

# ARBEITSRECHTLICHE DATEN UND WERTE 2022

## KÜNDIGUNGSFRISTEN

**ANGESTELLTE und ARBEITER** (§ 20 AngG bzw. § 1159 ABGB):

**Kündigung durch den Arbeitgeber:**

1.- 2. Dienstjahr	6 Wochen Kündigungsfrist
3.- 5. Dienstjahr	2 Monate Kündigungsfrist
6.-15. Dienstjahr	3 Monate Kündigungsfrist
16.-25. Dienstjahr	4 Monate Kündigungsfrist
ab dem 26. Dienstjahr	5 Monate Kündigungsfrist

Kündigungstermin: Quartalsende (31.03., 30.06., 30.09., 31.12.); durch Dienstvertrag, Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag kann aber der 15. und/oder der Letzte des Kalendermonats zugelassen werden

**Kündigung durch Arbeitnehmer:**

1 Monat Kündigungsfrist; diese kann vertraglich bis zu 6 Monate verlängert werden, wenn für den Arbeitgeber mindestens eine gleich lange Frist vereinbart wird

Kündigungstermin: Letzter des Kalendermonats (vertraglich können weitere Termine zugelassen werden)

Günstigere Regelungen für die Arbeitnehmer im Kollektivvertrag sind möglich. Bei **Arbeitern** können durch Kollektivvertrag in Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen, vom Gesetz abweichende Regelungen **auch zu Ungunsten der Arbeiter** festgelegt werden

## BEHALTEFRISTEN

**Schwangere:** 4 Monate nach der Geburt

**Karenz nach MSchG/VKG:** 4 Wochen nach Ende der Karenz

**Präsenz-/Zivildienst:** grundsätzlich 1 Monat nach Ende des Präsenz-/Zivildienstes (bei Einsätzen unter 2 Monaten gilt eine Behaltefrist im Ausmaß der halben Dauer des Präsenz-/Zivildienstes)

**Ausgelernte Lehrlinge:** 3 Monate (längere Frist laut KV möglich)

**Betriebsräte:** 3 Monate nach Erlöschen der Betriebsratsfunktion

## KRANKENSTAND

**ANGESTELLTE** (Arbeitsjahre, die ab 01.07.2018 beginnen):

Dienstjahr *	Krankheit oder Freizeitunfall (pro Arbeitsjahr**)	Arbeitsunfall oder Berufskrankheit (pro Anlassfall)
1.	6 Wochen voll + 4 Wochen halb	8 Wochen
2.-15.	8 Wochen voll + 4 Wochen halb	8 Wochen
16.-25.	10 Wochen voll + 4 Wochen halb	10 Wochen
ab 26.	12 Wochen voll + 4 Wochen halb	10 Wochen

\* Dienstzeit im konkreten Dienstverhältnis

\*\* Umstellung auf Kalenderjahr durch KV oder Betriebsvereinbarung möglich

**ARBEITER** (Arbeitsjahre, die ab 01.07.2018 beginnen):

Dienstjahr *	Krankheit oder Freizeitunfall (pro Arbeitsjahr**)	Arbeitsunfall oder Berufskrankheit (pro Anlassfall)
1.	6 Wochen voll + 4 Wochen halb	8 Wochen
2.-15.	8 Wochen voll + 4 Wochen halb	8 Wochen
16.-25.	10 Wochen voll + 4 Wochen halb	10 Wochen
ab 26.	12 Wochen voll + 4 Wochen halb	10 Wochen

\* inkl. Vordienstzeiten (als Lehrling, Angestellter oder Arbeiter) beim selben Dienstgeber, wenn diese entweder unmittelbar vorangegangen sind oder die Unterbrechung max. 60 Tage betragen hat (außer bei Selbstkündigung, unberechtigtem vorzeitigem Austritt und verschuldeter Entlassung)

\*\* Umstellung auf Kalenderjahr durch KV oder Betriebsvereinbarung möglich

**LEHRLINGE** (Arbeitsjahre, die ab 01.07.2018 beginnen):

Krankheit oder Freizeitunfall (pro Arbeitsjahr)	Arbeitsunfall oder Berufskrankheit (pro Anlassfall)
8 Wochen voll + 4 Wochen Teilentgelt*	8 Wochen voll + 4 Wochen Teilentgelt*
nach Ausschöpfung im selben Arbeitsjahr bei neuerlicher Arbeitsverhinderung: 3 Tage voll + 6 Wochen Teilentgelt*	


\* Differenz zwischen Lehrlingseinkommen und ÖGK-Krankengeld



**Das Vorlagenportal für Arbeitsrecht & Personalverrechnung**

Datenbank mit über 1.500 Vorlagen und Textmustern für alle Bereiche des Arbeitsrechts und der Personalverrechnung: [www.vorlagenportal.at](http://www.vorlagenportal.at)

Stand 01.01.2022, Angaben ohne Gewähr

 [facebook.com/vorlagenportal](https://facebook.com/vorlagenportal)

 [instagram.com/vorlagenportal](https://instagram.com/vorlagenportal)

# ARBEITSRECHTLICHE DATEN UND WERTE 2022

## ABFERTIGUNG

**ABFERTIGUNG ALT** (i.d.R. anwendbar bei Eintritt vor 01.01.2003):

Dienstjahre	Höhe
Nach 3 Dienstjahren	2 Monatsentgelte
Nach 5 Dienstjahren	3 Monatsentgelte
Nach 10 Dienstjahren	4 Monatsentgelte
Nach 15 Dienstjahren	6 Monatsentgelte
Nach 20 Dienstjahren	9 Monatsentgelte
Nach 25 Dienstjahren	12 Monatsentgelte

### Berechnungsgrundlage:

Monatsentgelt = das für den letzten Monat gebührende Bruttoentgelt. Dazu zählen insbesondere: Grundgehalt/-lohn, anteilige Sonderzahlungen (i.d.R. 1/12 von Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Jahresbonus, etc.), Sachbezüge, regelmäßige fixe und variable Entgeltbestandteile (z.B. Mehrstunden, Überstunden, SEG-Zulagen, SFN-Zuschläge, Provisionen); variable Entgelte i.d.R. auf Basis eines 12-Monatsdurchschnitts

**ABFERTIGUNG NEU** (Betriebliche Vorsorge): Beitragssatz 1,53 %

## URLAUBSANRECHNUNG

Dienstverhältnisse (mind. 6-monatige Dauer)	} max. 5 Jahre	} zusammen max. 7 Jahre
Selbständige Tätigkeiten (mind. 6-monatige Dauer)		
Höhere Schule (nach Ende der Schulpflicht)	} max. 4 Jahre	} max. 7 Jahre
Hochschulstudienzeiten (nur mit Erfolg abgeschl.)		
→ Maximale Anrechnungspflicht daher insgesamt 12 Jahre		

## EINVERNEHMLICHE LÖSUNG

Schwangerschaft, Karenz, Elternteilzeit (MSchG, VKG)	Minderjährige (unter 18 Jahre): Schriftlichkeit + Belehrungsbescheinigung von AK oder ASG; Volljährige (über 18 Jahre): Schriftlichkeit
Präsenz-/Zivildienst (APSG)	Schriftlichkeit + Belehrungsbescheinigung von AK oder ASG
Lehrlinge (BAG)	Schriftlichkeit + Belehrungsbescheinigung von AK oder ASG (bei Minderjährigen zusätzlich Zustimmung der gesetzlichen Vertreter)
Betriebsräte (ArbVG), Behinderte (BEinstG)	Keine Formvorschriften

## DIENSTZETTEL

Mindestinhalte des Dienstzettels bzw. des schriftlichen Dienstvertrags:

1. Name, Anschrift Arbeitgeber	8. Verwendung
2. Name, Anschrift Arbeitnehmer	9. Grundgehalt/-lohn (Betrag); weitere Entgelte*, Fälligkeit*
3. Beginn des Dienstverhältnisses	10. jährlicher Erholungsurlaub*
4. allfällige Befristung	11. Normalarbeitszeit*
5. Kündigungsfrist und -termin*	12. anzuwendender KV
6. Arbeitsort(e)*	13. Name, Anschrift BV-Kasse
7. Einstufung (KV-Bezugsschema)	

\* Diese Angaben können auch durch Verweisung auf die entsprechenden gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Bestimmungen erfolgen

## URLAUBSERSATZLEISTUNG

Abgeltung des offenen (noch nicht verjährten) Urlaubs aus abgelaufenen Urlaubsjahren zur Gänze, für das aktuelle Urlaubsjahr aliquot.

Rückverrechnung eines „zu viel“ konsumierten Urlaubs ist zulässig bei unberechtigtem vorzeitigem Austritt und vom Arbeitnehmer verschuldeter Entlassung.

### Berechnung der Urlaubersatzleistung (UEL):

- **UEL laufend:** Gehalt/Lohn + andere regelmäßige laufende Entgelte und Sachbezüge; variable Bezüge (z.B. Überstunden, Prämien → 3-Monatsdurchschnitt; Provisionen → 12-Monatsdurchschnitt) : 22 AT (26 WT) x offene Urlaubstage
- **UEL Sonderzahlung:** Aliquoter Teil (i.d.R. 1/12) von Urlaubsgeld, Weihnachtsremuneration, Jahresbonus etc. : 22 AT (26 WT) x offene Urlaubstage

