
I. Einleitung

Der im allgemeinen Privatrecht vorherrschende Grundsatz der freien Vertragsgestaltung führt beim Arbeitsverhältnis zu einseitigen und sozial oft abträglichen Ergebnissen. Dies liegt vor allem daran, dass dabei einander nicht zwei gleichberechtigte Vertragsparteien gegenüberstehen – das Ergebnis der Vertragsverhandlungen ist deshalb in der Mehrzahl der Fälle wesentlich durch das **Verhandlungsungleichgewicht** zugunsten der AG-Seite geprägt. Die AN sind ihren AG vor allem in wirtschaftlicher Hinsicht massiv unterlegen, da sie zur Bestreitung ihres Lebensunterhalts auf die Verwertung ihrer Arbeitskraft angewiesen sind und sie diese nicht unbegrenzt zurückhalten können, bis ein für sie befriedigendes Ergebnis erzielt wird. Gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit haben sie keine Alternative dazu, den AV zu den wesentlich von der AG-Seite vorgegebenen Bedingungen abzuschließen. Sie sind mitunter bereit, zu schlechtesten Bedingungen zu arbeiten, bevor sie gar keinen Lebensunterhalt verdienen können.

Um diesen speziellen Anforderungen der Lebenswirklichkeit gerecht zu werden und um vor allem dieses Ungleichgewicht auszugleichen, hat sich das Arbeitsrecht als Sonderprivatrecht entwickelt, das zudem eigene Institutionen (Interessenvertretungen auf AN- und AG-Seite) und Rechtsquellen (KV und BV) aufweist.

Die Besonderheit des Arbeitsrechts besteht nun darin, dass es in erheblichem Maße der privatautonomen Gestaltung (dh der freien Gestaltung durch die Vertragsparteien) entzogen ist. So finden sich im Arbeitsrecht typischerweise **zwingende Rechtsvorschriften**, die Mindeststandards im Arbeitsverhältnis gesetzlich absichern sollen. Konkret handelt sich dabei in den meisten Fällen um **relativ zwingendes Recht**: Es können nur zugunsten der AN abweichende vertragliche Vereinbarungen getroffen werden. Der Eingriff in die Privatautonomie geht somit nur soweit, als dies zum Schutz der AN notwendig ist.

Zahlreiche rechtliche Normen gewährleisten daher **Mindeststandards** bei der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen. Sie stecken klar ab, welche Inhalte in einem AV erlaubt bzw verboten sind. Dies betrifft gleichermaßen Fragen der zulässigen Arbeitszeit wie auch die notwendigen Maßnahmen im Arbeitnehmerschutz oder die Entgeltfortzahlung im Urlaubs- oder Krankheitsfall des AN uvm. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die verschiedenen Aspekte rund um die Beendigung von Arbeitsverträgen gelegt. Wegen der Wichtigkeit des AV für die AN ist nämlich das aus dem allgemeinen Zivilrecht bekannte freie Beendigungsrecht, welches sich aus der Privatautonomie ableitet, eingeschränkt. Stattdessen ist gesetzlich ein Schutz vor Beendigungen vorgesehen.

Das Arbeitsrecht kann prinzipiell in das Kollektivarbeitsrecht und Individualarbeitsrecht unterteilt werden. Während sich Ersteres mit dem Verhältnis zwischen Gruppen (Kollektiven) von Arbeitnehmern (AN) und Arbeitgebern (AG) beschäftigt, konzentriert sich Letzteres auf die rechtliche Beziehung zwischen einzelnen AN und AG.

Diese rechtliche Beziehung zwischen den einzelnen Akteuren des Arbeitsverhältnisses wird zu großen Teilen durch den **Arbeitsvertrag** (AV) geregelt. Deshalb steht dieser auch im Zentrum der Betrachtung des Individualarbeitsrechts.

In der Praxis bestimmen freilich auch **Kollektivverträge** (dazu *Gruber-Risak/Obrecht/Berger*, Kollektives Arbeitsrecht 21 ff) wesentlich den Arbeitsalltag, insb was die Entgeltfindung und die Arbeitszeit betrifft. Wegen deren Vielzahl und Unterschiedlichkeit können diese hier freilich nicht mitbehandelt werden; es wird jedoch bei den Themen, für die sie eine besondere Rolle spielen, auf deren Bedeutung verwiesen.

II. Zustandekommen und Dauer des Arbeitsvertrages

A. Anbahnung des Arbeitsvertrages

1. Ausschreibung

Ausschreibungen sind **diskriminierungsfrei** zu formulieren. Insbesondere ist bei der Ausschreibung des Arbeitsplatzes auf das Gebot der **geschlechtsneutralen Stellenausschreibung** (§ 9 GIBG) zu achten, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unabdingbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Dies ist nur dann der Fall, wenn die Beschäftigung ein Tätigwerden von AN des anderen Geschlechts rechtlich oder faktisch ausschließt, zB wenn ein Herrenmodeverkäufer nur männliche Außendienstmitarbeiter anstellen will, da diese die Ware nach dem Verkaufskonzept bei Kundenbesuchen auch selbst tragen sollen.

Ganz generell ist aber auch von anderen diskriminierenden Differenzierungen Abstand zu nehmen (§ 23 GIBG). Das Gleichbehandlungsgesetz sieht hier das Verbot der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, der sexuellen Orientierung, des Alters, der Religion oder Weltanschauung vor. Differenzierungen basierend auf den genannten Kriterien sind nur erlaubt, wenn die jeweilige Eigenschaft eine wesentliche berufliche Anforderung darstellt.

Weiters sind AG im Sinne der **Entgelttransparenz** verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder sonst geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht. In der Stellenausschreibung ist außerdem jenes Entgelt anzugeben, das als Mindestgrundlage für die Arbeitsvertragsverhandlungen zur Vereinbarung des Entgelts dienen soll (§§ 9, 23 GIBG).

Das Zuwiderhandeln gegen diese Bestimmungen des GIBG steht unter verwaltungsstrafrechtlicher Sanktionsandrohung.

2. Vorvertragliches Schuldverhältnis

a) Informationspflichten

Das tatsächliche Ausmaß an vorvertraglichen Pflichten bzw vorvertraglicher Haftung ist einer Einzelfallbetrachtung vorbehalten. Insbesondere die Frage, in welchem Umfang worüber unaufgefordert oder erst auf Befragen zu informieren ist, bleibt unübersichtlich.

Klar ist jedoch, dass Fragen nach „missbilligten Motiven“ (zB nach der Schwangerschaft oder sexuellen Orientierung) nicht zu stellen sind bzw nicht beantwortet werden müssen. Da es für AN idR jedoch unzumutbar ist, eine Frage gar nicht zu beantworten, wird ihnen ein „**Recht auf Lüge**“ (juristisch korrekter: ein „Recht auf situationsadäquate Falschbeantwortung“) zugestanden. Bei welchen Fragen dieses „Recht“ zusteht, ist noch nicht abschließend geklärt. Gesichert ist allerdings durch die Rspr, dass eine weibliche Kandidatin auf die Frage nach einer Schwangerschaft nicht wahrheitsgemäß antworten muss, da die Frage schon eine diskriminierende Handlung darstellt.

Vorhersehbare drohende Leistungsstörungen sind dem AG jedenfalls darzulegen (bspw ein bestehender Sehneneinriss bei einem Fußballer oder der bevorstehende Antritt einer Freiheitsstrafe uÄ). Dies auf Initiative des AN, ohne dass der AG diesbezüglich fragt.

II. Zustandekommen und Dauer des Arbeitsvertrages

Ganz allgemein sind die **berechtigten Interessen des AG gegen das Interesse des AN an der Wahrung der Privatsphäre abzuwägen**. Überwiegt das Interesse des AG, hat der AG ein Fragerecht und der AN eine Antwortpflicht. Derartige Informationen unterliegen jedenfalls der Verschwiegenheitspflicht.

b) Diskriminierungsfreie Einstellung

Genauso wie die Ausschreibung diskriminierungsfrei zu erfolgen hat, gilt dies auch für die Einstellung. Eine Nicht-Einstellung aufgrund eines der verpönten Motive des GIBG bzw des BEinstG lässt aber „nur“ Schadenersatzansprüche beim Kandidaten entstehen (dazu Seite 49), einen Anspruch auf Vertragsabschluss begründet sie nicht.

c) Ersatz von Vorstellungskosten

Für eine Bewerbung werden vom Stellenbewerber idR **Bewerbungsunterlagen** gefordert und von diesem auch zusammengestellt (Lebenslauf, Kopien von Zeugnissen über Ausbildungen und frühere Dienstverhältnisse). Die Kosten dafür trägt nach der Verkehrssitte der Stellenbewerber, selbst wenn die Unterlagen nur auf Wunsch des potenziellen AG beschafft werden (zB Strafregisterauszug). Nur dann, wenn es sich um ungewöhnliche oder sehr teure Nachweise handelt, kann der AG zum Kostenersatz verpflichtet sein, sofern er die Unterlagen verlangt und den Kostenersatz nicht ausgeschlossen hat.

Weitere Aufwendungen entstehen Stellenbewerbern, wenn sie zu einem **Vorstellungsgespräch** eingeladen werden (in der Regel Kosten für die Anreise, gegebenenfalls auch für Übernachtung und Verpflegung). Der OGH hat dazu festgehalten, dass der Arbeitgeber sich stillschweigend (§ 863 ABGB) zum Kostenersatz verpflichtet, wenn er den AN zu einer Vorstellung aufgefordert (eingeladen) hat, *„es sei denn, er hat den Ersatzanspruch von vornherein klar ausgeschlossen oder es ergibt sich aus den Umständen, unter denen die Vorstellung erfolgt“*. Deshalb enthalten die Einladungen zum Vorstellungsgespräch in der Praxis zumeist den Satz, dass eine Übernahme der Vorstellungskosten ausgeschlossen wird.

B. Abschluss, Form- und Inhaltserfordernisse

1. Formerfordernisse

Als schuldrechtliches Verpflichtungsverhältnis bedarf der Arbeitsvertrag (AV) zweier deckungsgleicher Willenserklärungen. Hierbei gelten die allgemeinen Regeln des Zivilrechts – diese Willenserklärungen bedürfen daher nicht der Schriftform, sie können genauso mündlich oder konkludent abgegeben werden. Es gibt daher prinzipiell **keine Formerfordernisse beim AV**. Dies gilt auch für die Abänderung von Arbeitsverträgen, was insb bei der Betriebsübung eine Rolle spielt (siehe *Gruber-Risak/Obrecht/Berger*, Kollektives Arbeitsrecht 39).

Arbeitsvertrag (AV) = schuldrechtliches Verpflichtungsverhältnis, bedarf daher zweier deckungsgleicher Willenserklärungen

Für Lehrverträge sowie für einzelne Klauseln gilt in Abweichung von der grundsätzlichen Formfreiheit ein **gesetzliches Schriftformgebot**. Dies betrifft insb folgende Klauseln, bei denen die Nichtbeachtung der Form zur Ungültigkeit der Klausel führt:

- Änderung des Arbeitszeitmaßes bei Teilzeitbeschäftigten (Seite 39),
- Ausbildungskostenrückerersatz (Seite 75),

- Diensterfindungsklauseln, dh die Überlassung der Verwertungsrechte an zukünftigen Diensterfindungen (§ 7 Patentgesetz),
- die Bestellung einer Kautions zur Sicherstellung von Schadenersatzansprüchen gegen den AN (§ 1 Kautionschutzgesetz).

2. Geschäftsfähigkeit

Zum gültigen Abschluss eines AV muss grds die volle **Geschäftsfähigkeit der Vertragsparteien** vorliegen. Diese wird mit der Volljährigkeit, dh dem 18. Lebensjahr (§ 21 ABGB), erreicht.

Zu beachten ist jedoch, dass sich auch mündige Minderjährige (ab dem vollendeten 14. Lebensjahr) selbständig durch Vertrag zu Dienstleistungen verpflichten können. Der Abschluss eines Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnisses ist hingegen ohne Zustimmung des gesetzlichen Vertreters nicht möglich (§ 171 ABGB).

3. Dienstzettel

Nach Abschluss des AV ist dem AN jedenfalls ein **Dienstzettel** auszufertigen. Hierbei handelt es sich nicht um einen schriftlich errichteten Vertrag, sondern um eine bloß Beweisfunktion erfüllende **Bestätigung wesentlicher Vertragsinhalte**. Der Dienstzettel hat wesentliche in § 2 AVRAG aufgezählte Rechte und Pflichten aus dem AV zu beinhalten. Neben Namen und Anschrift des AG und des AN hat der Dienstzettel insb Angaben über den Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses, den Anfangsbezug (aufgegliedert in Grundlohn und weitere Entgeltbestandteile), die Dauer der Kündigungsfrist und den Kündigungstermin sowie den gewöhnlichen Arbeitsort zu enthalten. Ein Dienstzettel ist dann nicht auszustellen, wenn ein schriftlicher Dienstvertrag vorliegt, der die gesetzlichen Mindestangaben enthält.

4. Inhaltserfordernisse

Inhalt eines AV können vielfältigste Dienste sein, sie müssen jedoch gesetzlich **erlaubt** und **faktisch möglich** sein. Dienste, die von Beginn an rechtlich oder faktisch unmöglich sind oder gegen die guten Sitten gem § 879 ABGB verstoßen (wie bspw die Beschäftigung eines „Auftragsmörders“), sind unwirksam.

Im österreichischen Arbeitsrecht bestehen nur sehr wenige ausdrückliche **Vertragsabschlussverbote**. Die wesentlichsten umfassen einerseits die Beschäftigung von Ausländern (dazu sogleich) und andererseits jene von Kindern und Jugendlichen, die im Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG) geregelt sind. Daneben bestehen Einschränkungen des Einsatzes von AN (insb von Jugendlichen, Schwangeren und stillenden Müttern), die jedoch den AV nicht als solchen ungültig machen.

5. Ausländerbeschäftigung

Aus arbeitsmarktpolitischen Gründen und zum Schutz inländischer AN unterliegt die Beschäftigung von Ausländern (= Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft) durch das AuslBG diversen Beschränkungen und Kontrollen. Die Beschäftigung ist nur rechtskonform, wenn sie behördlich durch die jeweils zuständige Regionalstelle des Arbeitsmarktservice (AMS) genehmigt wurde oder wenn die betreffende Person einer der vielen Ausnahmen des AuslBG unterliegt.

Die wichtigste Ausnahme betrifft zweifelsohne EU-/EWR-Bürger. Weiters ausgenommen sind insb anerkannte Flüchtlinge, Ehegatten und Kinder von Österreichern bzw EU-/EWR-Bürgern oder von besonderen Führungskräften sowie Beschäftigte in diplomatischen/konsularischen Vertretungen bzw Ausländer, denen der Status subsidiär Schutzberechtigter gem § 8 Asylgesetz 2005 zuerkannt wurde (§ 1 Abs 2 AuslBG).

II. Zustandekommen und Dauer des Arbeitsvertrages

Für die Beschäftigung von nicht vom AuslBG ausgenommenen Ausländern gibt es ein abgestuftes System an Berechtigungen, deren Intensität mit dem Maß an Integration der Betroffenen steigt:

- Beschäftigungsbewilligung: Diese wird von der regionalen Geschäftsstelle des AMS auf Antrag des AG für einen ganz konkreten Arbeitsplatz ausgestellt und auf jeweils längstens ein Jahr befristet.
- Blaue Karte EU: Eine solche berechtigt zu einer befristeten Niederlassung und Beschäftigung bei einem bestimmten AG und wird für 24 Monate ausgestellt. Zusätzlich muss der Ansuchende ein zumindest dreijähriges Studium abgeschlossen haben.
- Rot-Weiß-Rot – Karte: Dieser Aufenthaltstitel steht vor allem Hochqualifizierten, Schlüsselkräften und Fachkräften in Mangelberufen für 24 Monate zu, welche gewisse Voraussetzungen erfüllen (zB Qualifikationen, Sprachkenntnisse, jüngeres Alter).
- Rot-Weiß-Rot – Karte plus: Diese Karte steht ua allen Inhabern einer Rot-Weiß-Rot – Karte oder Blauen Karte EU offen. Mit ihr ist für einen Zeitraum von 1–3 Jahren ein unbeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt möglich.
- Daueraufenthalt EU: Hierbei handelt es sich um eine Berechtigung zur unbefristeten Niederlassung und zum uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang. Diesen Aufenthaltstitel erlangen nur aufenthaltsverfestigte Ausländer (zB seit fünf Jahren dauernd in Österreich [EU] niedergelassene Personen mit regelmäßigem Einkommen).

Beschäftigt ein AG entgegen diesen Vorschriften Ausländer, so macht er sich strafbar. Illegal beschäftigte Ausländer haben jedoch nach § 29 AuslBG für die Dauer der Beschäftigung die gleichen Ansprüche wie aufgrund eines gültigen AV, damit die Arbeitsbedingungen nicht unterlaufen werden und AG keinen Vorteil aus der unzulässigen Beschäftigung ziehen können.

C. Dauer des Arbeitsvertrages

1. Arbeitsvertrag als Dauerschuldverhältnis

Der AV als Dauerschuldverhältnis wird in der Regel unbefristet, dh auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Das bedeutet, dass beide Vertragsparteien einander dauernde Leistungserfüllung schulden („Zurverfügungstellung der Arbeitskraft für Entgelt“). Dieser Dauerzustand bedarf einer rechtsgeschäftlichen Beendigung (im Regelfall einer Kündigung, siehe Seite 53). Eine derartige Beendigung ist jedoch nicht notwendig, wenn der AV von vornherein befristet wird.

2. Befristete Arbeitsverträge

Beim Abschluss des AV kann ein Endzeitpunkt schon mitvereinbart werden – er ist dann befristet. Das Ende des Arbeitsverhältnisses kann kalendermäßig fixiert sein oder an ein bestimmtes Ereignis anknüpfen (siehe auch Seite 53).

a) Kettendienstverträge

Befristete Arbeitsverträge sind grds zulässig. Probleme entstehen dort, wo versucht wird, mittels mehrfach aneinandergereihter befristeter AV (sog „Kettendienstverträgen“), den Kündigungsschutz bzw Bestimmungen zu umgehen, die auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses abstellen (zB Ansprüche aus der Abfertigung „alt“).

Kettendienstverhältnisse sind deshalb nach der Rsp gem § 879 ABGB **unzulässig**, eine eindeutige gesetzliche Regelung besteht jedoch nicht.

Schon die erstmalige Verkettung bedarf einer sachlichen Rechtfertigung, ansonsten ist die neuerliche Befristung ungültig und es liegt ein unbefristeter AV vor. Je öfter die Aneinanderreihung erfolgt, desto strenger sind die inhaltlichen Anforderungen an die Rechtfertigungsgründe. Sachliche Rechtfertigungen sind bspw eine Karenzvertretung oder ein Saisonbetrieb.

b) Einseitige Beendigung einer Befristung

Befristete Dienstverhältnisse können vor Zeitablauf einvernehmlich sowie jederzeit vorzeitig aus wichtigem Grund (dazu Seite 56) aufgelöst werden.

Eine **Kündigung** ist **im befristeten Dienstverhältnis** hingegen **grds unzulässig**, es sei denn, die Vertragspartner hätten die Kündigungsmöglichkeit vereinbart. Zu beachten ist jedoch, dass eine solche Kündigungsvereinbarung nicht den Bestandschutz von Befristungen umgehen darf. In der Praxis werden bei kürzeren Befristungen (idR unter einem Jahr) also keine Kündigungsmöglichkeiten rechtswirksam vereinbart werden können, es sei denn, es liegt eine sachliche Rechtfertigung vor (zB befristete Finanzierung des Arbeitsplatzes durch Dritte).

Sollte die Befristung aber mit der **Lebenszeit einer Person** oder für ein **mehr als fünf Jahre** vereinbartes Dienstverhältnis festgelegt werden, kann jedenfalls vom AN nach Ablauf von fünf Jahren unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden (§ 21 AngG; § 1158 Abs 3 ABGB). Dem AG steht diese Kündigungsmöglichkeit nur zu, wenn sie vereinbart wurde.

3. Arbeitsverträge auf Probe – Arbeitsverträge zur Probe

Eine **Probezeit** („AV auf Probe“) kann von den Vertragsparteien am Anfang eines neuen Arbeitsverhältnisses geschlossen werden. Diese darf **nicht länger als ein Monat** sein (§ 1158 Abs 2 ABGB; § 19 Abs 2 AngG) und berechtigt beide Vertragspartner ohne Einhaltung von Fristen und Terminen sowie ohne Vorliegen von Gründen **jederzeit** zur Beendigung des AV.

Der AV **zur Probe** ist hingegen ein **befristetes Dienstverhältnis**, das den Regeln zur Befristung von AV folgt. In der Praxis werden Probendienstverhältnisse (AV auf Probe) mit Dienstverhältnissen zur Probe kombiniert. Ein häufig anzutreffendes Beispiel ist die Vereinbarung eines dreimonatigen Arbeitsverhältnisses zur Probe, das im ersten Monat jederzeit von beiden Vertragspartnern ohne Angabe von Gründen gelöst werden kann. Danach soll es dann in einen unbefristeten AV übergehen.

4. Bedingte Arbeitsverträge

Arbeitsverträge sind grds bedingungsfeindlich. Es ist nämlich wegen der Wichtigkeit des AV zur Existenzsicherung des AN unzulässig, die Auflösung von einem Ereignis abhängig zu machen, dessen Datum ebenso ungewiss ist wie dessen Ausgang. Wird eine derartige Bedingung vereinbart, ist sie nichtig und es liegt ein unbefristeter AV vor.

Erlaubt sind jedoch sog **reduziert unsichere Bedingungen**. Hierbei ist klar, dass der AV enden soll, nur das Datum steht noch nicht fest (zB das Ende der Skisaison bei Liftwarten). Auch zulässig sind sog **Willens- oder Potestativbedingungen**. Hängt der Eintritt des zukünftigen ungewissen Ereignisses nur vom Willen des AN ab oder steht die Erfüllung der Bedingung im Belieben des AN, so ist eine derartige Vereinbarung grds möglich.

D. Abschlussmängel und rechts-/sittenwidrige Vertragsinhalte

AV könnten grds wie jeder andere Vertrag wegen **Irrtum, List oder Drohung angefochten** werden. Die erfolgreiche Anfechtung würde dann einen rückwirkenden Wegfall des Vertrages bewirken, womit allfällig erfolgte Leistungserbringungen rückabzuwickeln sind. Die Rspr lässt jedoch den Rechtsbehelf

II. Zustandekommen und Dauer des Arbeitsvertrages

der Anfechtung nicht zu, soweit AV bereits in Vollzug gesetzt wurden. Vielmehr fließt das Recht auf Anfechtung in das Recht auf vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses über.

Vorzeitige Auflösungsstatbestände in arbeitsrechtlichen Sondergesetzen schränken die Geltendmachung von Willensmängeln bei Vertragsabschluss noch weiter ein. Dies betrifft insb Arbeiter, die gem § 82 lit a GewO nur dann wegen Sorgfaltsverletzungen bei Vertragsabschluss entlassen werden können, wenn sie den AG bei Abschluss des AV durch Vorlage falscher Zeugnisse oder durch Verschweigen eines anderen bestehenden Arbeitsverhältnisses in Irrtum geführt haben. Mittels Umkehrschluss ergibt sich daraus, dass eine „bloß mündliche Täuschung“ bei Vertragsabschluss nicht zur Entlassung berechtigt.

Auch bei einem **Verstoß gegen gesetzliche Verbote oder gegen die guten Sitten** gibt es im Arbeitsrecht Unterschiede zum allgemeinen Zivilrecht. So tritt Nichtigkeit des Vertrages erst ein, sobald sich eine der Vertragsparteien darauf beruft. Die Wirkungen beschränken sich dann auf die Zukunft (*ex nunc*) und es wird nach Möglichkeit der AV geltungserhaltend reduziert. Der Vertrag wird demnach nur als teilnichtig betrachtet und die nichtige Bestimmung wird so abgeändert, dass sie wieder dem Gesetz entspricht. So ist zB eine vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit von 45 Stunden auf die 40-Stunden-Woche (bzw eine noch kürzere nach dem anwendbaren KV) zu reduzieren.