Exposè der Dissertation

Titel der Dissertation

Rechtliche Aspekte der betrieblichen Personalplanung

Verfasser

Mag. iur. David Steinbauer, MSc (WU), BSc (WU)

angestrebter akademischer Grad

Doctor iuris (Dr. iur.)

Betreuer

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal

Studienrichtung lt. Studienblatt:	Rechtswissenschaften
Studienkennzahl lt. Studienblatt:	A 783 – 101
Dissertationsgebiet:	Arbeitsrecht/Sozialrecht
Matrikelnummer:	0850663

Wien, im Mai 2017

Inhaltsverzeichnis

1. Problemaufriss und Forschungsfragen 3

2. Der aktuelle Stand der Forschung: Forschungslücke und Relevanz 4

3. Aufbau der Untersuchung 6

4. Vorläufiges Inhaltsverzeichnis 7

5. Methode 10

6. Voraussichtlicher Zeitplan 11

7. Ressourcen und Kosten 11

8. Ausgewählte Literatur und Judikatur 12

1. Problemaufriss und Forschungsfragen

Nicht zuletzt aufgrund der immer weiter steigenden weltweiten Vernetzung und Globalisierung wird die Geschäftswelt immer schneller, kurzlebiger, wettbewerbsintensiver und ergebnisorientierter. Unternehmen und Organisationen können nicht mehr mit gut vorhersehbaren und langjährig konstanten Entwicklungen planen, sondern es ist notwendig, dass vor allem Unternehmen im privatwirtschaftlichen Bereich flexibel auf die sich ändernden Umstände reagieren können. Die Notwendigkeit einer guten, gewissenhaften und flexibel adaptierbaren Planung ist größer denn je, um mit der steigenden Unsicherheit bestmöglich zurechtzukommen. Diese Planung von privatwirtschaftlichen Organisationen muss dabei alle wesentlichen Teilbereiche des Geschäftslebens umfassen, wie beispielweise die Umsatzplanung, Absatzplanung, Investitionsplanung und nicht zuletzt auch die Personalplanung.

Gerade letztgenanntem Teilbereich entscheidet oft maßgeblich über Erfolg und Misserfolg einer Organisation bzw. eines Unternehmens. Aus Kostensicht ist der Personalbereich von immenser Wichtigkeit, da die Personalkosten einer der größten Kostenblöcke sind, in vielen Fällen (zum Beispiel Dienstleistungsunternehmen) sogar der größte.[1] Vor allem in höher entwickelten Volkswirtschaften, wie Österreich eine ist, nimmt die Bedeutung von Dienstleistungen und wissensbasierter Arbeit ständig zu und erhöht die Bedeutung und die erfolgskritischen Auswirkungen gut ausgebildeter, qualifizierter und motivierter ArbeitnehmerInnen.[2]

Aufgrund unerwarteter Ereignisse kann es dazu kommen, dass eine Organisation zu viele oder zu wenige MitarbeiterInnen zur Verfügung hat. Personalunterausstattung kann es erfordern, dass die verfügbaren MitarbeiterInnen zeitlich stärker als im Normallfall in Anspruch genommen werden um diese temporäre Personallücke zu decken, oder auch in anderen Bereichen eingesetzt werden müssen. Ist allerdings das Gegenteil der Fall und zu viele MitarbeiterInnen beschäftigt, müssen diese bei einer länger anhaltenden Unterauslastung unter Umständen freigesetzt werden, wobei Arbeitgeber auch in diesem Fall möglichst situationsangepasst reagieren können möchten. Ebenso sind mitunter strategische Entscheidungen des Managements Auslöser, für die Umstrukturierung ganzer Unternehmensbereiche. Dies hat oftmals zur Folge, dass in personeller Hinsicht

1 *Friedl*, Fachartikel: Personalkostenplanung, 2013.
2 *Wirtschaftskammer Österreich*, Wertschöpfung nach Sektoren, 2015, 1.

Maßnahmen getroffen werden müssen, um eine an die Situation angepasste Personalsituation und darauf aufbauende zukünftige Personalplanung zu schaffen.

All diese Aspekte sind einerseits durch volks- und betriebswirtschaftliche Rahmenbedingungen beeinflusst und haben andererseits auch betriebswirtschaftliche Auswirkungen für das Unternehmen und verdeutlichen die Notwendigkeit, innerhalb eines vorgegebenen Rahmens möglichst flexibel auf diese Änderungen reagieren zu können. Da dem wirtschaftlichen Ziel des Arbeitgebers oft Interessen der ArbeitnehmerInnen gegenüberstehen, sind mögliche Mitwirkungs- oder Informationsrechte des Betriebsrates und der einzelnen ArbeitnehmerInnen entsprechend in den Entscheidungsprozess einzubeziehen und mögliche sich daraus ergebende Beschränkungen und betriebswirtschaftliche Auswirkungen bereits bei der Personalplanung zu berücksichtigen.

Daraus ergeben sich wesentliche Fragen, die im Rahmen dieser Arbeit behandelt werden sollen:

Welche arbeitsrechtlichen Möglichkeiten bestehen für den Arbeitgeber, um auf sich ergebende wirtschaftliche Änderungen zu reagieren?

In welchen Bereichen sind dabei Mitwirkungs- und Informationsrechte des Betriebsrats oder einzelner ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen?

2. Der aktuelle Stand der Forschung: Forschungslücke und Relevanz

Um den Anforderungen einer Dissertation zu entsprechen, ist die Frage nach dem Vorhandensein einer Forschungslücke und der Relevanz des zu behandelnden Themas von zentraler Bedeutung.

Führungskräfte und Entscheidungsträger in Organisationen jeglicher Größe sind oft täglich mit Problemstellungen im Zusammenhang mit ArbeitnehmerInnen beschäftigt – beginnend beim Personaleinsatz und Arbeitszeit über Weisungsrechte bis hin zu möglichen Neuaufnahmen und Freisetzungen. Im Rahmen dieser Dissertation wird eine Vielzahl an Bereichen im Zusammenhang mit dem Thema der betrieblichen Personalplanung thematisiert und analysiert. Bislang liegen zu den einzelnen thematisierten Bereichen detaillierte und wissenschaftlich fundierte, aber isolierte Aufarbeitungen vor. In arbeitsvertragsrechtlicher Hinsicht erfreuen sich vor allem die breiten Themenfelder der Personalfreisetzung (Kündigung, einvernehmliche Auflösung, Entlassung, vorzeitige Beendigung aus wichtigem Grund / Austritt) sowie der Zulässigkeit gewisser

Arbeitsvertragsklauseln einer tiefgehenden wissenschaftlichen Erarbeitung.[3] Ebenso existiert eine Vielzahl wissenschaftlicher Publikationen, die sich mit den Themen Versetzung, Betriebsänderungen sowie Weisungsrechte des Arbeitgebers in Bezug auf Arbeitsort und Tätigkeit beschäftigen.[4] Ein weiterer sehr zentraler Teilbereich der betrieblichen Personalplanung - Möglichkeiten und Grenzen der zeitlichen Inanspruchnahme von MitarbeiterInnen - ist nicht zuletzt auch aufgrund europarechtlicher Vorgaben ein sehr aktuelles und intensiv behandeltes Themenfeld.[5] Auch wegen der auf Ebene von Entscheidungsträgern vorhandenen Kosten- und Ergebnisverantwortung sind Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Entgeltgestaltung und sonstiger finanzieller Fragestellungen eine nicht zu vernachlässigende Komponente der Personalplanung. Welche Gestaltungsmöglichkeiten hier bestehen und wo die Grenzen liegen ist ein oft thematisiertes Gebiet der arbeitsrechtlichen Forschung und Praxis.[6]

Folgende Abbildung veranschaulicht das Vorgehen, um die gestellten Forschungsfragen im Rahmen dieser Arbeit beantworten zu können:

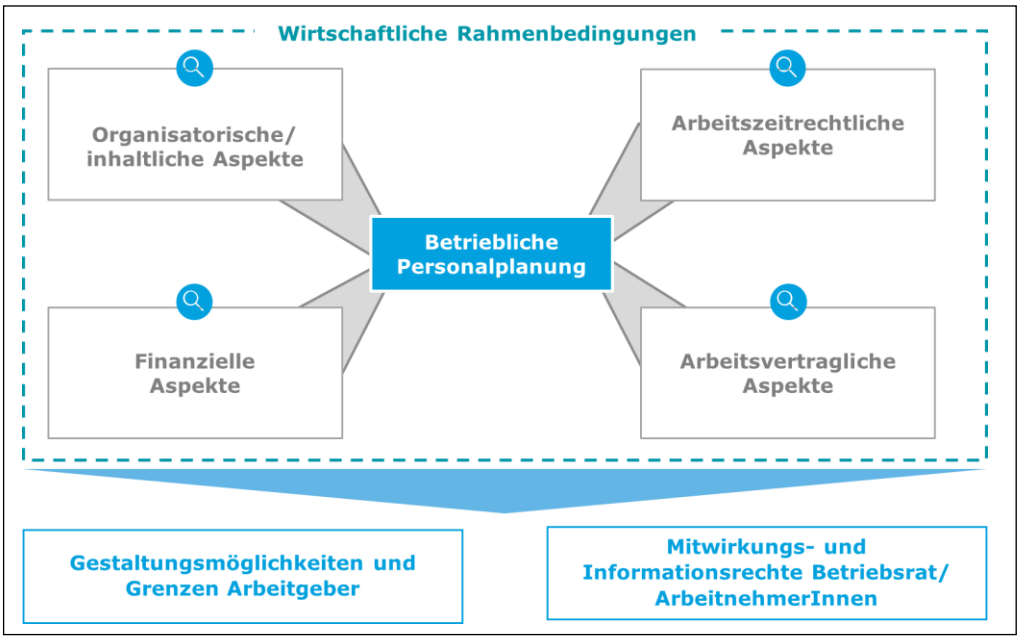

Abbildung 1: Projektvorgehen

3 Statt aller *Friedrich*, Flexibilisierung durch Befristungen und Bedingungen in Vertragsklauseln und Betriebsvereinbarungen, ZAS 2011, 109; *Engelbrecht*, Arbeitsvertragliche Versetzungs-, Widerrufs- und All-In-Klauseln im Licht des Transparenzgebots, ecolex 2006, 887.

4 Statt aller *Gerhartl*, Mitwirkung des Betriebsrates bei verschlechternden Versetzungen, ecolex 2014, 889; *Wachter*, Grenzen des Weisungsrechts in Bezug auf Art und Ort der Tätigkeit, DRdA 2011, 495.

5 Statt aller *Rieger*, Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Arbeitszeitverteilung, 2016; *Gahleitner*, Möglichkeiten der Arbeitszeitverteilung, DRdA, 2006, 336; *Wolf*, Arbeitszeitflexibilisierung im Betrieb, ZAS 2014, 154.

6 Statt aller *Steiner*, Möglichkeiten und Grenzen erfolgsabhängiger Entgeltvereinbarungen (2009); *Risak*, Einseitige Entgeltgestaltung im Arbeitsrecht (2009); *Burz*, Neue Kompetenzen der Betriebspartner im Entgeltbereich, ecolex 2011, 349.

Einer wissenschaftlichen Herausarbeitung und gesamthaften Darstellung der Gestaltungsmöglichkeiten und Beschränkungen für Arbeitgeber sowie der Informations- und Mitwirkungsmöglichkeiten für Betriebsräte und ArbeitnehmerInnen im Bereich der betrieblichen Personalplanung unter besonderer Berücksichtigung der betriebs- und volkswirtschaftlichen Rahmenbedingungen wurde sich – soweit ersichtlich – bislang noch nicht angenommen. Diese Arbeit soll vorliegende Lücke schließen.

Ziel dieser Arbeit wird es sein, der Praxis einen Rahmen aufzuzeigen, welche Möglichkeiten und Grenzen für Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Personalplanung je nach wirtschaftlichen Rahmenbedingungen bestehen. Dies umfasst einerseits sowohl die personelle Überauslastung als auch andererseits die Unterauslastung, jeweils versehen mit einer Einschätzung des zeitlichen Andauerns dieses Auslastungszustandes, um je nach Situation das passende arbeitsrechtliche Instrument zu wählen. Ebenso werden diesbezügliche Informations- und Mitwirkungsrechte der ArbeitnehmerInnen und gegebenenfalls des Betriebsrats mitberücksichtigt.

3. Aufbau der Untersuchung

Der erste Abschnitt widmet sich der Hinführung zum Forschungsthema und einer Klärung zentraler arbeitsrechtlicher Begriffe. Ebenso werden die grundlegenden Informations- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates erläutert, die Problemstellung eingegrenzt, eine Zielsetzung definiert und der Aufbau der Untersuchung festgelegt.

Im zweiten Abschnitt werden zuerst zentrale Begriffe der betrieblichen Personalplanung definiert. Daran schließt eine Erarbeitung und Klärung grundlegender betriebs- und volkswirtschaftlicher Begriffe und Hintergründe an. Ausgehend von typologischen wirtschaftlichen Notwendigkeiten werden Handlungsnotwendigkeiten entsprechend der vorliegenden Wirtschaftssituation abgeleitet.

Der dritte Abschnitt stellt den Kern der geplanten Dissertation dar. In jenem werden die arbeitsrechtlichen Instrumente zur Reaktion auf wirtschaftliche Gegebenheiten im Detail erarbeitet. Dabei erfolgt eine Unterteilung ökonomischer Rahmenbedingungen nach der Notwendigkeit des Tätigwerdens des Arbeitgebers (Unterauslastung oder Überauslastung) sowie der voraussichtlichen Dauer dieses Zustandes (kurzfristig oder langfristig). Ausgehend von den sich daraus ergebenden grundsätzlichen vier Szenarien, werden die dem Arbeitgeber zur Verfügung stehenden Instrumente innerhalb dieser danach unterschieden, ob mit ihnen eine

Personalerhöhung bzw Personalfreisetzung verbunden ist. Die Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers beinhalten eine Mehrzahl arbeitsrechtlicher Aspekte – finanzielle, arbeitszeitliche, arbeitsvertragliche sowie inhaltlich/organisatorische – die im Zusammenhang mit der betrieblichen Personalplanung zu beachten sind.

Im vierten Abschnitt werden die im vorherigen Teil gewonnenen Erkenntnisse zusammenfassend analysiert und betriebswirtschaftlich eingeordnet. Nach der Betrachtung zentraler arbeitsrechtlicher Aspekte im Kontext unterschiedlicher Szenarien werden die für eine vorliegende wirtschaftliche Rahmenbedingung dem Arbeitgeber zur Verfügung stehenden Gestaltungsmöglichkeiten abgeleitet, beschrieben und bewertet. Ebenso werden die dabei vom Arbeitgeber zu beachtenden Informations- und Mitwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrates beziehungsweise der einzelnen ArbeitnehmerInnen gesamthaft thematisiert und behandelt.

Den Abschluss bildet die Würdigung wesentlicher Erkenntnisse dieser Arbeit. Ebenso wird ein Ausblick auf weitere mögliche Forschungstätigkeiten in diesem Themengebiet gegeben.

4. Vorläufiges Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Abbildungs-/Tabellenverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis

I. Abschnitt: ***Einleitung und allgemeine Problematik***

1. Grundlegende wirtschaftliche Entwicklungen und Rahmenbedingungen

2. Zentrale Begriffe des Arbeitsrechts
2.1 Stufenaufbau der Rechtsordnung
2.2 Begriffsabgrenzung Arbeitgeber, Arbeitnehmer
2.3 Begriffsabgrenzung Unternehmen, Betrieb
2.4 Begriffsabgrenzung Dienstvertrag – freier Dienstvertrag – Werkvertrag

3. Grundlegende Mitwirkungswirkungsrechte des Betriebsrats im ArbVG

3.1 Informationsrechte
3.2 Mitwirkungsrechte

4. Zielsetzung und Aufbau der Untersuchung

4.1 Eingrenzung der Problemstellung und Zielsetzung
4.2 Aufbau und Gang der Untersuchung

II. Abschnitt: ***Wirtschaftliche Rahmenbedingungen und Notwendigkeiten***

5. Allgemeine Grundlagen der betrieblichen Personalplanung
5.1 Bedarfserhebung
5.2 Personalbeschaffung
5.3 Personalkosten
5.4 Personaleinsatz
5.5 Personalentwicklung

6. Wirtschaftlicher Hintergrund
6.1 Konjunkturzyklen
6.2 Wirtschaftsmodelle
6.3 Aktuelle Situation am Arbeitsmarkt
6.4 Entwicklung Volkswirtschaften
6.5 Industrie- und Wissensgesellschaft
6.6 Globaler Wettbewerb und Lohnkosten
6.7 Ressourcentheorie und wissensbasierte Unternehmenssicht

7. Verschiedene Handlungsnotwendigkeiten je Wirtschaftssituation

7.1 Dauer und Intensität von Überauslastung und Unterauslastung
7.2 Marktumgebung und Wettbewerbssituation
7.3 Qualifikationsniveau von Tätigkeiten
7.4 Ableitung typologischer Handlungsnotwendigkeiten

III. Abschnitt: ***Arbeitsrechtliche Instrumente zur Reaktion auf wirtschaftliche Gegebenheiten***

8. Arbeitsrechtliche Instrumente bei kurzfristiger Unterauslastung

8.1 Ohne Personalfreisetzung

8.1.1 Abbau Zeitguthaben und Urlaub
8.1.2 Unbezahlter Urlaub
8.1.3 Befristeter Widerruf von Leistungen, Überstundenpauschalen und All-In-Vereinbarungen
8.1.4 Reduktion Stundenausmaß, Streichung Schichten/Bereitschaften
8.1.5 Verschlechterungsvereinbarungen
8.1.6 Schulungsmaßnahmen
8.1.7 Versetzungen und Weisungen
8.1.8 Formen der Karenzierung

8.2. Mit Personalfreisetzung

8.2.1 Beendigung mit Wiedereinstellungszusage
8.2.2 Änderungskündigungen

9. Arbeitsrechtliche Instrumente bei langfristiger Unterauslastung

9.1 Ohne Personalfreisetzung
9.1.1 Dauerhafte Reduktion der Arbeitszeit
9.1.2 Flexibilisierung von Gehaltsbestandteilen
9.1.3 Dauerhafter Widerruf von Leistungen, Überstundenpauschalen und All-In Vereinbarungen
9.1.4 Versetzungen und Weisungen

9.2 Mit Personalfreisetzung
9.2.1 Kündigung
9.2.2 Einvernehmliche Lösung (inkl. Zusatzleistungen zB Golden Handshake, Outplacement)

9.3. Weiterführende organisatorische Maßnahmen
9.3.1 Ausgliederungen, Betriebsänderungen und Umstrukturierungen
9.3.2 Out-Sourcing und Shared Services

10. Arbeitsrechtliche Instrumente bei kurzfristiger Überauslastung

10.1 Ohne Personalerhöhung
10.1.1 Mehr-/Überstundenleistung
10.1.2 Ausdehnung Normalarbeitszeit
10.1.3 Einführung Überstundenpauschalen
10.1.4 Akkordlohn und Leistungsentgelt
10.1.5 Versetzungen und Weisungen

10.2 Mit Personalerhöhung
10.2.1 Befristete Verträge und Vertragsbedingungen
10.2.2 Aufnahme LeiharbeitnehmerInnen

11. Arbeitsrechtliche Instrumente bei langfristiger Überauslastung

11.1 Ohne Personalerhöhung
11.1.1 Dekadenarbeit und Schichtarbeit
11.1.2 Adaption Dienstverträge
11.1.3 Versetzungen und Weisungen

11.2. Mit Personalerhöhung
11.2.1 Unbefristete Verträge (inkl. Zulässigkeit einzelner arbeitsvertraglicher Klauseln)
11.2.2 In-Sourcing

11.3. Weiterführende organisatorische Maßnahmen
11.3.1 Aufbau neuer Abteilungen
11.3.2 Zukauf von Unternehmen

IV. Abschnitt: ***Conclusio***

12. Zusammenfassende Darstellung und betriebswirtschaftliche Wertung

12.1 Beschreibung, Beurteilung und betriebswirtschaftliche Bewertung arbeitsrechtlicher Instrumentarien des Arbeitsgebers je Szenario

12.2 Rechte des Betriebsrates bzw. der einzelnen ArbeitnehmerInnen im Rahmen der Instrumente der betrieblichen Personalplanung

V. Abschnitt: ***Würdigung und Ausblick***

13. Würdigung und Ausblick

13.1 Würdigung der wesentlichen Erkenntnisse

13.2 Ausblick

VI. Abschnitt: ***Anhang***

Literaturverzeichnis

Judikaturverzeichnis

Internetquellen

Anhang

5. Methode

Den Schwerpunkt der Dissertation wird die rechtsdogmatische Auseinandersetzung mit den formulierten Forschungsfragen bilden. Grundlegend dabei ist eine umfassende wörtliche, teleologische als auch systematische Interpretation einschlägiger Rechtsnormen.

6. Voraussichtlicher Zeitplan

Sommersemester 2017

- Literaturrecherche
- Verfassen des Exposés
- Beantragung der Genehmigung des Dissertationsvorhabens
- Judikatur und Textanalyse, System und wissenschaftliche Methode

Wintersemester 2017/18 – Wintersemester 2018/19

- Fakultätsöffentliche Präsentation im Rahmen eines Seminars
- Verfassen der Dissertation inkl. regelmäßiger Feedbackgespräche mit dem Betreuer
- Absolvierung von Lehrveranstaltungen sowie eines Seminars aus dem Dissertationsfach

Sommersemester 2019

- Überarbeitung der Dissertation
- Einreichung
- Defensio

7. Ressourcen und Kosten

Es sind keine Sach- und Geldmittel der Universität Wien erforderlich. Geplant ist die Benützung des Bestandes der Universitätsbibliothek und von verfügbaren Rechtsdatenbanken.

8. Ausgewählte Literatur und Judikatur

Literaturverzeichnis

Adamovic, Verschlechternde Versetzung – Voraussetzungen und Rechtsdurchsetzung, ARD 2006, 8.

Band, Befristeter Arbeitsvertrag mit Kündigungsmöglichkeit, ZAS 2004, 270.

Burger, Zulässigkeit von Kettenverträgen, DRdA 2012, 579.

Burgstaller/Schorn, Entgelt nicht gleich Entgelt – Der Entgeltbegriff im Arbeitsrecht – ein Abriss der verschiedenen einzelgesetzlichen Ansätze im Arbeitsrecht, ZAS 2013, 99.

Burz, Neue Kompetenzen der Betriebspartner im Entgeltbereich, ecolex 2011, 349.

Drs Monika, Versetzungsschutz bei veränderter Arbeitszeit? RdW 2000, 286.

Engelbrecht, Arbeitsvertragliche Versetzungs-, Widerrufs- und All-In-Klauseln im Licht des Transparenzgebots, ecolex 2006, 887.

Enzelsberger, Verschlechterungsvereinbarungen im aufrechten Arbeitsverhältnis, ecolex 2009, 838.

Felten, Arbeitsrechtliche Flexibilisierungsklauseln im Entgeltbereich, RdW 2008, 278.

Felten, Arbeitsrechtliche Grenzen ausschließlich erfolgsabhängigen Entgelts, ecolex 2009, 510.

Freudhofmeier, Dienstvertrag - freier Dienstvertrag - Werkvertrag, taxlex 2009, 253.

Friedrich, Ausgewählte Kündigungsschutzrechtliche Probleme der Änderungskündigung – sozialpolitische Defizite der österreichischen Rechtslage, ASoK 2005, 48.

Friedrich, Flexibilisierung durch Befristungen und Bedingungen in Vertragsklauseln und Betriebsvereinbarungen, ZAS 2011, 109.

Gahleitner, Arbeitsrechtliche Folgen von Unternehmensumstrukturierungen – AVRAG und ArbVG, in *Gahleitner/Leitsmüller*, Umstrukturierung und AVRAG (1996), 87.

Gahleitner, Möglichkeiten der Arbeitszeitregelung (Teil I), DRdA 2006, 336.

Gahleitner, Möglichkeiten der Arbeitszeitregelung (Teil II), DRdA 2006, 447.

Gerhartl, Probleme der Beschäftigung nach Bedarf, RdW 2005, 759.

Gerhartl, Die wiederholte Befristung von Dienstverträgen, wbl 2008, 105.

Gerhartl, Mitwirkung des Betriebsrates bei verschlechternden Versetzungen, ecolex 2014, 889.

Gleißner, Personalmaßnahmen in der Krise: Alternativen zur Kündigung, ZAS 2009, 45.

Gleißner/Gruber, Personalmaßnahmen zur Krisenbewältigung, ZAS 2009, 52.

Heilegger, Zur rechtlichen Zulässigkeit und Interpretation von All-In-Vereinbarungen, DRdA 2012, 17.

Jabornegg, Mitbestimmung durch Betriebsvereinbarung, DRdA 2012, 295.

Jabornegg, Dienstrecht versus § 101 ArbVG: Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Versetzung, RdM 2012, 230.

Kietaibl, Arbeitsvertragliche Folgen bei Verkennung der Arbeitnehmereigenschaft durch die Vertragsparteien, JBl 2004, 626.

Kietaibl, Die Versetzung aus arbeitsvertraglicher Sicht, ZAS 2005, 52.

Kietaibl, Geltungskontrolle und Transparenzgebot im Arbeitsvertragsrecht, DRdA 2006, 12.

Kietaibl, Zur Sittenwidrigkeit im Arbeitsvertragsrecht, RdW 2006, 94.

Kietaibl, Flexibilisierungsmöglichkeiten im Arbeitsverhältnis Arbeit auf Abruf – Widerrufs- und Änderungsvorbehalte – Unverbindlichkeitsvorbehalte – Befristung von Arbeitsbedingungen, ASoK 2008, 370.

Kietaibl, Flexibilisierungsmöglichkeiten im Arbeitsrecht, ASoK 2008, 370.

Körber, Entgeltreduktion bei quantitativer Minderleistung des Arbeitnehmers im Zeitlohn, ZAS 2007, 178.

Korenjak, Betriebsvereinbarung über Kündigungstermine zulässig, ASoK 2010, 61.

Kuderna, Die Befristung einzelner Elemente des Arbeitsvertrages, RdA 1999, 329.

Kuras, Möglichkeiten und Grenzen einzelvertraglicher Gestaltungen im aufrechten Arbeitsverhältnis, ZAS 2003, 100.

Krejci in *Rummel* (Hrsg), Kommentar zum Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch I³ (2000).

Mair/Rainer, Zielvereinbarungen im Arbeitsverhältnis, ÖJZ 2007, 799.

Mayr, Betriebsverlegung - Versetzung - Folgepflicht des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, ecolex 2001, 295.

Mosler, Beschäftigung nach Bedarf – arbeitsrechtliche Grenzen der flexiblen Teilzeitarbeit, DRdA 2002, 461.

Pacic, Befristung von Einzelvereinbarungen in Arbeitsverträgen, ASoK 2007, 252.

Pacic, Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im Lichte der Rechtsprechung, ZAS 2010, 144.

Pacic, Versetzung mit Weisung des Arbeitgebers – Grenzen für ein einseitiges Gestaltungsrecht, in *Resch* (Hrsg), Versetzung, Der Arbeitnehmer als Schachfigur des Arbeitgebers (2012), 43.

Perner/Spitzer/Kodek, Bürgerliches Recht² (2008).

Pfeil in *Neumayr/Reissner (Hrsg)*, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht², (2006).

Rath, Flexibilisierung des gesetzlichen Arbeitszeitrechts, ASoK 2007, 279.

Rauch, Verschlechterungsvereinbarung und Änderungskündigung: Zulässige Instrumente (in gewissen Grenzen) zur Reduzierung arbeitsrechtlicher Ansprüche, ASoK 1999, 348.

Rauch, Krisenmanagement ohne Jobabbau: Personalkosten können auch ohne Kündigungen in erheblichem Ausmaß eingespart werden, ASoK 2009, 124.

Rebhahn, Schranken für KAPOVAZ und Arbeit auf Abruf, RdW 1989, 194.

Rieger, Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Arbeitszeitverteilung, (2016; Dissertation).

Risak, Der Unverbindlichkeitsvorbehalt, ZAS 2006, 162.

Risak, Einseitige Entgeltgestaltung im Arbeitsrecht (2008).

Risak, „Jeweils-Klausel“ – Einseitige Änderung des Dienstvertragsinhalts durch den Arbeitgeber, DRdA 2008, 350.

Risak, Arbeitsrechtliche Folgen des falschen Status eines Mitarbeiters bzw einer Mitarbeiterin (Dienstvertrag - freier Dienstvertrag - Werkvertrag), ZAS 2013, 131.

Sabara, Änderungskündigung und verschlechternde Versetzung - Zustimmungspflicht des Betriebsrates, ARD 6509/5/2016.

Schedle, Pauschale Abgeltung von Überstunden, ARD 6401/5/2014.

Schrank, Zur Zulässigkeit von "Verschlechterungsvereinbarungen" bei aufrechtem Arbeitsverhältnis, RdW 1983, 12.

Schrank, Nichtige Bedarfsarbeitsverträge: Entgeltfolgen samt Flexibilitätszuschlag, ZAS 2006, 78.

Schrank/Rauch, Arbeitsrechtliche Maßnahmen in der Krise, ASoK-Spezial 2009, 1.

Steiner, Möglichkeiten und Grenzen erfolgsabhängiger Entgeltvereinbarungen, (2009; Dissertation).

Tinhofer, Die organisatorischen Grenzen der sozialen Gestaltungspflicht im allgemeinen Kündigungsschutz (Betrieb, Unternehmen, Konzern), RdW 2009, 816.

Trattner, Änderungen (Verschlechterungen) im Arbeitsvertrag: Möglichkeiten – Voraussetzungen – Musterformulare, ASoK 1998, 141.

Wachter, Grenzen des Weisungsrechts in Bezug auf Art und Ort der Tätigkeit, DRdA 2001, 495.

Wiesinger, Dekadenarbeit, Voraussetzungen – Arbeits- und Ruhezeit – Entgeltfragen, ZAS 2009, 156.

Wiesinger, Die Überstundenvergütung nach § 10 AZG, ZAS 2015, 259.

Wolf, Arbeitszeitflexibilisierung im Betrieb, ZAS 2014, 154.

Judikaturverzeichnis

OGH 04.11.2010, 8 ObA 72/10m, ARD 6143/6/2011

OGH 11.02.2004, 9 ObA 99/03d, DRdA 2005/10, 167

OGH 14.2.2001, 9 ObA 22/01b, DRdA 2002, 138; OGH 03.08.2005, 9 ObA 73/05h, wbl 2005/302, 585.

OGH 8. 6. 1927, Judikat 26 neu, Arb 3725/1927.

OGH 18. 10. 1983, 4 Ob 105/82.

OGH 1. 9. 1995, 8 Ob A 211/95.

OGH 05.06.2008, 9 ObA 164/07v, Arb 12.749.

OGH 06.04.2005, 9 ObA 88/04p, ecolex 2005/332, 710.

OGH 06.04.2005, 9 ObA 88/04p, RdW 2005/845, 768.

OGH 04.10.2000, 9 ObA 198/00h, ecolex 2001, 136 = wbl 2001, 228.

OGH 28.11.2002, 8 ObA 202/02t, DRdA 2003/47, 536.

OGH 14.06.2000, 9 ObA 48/00z, RdW 2001/189 = wbl 2001, 132 = DRdA 2001, 244.

OGH 24.09.2004, 8 ObA 81/04a, RdW 2005/223, 179; OGH 08.08.2007, 9 ObA 51/07a, RdW 2008/236, 284.

OGH 28.06.2016, 8 ObA 63/15w, ARD 6509/5/2016.

OGH 26.08.2009, 9 ObA 92/09h, ARD 6006/12/2009 = RdW 2009/831, 862 = wbl 2010/14, 39.

OGH 22.09.2010, 8 ObA 66/09b, ecolex 2011/106, 254 = ZAS 2012/65, 368.

OGH 13.06.2002, 8 ObA 116/02w, ecolex 2002, 828.

OGH 08.10.2008, 9 ObA 144/07b, ecolex 2009/25, 66 = wbl 2009/60, 139 = Arb 12.771 (Prämiensystem).

Internetquellen

Friedl Sven, Fachartikel: Personalkostenplanung, April 2013, (abgerufen am 04.10.2016 von http://www.hrm.de/fachartikel/personalkostenplanung-10658).

Wirtschaftskammer Österreich, Wertschöpfung nach Sektoren, Mai 2016 (abgerufen am 04.10.2016 von http://wko.at/statistik/eu/europa-wertschoepfung.pdf).