



Arbeitsrecht ABC

**Lohnverrechnung
Unterlagen**

Arbeitsrecht: ABC

A

Arbeitsvertrag

Ein Arbeitsvertrag kommt zustande, wenn sich eine Person verpflichtet, für eine andere eine Arbeitsleistung zu erbringen. Da sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer Rechte und Pflichten übernehmen, handelt es sich um ein wechselseitig bindendes Vertragsverhältnis. Der Arbeitsvertrag regelt diese Rechte und Pflichten, sofern sie nicht bereits durch gesetzliche Vorgaben, Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen festgelegt sind.

Abschluss und Formerfordernisse:

- Volle Geschäftsfähigkeit
- Mündige Minderjährige können sich selbstständig zu Dienstleistungen verpflichten
- Abschluss eines Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnisses ohne Zustimmung des gesetzlichen Vertreters nicht möglich

Vertragsmuster für allgemeine Verträge der Wirtschaftskammer Österreich

<https://www.wko.at/wko-muster-vorlagen>

Arbeitszeitrecht

Das Arbeitsinspektorat überwacht die Einhaltung des Arbeitnehmerschutzrechts, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten.

Arbeitszeitgesetz

Tägliche Höchstarbeitszeit - 12 Stunden

Wöchentliche Höchstarbeitszeit- 60 Stunden

Durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit innerhalb von 17 Wochen- 48 Stunden

Ruhepause, wenn die tägliche Arbeitszeit sechs Stunden übersteigt 30 Minuten

Tägliche Ruhezeit nach Arbeitsende - 11 Stunden

Arbeitsruhegesetz

Wochenendruhe - 36 Stunden, Beginn spätestens am Samstag um 13 Uhr

Feiertagsruhe 0-24 Uhr an den gesetzlichen Feiertagen

- Viele Kollektivverträge begrenzen die wöchentliche Normalarbeitszeit auf 38,5h (Differenz zwischen 38,5h und 40h sind keine Überstunden im Sinne des Arbeitszeitgesetz, sondern sogenannte Mehrstunden)
- Bei einer Überschreitung der Normalarbeitszeit entsteht Anspruch auf Überstundenzuschlag
- Arbeitszeitgesetz gilt auch im Homeoffice

Ausbildungskostenrückersatz

Arbeitgeber tätigt Aufwendungen dafür, dass Arbeitnehmer besondere Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben, ausbauen und erweitern.

Voraussetzungen:

- Schriftform
- Konkrete Höhe der zu ersetzenen Ausbildungskosten muss enthalten sein
- Arbeitnehmer muss zum Zeitpunkt des Abschlusses volljährig sein
Ausnahme: Zustimmung gesetzlichen Vertreters
- Zeitliche Bindung: maximal 4 Jahre gerechnet vom Ende der Ausbildung
- Aliquotierung der Rückzahlung

B

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

KÜNDIGUNG: einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung, die ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossenes Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt beendet. Aus Beweisgründen sollte die Kündigung schriftlich erfolgen.

Kündigungstermin Arbeiter und Angestellte

- AG-Kündigung: Quartalsende, 15. oder Monatsende Reglungen Kollektivvertrag und Arbeitsvertrag
- AN-Kündigung: Monatsende

Einhaltung von Kündigungsfristen und Kündigungstermine

Kündigungsfristen Arbeiter und Angestellte		
	Arbeitgeber-Kündigung	Arbeitnehmer-Kündigung
1. & 2. Dienstjahr	6 Wochen	1 Monat
Ab 3. Dienstjahr	2 Monate	1 Monat
Ab 6. Dienstjahr	3 Monate	1 Monat
Ab 16. Dienstjahr	4 Monate	1 Monat
Ab 26. Dienstjahr	5 Monate	1 Monat

ENTLASSUNG: vorzeitige Beendigung von Arbeitsvertrag durch einseitige Willenserklärung des Arbeitgebers, ohne Einhaltung von Fristen und Terminen – allerdings bei Vorliegen bestimmter wichtiger Gründe (Unzumutbarkeit der Vertragsfortsetzung). Ein unangemessenes Verhalten eines Arbeitnehmers während des Krankenstands kann eine Entlassung rechtfertigen.

Entlassungsgründe

Angestellte: §27 AngG

Arbeiter: §28 GewO 1859

Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz

- Belegschaftsfunktionäre
- Schwangere, Mütter / Väter in EK oder ETZ
- Präsenz- und Zivildiener
- Begünstigte Behinderte

EINVERNEHMliche AUFLÖSUNG: Bei einer einvernehmlichen Auflösung einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darauf, das Dienstverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beenden. Der Beendigungszeitpunkt kann flexibel festgelegt werden, da keine gesetzlichen Fristen oder Termine eingehalten werden müssen. Eine einvernehmliche Auflösung ist auch während eines Krankenstands zulässig.

D

Dienstzeugnis

Das Gesetz schreibt die Ausstellung eines Dienstzeugnisses vor, das bestimmte grundlegende Informationen umfasst:

- persönliche Daten des Arbeitnehmers
- die exakte Bezeichnung des Arbeitgebers
- die Dauer des Arbeitsverhältnisses
- sowie eine Beschreibung der ausgeübten Tätigkeit.

Ein Anspruch auf ein Zeugnis, das eine Bewertung der erbrachten Leistungen enthält („qualifiziertes Dienstzeugnis“), besteht für Arbeitnehmer jedoch nicht. Ein Dienstzeugnis darf weder inhaltlich noch formal Angaben enthalten, die den beruflichen Wiedereinstieg oder die Bewerbung um eine neue Stelle für Arbeitnehmer erschweren. Die Gestaltung und Formulierung obliegen dem Arbeitgeber, müssen jedoch den gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Zudem ist das Zeugnis vom Aussteller rechtsgültig zu unterzeichnen.

Dienstreisen

Eine Dienstreise liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer seinen Dienstort im Auftrag des Arbeitgebers verlässt oder so weit entfernt arbeitet, dass eine tägliche Rückkehr unzumutbar ist (ab 120 km Entfernung).

Tatbestände der Dienstreise:

1. Verlassen des Dienstortes:

- Tagesgelder sind steuerfrei bis zum 5. Tag (regelmäßig) bzw. 15. Tag (unregelmäßig).
- Ab dem 6./16. Tag sind Tagesgelder steuerpflichtig.

2. Einsatzort über 120 km entfernt:

- Tagesgelder bleiben 6 Monate steuerfrei.
- Ab dem 7. Monat sind Tages- und Nächtigungsgelder steuerpflichtig.
- Bei Wechsel des Einsatzortes (neue Gemeinde) beginnt die Frist neu.

H

Homeoffice wird ab 2025 zur Telearbeit

Das Telearbeitsgesetz erweitert die Homeoffice Möglichkeit auf ortsungebundene Telearbeit („Arbeiten von überall“).

Steuerliche Anpassung: Ein Telearbeitspauschale von max. 3 EUR pro Telearbeitstag, bis 100 Tage pro Jahr, bleibt steuerfrei. Höhere Beträge über 300 EUR jährlich sind steuerpflichtig.

Voraussetzungen:

- Telearbeitstage müssen am Lohnzettel ausgewiesen werden.
- Werbungskosten für ergonomisches Mobiliar sind absetzbar, wenn kein steuerlich anerkanntes Arbeitszimmer vorhanden ist und mind. 26 Telearbeitstage pro Jahr vorliegen.
- Die Änderungen gelten ab Jänner 2025. Bestehende Homeoffice-Vereinbarungen können weitergeführt werden.

J

Jubiläumsgelder / Jubiläumsgeschenke / Sachzuwendungen

Jubiläumsgelder sind Sonderzahlungen an Mitarbeiter zu bestimmten Anlässen und unterscheiden sich in:

1. Betriebszugehörigkeitsjubiläen – basierend auf der Betriebszugehörigkeit.
2. Firmenbestandsjubiläen – basierend auf dem Bestehen des Unternehmens.

Anspruchsgrundlage:

Jubiläumsgelder werden meist durch Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Dienstverträge geregelt. Kollektivverträge legen Anspruchsvoraussetzungen und Berechnungsgrundlagen fest (z.B. tatsächliches Gehalt oder kollektivvertraglicher Mindestlohn).

Voraussetzungen für Jubiläumsgelder:

Meist wird eine ununterbrochene Dienstzeit verlangt.

Dienstzeiten als Lehrling, Arbeiter und Angestellter werden allerdings oft zusammengerechnet.

Auch unterbrochene Dienstzeiten können einen Anspruch begründen, dies ist abhängig vom jeweiligen Kollektivvertrag.

Beispiel:

Ein Handelsangestellter mit 20 Jahren Betriebszugehörigkeit erhält mindestens 1 Brutto-Monatsgehalt als Anerkennung. Unterbrechungen können zulässig sein, wenn sie im gleichen Betrieb erfolgen.

K

Kilometergeld

PKW, Motorräder und Fahrräder:

- 0,50 EUR pro Kilometer steuerfrei

Mitbeförderte Personen: Zusätzlich 0,15 EUR pro Kilometer. Dieser Wert wurde um 0,10 EUR angehoben, um Fahrgemeinschaften zu forcieren.

Jahresobergrenzen:

- PKW und Motorräder: 30.000 km pro Jahr
- Fahrräder: 3.000 km pro Jahr

Im Hinblick auf die Auszahlung von Kilometergeldern an Arbeitnehmer ist anzumerken, dass es sich bei den Werten um maximal steuerfrei auszahlbare Beträge handelt. Davon zu unterscheiden ist der Anspruch (z. B. laut Kollektivvertrag) auf Abgeltung durch den Arbeitgeber, der darunterliegen kann. Die Differenz kann bei der Arbeitnehmerveranlagung als Werbungskosten abgesetzt werden.

M

Mutterschutz & Elternschutz

Beschäftigungsverbote für Mütter vor und nach der Geburt

Absolutes Beschäftigungsverbot: in den letzten 8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Entbindung (12 Wochen bei Früh-, Mehrlings- und Kaiserschnittgeburten)

Relatives Beschäftigungsverbot: Verbot bestimmter Tätigkeiten: zB. schwere körperliche Arbeit

- Verbot von Nachtarbeit (20:00 – 06:00)
- Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit
- Verbot von Überstunden

Elternkarenz

Anspruch grundsätzlich bis zum 2. Lebensjahr des Kindes aber: Anspruch bis zum 2. Lebensjahr nur, wenn mindestens 2 Monate der Karenzzeit vom zweiten Elternteil in Anspruch genommen werden (Grund: gerechte Aufteilung von Betreuungsaufgaben zwischen Mann/Frau) – außer Alleinerziehende. Ist dies nicht der Fall, besteht Anspruch auf 22 Monate Karenz

Beschäftigung während der Karenz

Zulässige geringfügige Beschäftigung

Für maximal 13 Wochen sogar über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus

P

Probearbeitsverhältnis

Gesetzliche Grundlage: §19 Abs 2 AngG, §1158 Abs 2 ABGB

Zweck: gegenseitiges Kennenlernen

Die Probezeit beträgt maximal 1 Monat. Eine Beendigung durch beide Parteien ohne Einhaltung von Fristen und Terminen sowie ohne Vorliegen von Gründen ist jederzeit möglich.

Aber Achtung es gilt trotzdem die Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) zu gewährleisten - Verbot von Diskriminierung aufgrund von:

- Geschlecht
- Ethnische Zugehörigkeit
- Religion und Weltanschauung
- Alter
- Sexuelle Orientierung
- Behinderung

S

Sonderausgaben/außergewöhnliche Belastungen/Absetzbeträge

Sonderausgaben und außergewöhnliche Belastungen vermindern grundsätzlich nur die Bemessungsgrundlage, von der sich die Einkommenssteuer bzw. Lohnsteuer progressiv berechnet (siehe Steuersatz). Allerdings gibt es Einschränkungen (z.B. bei Beiträgen zur Personenversicherung). Im Gegensatz dazu vermindern Absetzbeträge (z.B. FABO/AVAB) unmittelbar die Steuerschuld.

Steuerbefreite Bezüge

Die wichtigsten lohnsteuerbefreiten Bezüge sind:

- Reisevergütungen (Fahrtkostenvergütungen, Kilometergelder), Tages- und Nächtigungsgelder, die aus Anlass einer Dienstreise gezahlt werden.
- vom Arbeitgeber unentgeltlich überlassene typische Berufskleidung wie z. B. Uniformen oder Arbeitsschutzausrüstungen wie Sehhilfen bei Bildschirmarbeit aufgrund des Arbeitnehmerschutzgesetzes.
- Mitarbeiterrabatte sind bis zu einer gewissen Höhe und unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei. Der Mitarbeiterrabatt ist steuerfrei, wenn er im Einzelfall 20 % nicht übersteigt. Wird diese Grenze überschritten, hat der Arbeitgeber die Rabatte aufzuzeichnen. Ist die Summe der aufgezeichneten Rabatte im Kalenderjahr größer als € 1.000,00 (Freibetrag), so ist der übersteigende Anteil zu versteuern.

T

Tages und Nächtigungsgelder Inland

Tagesgelder:

- Maximalbetrag 30 EUR pro Tag steuerfrei
- Gestaffelte Tagessätze: Für Reisen 3-12 Stunden gibt es 2,50 EUR pro Stunde steuerfrei
- Arbeitsessen:
 - 1 Essen: Kürzung um 15 EUR
 - 2 Essen: Kein Taggeld

Nächtigungsgelder:

- Pauschalbetrag: 17 EUR steuerfrei, wenn kein Nachweis vorliegt
- Nachgewiesene Kosten: Tatsächliche Nächtigungskosten inkl. Frühstück können unbegrenzt steuerfrei erstattet werden

Tages und Nächtigungsgelder Ausland

- Für jedes Land gelten eigene steuerfreie Tages- und Nächtigungssätze
- 1 Essen: Keine Kürzung
- 2 Essen: Kürzung um 2/3 des Tagesgelds

Gemischte Reise

Ab dem Grenzübergang stehen die Auslandsreisesätze zu. Für die Gesamtreisezeit abzüglich Auslandsreisezeit steht das Inlandstaggeld zu.

U

Urlaubsrecht

Das Urlaubsgesetz gilt für Arbeiter und Angestellte gleichermaßen. Der Urlaubsverbrauch ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Ein Einseitiger Urlaubsantritt ist nur in Ausnahmefällen möglich:

- §16 Abs 3 UrlG Pflegefreistellung
- §7a ARG persönlicher Feiertag als Ersatzregelung für Karfreitag

Ein Betriebsurlaub darf max. 2 Wochen andauern.

Verjährung Urlaubsanspruch: §4 Abs 5 UrlG gesetzliche Grundlage – Die Verjährung beginnt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist zu laufen. EuGH-Rsp: Verlust des Urlaubsanspruchs ist unzulässig, wenn dem Arbeitnehmer der Urlaubskonsum nicht effektiv ermöglicht wird – daraus ergibt sich:

- Die Pflicht des Arbeitgebers den Arbeitnehmer zum Urlaubskonsum aufzufordern und
- Die Pflicht des Arbeitgebers zur Aufklärung über den Verlust bei Nichtverbrauch des Urlaubs.

Urlaubszuschuss / Weihnachtsremuneration

Bei einem Jahressechstel von höchstens € 2.570,00 (Freigrenze, Betrag in 2025) sind die innerhalb des Jahressechstels liegenden sonstigen Bezüge (in der Regel der Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration) steuerfrei. Ist das Jahressechstel höher als € 2.570,00 (Betrag für 2025), kommt nach Abzug der auf die sonstigen Bezüge entfallenden Sozialversicherungsbeiträge folgende Besteuerung zur Anwendung:

- für die ersten € 620,00: 0 %
- für die nächsten € 24.380,00: 6 %
- für die nächsten € 25.000,00: 27 %
- für die nächsten € 33.333,00: 35,75 %

Betrugen die sonstigen Bezüge mehr als das Jahressechstel oder mehr als € 83.333,00 (nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen, Gewerkschaftsbeiträgen usw.), sind diese übersteigenden Beträge wie die laufenden Bezüge zu versteuern.

Obwohl wir die Daten mit größter Sorgfalt zusammengestellt haben, können wir keine Garantie für deren Vollständigkeit und Richtigkeit übernehmen. Für weitere Fragen stehen wir Ihnen gerne im Rahmen unserer beruflichen Befugnisse für eine persönliche Beratung zur Verfügung.