

# Elternteilzeit – alles auf einen Blick!

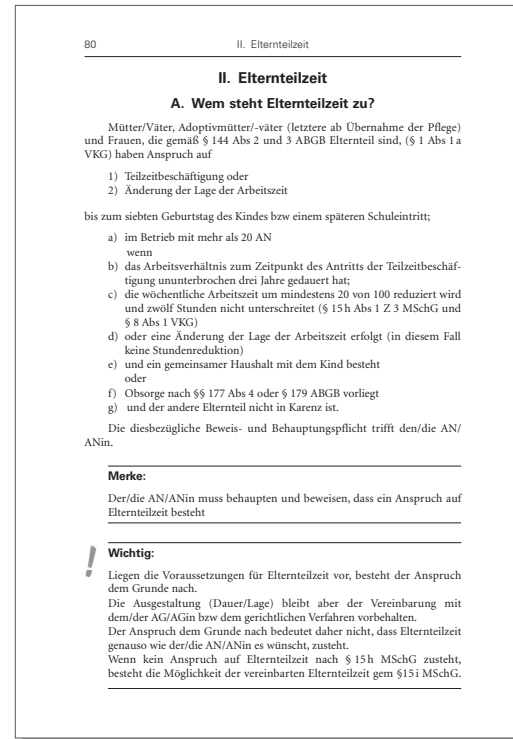
## Wegweiser zum Thema Elternteilzeit

Das Werk versteht sich als Wegweiser zum Thema Elternteilzeit.

### Musterseite

Es enthält:

- eine ausführliche Auseinandersetzung mit den **Voraussetzungen und Rechtsfolgen** einer Elternteilzeitvereinbarung wie etwa
  - wem steht Elternteilzeit zu
  - Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung
  - Änderung der Elternteilzeitvereinbarung
  - Kündigungs- und Entlassungsschutz
- eine umfassende Darstellung des **gerichtlichen Verfahrens** unter detaillierter Auseinandersetzung mit den **verfahrensrechtlichen Besonderheiten**
- Ausführungen zum **Familienzeitbonus** (Papamonat)
- Urteile** der ersten Instanz zur Elternteilzeit im Volltext
- einschlägige Judikatur des OGH** im Zusammenhang mit Elternteilzeit, zB: Kündigungs- und Entlassungsschutz, All-In Gehalt
- praxisgerechte **Muster**
- eingangs den **kompletten Gesetzestext** des **MSchG, VKG** und **FamZeitbG**



Wem steht Elternteilzeit zu?



ARBEITSRECHT

## Wolf Elternteilzeit

2. Auflage 2023.  
X, 222 Seiten. Br.  
ISBN 978-3-214-25094-2

**46,00 EUR**

inkl. MwSt.

## Autorin

### Dr.<sup>in</sup> Patricia Wolf

war Konzipientin, Richterin, Rechtsmittelrichterin und ist derzeit Vizepräsidentin des ASG Wien, Lektorin an der Universität Wien und Autorin zahlreicher Fachartikel sowie Vortragende zum Thema Elternteilzeit und zu anderen Themen.

## Jetzt bestellen!

 +43 1 531 61 100

 bestellen@manz.at

 shop.manz.at

Drs/Schwab, **Kritische Arbeitsvertragsklauseln**  
2023. XXXIV, 652 Seiten. Br. **138,00 EUR** ISBN 978-3-214-25100-0

Drs, **Arbeits- und Sozialrecht**  
7. Auflage 2023. XIV, 472 Seiten. Br. **65,00 EUR** ISBN 978-3-214-25183-3

Tomandl, **Kündigungs- und Entlassungsschutz**  
2. Auflage 2023. XIV, 190 Seiten. Br. **42,00 EUR** ISBN 978-3-214-25039-3

Wolf, **Elternteilzeit**  
2. Auflage 2023. X, 222 Seiten. Br. **46,00 EUR** ISBN 978-3-214-25094-2

KUNDENNUMMER	FIRMA	R4913
NAME	BERUFLICHE TÄTIGKEIT	
ADRESSE		
TELEFON	E-MAIL	
<input type="checkbox"/> <b>Ja, ich möchte Informationen zu Büchern und Zeitschriften, Tagungen und elektronischen Produkten von Manz erhalten.</b> Diese Zustimmung kann jederzeit unter adressverwaltung@manz.at widerrufen werden.		
Mit meiner Bestellung erkläre ich mich mit den <b>MANZ AGB</b> Kauf von Büchern und Zeitschriften, abrufbar unter manz.at/agb und schriftlich anforderbar, einverstanden und bestätige, diese gelesen zu haben.		
Unsere <b>Datenschutzerklärung</b> finden Sie unter manz.at/datenschutz und schriftlich anforderbar.		
DATUM	UNTERSCHRIFT	



QR-Code  
scannen &  
direkt zu  
den AGB



QR-Code  
scannen &  
direkt zum  
Datenschutz

Preise inkl. MwSt., zzgl. Versandkosten. Portofreie Lieferung\* in Österreich bei Buchbestellungen im Webshop. Lieferung unter Eigentumsvorbehalt. Sammelwerke und Zeitschriftenabonnements zur Fortsetzung bis auf Widerruf; der Widerruf entfaltet keine Wirksamkeit für bereits erhaltene, sondern nur für zukünftige Lieferungen und hat schriftlich zu erfolgen. Zeitschriftenabonnements verlängern sich automatisch um jeweils ein weiteres Jahr, wenn nicht bis spätestens 18. November des laufenden Abojahres eine schriftliche Kündigung erfolgt. Irrtum und Preisänderungen vorbehalten. Kundenbezogene Daten werden zur Vertragserfüllung und Abrechnung gespeichert und verwendet. Konsumenten iSd. § 1 KSchG sind unbeschadet der in § 18 FAGG angeführten Ausnahmen innerhalb von 14 Tagen ab dem Tag des Einlangens der Lieferung gem. § 11 FAGG zum Vertragsrücktritt berechtigt. Prospektstand: 9/2023. Als Gerichtsstand wird Wien vereinbart.

### \*Portofreie Lieferung

Buchbestellungen (bei Fortsetzungswerken der Erstbezug) im Webshop werden österreichweit mit Versandart DPD portofrei zugestellt.

**MANZ** 

shop.manz.at

**MANZ** 

# Arbeitsverträge treffsicher gestalten



# Mehr als 550 Arbeitsvertragsklauseln auf dem Prüfstand

## Hilfestellungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

In der arbeitsrechtlichen Praxis ist kaum eine Materie so wichtig wie die **korrekte Ausgestaltung eines Arbeitsvertrags**. In diesem Leitfaden wird anhand von 558 Beispielen aufgezeigt, welche Vertragsklauseln zulässig, welche unzulässig und welche zumindest problematisch sind.

Die Autorinnen konzentrieren sich dabei nach einem kurzen einleitenden Kapitel zu Abschluss und Auslegung des Arbeitsvertrags und allgemeinen Ausführungen zur Gesetz- und Sittenwidrigkeit und deren Rechtsfolgen auf folgende

### Themenschwerpunkte:

- **Entgelt** – Vertragsklauseln zum Entgeltanspruch, zur Entgeltfortzahlung, zum Urlaub, zur Überwälzung des Unternehmerrisikos auf den Arbeitnehmer sowie zur Einräumung einseitiger Gestaltungsmöglichkeiten
- **Arbeitsbedingungen** – Vertragsklauseln zur Arbeitszeit, zum Arbeitsort und zur geschuldeten Tätigkeit
- **Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses** – Vertragsklauseln zur Dauer des Arbeitsverhältnisses, zu den verschiedenen Beendigungsarten und zu den beendigungsabhängigen Ansprüchen



*konkrete Beispiele aus diversen Branchen*

**ARBEITSRECHT**

Drs/Schwab  
**Kritische Arbeitsvertragsklauseln**

2023.  
XXXIV, 652 Seiten. Br.  
ISBN 978-3-214-25100-0

**138,00 EUR**  
inkl. MwSt.

## Autorinnen

**ao. Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Monika Drs** ist außerordentliche Universitätsprofessorin am Institut für Österreichisches und Europäisches Arbeitsrecht und Sozialrecht der Wirtschaftsuniversität Wien.

**Jennifer Schwab, LL.M.**

ist Projektmitarbeiterin am Institut für Österreichisches und Europäisches Arbeitsrecht und Sozialrecht der Wirtschaftsuniversität Wien.

# Arbeits- und Sozialrecht didaktisch perfekt aufbereitet

## Mit neuem HinweisgeberInnenschutzgesetz und schrittweiser Anhebung des Frauenregelpensionsalters

Die 7. Auflage dieses Werks wurde auf aktuellen Stand gebracht und beinhaltet alle gesetzlichen **Neuerungen** seit der Voraufgabe:  
• neues HinweisgeberInnenschutzgesetz,  
• schrittweise Anhebung des Frauenregelpensionsalters.

Gleichzeitig werden das **Zusammenspiel arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen** und die Unterschiede zwischen den Rechtsgebieten aufgezeigt.

### Mit dem Lernkonzept Lernen.Üben.Wissen. in 3 Schritten zum Prüfungserfolg im Arbeits- und Sozialrecht:

- **Lernen.** Klare und prägnante Darstellung des zentralen Stoffes mit rund 300 Beispielen.
- **Üben.** Circa 430 Übungsfragen zur gezielten Prüfungsvorbereitung.
- **Wissen.** Rund 450 griffige Definitionen zum raschen Nachschlagen und Wiederholen.

Zu diesem Lern- und Arbeitsbuch gibt es die **Quiz-App REDdyforLAW**, mit der das erlernte Wissen anhand von mehr als **500 Multiple-Choice-Fragen** samt sofortiger Auswertung getestet werden kann. Darüber hinaus stehen **Updates** über die veränderlichen Werte und die wichtigsten Novellen des Arbeits- und Sozialrechts zur Verfügung, siehe [manz.at/unternehmen/service/downloads](http://manz.at/unternehmen/service/downloads).



*mit zahlreichen Beispielen*

**STUDIUM & AUSBILDUNG**

Drs  
**Arbeits- und Sozialrecht**

7. Auflage 2023.  
XIV, 472 Seiten. Br.  
ISBN 978-3-214-25183-3

**65,00 EUR**  
inkl. MwSt.

## Autorin

**ao. Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Monika Drs**

ist außerordentliche Universitätsprofessorin am Institut für Österreichisches und Europäisches Arbeitsrecht und Sozialrecht der Wirtschaftsuniversität Wien.

# Risiken bei Kündigung und Entlassung richtig einschätzen

## Eine verlässliche Orientierungshilfe bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Das Werk behandelt **Grundlagen und Systematik des Kündigungs- und Entlassungsschutzes** im privaten Sektor.

- Sie finden Informationen über
- den **allgemeinen Schutz** für Arbeitnehmer:innen in betriebsratspflichtigen Betrieben – Motivschutz, Sozialwidrigkeit, Entlassungsschutz – und
  - den **besonderen Schutz** für Betriebsratsmitglieder, Eltern, begünstigt Behinderte ua.

Die zentralen **Rechtsgrundlagen** in ArbVG, AngG, MSchG, VKG, BEinstG, APSG, AVRAG und GIBG werden prägnant dargestellt. Einschlägige **höchstgerichtliche Rechtsprechung** wird kritisch analysiert. Sie erhalten eine verlässliche **Orientierungshilfe für die Beendigung** von Arbeitsverhältnissen und wertvolle Hinweise zu den **Anfechtungsmöglichkeiten**.

Dieses Buch bietet eine verlässliche Orientierungshilfe über Grundlagen, Systematik des Kündigungs- und Entlassungsschutzes im privaten Sektor sowie die Judikatur der Höchstgerichte zu allen entscheidenden Fragen.

**Ernst Patka**  
PVP 1/2016

**AUCH AUF rdb.at**



**ARBEITSRECHT**

Tomandl  
**Kündigungs- und Entlassungsschutz**

2. Auflage 2023.  
XIV, 190 Seiten. Br.  
ISBN 978-3-214-25039-3

**42,00 EUR**  
inkl. MwSt.

## Musterseite

7. Die sozialwidrige Kündigung

214 Es genügt jedoch nicht, wenn sich der Arbeitgeber zur Rechtfertigung der Kündigung auf die Auflassung jenes Arbeitsplatzes beruft, den der Kündigte bisher eingenommen hat. Nach dem Gesetz ist dafür nämlich als weitere Voraussetzung erforderlich, dass betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen. Damit steht als zweite Determinante neben der Auflassung des Arbeitsplatzes die Frage im Raum, ob für den bisherigen Inhaber des Arbeitsplatzes eine andere Beschäftigungsmöglichkeit möglich ist. Sie wird unter den Schlagworten *soziale Gestaltungsspflicht* und *Sozialvergleich* diskutiert.

77 Die soziale Gestaltungsspflicht

215 Wie bereits festgestellt, besitzt bei personenbezogenen Kündigungen die bloße Feststellung eines (abstrakten) Beschäftigungsrückens ohne Abwägung der beiderseitigen Interessen keine ausreichende Aussagekraft, da die Umstände, die eine Kündigung rechtfertigen, abgestuft auftreten. Bei den betriebsbedingten Kündigungen besteht der rechtfertigende Umstand primär jedoch stets darin, dass der Arbeitsplatz, den der Kündigte bisher ausgeübt hat, wegfällt. Das ist eine von den Gerichten nicht zu überprüfende Tatsache, die weder mit besonderen Eigenschaften der kündigten Person noch mit deren Verhalten in Zusammenhang steht und keine Abtönungen zulässt. Der OGH hat erst jüngst wieder klargestellt, dass die Kündigung nur dann in den Betriebsverhältnissen gerechtfertigt ist, wenn im gesamten Betrieb gerade für den betroffenen Arbeitnehmer kein Bedarf mehr gegeben ist und dem Arbeitgeber auch durch keine andere soziale Maßnahme die Erhaltung des Arbeitsplatzes zuzumuten ist. Dabei sei ganz besonders bei älteren Arbeitnehmern ein strenger Maßstab anzulegen. Wenn für den Arbeitnehmer mangels persönlicher Eignung kein Bedarf mehr gegeben ist und dem Arbeitgeber auch durch keine andere soziale Maßnahme die Erhaltung des Arbeitsplatzes zuzumuten ist. Diese Gestaltungsspflicht verlangt vom Betriebsinhaber trotz Einschränkung des Betriebes oder Stilllegung einer Abteilung oder trotz Rationalisierungsmaßnahmen alle Möglichkeiten auszuschöpfen, seine bisherigen Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. Er kann daher auch ohne triftigen Anlass keine Arbeitnehmer kündigen und dafür neue einstellen. <sup>443)</sup> Diese Verpflichtung des Arbeitgebers beschränkt sich völlig unabhängig davon, wie stark

<sup>443)</sup> OGH 31. 8. 2022, 9 Oba 61/22.  
<sup>444)</sup> OGH 28. 10. 1986, 2 Ob 554/86.

108

*kritische Auseinandersetzung mit höchstgerichtlichen Entscheidungen*

## Autor

**em. o. Univ.-Prof. Dr. Theodor Tomandl**

war ordentlicher Universitätsprofessor für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Wien und ist Autor zahlreicher grundlegender Werke für Wissenschaft und Praxis, Studium und Ausbildung.