

1. Einführung in die Personalverrechnung

1.1. Aufgaben der Personalverrechnung

Die Personalverrechnung umfasst die gesamte Abrechnung aller Bezugsarten der in einem Betrieb beschäftigten Dienstnehmer.

Bei den Abrechnungen sind u.a. neben den verschiedenen arbeits- und abgabenrechtlichen Gesetzen die Kollektivverträge und bestehende Betriebsvereinbarungen zu beachten.

Pro Abrechnungsperiode (Monat) ist die

innerbetriebliche Abrechnung

und die

außerbetriebliche Abrechnung

durchzuführen.

1.1.1. Innerbetriebliche Abrechnung

Die innerbetriebliche Abrechnung umfasst die

1. Ermittlung des Grundbezugs:

- Gehalt bei Angestellten,
 - Lohn bei Arbeitern,
 - Einkommen bei Lehrlingen
- u.a.m.

2. Ermittlung zusätzlicher Bezugsbestandteile:

- Feiertags-, Kranken- und Urlaubsentgelte,
 - Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen,
 - Überstundenentlohnung,
 - Sonderzahlungen
- u.a.m.

3. Ermittlung des Bruttobezugs (Summe aus 1. und 2.).

4. Ermittlung der Abzüge:

- Dienstnehmeranteil zur Sozialversicherung,
 - Lohnsteuer
- u.a.m.

5. Ermittlung des Nettobezugs = Auszahlungsbetrag (Differenz aus 3. minus 4.).

1.1.2. Außerbetriebliche Abrechnung

Die außerbetriebliche Abrechnung umfasst die

1. Verrechnung der durch den Dienstgeber von den Dienstnehmern einbehaltenen Abzüge:

- Dienstnehmeranteile zur Sozialversicherung,
- Lohnsteuer.

2. Verrechnung der **Steuern und Abgaben**, die dem Dienstgeber durch die Beschäftigung von Dienstnehmern **zusätzlich** entstehen:
 - Dienstgeberanteil zur Sozialversicherung,
 - Dienstgeberabgabe (bei mehreren geringfügig Beschäftigten),
 - Betrieblicher Vorsorgebeitrag,
 - Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds,
 - Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag,
 - Kommunalsteuer,
 - Dienstgeberabgabe der Gemeinde Wien („U-Bahn-Steuer“),
u.a.m.
3. Die Beantragung eines **Zuschusses** zur Entgeltfortzahlung durch den Dienstgeber:
 - ev. Vergütung des fortgezahlten Entgelts bei Dienstverhinderungen durch Krankheit bzw. nach Unfällen.

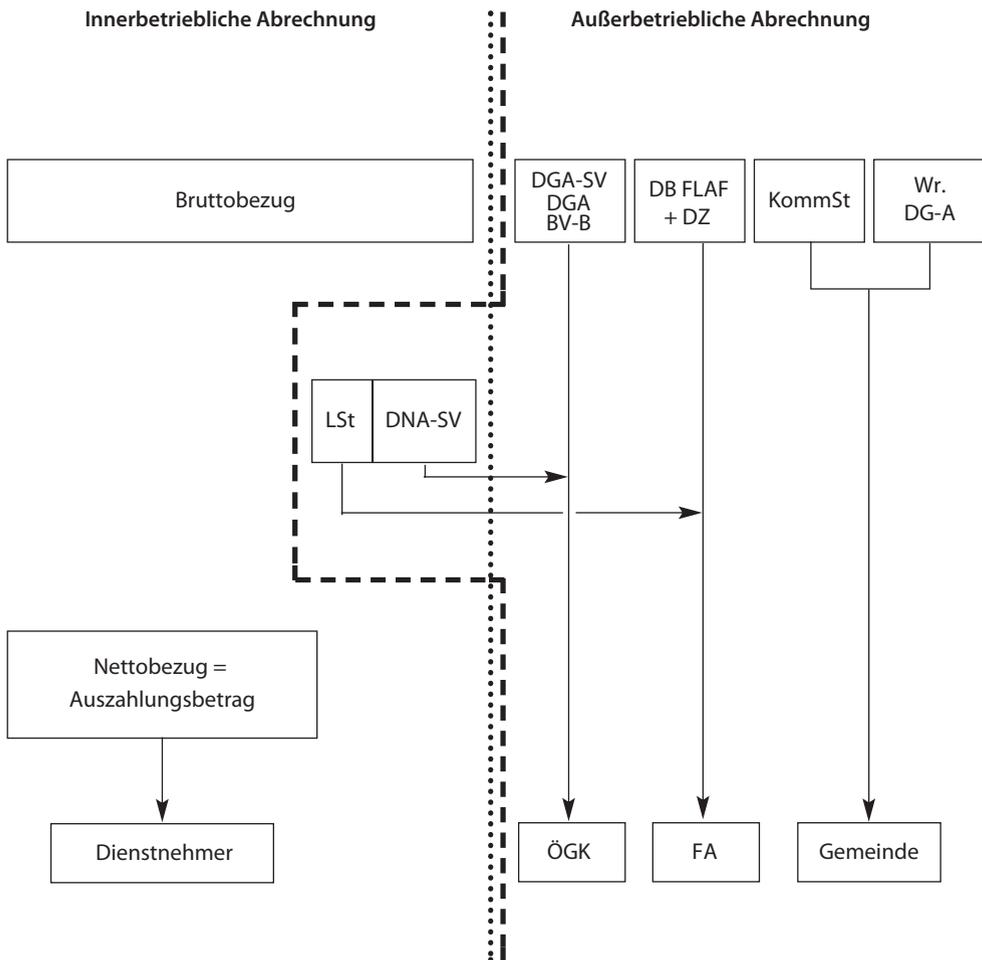
Die außerbetriebliche Abrechnung wird mit den **außerbetrieblichen Stellen** durchgeführt.

Außerbetriebliche Stellen sind u.a.

- die Österreichische Gesundheitskasse,
- die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt,
- das Finanzamt,
- die Stadt(Gemeinde)kasse.

1.2. Zusammenfassende Darstellung der Personalverrechnung

Aus Gründen der Übersicht wurden in der nachstehenden Darstellung nur die wichtigsten Abrechnungen angeführt. Von der Breite der Kästchen sind betragliche Größen nicht ableitbar.



- BV-B = Betrieblicher Vorsorgebeitrag
- DB FLAF = Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds
- DGA = Dienstgeberabgabe
- DGA-SV = Dienstgeberanteil zur Sozialversicherung
- DNA-SV = Dienstnehmeranteil zur Sozialversicherung
- DZ = Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag
- FA = Finanzamt
- ÖGK = Österreichische Gesundheitskasse
- KommSt = Kommunalsteuer
- LSt = Lohnsteuer
- Wr. DG-A = Dienstgeberabgabe der Gemeinde Wien

2. Arbeitsrecht

2.1. Begriff

Unter **Arbeitsrecht** versteht man die **Gesamtheit der Bestimmungen**, die die Beziehungen der an einem abhängigen Dienstverhältnis beteiligten Personen regeln.

Das Arbeitsrecht kann als Sonderrecht der in einer abhängigen Stellung beschäftigten Dienstnehmer und der Dienstgeber, für die sie Arbeit leisten, bezeichnet werden. Es ist in erster Linie **Schutzrecht** zu Gunsten der Dienstnehmer.

Das Arbeitsrecht entstammt dem Privatrecht; zunächst waren nur im ABGB bestimmte allgemein gehaltene arbeitsrechtliche Regelungen enthalten. Zu diesen sind im Laufe der Zeit Sondergesetze und Kollektivverträge hinzugekommen. Hauptsächlich durch diese wurde die im ABGB bestehende **Vertragsfreiheit eingeschränkt** und die wirtschaftliche Unterlegenheit des Dienstnehmers als Vertragspartner gegenüber dem Dienstgeber weitgehend ausgeglichen.

Früher verstand man unter Vertragsfreiheit		
volle Abschlussfreiheit ¹	+	volle Inhaltsfreiheit ² .
Heute versteht man unter Vertragsfreiheit		
volle Abschlussfreiheit	+	durch die Sondergesetzgebung und Kollektivverträge ingeschränkte Inhaltsfreiheit.

Das **Sozialrecht** regelt u.a. die Frage, was geschieht, wenn eine Erwerbstätigkeit aus irgendwelchen Gründen gestört wird und vorübergehend (z.B. wegen Krankheit) oder dauernd (z.B. wegen Pension) nicht fortgesetzt werden kann.

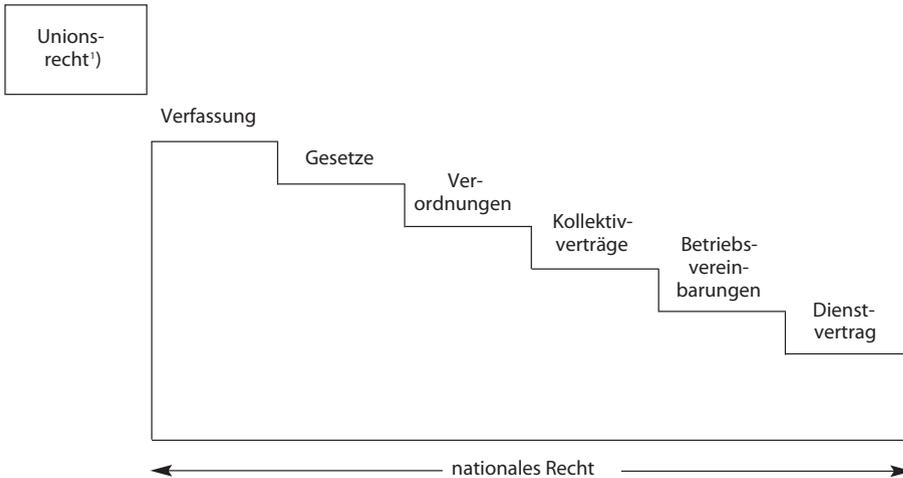
2.2. Stufenbau der Rechtsordnung

Unter der Rechtsordnung versteht man die **Summe aller Rechtsnormen** (Rechtsvorschriften). Diese Rechtsnormen kann man nach ihrem Rang einstufen, wobei die rangtiefere Norm stets in einer ranghöheren Norm ihre Grundlage und Deckung finden muss. Demzufolge darf die rangtiefere Norm der ranghöheren Norm nicht widersprechen.

¹ Dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber ist der Abschluss eines Dienstvertrags freigestellt.

² Dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber ist die inhaltliche Gestaltung ihrer Rechtsbeziehung freigestellt.

Der Stufenbau der **Rechtsordnung im Arbeitsrecht** ergibt folgendes Bild:



¹⁾ Unionsrecht (EU-Recht) geht jedem entgegenstehenden nationalen Recht vor. Im Fall eines Normenkonflikts hat demnach das unmittelbar anwendbare Unionsrecht Vorrang gegenüber dem (den gleichen Gegenstand regelnden) nationalen Recht, ohne Rücksicht darauf, welchen Rang das nationale Recht im Stufenbau der Rechtsordnung einnimmt.

Im Arbeitsrecht gilt das sog. **Günstigkeitsprinzip**. Im Zusammenhang mit dem Modell des „Stufenbaus der Rechtsordnung“ bedeutet dies: Untergeordnete Vorschriften dürfen gegenüber im Stufenbau übergeordneten Vorschriften einen Dienstnehmer nur besser, aber nicht schlechter stellen.

Allerdings können Gesetz oder Kollektivvertrag vom Günstigkeitsprinzip abweichende schlechtere Sondervereinbarungen ausdrücklich zulassen.

2.2.1. Verfassung

Die ranghöchste Rechtsquelle im nationalen Recht, die Verfassung, enthält **keine speziellen Grundsätze** des Arbeitsrechts. Dennoch sind verfassungsrechtliche Grundsätze wie z.B.

- der Gleichheitssatz³ und
- die Vereinigungsfreiheit⁴

für das Arbeitsleben von grundsätzlicher Bedeutung.

3 Verbieta die sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Dienstnehmern durch den Gesetzgeber und die Kollektivvertragsparteien. Dieser ist zu unterscheiden vom **arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz**, der dem Dienstgeber verbietet, einzelne Dienstnehmer ohne sachliche Rechtfertigung schlechter zu behandeln als andere (vergleichbare) Dienstnehmer sowie zu unterscheiden vom Verbot der unterschiedlichen Behandlung von Dienstnehmern ohne sachliche Rechtfertigung auf Grund des Geschlechts, der Behinderung, der Rasse, der ethnischen Zugehörigkeit (Volkszugehörigkeit), der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (**Diskriminierungsverbot**).

4 Ermöglicht z.B. die Bildung von Gewerkschaften.

2.2.2. Gesetze

Gesetze sind die von den Organen der Bundes-(Landes-)Gesetzgebung verfassungsmäßig **verabschiedeten** und im Bundesgesetzblatt bzw. im Landesgesetzblatt gehörig **kundgemachten Rechtsnormen**. Sie sind im Internet unter www.ris.bka.gv.at abrufbar.

Gesetze enthalten

allgemeine arbeitsrechtliche Bestimmungen,
z.B. das Allgemeine bürgerliche
Gesetzbuch (ABGB),

oder

besondere arbeitsrechtliche Bestimmungen
(= **Sondergesetzgebung**).

Unter die Sondergesetzgebung fallen

Spezialgesetze für bestimmte Dienstnehmergruppen, wie z.B.

- das Angestelltengesetz,
- das Berufsausbildungsgesetz,
- das Hausbesorgergesetz⁵,
- das Heimarbeitsgesetz,

und

Spezialgesetze zu bestimmten Problemen, wie z.B.

- das Arbeitsverfassungsgesetz,
- das Arbeitszeitgesetz,
- das Urlaubsgesetz,
- das Mutterschutzgesetz bzw. Väterkarenzgesetz.

2.2.3. Verordnungen

Verordnungen (Rechtsverordnungen) sind die von einer Verwaltungsbehörde (z.B. einem Minister) im Rahmen ihres Wirkungsbereichs auf Grund der Gesetze erlassen und im Bundesgesetzblatt (Landesgesetzblatt) unter www.ris.bka.gv.at gehörig **kundgemachten** und damit für die Allgemeinheit verbindlichen **Rechtsnormen**. Sie dienen i.d.R. der Durchführung von Gesetzen (Durchführungsverordnungen).

Erlässe enthalten Rechtsansichten einer Verwaltungsbehörde. Sie unterscheiden sich von den Verordnungen dadurch, dass sie nicht für die Allgemeinheit verbindlich sind.

2.2.4. Kollektivverträge

Kollektivverträge sind Vereinbarungen, die zwischen **kollektivvertragsfähigen Körperschaften** der Arbeitgeber einerseits und der Arbeitnehmer andererseits **schriftlich** abgeschlossen werden.

Kollektivvertragsfähig sind die **gesetzlichen Interessenvertretungen** der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.

⁵ Das Hausbesorgergesetz ist auf Dienstverhältnisse, die nach dem 30. Juni 2000 abgeschlossen wurden, nicht mehr anzuwenden.

Die gesetzlichen Interessenvertretungen aufseiten

der Arbeitgeber sind i.d.R. die Wirtschaftskammern;	der Arbeitnehmer sind die Kammern für Arbeiter und Angestellte (Arbeiterkammern).
---	---

Erfüllen die auf **freiwilliger Mitgliedschaft** beruhenden Berufsvereinigungen oder Vereine bestimmte Voraussetzungen, kann diesen die Kollektivvertragsfähigkeit durch das Bundeseinigungsamt (errichtet beim Bundesministerium für Arbeit) zuerkannt werden. Unter anderem wurde – neben vielen Weiteren – dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) und seinen Fachgewerkschaften als Berufsvereinigung der Arbeitnehmer sowie der Sozialwirtschaft Österreich als Berufsvereinigung der Arbeitgeber Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt.

Am Beginn eines Kollektivvertrags ist stets der **Geltungsbereich** geregelt, und zwar der räumliche, fachliche und persönliche Geltungsbereich.

- Der **räumliche** Geltungsbereich bestimmt das Gebiet, für welches der Kollektivvertrag gilt,
- der **fachliche** Geltungsbereich richtet sich nach den Branchen der Geschäftszweige, die der Geltung des Kollektivvertrags unterliegen, und
- der **persönliche** Geltungsbereich bestimmt, auf welche Kategorien von Arbeitnehmern der Kollektivvertrag Anwendung findet.

Darüber hinaus regeln Kollektivverträge (Branchenkollektivverträge) u.a.:

- Löhne, Gehälter und Lehrlingseinkommen,
- Ansprüche auf Sonderzahlungen (→ 11.2.1.),
- Zulagen und Zuschläge (→ 8.1.),
- Überstundenentlohnung (→ 8.1.2.),
- Jubiläumsgelder (→ 12.3.),
- Kündigungsfristen und Kündigungstermine, soweit sie nicht durch Gesetze geregelt sind (→ 17.1.5.2.),
- Dienstfreistellungen (→ 15.1.).

Die Bestimmungen in Kollektivverträgen können grundsätzlich in nachgeordneten Rechtsquellen (Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag) weder aufgehoben noch beschränkt werden, ausgenommen der Kollektivvertrag lässt dies ausdrücklich zu. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

Welcher Kollektivvertrag im Einzelfall anzuwenden ist, richtet sich nach der Tätigkeit bzw. Branchenzugehörigkeit (Kammerzugehörigkeit⁶) des Arbeitgebers. Der An-

⁶ Wirtschaftskammer, aber auch z.B. eine Kammer der freien Berufe, wie die Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen.

wendungsbereich erstreckt sich grundsätzlich auf die Mitglieder der kollektivvertragsabschließenden Partei (Interessenvertretung) auf Arbeitgeberseite. Die Bestimmungen des Kollektivvertrags gelten auch für Arbeitnehmer, die nicht der abschließenden Interessenvertretung der Arbeitnehmer angehören (**Außenseiterwirkung**).

Arbeitgeber, die gewerblich tätig sind, werden durch den Erwerb einer Gewerbeberechtigung ex lege Mitglieder sog. Fachorganisationen (Fachgruppen bzw. Fachverbände) der Wirtschaftskammer und unterliegen den von diesen abgeschlossenen Kollektivverträgen.

Praxistipp: Über welche Gewerbeberechtigung(en) ein Arbeitgeber verfügt, kann z.B. durch eine Abfrage im Gewerbeinformationssystem Austria (GISA) beantwortet werden. Auch über die Wirtschaftskammern kann die Zugehörigkeit eines Betriebs zu einer Fachgruppe bzw. einem Fachverband abgefragt werden (z.B. online unter firmen.wko.at).

In weiterer Folge ermöglichen u.a. die Kollektivvertrags-Informationenplattform von ÖGB und Fachgewerkschaften unter www.kollektivvertrag.at und die Kollektivvertragsdatenbank der Wirtschaftskammern unter www.wko.at/kollektivvertraege eine Kollektivvertragsuche.

Für die Findung des passenden Kollektivvertrags ist einerseits auf die abschließende Kollektivvertragspartei auf Arbeitgeberseite (z.B. ein bestimmter Fachverband der Wirtschaftskammer) und andererseits den (räumlichen, fachlichen und persönlichen) Geltungsbereich des Kollektivvertrags zu achten.

Beispiel: Der Kollektivvertrag für Angestellte von Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik („IT-KV“) wurde abgeschlossen zwischen dem Fachverband Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie der Wirtschaftskammer Österreich einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Wirtschaftsbereich Elektro- und Elektronikindustrie, Telekom und IT andererseits und gilt

- **räumlich:** für das Gebiet der Republik Österreich;
 - **fachlich:** für alle Mitgliedsbetriebe des Fachverbands Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie der Wirtschaftskammer Österreich, die eine Berechtigung zur Ausübung des Gewerbes Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik haben;
 - **persönlich:** für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmer der unter dem fachlichen Geltungsbereich genannten Unternehmen sowie Lehrlinge. Ausgenommen sind Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften und Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit sie nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind.
-

Die Anwendung des korrekten Kollektivvertrags ist von zentraler Bedeutung, da dieser umfassende arbeitsrechtliche Bestimmungen enthält, die i.d.R. zwingend zur Anwendung zu bringen sind. Die Nichteinhaltung der kollektivvertraglichen Bestimmungen zum Mindestentgelt kann einerseits zu arbeitsrechtlichen Nachforderungen durch den Arbeitnehmer und andererseits auch zu hohen Verwaltungsstrafen nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (→ 21.6.) führen.

Für Dienstverhältnisse in Branchen, für die kein (zwingend anwendbarer) Kollektivvertrag besteht, kann ein an sich nicht anzuwendender Kollektivvertrag vom Bundeseinigungsamt zur **Satzung** erklärt werden. Durch die Satzungserklärung wird dieser Kollektivvertrag auch außerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereichs als „Satzung“ rechtsverbindlich. So wurde beispielsweise der eigentlich nur für die Mitglieder der Berufsvereinigung geltende Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich zur Satzung erklärt und gilt daher auch für andere Arbeitgeber dieser Branche. Satzungen sind Verordnungen (→ 2.2.3.) und werden daher im Bundesgesetzblatt kundgemacht.

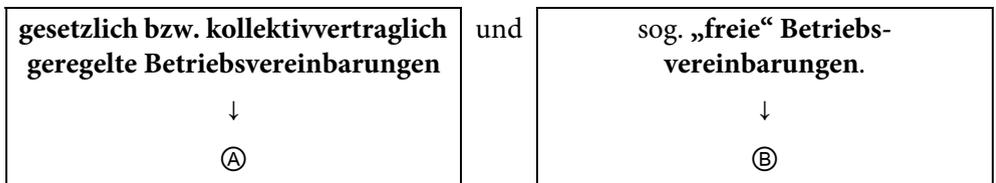
Ist eine Anknüpfung an einen Kollektivvertrag nicht möglich, weil es an einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite fehlt und auch eine Satzungserklärung nicht erfolgte, kann das Bundeseinigungsamt einen **Mindestlohntarif** festlegen. Mindestlohntarife enthalten Regelungen betreffend Mindestentgelt und Mindestbeträge für den Ersatz von Auslagen. Andere Arbeitsbedingungen (wie z.B. Kündigungsfristen oder Arbeitszeit) werden in Mindestlohntarifen nicht geregelt. Aktuell bestehen Mindestlohntarife z.B. für Hausbesorger bzw. Anlagenbetreuer, Hausbetreuer, Au-Pair-Kräfte, im Haushalt Beschäftigte, Arbeitnehmer in privaten Bildungseinrichtungen und Arbeitnehmer in privaten Kinderbildungs- und Kinderbetreuungseinrichtungen. Auch bei Mindestlohntarifen handelt es sich um Verordnungen (→ 2.2.3.).

Praxistipp: Die Satzungserklärungen bzw. die Mindestlohntarife sind unter www.ris.bka.gv.at abrufbar und finden sich auch auf der Website des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft unter www.bmaw.gv.at → Themen → Arbeitsrecht → Entlohnung → Kollektivverträge und Satzungen bzw. Mindestlohntarife und Lehrlingseinkommen.

Unter einem **Generalkollektivvertrag** versteht man einen Kollektivvertrag, der sich auf die Regelung einzelner Arbeitsbedingungen (z.B. über den Begriff des Urlaubsentgelts) beschränkt und deren Wirkungsbereich sich fachlich auf die überwiegende Anzahl der Wirtschaftszweige und räumlich auf das ganze Bundesgebiet erstreckt.

2.2.5. Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen unterteilt man in



(A) Darunter fallen **schriftliche** Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber einerseits und dem Betriebsrat andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch **Gesetz oder Kollektivvertrag** der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist.

Beispiele solcher Angelegenheiten sind:

- Einführung von Akkordlöhnen oder ähnlichen Leistungslöhnen,
 - Einführung von Beurteilungssystemen,
 - Festlegung der Arbeitszeiteinteilung,
 - Festlegung hinsichtlich der Umstellung vom Urlaubsjahr auf das Kalenderjahr.
-

Man unterscheidet u.a. Angelegenheiten, die zu ihrer Rechtswirksamkeit zwingend im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt werden müssen (da sie ansonsten nicht eingeführt bzw. umgesetzt werden können), und Angelegenheiten, deren Einführung bzw. Umsetzung bei Nichteinigung mit dem Betriebsrat auch durch Vereinbarungen mit den einzelnen Arbeitnehmern geregelt werden können.

Das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) enthält genaue Bestimmungen über den Wirksamkeitsbeginn, die Rechtswirkungen und die Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen.

(B) Freie Betriebsvereinbarungen sind Vereinbarungen, die in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung **nicht durch Gesetz oder Kollektivvertrag** der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist. Sie haben nicht die Rechtswirkung einer Betriebsvereinbarung nach dem ArbVG; sie können aber nach der Rechtsprechung die Grundlage für einzelvertragliche Regelungen (z.B. als Ergänzung des Dienstvertrags) darstellen.

2.2.6. Dienstvertrag

Durch einen Dienstvertrag wird ein Dienstverhältnis (→ 4.) begründet. Ein Dienstvertrag ist ein **privatrechtlicher Vertrag** zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer. Der Dienstnehmer stellt seine Arbeitskraft auf bestimmte oder unbestimmte Zeit dem Dienstgeber unter dessen Leitung zur Verfügung.