternativ auch die Entlassung anfechten und damit deren Aufhebung begehren (vgl. Trost Barbara in: Strasser Rudolf/Jabornegg Peter/Resch Reinhard, Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz § 105 Rz 126ff [2012]).

Eine Kündigung unter Einhaltung von Frist und Termin ist (ausgenommen in den Fällen des besonderen Bestandschutzes, siehe

oben) jedenfalls möglich, weil es für eine Kündigung grundsätzlich keines wichtigen Grundes bedarf. Wenn eine Kündigung ohne Grund ausgesprochen werden darf, dann wird sie wohl auch wegen des Grundes der Nichterfüllung einer Bildungsverpflichtung ausgesprochen werden dürfen (vgl. so z.B. ausdrücklich § 27 Abs 5 Universitäten-Kollektivvertrag), es sei denn, man käme zur Auffassung, dass genau dieser Grund ein sittenwidriger wäre (§ 879 ABGB; vgl. dazu bereits ausführlich Trost Barbara, Die rechts- oder sittenwidrige Kündigung I, DRdA 1987, 1ff mwN). Das könnte insbesondere der Fall sein, wenn die Verpflichtung zu einem Bildungsschritt, der für den/die betreffende/n ArbeitnehmerIn gar nicht möglich ist, vertraglich festgelegt wurde, z.B. wenn einem/einer ArbeitnehmerIn mit ausländischem und derzeit in Österreich noch nicht anerkanntem Schulabschluss ein Studium auferlegt würde, das aber ohne die entsprechende inländische bzw. europäische Studienberechtigung nicht absolviert werden kann. Von solchen Extremfällen abgesehen sind Kündigungen immer möglich, also wohl auch infolge der Nichterfüllung einer vertraglichen Bildungspflicht. Wie für alle anderen Kündigungen gilt, dass sie aber angefochten (d.h. dass ihre Aufhebung begehrt) werden können(kann), wenn Kündigungen aus verwerflichen Motiven (z.B. betriebsinternen Aktivitäten im Interesse der Belegschaft, wie insbesondere Versammlungen im Vorfeld einer Belegschaftsorganisation) ausgesprochen wurden oder durch eine solche Kündigung wesentliche (soziale) Interessen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers beeinträchtigt werden (vgl. dazu ausführlich Trost Barbara in: Strasser Rudolf/Jabornegg Peter/Resch Reinhard, Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz § 105 Rz 126ff [2012]).

Kündigungsfreiheit und Kündigungsbeschränkungen

2.2 Abhängige Erwerbsarbeit zur Finanzierung von Studium und Leben

Ein anderes Bild der Beschäftigung bietet sich meist, wenn das Studium im Mittelpunkt des Interesses des Menschen steht und die Berufstätigkeit/abhängige Erwerbsarbeit als „notwendiges Übel“ zum wirtschaftlichen Überleben betrieben wird. Zumeist haben diese Erwerbstätigkeiten inhaltlich nichts mit dem jeweiligen Studium zu tun und werden auch danach nicht fortgesetzt.

Erwerbsarbeit als „notwendiges Übel“

Zu den typischen Wesensmerkmalen solcher Beschäftigungen gehört zunächst, dass sich sowohl ArbeitgeberInnen als auch

*suboptimale
Verhandlungs-
position für
arbeitssuchende
Studierende*

ArbeitnehmerInnen meist von vornherein nur für eine bestimmte Zeit binden wollen, und zwar entweder für die typische Dauer eines Studiums oder für kürzere Etappen, etwa ein Studienjahr oder ein Semester. Die/Der Studierende ist örtlich wenig flexibel (Nähe zur Bildungseinrichtung), will/muss aber studienbedingt möglichst zeitflexibel sein. Meist ist eine Beschäftigung für die/den Studierende/n existentiell notwendig, bzw. hängt von dieser Existenzsicherung ab, ob das Studium fortgeführt bzw. abgeschlossen werden kann. All diese äußeren Umstände zusammen bewirken, dass typischerweise die/der studierende Arbeitssuchende in einer suboptimalen Verhandlungsposition steht. Sie/Er muss im Wesentlichen jene Arbeit annehmen, die gerade verfügbar ist. In weiterer Folge heißt das, dass hier die ArbeitgeberInnen die Vertragsbedingungen diktieren. Zudem werden schon aufgrund der typischen Kürze der Vertragsverhältnisse meist rechtliche Auseinandersetzungen für sinnlos erachtet, woraus folgt, dass sich langfristig die Arbeitsbedingungen bei solchen Beschäftigungsverhältnissen immer weiter verschlechtern.

Am Beginn steht meist die Frage, ob studierenden Arbeitssuchenden überhaupt ein Arbeitsverhältnis angeboten wird. ArbeitgeberInnen tendieren aus Kostengründen dazu, Menschen in dieser Situation in den Abschluss von Werkverträgen oder allenfalls freien Dienstverträgen zu drängen. Der Nachteil bei beiden Varianten liegt in der eklatant schlechteren arbeitsrechtlichen Absicherung. Beim Werkvertrag kommt noch hinzu, dass hier die/der Beschäftigte selbst als „Selbstständige/r“ für die soziale Absicherung und die Abfuhr von Steuern verantwortlich ist. Außerdem ist der Werklohn beim Werkvertrag von der ordnungsgemäßen Erfüllung der Verpflichtung abhängig. Krankheiten und sonstige Dienstverhinderungen gehen daher zu Lasten der/des Beschäftigten, und bei einem Entfall der Leistung aus diesen Gründen steht dem/der Beschäftigten auch keine Entlohnung zu (vgl. Bydlinski Michael, in: Koziol Helmut/Bydlinski Peter/Bollenberger, Kommentar zum ABGB [2010] § 1165 Rz 1ff; Kletečka Andreas in: Kletečka Andreas/Schauer Martin, ABGB-ON [2012] 1.01 § 1165 Rz 7ff). In den meisten Fällen ist es allerdings so, dass Vertragsverhältnisse nur als „Werkvertrag“ oder „freier Dienstvertrag“ bezeichnet werden, während tatsächlich ein echtes Arbeitsverhältnis vorliegt. Im Falle einer Auseinandersetzung über die Folgen zählt in diesem Falle das, was tatsächlich vereinbart

(und daher hier „gelebt“) wird, und nicht das, was in einem allfällig schriftlich verfassten Vertragstext als Überschrift steht (vgl. Spenling Anton in: Koziol Helmut/ Bydlinski Peter/Bollenberger Raimund, Kommentar zum ABGB [2010] § 1151 Rz 10; Krejci in: Rummel Peter³, ABGB [2000] § 1151 Rz 70). Der Vorteil von echten freien Dienstverträgen liegt für Studierende darin, dass diese Art der Vertragsgestaltung am ehesten dem Bedürfnis nach zeitlicher Souveränität entgegenkommt, während die typischen Nachteile des Werkvertrages wegfallen (vgl. Rebhahn Robert, in: Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht [2011] § 1151 Rz 127ff; Strasser Rudolf, Abhängiger Arbeitsvertrag oder freier Dienstvertrag, DRdA 1992, 93ff; Mosler Rudolf, Die sozialversicherungsrechtliche Stellung freier Dienstnehmer, DRdA 2005, 486ff; Tomandl Theodor, Der rätselhafte freie Dienstnehmer, ZAS 2006/38).

*Arbeitsvertrag,
Werkvertrag,
freier Dienstvertrag – und die
Falschbezeichnung von
Verträgen*

Liegt jedoch ein echter Arbeitsvertrag vor, so wird dieser in vielen Fällen ein befristetes Arbeitsverhältnis begründen. Auch hier gilt, dass bereits eine zweite Befristung nach Ablauf der ersten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bewirkt (Kettendienstverhältnis, siehe bereits oben 2.1). Zulässig befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich während der Dauer der Befristung nicht kündbar (vgl. Löschnigg Günther, Arbeitsrecht¹¹ [2011] 5/137). Wird allerdings bereits bei Vertragsschluss eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart, so gilt eine solche Vereinbarung, sofern sie sich im Rahmen der zwingenden Gesetze bewegt (vgl. Band Petra, Befristeter Arbeitsvertrag mit Kündigungsmöglichkeit – Gibt es Grenzen bei der Kombination von Befristung und Kündigungsklauseln? ZAS 2004/47; Geist Reinhard, Kündigungsklauseln bei befristeten Arbeitsverhältnissen, ÖJZ 2002, 405ff; Trost Barbara in: Löschnigg Günther, Kommentar zum Angestelltengesetz Bd. II⁹ [2012] § 19 Rz 33ff, 35). Unzulässig wäre daher insbesondere eine Kündigungsvereinbarung, wonach nur der/die ArbeitgeberIn und nicht auch der/die ArbeitnehmerIn kündigen könnte, oder wonach dem/der ArbeitgeberIn eine günstigere Kündigungsmöglichkeit eingeräumt werden würde als dem/der ArbeitnehmerIn (vgl. z.B. Reissner Gert-Peter, in: Neumayr Matthias / Reissner Gert-Peter, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht [2011] § 1159c ABGB Rz 4).

*befristete
Arbeitsver-
hältnisse*

Sowohl bei befristeten (kündbaren) als auch bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen kommt es in jüngster Zeit vor allem bei

*beliebte
Umgehungs-
konstruktion*

wirtschaftlich stark abhängiger Position des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin immer häufiger vor, dass ArbeitgeberInnen Beendigungen von Arbeitsverhältnissen derart herbeiführen, dass sie den/die ArbeitnehmerIn „überreden“, selbst zu kündigen. Häufig geschieht dies, indem ein angebliches „Angebot“ auf einvernehmliche Auflösung gelegt wird, das aber dann nur vom/von der ArbeitnehmerIn unterschrieben wird und letztlich vom Wortlaut her als Selbstkündigung formuliert ist. Was die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis anbelangt, ist dies für die ArbeitnehmerInnen praktisch die schlechteste Variante der Auflösung. Schon aufgrund der unterschiedlich langen Kündigungsfristen geht hier der/die ArbeitnehmerIn automatisch eines gewissen Teils des Entgelts verlustig. Bei Angestellten in der Anfangsphase der Beschäftigung geht es hier immerhin im Regelfall um etwa ein halbes Monatsentgelt (Trost Barbara, in: Löschnigg Günther, Kommentar zum Angestelltengesetz Bd. II⁹ [2012] § 20 Rz 93ff).

2.3 Pflichtenkollisionen und Lösungsansätze

*Studienleis-
tungen – kein
gerechtfertigter
Hinderungs-
grund; Urlaubs-
teilung wegen
Günstigkeit
ausnahmsweise
zulässig*

Gleichgültig, ob das Studium den Beruf begleitet oder die Erwerbsarbeit das Studium, kollidieren in jedem Fall naturgemäß Studienpflichten mit Berufspflichten. Studienleistungen (Lehrveranstaltungsteilnahmen, Lernen, Prüfungen ...) stellen keine gerechtfertigten Dienstverhinderungsgründe dar, die, ähnlich wie Arztbesuche oder Behördengänge, entgeltfortzahlungspflichtig wären. Freilich kann der/die ArbeitgeberIn, wenn er/sie es ist, der/die Wert auf das Studium legt, individuell Freizeittage für diese Zwecke gewähren. Tut sie/er das aber nicht, so ist der/die ArbeitnehmerIn darauf angewiesen, Urlaubstage zu konsumieren oder Zeitausgleich in Anspruch zu nehmen. Allerdings ist urlaubsgesetzlich eine Urlaubsstückelung weder in Tage noch gar in Stunden vorgesehen und wäre daher prinzipiell unzulässig. Freilich würde bei studienbedingten Abwesenheiten selbst ein stundenweiser (wie auch tageweiser) Urlaubsverbrauch regelmäßig im Interesse der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers gelegen sein, sodass schließlich praktisch wiederum kein Verstoß gegen § 4 Abs 3 UrlG vorliegen würde (vgl. Cerny Josef, Urlaubsrecht10 [2011] § 4 FN 15; Reissner Gert-Peter, in: Neumayr Matthias/Reissner Gert-Peter, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht [2011] § 4 UrlG Rz 27ff). Eine Alternative wäre, für die benötigten Zeiten Zeitausgleich in Anspruch zu nehmen, sofern davor Überstunden geleistet wurden. Sowohl Urlaub als auch Zeitausgleich müssen,

was die Lage betrifft, zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn vereinbart werden. Auf einen bestimmten Zeitraum besteht daher kein Rechtsanspruch und es könnte daher der/die ArbeitgeberIn im Einzelfall auch die Zustimmung verweigern.

Hat der/die ArbeitnehmerIn weder Urlaub noch Zeitausgleich übrig und bleibt sie/er zu den erwähnten Bildungszwecken der Arbeit einfach fern, so besteht jedenfalls kein Anspruch auf Entgelt (§ 8 Abs 3 AngG, § 1154b ABGB; vgl. z.B. Rebhahn Robert/Ettmayer Wendelin in: Kletečka Andreas/Schauer Martin, ABGB-ON [2012] 1.01 § 1154b Rz 14ff). Ob darüber hinaus das Fernbleiben vom Dienst u.U. sogar einen Entlassungsgrund darstellen kann, ist in dieser Allgemeinheit nicht zu sagen. Bei einem einmaligen Fernbleiben wird dies in aller Regel noch nicht der Fall sein, allerdings kommt es auch hier auf die Dauer an sowie auf den Umstand, ob der/die ArbeitgeberIn rechtzeitig informiert wurde und/oder ausdrücklich dem Fernbleiben widersprochen hat, oder ob bereits vorher aus einem solchen Grund eine Abmahnung stattgefunden hat, etc. (vgl. z.B. Grillberger Konrad, in: Löschnigg Günther, Angestelltengesetz Bd II⁹ [2012] § 27). Insbesondere wird hier aber auch zu berücksichtigen sein, ob das Studium erklärtermaßen im Willen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers gelegen war oder ob die Initiative dazu ausschließlich vom/von der ArbeitgeberIn ausgegangen war.

ungerechtfertigtes Fernbleiben von der Arbeit

Eine Lösung der zeitlichen Kollisionsprobleme bietet sich für viele studierende ArbeitnehmerInnen in der Annahme einer Teilzeitbeschäftigung. Was auf den ersten Blick verlockend erscheint, erweist sich in der Praxis mitunter als tückisch. Regelmäßig liegt auch hier die Zeitdisposition nicht in der Souveränität der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers. Die Lage der Arbeitszeit wird einvernehmlich schriftlich (!) festgelegt, und häufig neigen ArbeitgeberInnen dazu, je nach Bedarf einseitig kurzfristige Änderungen zu verlangen. Dies ist gesetzeskonform nur sehr eingeschränkt zulässig. Änderungen des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit bedürfen der Schriftform. Jede Änderung der Lage der Arbeitszeit muss dem/der ArbeitnehmerIn für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt werden (§ 19d Abs 2, § 19c Abs 2 AZG; vgl. OGH 25.6.2003, 9 Ob A 76/03x, DRdA 2003, 579; vgl. Mosler Rudolf in: Neumayr Matthias/Reissner Gert-Peter, Zeller Kommentar² [2011] § 19d AZG, § 19c AZG Rz 25ff). Mehrarbeit darf auch bei Teilzeitbe-

Teilzeitbeschäftigung als Lösung für Pflichtenkollisionen?

schäftigten nur unter jenen Voraussetzungen verlangt werden, die bei Vollzeitbeschäftigung für die Leistung von Überstunden gelten. Insbesondere darf auch bei Teilzeitbeschäftigung Mehrarbeit dann nicht verlangt werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin dem entgegenstehen (vgl. Mosler Rudolf, in: Neumayr Matthias/Reissner Gert-Peter, Zeller Kommentar² [2011] § 19d AZG Rz 30ff). Derart berücksichtigungswürdige Interessen könnten z.B. vorliegen, wenn der/die ArbeitnehmerIn genau in jener Zeit zur Mehrarbeit angehalten würde, in der sie/er eine Prüfung zu absolvieren oder an einem Pflichtlehrveranstaltungstermin teilzunehmen hätte.

Bildungskarenz

Die zeitlichen Kollisionen lassen sich am leichtesten lösen, wenn der/die ArbeitnehmerIn mindestens für einen Teil der für die Bildung nötigen Zeit eine Freistellung mit dem/der ArbeitgeberIn vereinbart. Freistellungen unter Entfall des Entgelts können jedenfalls im Einvernehmen festgelegt werden. Ob man diese als Freistellung, Karenzierung oder Sonderurlaub bezeichnet und ausgestaltet, bleibt den VertragspartnerInnen überlassen. Interessant ist vor allem das gesetzlich vorgesehene Modell, die so genannte Bildungskarenz (§ 11 AVRAG). Voraussetzung dafür ist, dass das Arbeitsverhältnis bereits mindestens sechs Monate gedauert hat. Die Dauer der Bildungskarenz beträgt je nach Vereinbarung zwischen zwei Monaten und einem Jahr, wobei der Gesamtanspruch auch in Teilen konsumiert werden kann, sofern ein Teil jeweils mindestens zwei Monate beträgt. Für die Absolvierung eines Studiums reicht im Allgemeinen die Inanspruchnahme der Bildungskarenz nicht hin, da eine neuerliche Bildungskarenz nach dieser Vorschrift erst frühestens nach Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungskarenz vereinbart werden kann (vgl. dazu z.B. Jabornegg Peter, Arbeitsrechtliche Aspekte des ASRÄG 1997, in: Jabornegg Peter /Resch Reinhard, Rechtsfragen des ASRÄG 1997 [1998] 13ff [22ff]; weiters zu § 12 AVRAG Pfeil Walter, in: Neumayr Matthias/Reissner Gert-Peter, Zeller Kommentar² [2011] § 12 AVRAG Rz 7ff).

Bildungsteilzeit

Eine Alternative dazu wäre die Vereinbarung einer Bildungsteilzeit (§ 11a AVRAG). Auch hier ist eine Mindestbeschäftigungsdauer von sechs Monaten vorausgesetzt. ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen können eine Herabsetzung der Arbeitszeit um

mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren vereinbaren. Eine Fortsetzung einer solchen Vereinbarung bedarf aber wiederum einer Wartezeit von vier Jahren.

ArbeitgeberInnen sind nicht verpflichtet, Vereinbarungen auf Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit einzugehen. Ist es aber zu einer solchen Vereinbarung gekommen, so darf der/die ArbeitgeberIn den/die ArbeitnehmerIn nicht wegen der Inanspruchnahme solcher Maßnahmen kündigen oder entlassen (§ 15 Abs 1 AVRAG). Ebenso darf eine Kündigung oder Entlassung nicht deshalb stattfinden, weil der/die ArbeitnehmerIn eine Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit angestrebt hat und die/der ArbeitgeberIn dieses Verlangen abgelehnt hat (vgl. Jabornegg Peter, Arbeitsrechtliche Aspekte des ASRÄG 1997, in: Jabornegg Peter /Resch Reinhard, Rechtsfragen des ASRÄG 1997 [1998] 13ff [37ff]; Wolligger Sandra, in: Neumayr Matthias/Reissner Gert-Peter, Zeller Kommentar² [2011] § 15 AVRAG Rz 3 ff).

Kündigungs- und Entlassungsschutz

3. Conclusio

Die im Arbeitsrecht vorgesehenen Möglichkeiten, Studium und Erwerbsarbeit auf eine saubere Art zu kombinieren, sind äußerst knapp gehalten. Im Wesentlichen bleibt es den Einzelnen überlassen, ihre spezielle Situation der Doppel-(Mehrfach-)belastung zu organisieren. Praktisch bedeutet dies, dass jene Studierenden, die für ihren Lebensunterhalt auf abhängige Arbeit angewiesen sind, zumeist in schlechte Verhandlungspositionen am Arbeitsmarkt und damit noch stärker unter wirtschaftlichen Druck geraten. Deutlich besser ist insofern die Position von Studierenden, für die die Berufstätigkeit im Vordergrund steht und die ein Studium ergänzend zum Beruf betreiben, insbesondere, wenn ein solches Studium auch vom/von der ArbeitgeberIn gewünscht wird. Die zeitlichen Kollisionsprobleme bleiben aber im einen wie im anderen Fall weithin ungelöst und werden daher immer wieder zu Spannungen in einzelnen Arbeitsverhältnissen führen.

Literatur

- Band Petra, Befristeter Arbeitsvertrag mit Kündigungsmöglichkeit – Gibt es Grenzen bei der Kombination von Befristung und Kündigungsklauseln? ZAS 2004/47
- Bürger Florian G. DRdA 2012, 579
- Bydliniski Michael, in: Koziol Helmut /Bydliniski Peter/Bollenberger, Kommentar

- zum ABGB [2010] § 1165
- Cerny Josef, Urlaubsrecht¹⁰ [2011]
- Felten Elias, Rechtsfolgen einer Rahmenzielvereinbarung, wbl 2009, 116ff
- Felten Elias, Arbeitsrechtliche Grenzen ausschließlich erfolgsabhängigen Entgelts, ecolex 2009, 510ff
- Geist Reinhard, Kündigungsklauseln bei befristeten Arbeitsverhältnissen, ÖJZ 2002, 405ff
- Grillberger Konrad, Entgeltkürzung, DRdA 2010, 195ff
- Grillberger Konrad, in: Löschnigg Günther, Angestelltengesetz Bd II⁹ [2012] § 27
- Grillberger Konrad, Entgeltkürzung, DRdA 2010, 195ff
- Jabornegg Peter, Arbeitsrechtliche Aspekte des ASRÄG 1997, in: Jabornegg Peter/Resch Reinhard, Rechtsfragen des ASRÄG 1997 [1998] 13ff
- Kletečka Andreas in: Kletečka Andreas/Schauer Martin, ABGB-ON [2012] 1.01 § 1165
- Krejci, in: Rummel Peter³, ABGB [2000] § 1151
- Löschnigg Günther, Arbeitsrecht¹¹ [2011]
- Mair Andreas/Rainer Linda, Zielvereinbarungen im Arbeitsverhältnis, ÖJZ, 2007/69
- Mair Andreas/Rainer Linda, Zeller Handbuch Arbeitsvertrags-Klauseln, 38.10
- Mair Andreas/Rainer Linda, Die rechtlichen Grenzen von Zielvereinbarungen, ecolex 2007, 876ff
- Mosler Rudolf, in: Neumayr Matthias/Reissner Gert-Peter, Zeller Kommentar² [2011] § 19d AZG, § 19c AZG
- Mosler Rudolf, Die sozialversicherungsrechtliche Stellung freier Dienstnehmer, DRdA 2005, 486ff
- Neumayr Matthias, in: Kletečka Andreas/Schauer Martin, ABGB-ON 1.01 § 1158
- Pačić Harun, Zielvereinbarungen/Zielerreichungsprämien, RdW 2009, 348
- Pfeil Walter, in: Neumayr Matthias/Reissner Gert-Peter, Zeller Kommentar² [2011] § 12 AVRAG
- Rebhahn Robert, in: Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht [2011] § 1151
- Rebhahn Robert/Ettmayer Wendelin in: Kletečka Andreas/Schauer Martin, ABGB-ON [2012] 1.01 § 1154b
- Reissner Gert-Peter, in: Reissner Gert-Peter/Neumayr Matthias, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht [2011] § 4 UrlG, § 1159c ABGB, § 19 AngG
- Reissner Gert-Peter, Die Zulässigkeit von Zielvereinbarungen, in: Tomandl Theodor/Schrammel Walter (Hg.), Grenzen der Gestaltungsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien [2006]
- Spenling Anton, in: Koziol Helmut/Bydlinki Peter/Bollenberger Raimund, Kommentar zum ABGB [2010] § 1151
- Stadler Manuela, Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die berufliche Fortbildung angestellter Spitalsärzte, RdM 2011/84
- Strasser Rudolf, Abhängiger Arbeitsvertrag oder freier Dienstvertrag, DRdA 1992, 93ff
- Tomandl Theodor, Der rätselhafte freie Dienstnehmer, ZAS 2006/38
- Trost Barbara, Die rechts- oder sittenwidrige Kündigung I, DRdA 1987, 1ff
- Trost Barbara, in: Löschnigg Günther, Kommentar zum Angestelltengesetz Bd II⁹ [2012] § 19 § 20
- Trost Barbara, in: Strasser Rudolf/Jabornegg Peter/Resch Reinhard, Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz § 105 Rz 126ff [2012]
- Wolligger Sandra in: Reissner Gert-Peter/Neumayr Matthias, Zeller Kommentar² [2011] § 15 AVRAG