
RECHTSINFO

DES OBERÖSTERREICH TOURISMUS

Arbeitsrechtliche Verhältnisse eines Tourismus- bzw. Kurverbandes

Grundsätzlich festzuhalten ist, dass die Mitarbeiter eines Tourismus- bzw. Kurverbandes **Angestellte** sind und auf das Dienstverhältnis damit insbesondere folgende Gesetze anzuwenden sind:

- Angestellten-Gesetz
- Arbeitszeit- und Arbeitsruhe-Gesetz
- Urlaubsgesetz
- Mutterschutz- und Elternkarenzurlaubs-Gesetz
- Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz

Da die Mitarbeiter des Tourismusverbandes **keinem Kollektivvertrag unterliegen** und ein Betriebsrat in der Regel auch nicht vorhanden ist, sind **konkretisierende Regelungen** – soweit gesetzlich zulässig – in den einzelnen **Dienstverträgen** zu treffen.

Um den besonderen betrieblichen Erfordernissen eines Tourismusverbandes nachkommen zu können und gleichzeitig dem Dienstnehmer die erforderliche Sicherheit bezüglich seiner arbeitsrechtlichen Situation zu verschaffen, sind derartige Regelungen insbesondere für folgende Bereiche zu empfehlen:

- Interne Kompetenz- und Aufgabenverteilung (zB Unterschriftenordnung, Zuständigkeiten)
- Konkrete Stellenbeschreibung
- Gehalt (Höhe, Fälligkeit, Sonderzahlungen, Überstundenabgeltung)
- Arbeitszeit (Verteilung d. Arbeitszeit, eventuell Gleizeit, Möglichkeit f. Zeitausgleich)
- Urlaubsverbrauch
- Dienstreisen
- Auslagenersatz

Leitende Angestellte (Geschäftsführer) unterliegen grundsätzlich ebenfalls den erwähnten gesetzlichen Bestimmungen, allerdings sind sie von der Geltung des Arbeitszeit-Gesetzes ausgenommen. Weiters empfiehlt es sich im Dienstvertrag mit einem leitenden Angestellten – auf Grundlage der Geschäftsordnung des Tourismusverbandes – die konkreten Aufgaben des Geschäftsführers genau festzulegen und insbesondere auch seine Rechte und Pflichten als Dienstvorgesetzter gegenüber den anderen Mitarbeiter zu definieren.