

1. Einleitung

Die Arbeiten, die der Dienstgeber bedingt durch die Beschäftigung von Dienstnehmern zu erledigen hat, werden in der **Personalabteilung** durchgeführt.

Aufgabenbereiche der Personalabteilung sind u.a.

- der Personaleinsatz,
- die **Personalverwaltung**,
- die Personalführung,
- die Personalausbildung,
- die Personalbetreuung.

Ein Aufgabenbereich der Personalverwaltung ist i.d.R.

- die **Personalverrechnung**.

1.1. Aufgaben der Personalverrechnung

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

Pro Abrechnungsperiode (Monat) ist die

innerbetriebliche Abrechnung

und die

außerbetriebliche Abrechnung

durchzuführen.

1.1.1. Innerbetriebliche Abrechnung

Die innerbetriebliche Abrechnung umfasst:

1. **Die Ermittlung des Grundbezugs:**
 - Gehalt bei Angestellten,
 - Lohn bei Arbeitern,
 - Einkommen bei Lehrlingen
u.a.m.
2. **Die Ermittlung zusätzlicher Bezugsbestandteile:**
 - Sachbezüge,
 - Feiertags-, Kranken- und Urlaubsentgelte,
 - Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen,
 - Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge,
 - Überstundenentlohnung,
 - Sonderzahlungen
u.a.m.
3. **Die Ermittlung des Bruttobezugs** (Summe aus 1. und 2.).
4. **Die Ermittlung der Abzüge:**
 - Dienstnehmeranteil zur Sozialversicherung,
 - Lohnsteuer,

- Betriebsratsumlage,
 - Vorschuss,
 - gepfändeter Betrag
u.a.m.
5. **Die Ermittlung des Nettobezugs = Auszahlungsbetrag**
(Differenz aus 3. minus 4.).

1.1.2. Außerbetriebliche Abrechnung

Die außerbetriebliche Abrechnung umfasst:

1. **Die Verrechnung der durch den Dienstgeber von den Dienstnehmern einbehaltenen Abzüge:**
 - Dienstnehmeranteile zur Sozialversicherung,
 - Lohnsteuer,
 - gepfändete Beträge.
2. **Die Verrechnung der Steuern und Abgaben**, die dem Dienstgeber durch die Beschäftigung von Dienstnehmern entstehen:
 - Dienstgeberanteile 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:
 - Vergütung des fortgezahlten Entgelts bei Dienstverhinderungen durch Krankheit bzw. nach Unfällen.

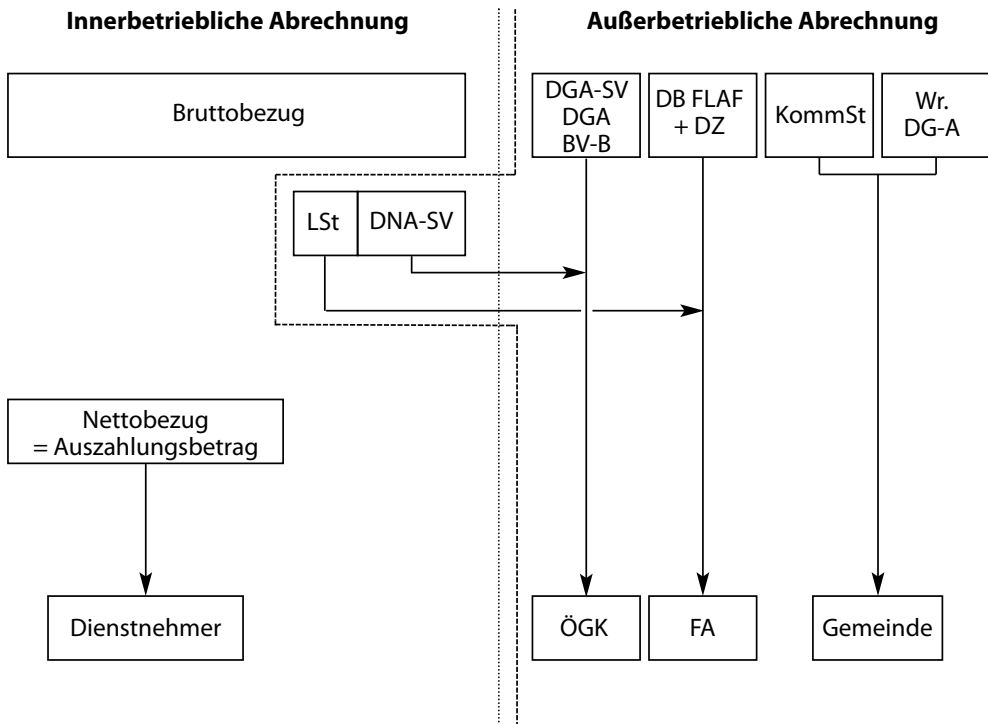
Die außerbetriebliche Abrechnung wird mit den **außerbetrieblichen Stellen** durchgeführt.

Außerbetriebliche Stellen sind u.a.

- der Träger der Krankenversicherung (Österreichische Gesundheitskasse),
- die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt,
- das Finanzamt,
- die Stadt(Gemeinde)kasse,
- der betreibende Gläubiger.

1.1.3. Zusammenfassende Darstellung

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

1.2. Anforderungen an den/die Personalverrechner/in

Ein/e Personalverrechner/in hat in den nachstehenden Bereichen bestimmte fachliche Voraussetzungen zu erfüllen:

1. Im Arbeitsrecht: Eine Vielzahl arbeitsrechtlicher Bestimmungen machen die Personalverrechnung schon im Bruttobereich zu einer verhältnismäßig komplizierten Angelegenheit. Dazu kommt, dass sich das Berufsbild des/der Personalverrechners/in immer mehr in Richtung Personalsachbearbeitung entwickelt und dadurch ein über das rein Verrechnungstechnische hinaus **fundierte Arbeitsrechtswissen** erforderlich wird.
2. Im Abgabenrecht: **Profunde Kenntnisse** in den Bereichen des Abgabenrechts, die sich auf die Personalverrechnung beziehen.
3. Bei Neuerungen: Auf Grund der laufenden gesetzlichen und sonstigen Änderungen ist der/die Personalverrechner/in **gezwungen**, sich über diese Neuerungen **zu informieren**.

Neben der Erfüllung dieser fachlichen Voraussetzungen muss der/die Personalverrechner/in auch noch **Kenntnis über das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz** (BGBI 1965/80) haben. Nach diesem haftet er/sie grundsätzlich, wenn er/sie bei Erbringung seiner/ihrer Dienstleistungen dem Dienstgeber Schaden zufügt (→ 41.5.2.).

Die Regelung eines öffentlichen Rechtsverhältnisses erfolgt

- durch **Bescheid**¹ im Verwaltungsverfahren,
- durch **Urteil**² oder **Beschluss**³ im Gerichtsverfahren.

Dagegen stehen im Bereich des **privaten Rechts** (auch bürgerliches Recht oder Zivilrecht genannt)

zwei gleichberechtigte Partner

auf gleicher Stufe einander gegenüber.

Den daraus resultierenden Pflichten hat man sich selbst und völlig freiwillig unterworfen.

Beispiele dazu sind: der Kauf eines Autos; der Abschluss eines Dienstvertrags.

Die Regelung eines privaten Rechtsverhältnisses erfolgt durch ein **Rechtsgeschäft** (→ 2.4.).

2.1.1.2. Zwingendes und nachgiebiges Recht

Unter **zwingendem Recht** (unabdingbares Recht) versteht man

- ein Recht, welches durch Vereinbarung der Parteien **nicht abgeändert** werden kann.

Zwingendes Recht unterteilt man in

einseitig (relativ)
zwingendes Recht

und

zweiseitig (absolut)
zwingendes Recht.

Es lässt zumindest eine für den Dienstnehmer günstigere Regelung zu (Günstigkeitsprinzip).

Dazu ein Beispiel : Die Mindestentlohnung, die der anzuwendende Kollektivvertrag vorsieht, kann überschritten werden (→ 9.2.).

Es verbietet jede abweichende Vereinbarung sowohl zu Gunsten als auch zu Ungunsten des Dienstnehmers (Ordnungsprinzip).
--

Dazu ein Beispiel : Die im BAG vorgesehene Regelung über die Probezeit eines Lehrlings gilt in jedem Fall (→ 28.3.5.).

Unter **nachgiebigem Recht** (abdingbares Recht) versteht man

- Vorschriften, die durch Vereinbarung der Parteien (bzw. Kollektivvertragsparteien) aufgehoben oder abgeändert werden können. Es dürfen also sowohl **zu Gunsten als auch zu Ungunsten** des Dienstnehmers Regelungen getroffen werden.

Dazu ein **Beispiel**: Die Bestimmung des AZG, wonach für Teilzeit-Mehrarbeitsstunden neben der Grundentlohnung ein Zuschlag von 25% gebührt, könnte durch einen Kollektivvertrag auch zum Nachteil des Teilzeitbeschäftigten verändert werden (→ 16.2.2.2.).

1 Der Bescheid ist eine Verfügung einer Behörde, durch die ein Einzelfall erledigt wird.

2 Durch ein Urteil endet i.d.R. ein ordentliches Gerichtsverfahren.

3 Ein Beschluss ist eine nicht in Urteilsform ergehende Gerichtsentscheidung.

2.1.1.3. Materielles und formelles Recht

Die Normen des **materiellen Rechts** regeln

- die im Rechtsleben vorkommenden Sachverhalte.

Die Normen des **formellen Rechts** regeln

- das zur Verwirklichung erforderliche Verfahren.

Das **Beispiel** bezüglich der Familienbeihilfe zeigt den Unterschied:

Das materielle Recht sagt, dass derjenige, der für ein Kind sorgt, Anspruch auf Familienbeihilfe hat.	Das formelle Recht sagt, an welche Behörde man sich bezüglich der Erlangung der Familienbeihilfe wenden muss.
---	---

2.2. Quellen des objektiven Rechts – Rechtsauslegung – Rechtsprechung

2.2.1. Geschriebenes Recht – Gewohnheitsrecht

Unter **geschriebenem Recht** versteht man

- die Verfassung, die Gesetze, die Verordnungen usw. (→ 3.3.).

Unter **Gewohnheitsrecht** (ungeschriebenes Recht) versteht man

- Rechtssätze, die zwar nirgends ausdrücklich festgehalten sind, aber doch (aus Gewohnheit oder aus längerer Übung) zu beachten sind (§ 863 ABGB) (→ 9.3.10.).

Das Gewohnheitsrecht ist eine Art „**schlüssige Vereinbarung**“ (→ 4.1.2.). Aus der Gewohnheit oder der längeren Übung, aus der der Dienstnehmer ableiten kann, ein Recht erworben zu haben, wird der Inhalt des Dienstvertrags schlüssig ergänzt bzw. abgeändert. Das Gewohnheitsrecht setzt allerdings voraus, dass der Dienstnehmer **redlicherweise** auf die Zustimmung des Dienstgebers⁴ vertrauen konnte (OGH 22.10.1998, 8 ObA 263/98d).

2.2.2. Rechtsauslegung (Interpretation)

Darunter versteht man die Klarstellung des maßgeblichen Sinnes eines Rechtssatzes. Gemäß der Auslegungsregel des § 6 ABGB ist

- zunächst nach dem Wortsinn, der „eigentümlichen Bedeutung der Worte“, zu forschen.
- Darüber hinaus ist nach dem Sinn dieser Worte „in ihrem Zusammenhang“ und
- letztlich nach der „klaren Absicht des Gesetzgebers“ zu forschen.

⁴ In diesem Sinn hat die Rechtsprechung festgehalten, dass sich z.B. aus den vom Dienstgeber geduldeten Verspätungen kein gewohnheitsrechtlicher Anspruch auf künftiges verspätetes Erscheinen am Arbeitsplatz ergeben kann. Will sich der Dienstgeber diesbezügliche arbeitsrechtliche Konsequenzen vorbehalten (z.B. Anspruch einer Entlassung aufgrund beharrlicher Pflichtenvernachlässigung, → 32.1.5.), muss er allerdings klar zum Ausdruck bringen, dass der vertraglich vereinbarte Arbeitsbeginn in Zukunft genau eingehalten werden muss (z.B. OGH 18.4.1978, 4 Ob 7/78).

Letzteres geschieht durch Heranziehung der „**Materialien**“ eines Gesetzes. Dazu zählen

- die Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage (EBzRV),
- der Bericht des zuständigen Parlaments(Landtags)ausschusses und
- die stenografischen Protokolle über die Parlaments(Landtags)sitzungen.

2.2.3. Rechtsprechung (Judikatur)

Die in einzelnen Fällen ergangenen Verfügungen und die von Richter(stühle)n in besonderen Rechtsstreitigkeiten gefällten **Urteile haben nicht die Kraft eines Gesetzes**, sie können auf andere Fälle oder auf andere Personen nicht ausgedehnt werden (§ 12 ABGB).

Richterliche Entscheidungen schaffen lediglich ius inter partes (Recht zwischen den Parteien) und sind daher für andere – auch gleich gelagerte – Rechtsfälle nicht verbindlich.

Entscheidungen sind demnach keine Rechtsquellen, aber **wichtige Orientierungshilfen** bei der Konkretisierung von Rechtsregeln. Für die Praxis haben Urteile (Erkenntnisse) der Höchstgerichte (VfGH und VwGH im öffentlichen Recht, OGH im Privatrecht) deshalb große Bedeutung, da sich daran die Unterinstanzen (→ 42.) orientieren. Aus diesem Grund werden interessante Entscheidungen in div. Fachzeitschriften veröffentlicht.

Praxistipp: Entscheidungen des OGH und des VfGH bzw. VwGH sind im Internet unter www.ris.bka.gv.at, Erkenntnisse des Bundesfinanzgerichts unter <https://findok.bmf.gv.at> abrufbar.

2.3. Rechtssubjekte und Rechtsobjekte

Rechtssubjekt ist, wer Träger von Rechten und Pflichten sein kann.	Rechtsobjekte sind Sachen.
---	-------------------------------

Es gibt **zwei Arten** der Rechtssubjekte:

<p>Natürliche (physische) Personen; das sind</p> <p>Menschen.</p> <p>Nach österreichischem Recht ist jeder Mensch Rechtssubjekt (§ 16 ABGB).</p>	und	<p>Juristische Personen; das sind</p> <p>Personenvereinigungen oder Vermögensmassen mit eigener Rechtspersönlichkeit (z.B. Bund, Länder, Gemeinden, AG, GmbH, Vereine).</p> <p>Juristische Personen können, da sie künstliche Gebilde sind, nur durch physische Personen (sog. Organe) handeln. Organmäßige Stellvertreter sind nur solche, die hiezu nach der Verfassung der juristischen Person (Satzung) befugt sind (z.B. der Obmann eines Vereins, der Geschäftsführer einer GmbH, → 31.10.).</p>
---	-----	--

2.4. Einseitige und zweiseitige Rechtsgeschäfte

Als Rechtsgeschäft bezeichnet man

- **jede Handlung und jede Willenserklärung** im Rahmen der Rechtsordnung, mit der jemand einen bestimmten rechtlichen Erfolg erzielen will.

Man unterscheidet in

einseitige Rechtsgeschäfte	und	zweiseitige Rechtsgeschäfte,
je nachdem, ob		
<p>die Handlung einer einzigen Person für den gewünschten Erfolg genügt (z.B. Kündigung, Entlassung, → 32.1.);</p> <p>Einseitige Rechtsgeschäfte sind empfangsbedürftig, nicht aber durch den Vertragspartner annahmebedürftig Willenserklärungen (d.h. sie sind unabhängig von einer Zustimmung bzw. vom Widerspruch des empfangenden Vertragspartners wirksam).</p>		<p>die Handlung beider Partner für den gewünschten Erfolg notwendig ist (z.B. Abschluss eines Dienstvertrags, → 4.1.2.; einvernehmliche Beendigung des Dienstverhältnisses, → 32.1.).</p>

Grundsätzlich ist der Abschluss von Rechtsgeschäften **formfrei**. Für einzelne Rechtsgeschäfte schreibt das Arbeitsrecht jedoch eine bestimmte Form (z.B. die Schriftform) vor, bei deren Nichtbeachtung das Rechtsgeschäft nichtig, d.h. ungültig ist.

2.5. Wissenserklärung, Willenserklärung

Die **Wissenserklärung** (deklarative Erklärung) ist nicht auf die Verwirklichung eines bestimmten rechtsgeschäftlichen Willens gerichtet, sondern stellt bloß eine (richtige oder unrichtige) Mitteilung über Tatsachen dar.

Beispiel

Die Mitteilung eines Dienstnehmers, er habe um die Pension angesucht und wird daher demnächst sein Dienstverhältnis beenden müssen, stellt noch keinen Kündigungsausspruch dar.

Die **Willenserklärung** (ausdrückliche oder konstitutive Erklärung) bewirkt einen rechtsgeschäftlichen Erfolg (→ 2.4.).

Beispiel

Der tatsächliche Ausspruch der Kündigung.

3. Arbeitsrecht

In diesem Kapitel werden u.a. Antworten auf folgende praxisrelevanten Fragestellungen gegeben:

- Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen welches Staates sind bei Dienstverhältnissen mit Auslandsbezug anwendbar? Seite 12 ff.
- In welchem Verhältnis stehen die einzelnen arbeitsrechtlichen Rechtsgrundlagen (Gesetz, Kollektivvertrag, Dienstvertrag etc.) zueinander? Seite 17 ff.
- Was ist der Unterschied zwischen dem verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz, dem Gleichbehandlungsgebot i. S. d. GIBG und dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz? Seite 18 f.
- Welcher Kollektivvertrag ist auf einen Betrieb anwendbar?
 - Wie ist vorzugehen, wenn ein Betrieb über mehrere Gewerbeberechtigungen verfügt? Seite 23 ff.
- Bestehen Mindestentgeltvorschriften außerhalb von Kollektivverträgen? Wo sind diese veröffentlicht? Seite 28 f.

3.1. Begriff

3.1.1. Arbeitsrecht

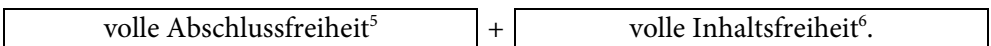
Unter **Arbeitsrecht** versteht man

- die **Gesamtheit der Bestimmungen**, die die Beziehungen der an einem abhängigen Dienstverhältnis beteiligten Personen regeln.

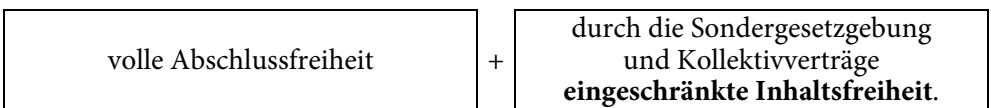
Das Arbeitsrecht kann als Sonderrecht der in einer abhängigen Stellung beschäftigten Dienstnehmer und der Dienstgeber, für die sie Arbeit leisten, bezeichnet werden. Es ist in erster Linie **Schutzrecht** zu Gunsten der Dienstnehmer.

Das Arbeitsrecht entstammt dem Privatrecht; zunächst waren nur im ABGB bestimmte allgemein gehaltene arbeitsrechtliche Regelungen enthalten. Zu diesen sind im Laufe der Zeit Sondergesetze (→ 3.3.2.) und Kollektivverträge (→ 3.3.4.) 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



Heute versteht man unter Vertragsfreiheit



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

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