



BE SMART! Tipps & Tricks für Ihre Personalverwaltung

17. September 2024



Referent: Mag. Rainer Kraft



- ➔ **Geschäftsführer beim „Vorlagenportal für Arbeitsrecht und Personalverrechnung“**
- ➔ Jurist, Rechtskonsulent im Bereich Arbeitsrecht, Sozialversicherung und Lohnabgaben
- ➔ Mitgründer und Redakteur der Zeitschrift „Personalverrechnung für die Praxis (PVP)“
- ➔ Vortragender u.a. bei ARS, WIFI und Bilanzbuchhalterclub
- ➔ Lehrbeauftragter an der FH Wien
- ➔ Fachbuchautor

E-mail: office@vorlagenportal.at
 Internet: www.vorlagenportal.at



Themen



- ➔ Kurzvorstellung des Vorlagenportals
- ➔ Der Stellenwert korrekter Personalverwaltung
- ➔ Tipps, Tricks & Stolperfallen im Arbeitsrecht und in der Personalverwaltung
 - Dienstvertragsgestaltung: Probezeit, Dienort, ...
 - Gewohnheitsrecht & Unverbindlichkeitsvorbehalt
 - Ausbildungskostenrückerstattung
- ➔ Aktuelle Highlights aus der Rechtsprechung
- ➔ „Newsflash“: Neuerungen 2025 im Arbeits- und Lohnabgabenrecht



Kurzvorstellung des Vorlagenportals

- ✓ Das Vorlagenportal für Arbeitsrecht und Personalverrechnung bietet eine ständig wachsende Online-Datenbank mit aktuell über 2.500 Vorlagen (Textmuster, Berechnungshilfen etc.) zu allen Themen vom Eintritt bis zum Austritt der Mitarbeiter/innen.
- ✓ Alle Vorlagen sind jeweils mit einer kurzen und leicht verständlichen Facherläuterung versehen.
- ✓ Inkludiert sind u.a. auch 2-3-mal jährliche Update-Kompaktwebinare und ein monatlicher Fachnewsletter.
- ✓ Infos zum Abo: <https://www.vorlagenportal.at/abo-info/>



Das Vorlagenportal für Arbeitsrecht und Personalverrechnung

Registrieren 49 Login

Abo-Info Referenzen FAQ Presse Top-News Webinare Kontakt

VORLAGEN-DATENBANK

Vorlagen-Datenbank Startseite » Vorlagen-Datenbank

Suchen...

1. Aktuelles, PV-Werte und Rechner (193 Vorlagen)
2. Einstellung von neuem Personal (54 Vorlagen)
3. Dienstzettel - Dienstvertrag (Angestellte und Arbeiter) (188 Vorlagen)
4. Entgelte, besondere Entlohnungen und freiwillige Leistungen (126 Vorlagen)
5. Sachzuwendungen und Nutzung von Betriebsmitteln (90 Vorlagen)
6. Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten (171 Vorlagen)
7. Vertragsänderung, Versetzung, Vergleich, Verzicht, Anerkennung (44 Vorlagen)
8. Ausbildungen, Weiterbildungen, Fortbildungen (16 Vorlagen)
9. Dienstreise, Arbeitessen und Auslandsentsendung (46 Vorlagen)
10. Homeoffice, Telearbeit, Mobile Working (28 Vorlagen)
11. Krankenstand (32 Vorlagen)
12. Urlaub (55 Vorlagen)
13. Pflegefreistellung und sonstige Dienstverhinderungen (19 Vorlagen)
14. Mutterschutz, Papamonat, Karenz und Elternteilzeit (93 Vorlagen)
15. Unbezahelter Urlaub, sonstige Karenzen und besondere Teilzeiten (67 Vorlagen)
16. Behinderte (14 Vorlagen)
17. Lehrlinge (28 Vorlagen)
18. Jugendliche (9 Vorlagen)
19. Ältere Personen, (Firmen)Pensionisten (24 Vorlagen)
20. Besondere Beschäftigungsverhältnisse (106 Vorlagen)
21. Schadenersatz im Dienstverhältnis (14 Vorlagen)
22. Ordnungsvorschriften im Betrieb (19 Vorlagen)
23. Rechtliche Maßnahmen bei Pflichtverstößen des Arbeitnehmers (31 Vorlagen)
24. Beendigung des Dienstverhältnisses (78 Vorlagen)
25. Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses (42 Vorlagen)
26. Betriebliche Vorsorge (Abfertigung Neu) (9 Vorlagen)
27. Betriebsübergang, Umstrukturierung, Wechsel im Konzern (19 Vorlagen)
28. Arbeitskräfteüberlassung (6 Vorlagen)
29. Korrespondenz mit dem Betriebsrat (17 Vorlagen)
30. Betriebsvereinbarungen (37 Vorlagen)
31. Auskünfte des Arbeitgebers (16 Vorlagen)
32. Datenschutz im Dienstverhältnis (40 Vorlagen)
33. Lohnpfändung (52 Vorlagen)
34. Aufzeichnungen und Abrechnungsunterlagen (18 Vorlagen)
35. Arbeitnehmerschutz und Arbeitssicherheit (13 Vorlagen)
36. Ausländerbeschäftigung (18 Vorlagen)
37. Korrespondenz zwischen Steuerberater und Klient (11 Vorlagen)
38. Vertretungsbefugnisse und Vollmachten (11 Vorlagen)
39. Sozialversicherung (43 Vorlagen)
40. Finanzamt (Lohnsteuer, DB, DZ) (71 Vorlagen)
41. Gemeindeabgaben (9 Vorlagen)
42. Verwaltungstrafrecht (21 Vorlagen)
43. Arbeits- und Sozialgericht (10 Vorlagen)
44. Gleichbehandlung (8 Vorlagen)
45. HR & Personalwesen (16 Vorlagen)
46. Compliance im Personalwesen (20 Vorlagen)
47. Fachinformationen von A bis Z (372 Vorlagen)
48. Gesetze, Verordnungen und Rechtsprechung (253 Vorlagen)
49. Personalmaßnahmen in der Krise (196 Vorlagen)
50. Insolvenz (coming soon) (0 Vorlagen)

dataflow
ERFOLG HAT IMMER ZWEI SEITEN

mesonic
mit sicherheit ein gewinn

Der Stellenwert korrekter Personalverwaltung

- ✓ Eine im Jahr 2006 durchgeführte Studie gelangte zu der Einschätzung, dass nur circa 10 % aller österreichischen Lohn- und Gehaltsabrechnungen absolut richtig seien. Das würde umgekehrt bedeuten, dass 90 % der Abrechnungen nicht (oder zumindest nicht ganz) korrekt wären.
- ✓ Als „Verantwortliche“ für das erstaunliche Ergebnis wurden in der Studie weder die Personalverrechner/innen noch die Softwareanbieter/innen gesehen, sondern allen voran die von Politik, Gesetzgeber und Behörden produzierte Bürokratie.
- ✓ Ungeachtet des politischen Slogans „Vereinfachung der Personalverrechnung“ ist seither der Paragrafenschwung für die Lohn- und Gehaltsverrechnung noch deutlich dichter geworden.
Beispiele: ALV-Niedrigentgeltstaffel, Teilzeitmehrarbeitszuschlag bei Teilzeitbeschäftigten, SV-Reduktion bei älteren Personen, Pendlereuro, FABO Plus, Lohn- und Sozialdumping-Vorschriften, „Kontrollsechstel“, Altersteilzeit Neu, abgabenfreie Mitarbeiterprämien 2024, Aufrollungspflichten i.Z.m. rückwirkend in Kraft tretenden Gesetzesnovellen oder Kollektivverträgen u.v.m.
- ✓ Zusätzlich werden von der Rechtsprechung des EuGH immer wieder jahrzehntelang gewachsene Grundsätze des österreichischen Arbeitsrechts „auf den Kopf“ gestellt.

Der Stellenwert korrekter Personalverwaltung

- ✓ Die fachlichen Anforderungen an die in der Personalverwaltung tätigen Personen und Software-Anbieter/innen sind in den letzten Jahren trotz der Digitalisierung enorm gestiegen.
- ✓ Die Digitalisierung wird seitens der Politik immer wieder als Rechtfertigung für umständliche und wenig praxisfreundliche Vorschriften missbraucht und von vielen fachkundigen Menschen auch geteilt (oft gehörte Aussagen sind z.B.: „das macht ja eh alles der Computer“, „ist ja nur ein Knopferldrücken“ o.ä.).
- ✓ Ungeachtet der Schwierigkeiten, die den in der Personalverwaltung tätigen Praktiker/innen durch staatliche Ignoranz und Regulierungswut laufend eingebrockt werden, ist das Niveau des österreichischen HR-Wesens und der Lohn- und Gehaltsverrechnung m.E. aber sehr gut.



Tipps, Tricks & Stolperfallen im Arbeitsrecht und in der Personalverrechnung

- ✓ Das Arbeitsrecht ist vom Wesen her ein Schutzrecht zugunsten der unselbständig Erwerbstätigen. Unternehmerische Interessen werden in einschlägigen Gesetzen und Kollektivverträgen oft nur beiläufig oder gar nicht berücksichtigt.
- ✓ Umso wichtiger ist es aus Sicht der Unternehmen, arbeitsrechtlich sinnvolle Gestaltungs- und Optimierungsmöglichkeiten – wo solche bestehen – auch tatsächlich zu nutzen. In der modernen und digitalisierten Arbeitswelt ist vorausblickende Vertragsgestaltung demnach von großer Bedeutung.
- ✓ **Anwendungsbeispiele:**
 - ✓ Dienstvertragsgestaltung: Probezeit, Dienort, Versetzungsvorbehalt
 - ✓ Gewohnheitsrecht & Unverbindlichkeitsvorbehalt
 - ✓ Ausbildungskostenrückerstattung



Dienstvertragsgestaltung: Probezeit, Dienort, Versetzungsvorbehalt

- ✓ Bei Angestellten und Arbeiter/innen gilt eine **Probezeit** nur dann, wenn sie entweder nachweislich mit dem/der Arbeitnehmer/in vereinbart ist oder im Kollektivvertrag eine automatische Probezeit vorgesehen ist. Trifft beides nicht zu, ist keine Probezeitauflösung möglich und daher für eine gewünschte Beendigung der Kooperation eine einvernehmliche Auflösung oder eine Kündigung (unter Einhaltung von Fristen/Terminen) nötig.
- ✓ Der **Dienort** sollte im Dienstvertrag nicht zu eng umschrieben werden (abzuraten ist insbesondere vor der Einschränkung auf eine konkrete Firmenadresse). Eine sinnvolle Möglichkeit ist z.B., als Dienort die Angabe die Gemeinde anzuführen, in der (bzw. von der aus) die Tätigkeit i.d.R. erfolgt, und einen örtlichen Versetzungsvorbehalt vorzusehen.
- ✓ Ebenso sollte die **Tätigkeit (Verwendung)** der beschäftigten Person nicht taxativ, sondern nur beispielhaft aufgezählt und um einen tätigkeitsbezogenen Versetzungsvorbehalt ergänzt werden.
- ✓ Die **Arbeitszeitregelung** (z.B. konkrete Zeiteinteilung) sollte mit einem Änderungsvorbehalt für den Arbeitgeber versehen werden.



Formulierungsbeispiele für Versetzungs- und Arbeitszeitvorbehalte

Dienort

Der gewöhnliche Dienort ist Wien. Dem/Der Arbeitgeber/in bleibt jedoch die vorübergehende oder dauernde Versetzung an einen anderen Dienort nach billigem Ermessen vorbehalten. Weiters wird eine Folgepflicht bei Verlegung des Betriebsstandortes vereinbart.

Tätigkeit und Aufgaben

Der/Die Arbeitnehmer/in wird als eingestellt. Die Tätigkeit umfasst insbesondere folgende Aufgaben:

Die vereinbarte Tätigkeit umfasst jedenfalls auch alle mit ihr gewöhnlich und unter Bedachtnahme auf die Entwicklung des Betriebes sowie des organisatorischen und technischen Umfeldes verbundenen Aufgaben nach Maßgabe der jeweiligen Vorgaben des/der Arbeitgebers/in. Der/Die Arbeitgeber/in behält sich vor, dem/der Arbeitnehmer/in eine andere zumutbare, seinen/ihren Kenntnissen entsprechende Arbeit zuzuweisen. Im Rahmen billigen Ermessens steht es dem/der Arbeitgeber/in auch zu, den/die Arbeitnehmer/in zu geringwertigeren Tätigkeiten heranzuziehen.

Arbeitszeit

[...]

Der/Die Arbeitgeber/in ist berechtigt, die Lage der Normalarbeitszeit vorübergehend oder dauerhaft zu ändern.



Gewohnheitsrecht & Unverbindlichkeitsvorbehalt

- ✓ Freiwillig gewährte Leistungen, die wiederholt und vorbehaltlos erfolgen (z.B. jährlich wiederkehrender arbeitsfreier bezahlter Tag, wiederholte Gewährung einer Jahresprämie o.ä.) können sich zu einem Rechtsanspruch „verdichten“. Dies nennt man Gewohnheitsrecht oder Betriebsübung.
- ✓ § 863 ABGB: „Man kann seinen Willen nicht nur ausdrücklich durch Worte und allgemein angenommene Zeichen; sondern auch stillschweigend durch solche Handlungen erklären, welche mit Überlegung aller Umstände keinen vernünftigen Grund, daran zu zweifeln, übriglassen.“
- ✓ Strategien gegen ungewolltes (schleichend entstehendes) Gewohnheitsrecht:
 - Vermeidung jeglichen erkennbaren „Schemas“ bei der Gewährung von freiwilligen Leistungen.
 - Ausdrücklicher Unverbindlichkeitsvorbehalt.



Formulierungsbeispiel

Freiwillige Leistung mit Unverbindlichkeitsvorbehalt

An Frau/Herrn, geboren am, wird eine freiwillige Zuwendung in der Höhe von € gewährt.

Wir freuen uns, Ihnen diese Zuwendung als Anerkennung für Ihre Mitarbeit zukommen zu lassen und hoffen auf eine weitere positive Zusammenarbeit. Es handelt sich hierbei um eine freiwillige Leistung, die aufgrund ihres unverbindlichen Charakters keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründet.

Durch die Entgegennahme dieser freiwilligen Leistung erklären Sie Ihre Kenntnisnahme und Ihre ausdrückliche Zustimmung.

Die Personalabteilung

Gelesen, zur Kenntnis genommen und ausdrücklich einverstanden:

.....

Ort, Datum

.....

Unterschrift Arbeitnehmer/in



Ausbildungskostenrückerersatz

Die Zulässigkeit einer Kostenrückerersatzvereinbarung für Aus-/Weiterbildungen erfordert u.a. folgende Voraussetzungen (siehe im Detail § 2d AVRAG):

- ✓ Es muss es sich um eine Aus- oder Weiterbildung handeln, die einen **erhöhten Marktwert am Arbeitsmarkt** mit sich bringt (daher insbesondere keine bloße Einschulung und keine Fortbildung im Sinne einer bloßen Update-Veranstaltung).
- ✓ Erforderlich ist eine **schriftliche Vereinbarung** (von beiden Seiten unterschrieben!) über die konkrete **Aus- oder Weiterbildung vor deren Beginn**, in der die **genauen Bedingungen für die Rückzahlungspflicht** angeführt sind (insbesondere Kostenbeträge, Bindungsdauer und aliquote Reduktion der Rückzahlungspflicht pro zurückgelegtem Monat nach erfolgreichem Abschluss der Aus-/Weiterbildung).
- ✓ Die Vereinbarung verliert ihre Rechtswirksamkeit i.d.R. bei firmenseitiger Kündigung oder bei einer anderen von Firmenseite verschuldeten Beendigung des Dienstverhältnisses (z.B. unberechtigte Entlassung).



Linktipp

Zum Kennenlernen und „Hineinschmökern“ ins Vorlagenportal finden Sie unter dem folgenden Link eine frei & kostenlos zugängliche Mustervorlage samt Facherläuterung:

Vereinbarung eines Ausbildungskostenrückerersatzes

<https://www.vorlagenportal.at/dokumente/vereinbarung-eines-ausbildungskostenrueckersatzes/>



Aktuelle Highlights aus der Rechtsprechung

- ✓ Immer wieder sorgt der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit diskussionswürdigen Urteilen unter Jurist/innen, Personalist/innen und Personalverrechner/innen europaweit für Aufregung und Unbehagen.
- ✓ **EuGH 14.05.2019, C-55/18 (Spanische Gewerkschaft CCOO gg. Deutsche Bank SAE)** betreffend **Arbeitszeitaufzeichnung** („Stechuhr-Urteil“): Arbeitgeber/innen müssen in der Europäischen Union die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten systematisch und lückenlos erfassen, und zwar sowohl die Normalarbeitszeit als auch die Überstunden. Dies soll sicherstellen, dass Höchstarbeitszeiten sowie tägliche und wöchentliche Ruhezeiten eingehalten und die Einhaltung auch dokumentiert wird.
 - ✓ In Österreich waren im Grundsatz schon bisher lückenlose Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen. Insoweit hat die EuGH-Entscheidung nicht wirklich Neues gebracht.
 - ✓ Allerdings sind im österreichischen Arbeitszeitgesetz nach wie vor „vereinfachte Arbeitszeitaufzeichnungen“ bei überwiegender Homeoffice-Tätigkeit oder bei zeit-/ortsmäßig weitgehend selbstbestimmten Arbeitnehmer/innen vorgesehen (§ 26 Abs. 3 AZG). Die EU-Konformität dieser Regelung ist strittig, der österreichische Gesetzgeber hat aber bisher nicht reagiert.
 - ✓ In der Praxis ist zu erwarten, dass sich behördliche Kontrollen (Arbeitsinspektorat, Lohnabgabenprüfung) künftig verstärkt auch auf Arbeitszeitaufzeichnungen konzentrieren werden.

dataflow
ERFOLG HAT IMMER ZWEI SEITEN

VP
Das Vorlagenportal
für Arbeitsrecht und
Personalverrechnung

mesonic ✓
mit sicherheit ein gewinn

Aktuelle Highlights aus der Rechtsprechung

- ✓ In zwei brandaktuellen Fällen aus Deutschland geht es um die Vergütung für Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten (über das dienstvertragliche Teilzeitausmaß hinaus):
 - ✓ **EuGH 19.10.2023, C-660/20**, betreffend **Mehrarbeit bei Teilzeit**: Ein teilzeitbeschäftigter Pilot klagte seine Arbeitgeberin (eine bekannte deutsche Fluglinie). Er forderte für seine Mehrarbeit dieselben erhöhten Stundensätze, wie sie im einschlägigen Tarifvertrag für Überstunden von Vollzeitkräften vorgesehen sind.
 - ✓ **EuGH 29.07.2024, C-184/22 bzw. C-185/22**, ebenfalls betreffend **Mehrarbeit bei Teilzeit**: Zwei teilbeschäftigte Pflegekräfte machten gegenüber ihrer Arbeitgeberin (einer Gesundheitseinrichtung) Überstundenzuschläge für ihre Mehrarbeit im selben Ausmaß geltend, wie sie Vollzeitbeschäftigte bei Überschreitung der tarifvertraglichen Vollzeit (38,5 Stunden/Woche) erhielten.
- ✓ In beiden Fällen hatten sich die betroffenen Arbeitgeberinnen jeweils an die tarifvertraglichen Regelungen gehalten, die einen Zuschlag (gleichermaßen für Teilzeit- und Vollzeitkräfte) erst für jene Arbeitsstunden vorsehen, die über das Vollzeitausmaß hinaus erbracht werden. Dennoch ortet der EuGH hier eine EU-rechtlich verpönte „Teilzeitdiskriminierung“. Nach EuGH-Ansicht müssen Teilzeitbeschäftigte für Mehrarbeit (also bei Überschreitung ihrer vertraglichen Sollarbeitszeit) dieselben Zuschläge (in Geld oder Zeitausgleich) erhalten wie Vollzeitbeschäftigte bei Überschreitung des Vollzeitausmaßes.

dataflow
ERFOLG HAT IMMER ZWEI SEITEN

VP
Das Vorlagenportal
für Arbeitsrecht und
Personalverrechnung

mesonic ✓
mit sicherheit ein gewinn

Aktuelle Highlights aus der Rechtsprechung

✓ Auf Österreich umgelegt würde das bedeuten: Teilzeitbeschäftigte hätten bereits ab der ersten Mehrstunde Anspruch auf Überstundenzuschlag von 50 %, und nicht bloß auf 25 % Teilzeit-mehrarbeitszuschlag. Dies stünde allerdings in krassem Widerspruch zur Systematik des österreichischen Arbeitszeitrechts. Eine gewisse „Beruhigungsspielle“ kann immerhin sein, dass Teilzeitbeschäftigte in Österreich für Mehrarbeit – von wenigen Ausnahmen abgesehen – ohnehin den bereits erwähnten Zuschlag von 25 % erhalten (§ 19d Abs. 3a AZG), und nicht bloß eine Abgeltung im Verhältnis 1:1. Dies kann m.E. als wesentlicher Unterschied zu der von den EuGH-Richtern beanstandeten Rechtslage in Deutschland argumentiert werden.

✓ Auswirkungen auf die Praxis?

Ungeachtet der EuGH-Rechtsprechung besteht derzeit für die Unternehmen kein konkreter Handlungsbedarf. Zunächst sind die EU-Mitgliedstaaten am Zug, um die konkreten Auswirkungen der EuGH-Entscheidungen auszuwerten und über allfällige Gesetzesanpassungen zu beraten. Da dies Jahre dauern kann, ist davon auszugehen, dass sich für die Praxis bis auf weiteres (noch) nichts ändern wird.

dataflow
ERFOLG HAT IMMER ZWEI SEITEN

VP
Das Vorlagenportal
für Arbeitsrecht und
Personalverrechnung

mesonic ✓
mit sicherheit ein gewinn

„Newsflash“: Neuerungen 2025 im Arbeits- und Lohnabgabenrecht

- ✓ **Anpassung der Einkommensteuerstufen und diverser steuerrelevanter Beträge** (z.B. Alleinverdiener-/ Alleinerzieherabsetzbetrag, Verkehrsabsetzbetrag) durch das Progressionsabgeltungsgesetz 2025 in höherem Ausmaß als es gemäß Gesetzesautomatik (2/3 der Inflation = 3,33 %) vorgesehen wäre. Für 2025 gibt es daher wieder eine neue Lohnsteuertabelle.
- ✓ **Erhöhung der abgabenfreien Reiseaufwandsentschädigungen** durch das Progressionsabgeltungsgesetz 2025: KM-Geld € 0,50, Inlandstagesgeld € 30,00.
- ✓ **Arbeitsplatznahe Kleinstdienstwohnungen:** Erhöhung des Grenzwertes für sachbezugsfreie Kleinstdienstwohnungen von 30 m² auf 35 m². Bei Dienstwohnungen, die mehreren Arbeitnehmer/innen zur Nutzung zur Verfügung stehen, werden Gemeinschaftsräume künftig nur noch anteilig (und nicht mehr jeder Person voll) zugerechnet.
- ✓ **Aus Homeoffice wird Telearbeit:** Die gesetzlichen Homeoffice-Regelungen werden auf Telearbeit ausgeweitet. Es besteht die Möglichkeit, Homeoffice-Tätigkeiten im Einvernehmen auch auf andere Telearbeitsorte auszudehnen. Abgesehen davon bleiben die inhaltlichen Kriterien im wesentlichen unverändert (z.B. abgabenfreie Telearbeitspauschale von bis zu € 3,00 pro ausschließlichen Telearbeitstag, max. € 300,00 im Kalenderjahr).

dataflow
ERFOLG HAT IMMER ZWEI SEITEN

VP
Das Vorlagenportal
für Arbeitsrecht und
Personalverrechnung

mesonic ✓
mit sicherheit ein gewinn

ZU VIEL STRESS?

Erleichtern Sie sich
Ihren Arbeitsalltag!



- bereits über **2.500 Vorlagen, Infoblätter & Rechner**
- leicht verständliche Facherläuterungen
- knackige **Webinare** mit Mag. Rainer Kraft
- kurz & bündige **Newsletter**
- Datenbank immer auf dem neuesten Stand der Rechtslage, laufend erweitert und aktualisiert



www.vorlagenportal.at

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

dataflow
ERFOLG HAT IMMER ZWEI SEITEN

V
Das Vorlagenportal
für Arbeitsrecht und
Personalverrechnung

mesonic ✓
mit sicherheit ein gewinn