ARBEITEN IM KLIMAWANDEL

ARBEITSRECHT IM WANDEL DES KLIMAS – WAS GILT?

43 HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN

AK INFORMIERT
- ermöglicht durch den gesetzlichen AK Mitgliedsbeitrag

AK WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

>BESSER INFORMIERT
Die Ratgeberreihe der AK Wien

Renate Anderl
AK PRÄSIDENTIN

„Die Klimakrise bedeutet für Arbeitnehmer:innen eine enorme Belastung, vor allem durch mehr Hitzetage.
Damit Arbeit nicht krank macht, müssen Arbeitsplätze klimafit gestaltet sein.

ARBEITEN IM KLIMAWANDEL

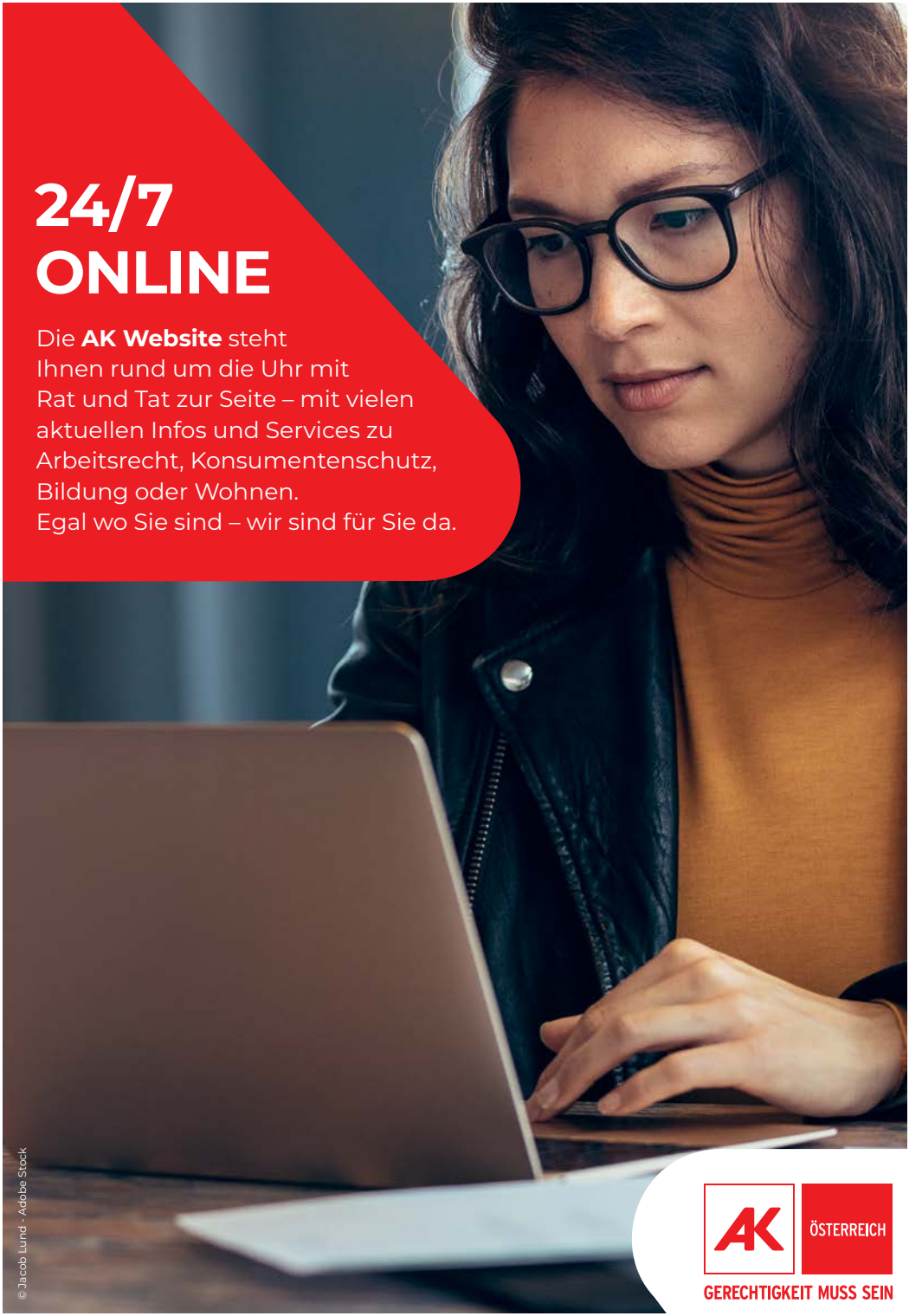
ARBEITSRECHT IM WANDEL DES KLIMAS – WAS GILT?

Die Klimakrise stellt eine der größten Herausforderungen unserer Zeit dar. Die Auswirkungen sind vielfältig, betreffen zunehmend auch unmittelbar die Arbeitswelt und werfen dadurch immer öfter arbeitsrechtliche Fragestellungen auf.

Genau hier setzt dieser Ratgeber an: mit Antworten auf die wichtigsten Fragen.

24/7 ONLINE

Die **AK Website** steht Ihnen rund um die Uhr mit Rat und Tat zur Seite – mit vielen aktuellen Infos und Services zu Arbeitsrecht, Konsumentenschutz, Bildung oder Wohnen.
Egal wo Sie sind – wir sind für Sie da.



© Jacob Lund - Adobe Stock

AK ÖSTERREICH
GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

43 Fragen und Antworten zum Arbeitsrecht im Klimawandel

Arbeitnehmer:innen bekommen die Klimakrise schmerzhaft zu spüren. Ob drückende Hitze am Arbeitsplatz – oft auch verbunden mit einer starken UV-Strahlung – Wetterextreme wie Starkregen und Überschwemmungen, aber auch klimafreundliche Mobilität … die Auswirkungen werfen immer öfter wichtige arbeitsrechtliche Fragen auf:

Hitze und Kälte am Arbeitsplatz ab Frage 1

Krankheit und Arbeitsunfähigkeit ab Frage 13

Telearbeit, Arbeitszeit & Co ab Frage 17

Unwetter und Blackout ab Frage 24

Klimafreundliche Mobilität ab Frage 37

1

Passende klimatische Bedingungen:

Warum ist das wichtig?

Drückende Hitze, unangenehme Kälte

Drückende Hitze, starke UV-Strahlung oder Bedingungen, die Sie als unangenehm kühl empfinden: Die eigene Gesundheit ist eng mit passenden klimatischen Bedingungen am Arbeitsplatz verbunden. Abweichungen davon können zu einer Minderung der Leistungsfähigkeit, zu Unbehagen, zu einer möglichen Gefährdung der Gesundheit und letztlich zu einem erhöhten Unfallrisiko führen.

2

Mindesttemperaturen:

Was gilt für Innenräume?

In Arbeitsräumen muss die Lufttemperatur folgende Werte erreichen:

- Bei geringer körperlicher Belastung: mind. 19° Celsius
- Bei normaler körperlicher Belastung: mind. 18° Celsius
- Bei hoher körperlicher Belastung: mind. 12° Celsius

Abweichungen davon darf es nur geben, wenn etwa produktionstechnische Gründe dies rechtfertigen. In diesem Fall müssen Sie als Arbeitnehmer:in vor unzuträglichen raumklimatischen Einwirkungen geschützt werden – durch technische, organisatorische oder persönliche Maßnahmen. Zum Beispiel durch Abschirmung, Schutzausrüstung oder zusätzliche Pausen.

§ § 22 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)
§ 28 Arbeitsstättenverordnung (ASt V)

3

Mindesttemperaturen:

Was gilt bei Arbeiten im Freien?

Hier sieht das Gesetz keine eigene Untergrenze bei der Temperatur vor.

Arbeitsplatzevaluierung

Jedoch: Arbeitgeber:innen sind im Zuge der sogenannten Arbeitsplatzevaluierung dazu verpflichtet, die Gefährdungen und Belastungen der Beschäftigten zu ermitteln, zu beurteilen und Schutzmaßnahmen zu setzen.

Aufwärmzeiten für Arbeiten bei Kälte
Intervalle und Länge der Aufwärmzeiten sind entsprechend den arbeitsmedizinischen Erkenntnissen festzulegen.

Schutz vor Kälte, Nässe und Feuchtigkeit
Arbeitnehmer:innen müssen auch vor Belastungen durch Kälte, Nässe, Feuchtigkeit und sonstigen gesundheitsschädigenden Einflüssen geschützt werden.

Technische, organisatorische und persönliche Maßnahmen
Das können zum Beispiel ausreichende Aufwärmzeiten, Stapler mit beheizbarem Sitz oder im letzten Schritt auch persönliche Schutzausrüstungen sein – siehe auch STOP-Prinzip, Frage 7.

In all diese Schritte sind Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner:innen, der Betriebsrat und Sicherheitsvertrauenspersonen einzubeziehen.

§§ 3, 7, 66, 70 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)

4

Mindesttemperaturen:

Sonderfall Bauarbeiter:innen – welche Zusatzregelung gibt es?

Sie sind am Bau beschäftigt und fallen unter die Regelungen des Schlechtwetterentschädigungsgesetzes? Dann dürfen Sie unter bestimmten extremen Witterungsbedingungen, also etwa klirrende Kälte, die Arbeit kurzfristig niederlegen – sogenannter „Sechziger“, siehe auch Frage 10.

In Aufenthaltsräumen auf Baustellen – zum Beispiel im Baucontainer – darf die Temperatur nicht unter 21° Celsius liegen.

§ Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz (BSchEG)
Bauarbeiterschutzverordnung (BauV)

5

Höchsttemperaturen:

Wie heiß darf es in Innenräumen sein?

Die Lufttemperatur in Arbeitsräumen sollte folgende Temperaturen nicht überschreiten:

- maximal 25° Celsius bei Arbeiten mit geringer körperlicher Belastung
- maximal 24° Celsius bei Arbeiten mit normaler körperlicher Belastung

Keine Klima- oder Lüftungsanlage vorhanden
Ihr:e Arbeitgeber:in muss versuchen, diese Temperaturgrenzen auch im Sommer einzuhalten. Zum Beispiel durch die Vermeidung von direkter Sonneneinstrahlung auf die Arbeitsplätze.

Weiters sind alle sonstigen Maßnahmen auszuschöpfen, um eine Temperaturabsenkung zu erreichen. Etwa durch Beschattungen der Glasflächen, nächtliches Lüften oder die Verwendung von Ventilatoren.

Höchstwerte Luftgeschwindigkeit
- Bei geringer körperlicher Belastung: 0,10 Meter pro Sekunde
- Bei normaler körperlicher Belastung: 0,20 Meter pro Sekunde
- Bei schwerer körperlicher Belastung: 0,35 Meter pro Sekunde

!

Raumklimatische Verhältnisse in Arbeitsräumen müssen dem menschlichen Organismus angemessen sein. Weiters ist auf die Belastung, die Tätigkeit und die Konstitution der Arbeitnehmer:innen Rücksicht zu nehmen.

TIPP

Besprechen Sie Sicherheits- und Gesundheitsfragen immer mit Ihrer Sicherheitsvertrauensperson, Ihrem Betriebsrat und Ihrer Arbeitsmediziner:in!

§

§ 28 Arbeitsstättenverordnung (AStV)
§ 6 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)

6

Höchsttemperaturen:

Muss im Betrieb eine Klimaanlage installiert werden?

Nein. Eine ausdrückliche Verpflichtung gibt es hier nicht. Arbeitgeber:innen haben bei den technischen Vorkehrungen zur Einhaltung der vorgeschriebenen Temperaturgrenzen Wahlfreiheit. Wird allerdings eine Klima- oder Lüftungsanlage installiert, ist dafür zu sorgen, dass die Raumtemperatur 25° Celsius möglichst nicht überschreitet. Die relative Luftfeuchtigkeit muss zwischen 40 und 70 Prozent liegen. Verpflichtend sind ein Raumthermometer und ein Hygrometer für die Arbeitsstätte.

§ | § 28 Arbeitsstättenverordnung (AStV)

7

Höchsttemperaturen:

Was ist das „STOP-Prinzip“ für Arbeiten im Freien?

Für das Arbeiten im Freien sieht das Gesetz keine Obergrenze bei der Temperatur vor. Jedoch müssen Arbeitgeber:innen die Gefährdungen und Belastungen der Beschäftigten ermitteln und beurteilen – Arbeitsplatzevaluierung – um belastend hohe Temperaturen zu senken. Die Reihenfolge der Schutzmaßnahmen muss dabei dem sogenannten „STOP-Prinzip“ folgen – technische bzw. bauliche vor organisatorischen und persönlichen Maßnahmen:

- S = Substitution (Ersetzen von Gefahrenquellen)
- T = Technische bzw. bauliche Maßnahmen
- O = Organisatorische Maßnahmen
- P = Persönliche Maßnahmen

Substitution: zum Beispiel Auswahl eines kühleren Arbeitsortes
Technische bzw. bauliche Maßnahmen: Beschattungen – Außenjalousien etc. – Klimaanlagen, Ventilatoren etc.

ACHTUNG Bei Ventilatoren kommt es zu einer Luftbewegung, die eventuell zu Verspannungen durch Zugluft führen kann.

Organisatorische Maßnahmen: Zum Beispiel mehr Pausen einplanen bzw. einteilen oder Arbeitszeiten verlegen
Persönliche Maßnahmen: Kleidungsvorschriften lockern, ausreichend Wasser trinken, persönliche Schutzausrüstung verwenden (UV-Schutzkleidung, Nacken- und Kopfschutz, UV-Brille, Sonnencreme etc.)

KONKRET Bei Hitzewarnung ab Stufe 2 (Vorsicht, gelb) gilt: Diese Hitze- und UV-Schutz-Maßnahmen müssen bei Baustellen und Arbeitsstätten im Freien verpflichtend umgesetzt werden.

§ 28 Arbeitsstättenverordnung (AStV)
Verordnung persönliche Schutzausrüstung (PSA-V)

8

Brennpunkt Hitze:

Was hilft bei Arbeiten im Freien?

Erkrankungen und Arbeitsunfälle aufgrund übermäßiger Hitze oder der UV-Strahlung des Sonnenlichts stellen vor allem bei Arbeiten im Freien eine besondere Gefahr dar. Im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung müssen Arbeitgeber:innen deshalb neben der erhöhten Hitzebelastung

weitere Einflussfaktoren wie die UV-Belastung von Haut und Augen oder eine erhöhte Konzentration von Luftschadstoffen beachten und Schutzvorkehrungen treffen. Dazu zählen zum Beispiel:

- Beschattung der Arbeitsplätze – Sonnenschirme, Sonnensegel etc.
- Luftdurchlässige, körperbedeckender und UV-sichere Kleidung
- Kopfbedeckung, wobei eine Durchlüftung gewährleistet sein muss – breitkrempiger Hut, Legionärskappe oder Helm mit Nackenschutz
- Sonnenschutzbrillen mit UV-Filter, idealerweise mit Seitenschutz
- Geeignete Sonnenschutzmittel
- Schutzhandschuhe beim Hantieren mit erhitzten Oberflächen
- Gekühlte Mannschaftscontainer und Aufenthaltsräume
- Arbeitszeit, Arbeitsrhythmus und Arbeitspausen den klimatischen Bedingungen anpassen
- Viel trinken – auf die ständige Verfügbarkeit von geeigneten alkoholfreien Getränken achten

§ Arbeitsstättenverordnung (AStV)
ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)
Verordnung Persönliche Schutzausrüstung (PSA-V)

9

Brennpunkt Hitze:

Gibt es ein allgemeines Recht auf „hitzefrei“?

Nein. Auch bei besonders hohen Außentemperaturen haben Sie als Arbeitnehmer:in in der Regel keinen Rechtsanspruch auf „hitzefrei“.

Wenn die gesetzlich vorgeschriebenen Temperaturgrenzen überschritten werden, muss Ihr:e Arbeitgeber:in sämtliche möglichen Maßnahmen ausschöpfen, um die Temperatur zu senken, um gesundheitliche Auswirkungen zu vermeiden – siehe Frage 5, Frage 7 und Frage 8.

§ 28 Arbeitsstättenverordnung (AStV)
§ 66 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)

10

Brennpunkt Hitze:

Gibt es eine „Hitzefrei-Regelung“ im Baubereich?

Ja. Auf Baustellen kann ab einer Temperatur von mehr als 32,5° Celsius das Arbeiten im Freien eingestellt werden – sofern kein kühlerer anderer Arbeitsplatz vorhanden ist.

ACHTUNG

Ob die „Hitzefrei-Regelung“ zur Anwendung kommt, entscheiden allerdings weiterhin die Arbeitgeber:innen.

Hitzefrei und Entlohnung: der „Sechziger“
Wendet ein Betrieb die „Hitzefrei-Regelung“ an, bekommen Sie eine Entgeltfortzahlung in der Höhe von 60 Prozent. Ihr:e Arbeitgeber:in erhält dafür eine Refundierung durch die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK). Aus diesem Grund wird die Regelung in der Praxis als „Sechziger“ bezeichnet.

!

Damit Sie als Arbeitnehmer:in die genaue Temperatur messen können, hat die Gewerkschaft Bau-Holz (GBH) eine Hitze-App entwickelt. Diese schickt eine Warnung aus, wenn die nächstgelegene ZAMG-Messstelle die 32,5° Celsius-Grenze erreicht.
www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/Arbeitsumfeld/Hitze.App_fuer_Beschaeftigte_am_Bau.html

§ Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz 1957 (BSchEG)

Für welche Betriebe gilt die „Hitzefrei-Regelung“?

- Hoch- und Tiefbaubetriebe einschließlich der Schachtbaubetriebe
- Eisenbiegerbetriebe, Straßenbaubetriebe einschließlich Güterwegebau
- Brückenbaubetriebe mit Ausnahme der Stahlbrückenbaubetriebe
- Bahnoberbaubetriebe
- Erdbaubetriebe
- Gewässerbau-, Wildbachverbauungs- und Lawinenschutzbaubetriebe
- Feuerungstechnische Baubetriebe
- Demolierungsbetriebe
- Zimmereibetriebe
- Gipserbetriebe
- Dachdeckerbetriebe
- Pflastererbetriebe
- Gerüstaufbau- und Gerüstverleihbetriebe
- Brunnenmeisterbetriebe

§ Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz 1957 (BSchEG)

11

Fürsorgepflicht der Arbeitgeber:innen:

Was besagt die Fürsorgepflicht?

§

Der:Die Arbeitgeber:in hat eine gesetzliche Fürsorgepflicht. Darunter versteht man die Verpflichtung, die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer:innen auf ihre bzw. seine Kosten so zu gestalten, dass das Leben und die Gesundheit der Belegschaft geschützt und auch alle anderen Interessen gewahrt werden.

Konkretisiert wird diese Fürsorgepflicht in zahlreichen arbeitsrechtlichen Sondergesetzen – insbesondere aber im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG). Dieses Gesetz verpflichtet Arbeitgeber:innen erforderliche Maßnahmen für ihre Beschäftigten zu treffen, und zwar:

- Maßnahmen zum Schutz des Lebens
- Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit
- Maßnahmen zum Schutz der Integrität und Würde

KON KRET

Unter Gesundheit versteht das Gesetz die körperliche und psychische Gesundheit.

§

§ 18 Angestelltengesetz (AngG)
§ 1157 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)
§ 3 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)

12

Fürsorgepflicht der Arbeitgeber:innen:

Was tun, wenn Ihr Betrieb den Verpflichtungen nicht nachkommt?

Ersuchen Sie sofort Ihren Betriebsrat, Ihre Sicherheitsvertrauensperson, Ihre:n Arbeitsmediziner:in bzw. die Sicherheitsfachkraft um Unterstützung.

Selbstverständlich können Sie sich für Rechtsauskünfte auch mit Ihrer Gewerkschaft oder Arbeiterkammer in Verbindung setzen.

Sie haben auch die Möglichkeit, sich an das zuständige Arbeitsinspektorat zu wenden. Die erforderliche Meldung können Sie auch anonym einbringen. Welches Arbeitsinspektorat für Ihren Betrieb zuständig ist, finden Sie hier: www.arbeitsinspektion.gv.at/Kontakt/Standorte-_Zustaendigkeit/Standortsuche.html

§ | § 86 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)

13

Krankheit und Arbeitsunfähigkeit:

Was müssen Sie tun, wenn Sie erkranken?

Starke Hitze und Kälte während der Arbeit können krank machen und zur Arbeitsunfähigkeit führen. Vor allem die Auswirkungen extremer Hitze können Symptome hervorrufen, die das Arbeiten unzumutbar

machen. Dazu gehören neben dem Hitzeschlag und Sonnenstich beispielsweise auch Hitzekrämpfe bzw. durch Wasserverlust hervorgerufene Hitzeerschöpfungen.

Sie können auf Grund derartiger Erscheinungen nicht arbeiten? Dann müssen Sie das Ihrem:Ihrer Arbeitgeber:in umgehend melden und eine:n Arzt:Ärztin aufsuchen.

§ 8 Absatz 1 Angestelltengesetz (AngG)
§ 2 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)

14

Krankheit und Arbeitsunfähigkeit:

Brauchen Sie eine ärztliche Krankenstandsbestätigung?

Ja. Ihr:e Arbeitgeber:in kann bereits ab dem ersten Tag eine Krankenstandsbestätigung von Ihnen verlangen. In manchen Betrieben gelten davon abweichende, interne Regelungen – zum
Beispiel eine Bestätigung ab dem 3. Krankenstandstag.

TIPP Informieren Sie sich rechtzeitig über die in Ihrem Betrieb geltenden Meldepflichten und Fristen!

§ 8 Absatz 8 Angestelltengesetz (AngG)
§ 4 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)

15

Krankheit und Arbeitsunfähigkeit:

Wie lange bekommen Sie Ihr Entgelt?

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung hängt von der Dauer Ihres aktuellen Arbeitsverhältnisses ab. Sie haben folgenden Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung:

- Im ersten Arbeitsjahr: 6 Wochen
- Ab dem 2. Arbeitsjahr: 8 Wochen
- Ab dem 16. Arbeitsjahr: 10 Wochen
- Ab dem 26. Arbeitsjahr: 12 Wochen

Ist der Anspruch auf volle Entgeltfortzahlung ausgeschöpft, erhalten Sie für weitere 4 Wochen von Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber die halbe Entgeltfortzahlung bezahlt.

!

Bereits während des Bezugs der halben Entgeltfortzahlung von Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber haben Sie Anspruch auf Krankengeld von der Gesundheitskasse. Dieses erhalten Sie nicht automatisch – Sie müssen es beantragen!

§

§ 8 Angestelltengesetz (AngG)
§ 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)

16

Im gemeinsamen Haushalt lebende Personen erkranken:

Ihr Kind oder nahe Angehörige erkranken hitze- bzw. kältebedingt?

Anspruch auf bezahlte Pflegefreistellung haben Sie, wenn Sie wegen der notwendigen Pflege einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Person nicht arbeiten gehen können – und zwar unabhängig davon, was der Grund für die Erkrankung ist.

Für nahe Angehörige haben Sie seit einer Gesetzesänderung 2023 unabhängig davon, ob diese in einem gemeinsamen Haushalt leben oder nicht, jedenfalls Anspruch auf Pflegefreistellung.

!

Sie müssen Ihre:n Arbeitgeber:in unverzüglich über Ihre Abwesenheit informieren. Eine Arztbestätigung müssen Sie dann vorlegen, wenn sie von Ihrem:Ihrer Arbeitgeber:in ausdrücklich verlangt wird.

§

§ 8 Absatz 3 Angestelltengesetz (AngG)
§ 1154b Absatz 5 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)
§ 16 Urlaubsgesetz (UrlG)

17

Telearbeit, Arbeitszeit & Co:

Dürfen Sie Ihre Arbeit als Telearbeit leisten?

Seit 1. Jänner 2025 gilt ein neues Gesetz zur Telearbeit. Es regelt nicht nur – wie bisher aus der Zeit der Corona-Pandemie bekannt – das Homeoffice, sondern z. B. auch das Arbeiten im Kaffeehaus oder der Wohnung von Bekannten.

Das Gesetzespaket beruht auf Freiwilligkeit:
Sie wollen vom bisher gelebten und vertraglich festgelegten Arbeitsort – zum Beispiel am Firmensitz – abweichen und die Arbeit teilweise oder zur Gänze in Ihre private Wohnung verlegen?

Dann müssen Sie mit Ihrem:Ihrer Arbeitgeber:in dafür eine schriftliche Vereinbarung abschließen. Diese muss neben den allgemeinen Rahmenbedingungen – zum Beispiel Kostenersatz – auch Details zur jeweiligen Telearbeitsvereinbarung enthalten – wie etwa Ihre Telearbeitszeiten.

§ 2h Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)

18

Telearbeit, Arbeitszeit & Co:

Können Sie verpflichtet werden, Telearbeit zu leisten?

Nein. Die gesetzlich festgeschriebene Freiwilligkeit gilt sowohl für Arbeitgeber:innen als auch für Arbeitnehmer:innen. In der Praxis bedeutet das: Keine Vertragspartei kann einseitig die Arbeit von zu Hause festlegen. Erforderlich ist daher eine beidseitige schriftliche Vereinbarung.

TIPP Nähere Informationen zu Telearbeit: www.arbeiterkammer.at/telearbeit

TIPP Broschüre der Gewerkschaft GPA mit Mustervereinbarung zu Telearbeit: www.gpa.at/download-und-broschueren

§ § 2h Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)

19

Telearbeit, Arbeitszeit & Co:

Dürfen Sie eine Telearbeitsvereinbarung wieder kündigen?

Nicht selten kommt es vor: Eine einst vereinbarte Arbeit im Homeoffice wird auf Grund äußerer oder persönlicher Umstände unzumutbar. Das

kann an familiären Gründen oder einem Wohnungswechsel liegen, aber auch an den klimatischen Bedingungen in der eigenen Wohnung, die tagsüber – etwa wegen starker Hitze – als Arbeitsort ungeeignet wird.

Das Telearbeitsgesetz sieht die Möglichkeit der Kündigung einer einst getroffenen Vereinbarung vor:

- Aus wichtigen Gründen
- Unter Einhaltung einer Frist von einem Monat, jeweils zum Ende eines Kalendermonats

Bei manchen Telearbeitsvereinbarungen gibt es auch zusätzliche Kündigungsmöglichkeiten.

TIPP Kündigen Sie aus Beweisgründen jedenfalls in schriftlicher Form.

§ § 2h Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)

20

Telearbeit, Arbeitszeit & Co:

Überstunden bei extremer Hitze oder Kälte – dürfen Sie ablehnen?

Verlangt Ihr:e Arbeitgeber:in von Ihnen die Leistung von Überstunden, ist die Zulässigkeit dieser Anordnung von 2 Faktoren abhängig:

- Zulässigkeit dieser Überstunden
- Ihre persönlichen, berücksichtigungswürdigen Interessen

Zulässigkeit dieser Überstunden

Hier sind insbesondere die täglichen- und wöchentlichen Höchstgrenzen der Arbeitszeit gemeint:

- Wöchentlich sind nicht mehr als 20 Überstunden zulässig
- Die Tagesarbeitszeit darf nicht mehr als 12 Stunden betragen
- Innerhalb eines Zeitraumes von 17 Wochen darf die Wochenarbeitszeit durchschnittlich 48 Stunden nicht überschreiten

Sie als Arbeitnehmer:in haben das Recht, ohne Angabe von Gründen Überstunden abzulehnen, wenn dadurch die Tagesarbeitszeit von 10 Stunden oder die Wochenarbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird. Lediglich in außergewöhnlichen (Not-)Fällen gilt dieses Ablehnungsrecht nur eingeschränkt. Sie dürfen bei einer Ablehnung nicht benachteiligt werden – folgt eine Kündigung, können Sie diese binnen 2 Wochen bei Gericht anfechten.

Persönliche, berücksichtigungswürdige Interessen

Diese dürfen den angeordneten Überstunden nicht entgegenstehen. Was sind persönliche, berücksichtigungswürdige Interessen? Zum Beispiel Betreuungspflichten gegenüber nahen Angehörigen, familienrechtliche Verpflichtungen oder eine bereits sehr hohe Überstundenbelastung.

Natürlich können auch gesundheitliche Einschränkungen einer Überstundenanordnung entgegenstehen, insbesondere bei extremer Hitze oder Kälte. Ob in diesem Fall die Leistung von Überstunden abgelehnt werden darf, hängt von einer Interessensabwägung ab. Gerne stehen wir Ihnen zur Klärung Ihres Anliegens für eine Beratung zur Verfügung.

§ §§ 6, 7, 9, Arbeitszeitgesetz (AZG)

21

Telearbeit, Arbeitszeit & Co:

Dürfen Arbeitgeber:innen kurzfristig die Lage Ihrer Normalarbeitszeit ändern?

Grundsätzlich nein. Die Lage der Normalarbeitszeit ist vereinbart, oft auch durch eine Betriebsvereinbarung festgelegt. Zum Beispiel Arbeitsleistungen von Montag bis Freitag, jeweils von 8 Uhr bis 16.30 Uhr unter Einhaltung einer halbstündigen Pause.
Einseitig darf Ihr:e Arbeitgeber:in nur unter folgenden Voraussetzungen in diese Vereinbarung eingreifen:

- Objektiv sachliche Gründe für die Änderung
- Berücksichtigungswürdige Interessen von Ihnen als Arbeitnehmer:in dürfen der neuen Lage der Normalarbeitszeit nicht entgegenstehen – zum Beispiel Betreuungspflichten

! Ihr:e Arbeitgeber:in muss bei einer Änderung eine Vorankündigungsfrist von zumindest 14 Tagen einhalten. Manche Kollektivverträge sehen kürzere Ankündigungsfristen vor.

Einvernehmlich – also mittels Vereinbarung zwischen Ihrem:Ihrer Arbeitgeber:in und Ihnen als Arbeitnehmer:in – ist eine solche Änderung der Lage der Normalarbeitszeit immer möglich.

Mehr- und Überstunden
Die oben genannten Voraussetzungen für eine generelle Änderung der Lage Ihrer Normalarbeitszeit liegen nicht vor? Ihre Arbeitsleistung außerhalb der bisher vereinbarten Lage ist aber notwendig?

Dann kann Ihr:e Arbeitgeber:in Mehr- und Überstunden anordnen. Aber auch in diesem Fall sind immer die berücksichtigungswürdigen Inte-

ressen von Ihnen als Arbeitnehmer:in zu beachten und können daher dieser Anordnung entgegenstehen – siehe Frage 20.

§ §§ 19c und 19d Arbeitszeitgesetz (AZG)

22

Telearbeit, Arbeitszeit & Co:

Dürfen Sie die Arbeit wegen extremer Hitze oder Kälte niederlegen?

Generell müssen Arbeitgeber:innen die Arbeitsbedingungen so gestalten, dass Leben und Gesundheit der Beschäftigten bestmöglich geschützt werden – siehe auch Fragen 11 und 12.

Wird diese gesetzlich verankerte Fürsorgepflicht gravierend verletzt, dann haben Sie als Betroffene:r das Recht, den Gefahrenbereich zu verlassen. Bei anhaltender Missachtung der Schutzpflichten durch Ihre:n Arbeitgeber:in dürfen Sie die Arbeitsleistung vorübergehend verweigern oder sogar aus dem Arbeitsverhältnis berechtigt vorzeitig austreten.

Der Anwendungsbereich dieses sehr umfassenden Rechts ist jedoch stark eingeschränkt und von folgenden Faktoren abhängig:

- **Gefahr für Leben und Gesundheit**
  Es muss eine ernste und unmittelbare Gefahr für Leben oder Gesundheit bestehen.

- **Unverzügliche Information an Arbeitgeber:in**
  Ihr:e Arbeitgeber:in muss von der Gefahrensituation unverzüglich informiert werden und die Möglichkeit bekommen, die Gefahr zu beseitigen.

- **Andere Arbeiten außerhalb des Gefahrenbereichs**
  Sie müssen in der Regel andere – vertragskonforme – Arbeiten übernehmen, wenn das Ihr:e Arbeitgeber:in verlangt, und diese Arbeiten außerhalb des Gefahrenbereichs durchgeführt werden können.

Die gerichtliche Rechtsprechung zu diesem Rechtsinstrument hängt stark vom Einzelfall ab. Wenden Sie sich unbedingt an Ihre Gewerkschaft oder Ihre Arbeiterkammer – und nehmen Sie eine Rechtsberatung in Anspruch!

§ 1052 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)
§ 8 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)

23

Ihre Gesundheit ist gefährdet:

Dürfen Sie in diesem Fall Ihr Arbeitsverhältnis fristlos beenden?

Ein vorzeitiger Austritt von Arbeitnehmer:innen ist das Gegenstück zur fristlosen Entlassung durch Arbeitgeber:innen. Beide Fälle führen zu einer einseitigen, sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Wie die fristlose Entlassung durch Arbeitgeber:innen, dürfen Sie als Arbeitnehmer:in den vorzeitigen Austritt nur bei Vorliegen wichtiger Gründe aussprechen.

Vorzeitiger Austritt nur bei Vorliegen wichtiger Gründe
Solche Gründe können sowohl in einer konkreten Gesundheitsgefährdung liegen als auch in der Verletzung gesetzlicher Schutzpflichten durch Ihre:n Arbeitgeber:in (Fürsorgepflicht, Arbeitnehmer:innenschutz).

Dabei ist zu prüfen, ob die Gründe derart gravierend sind, dass Ihnen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses – zumindest bis zum Ende der regulären Kündigungsfrist – nicht zumutbar ist.

ACHTUNG

Ob die Voraussetzungen für einen berechtigten Austritt erfüllt sind, wird von den Gerichten streng geprüft.

!

Sind die erforderlichen Voraussetzungen nicht erfüllt, ist ein Austritt unberechtigt und kann negative Folgen haben. Holen Sie daher unbedingt eine Rechtsberatung bei der zuständigen Fachgewerkschaft oder Ihrer Arbeiterkammer ein, bevor Sie einen vorzeitigen Austritt setzen!

§

§ 26 Angestelltengesetz (AngG)
§ 82a Gewerbeordnung (GewO) 1859

24

Unwetter und Blackout:

Was hat das mit der Arbeitswelt zu tun?

Klimakrise und Arbeitswelt

Die Klimakrise stellt wegen ihrer vielseitigen Auswirkungen auf Menschen, Tiere und Pflanzen eine der größten Herausforderungen unserer Zeit dar. Wetterextreme haben stark zugenommen und sind aus unserem Alltag kaum noch wegzudenken. In Österreich gehen Risiken vor allem von Stürmen, extremer Hitze und Trockenheit, Starkniederschlägen und damit häufig einhergehenden Überschwemmungen aus. Die Auswirkungen sind vielfältig und betreffen zunehmend auch den Arbeitsweg, den Arbeitsplatz und die betriebliche Praxis.

25

Unwetter und Blackout:

Müssen Sie zur Arbeit fahren?

KON KRET

Grundsätzlich gilt: Auch bei einem Blackout oder Unwetter müssen Sie alles Zumutbare versuchen, um zur Arbeit zu gelangen.

Ist ein pünktliches Erscheinen am Arbeitsplatz trotzdem nicht schaffbar oder die Anreise gar nicht möglich, liegt für die Dauer Ihrer Abwesenheit eine Dienstverhinderung vor – währenddessen behalten Sie Ihren Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

!

Soweit technisch möglich, müssen Sie Ihre:n Arbeitgeber:in unverzüglich über Ihre Verhinderung informieren!

§

§ 8 Absatz 3 Angestelltengesetz (AngG)
§ 1154b Absatz 5 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)

26

Arbeitsweg bei Unwetter und Blackout:

Welche Alternativen sind Ihnen in solchen Krisenfällen zumutbar?

Das verlangt die Rechtsprechung: Wenn Sie mit Hindernissen auf dem Arbeitsweg rechnen können – zum Beispiel auf Grund von Medienberichten – müssen Sie diese einkalkulieren.

Dazu gehört ein früheres Losfahren in den Betrieb oder die Verwendung eines alternativen Verkehrsmittels, wenn Sie über ein solches verfügen und die Anreise damit realistisch erscheint – wie etwa ein privates Auto oder Fahrrad. Auch bei unvorhergesehenen Verkehrsstörungen müssen Sie versuchen, Ihren Arbeitsort zu erreichen – auch auf Umwegen.

Ist das gar nicht oder nur mit Verspätung möglich, liegt für die Dauer Ihrer Abwesenheit eine Dienstverhinderung vor – währenddessen behalten Sie Ihren Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Keinesfalls darf von Ihnen erwartet werden, sich in Gefahr zu begeben. Ist die Anreise zur Arbeitsstelle in einem Krisenfall mit Gefahr für Ihr Leben oder Ihre Gesundheit verbunden, findet das Dienstverhinderungsrecht Anwendung.

Die Praxis zeigt: Derartige Probleme werden wesentlich besser gelöst, wenn im Betrieb ein Betriebsrat eingerichtet ist. Dieser kann mit dem:der Arbeitgeber:in ganzheitliche Lösungen für die gesamte Belegschaft erwirken.

§ 8 Absatz 3 Angestelltengesetz (AngG)
§ 1154b Absatz 5 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)

27

Unwetter und Blackout:

Sie können Ihre:n Arbeitgeber:in nicht erreichen?

Auch in diesem Fall gilt: Sie müssen alle zumutbaren Mittel ergreifen, um Ihre:n Arbeitgeber:in über die Dienstverhinderung zu informieren. Internet und Telefonnetz sind ausgefallen? Dann kontaktieren Sie Ihre:n Arbeitgeber:in unverzüglich, sobald der Strom wieder fließt.

28

Unwetter und Blackout:

Sie sitzen unverschuldet an Ihrem Urlaubsort fest und können nicht zur Arbeit?

Versuchen Sie auch in diesem Fall unverzüglich Ihre:n Arbeitgeber:in zu erreichen und über Ihre Dienstverhinderung zu informieren. Weiters müssen Sie alles Zumutbare unternehmen, um zur Arbeit zu kommen. Ist das dennoch nicht möglich, liegt eine Dienstverhinderung vor. Siehe auch Fragen 25 und 26.

29

Dienstverhinderung aufgrund Unwetter oder Blackout:

Darf Ihnen Urlaub oder Zeitguthaben abgezogen werden?

Nein. Sowohl Urlaub als auch der Verbrauch von Zeitguthaben kann Ihre:n Arbeitgeber:in nicht einseitig anordnen. Auch eine rückwirkende Vereinbarung ist nicht zulässig.

Haben Sie alles Zumutbare unternommen, um Ihren Arbeitsplatz zu erreichen? Und liegt eine rechtmäßige Dienstverhinderung vor? Dann ist auch der Urlaubsverbrauch unzulässig. Siehe auch Fragen 25 und 26.

Ihr:e Arbeitgeber:in verlangt einseitig den Verbrauch von Urlaub- oder Zeitguthaben? In diesem Fall ist es wichtig, dass Sie sich nachweislich – am besten schriftlich – arbeitsbereit erklären, auf die Dienstverhinderung hinweisen und dem Verbrauch ausdrücklich widersprechen.

§ 4 Absatz 2 Urlaubsgesetz (UrlG)

30

Kinderbetreuung wegen Extremwetter geschlossen:

Was, wenn Kindergarten & Co nicht aufsperren?

Gelegentlich passiert es: Ein Kindergarten kann nicht öffnen, etwa wegen Hochwasser aufgrund von Starkregen. Dann ist eine Betreuung der Kinder nicht möglich.

Wie schon bei der Pflegefreistellung, gilt im ersten Schritt:
Kann eine andere geeignete Person – zum Beispiel Großeltern oder Angehörige im gemeinsamen Haushalt – die kurzfristige Betreuung Ihres Kindes übernehmen? Ist das nicht der Fall, liegt in der Regel eine Dienstverhinderung vor – und Sie können kurzfristig zu Hause bleiben, um Ihr Kind zu betreuen. Ihr Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt dabei bestehen.

Gerne unterstützen wir Sie bei der Klärung der möglichen Dauer einer solchen Dienstverhinderung.

TIPP

AK Ratgeber Pflegefreistellung und Dienstverhinderung: wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/Pflegefreistellung.html

§ 8 Absatz 3 Angestelltengesetz (AngG)
§ 1154b Absatz 5 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)

31

Nach Hause geschickt aufgrund eines Unwetters:

Müssen Sie die versäumte Zeit einarbeiten?

Nein. Sind Sie arbeitsbereit, werden jedoch von Ihrem:Ihrer Arbeitgeber:in zum Beispiel aufgrund eines Unwetters vorzeitig nach Hause geschickt, liegt in der Regel eine Dienstfreistellung vor. In diesem Fall sind Ihnen jene Arbeitsstunden gutzuschreiben, die Sie an diesem Tag erbracht hätten.

Wie viele Stunden das sind, steht in Ihrem Dienstplan oder Arbeitsvertrag. Ihre Arbeitszeiten sind unregelmäßig? Dann muss ein Durchschnittswert errechnet werden.

Es dürfen Ihnen also weder Minusstunden eingetragen noch Urlaubs- oder Zeitguthaben abgezogen werden.

Sie arbeiten in Gleitzeit? Dann wird bei einer Dienstverhinderung die in Ihrer Gleitzeitvereinbarung definierte „fiktive Normalarbeitszeit“ herangezogen, um die ausgefallene Arbeitszeit zu bemessen.

§ 1155 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)

32

Dienstverhinderung aufgrund Unwetter oder Blackout:

Wie viel Entgelt bekommen Sie?

Sie bekommen das Entgelt, das Sie in dieser Zeit ursprünglich verdient hätten. Denn: Während einer von Ihnen nicht verschuldeten Dienstverhinderung haben Sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung, die sich nach dem arbeitsrechtlichen Ausfallsprinzip errechnet.

KON KRET

Die Entgeltfortzahlung umfasst den Grundlohn bzw. das Grundgehalt sowie Zulagen, anteilige Sonderzahlungen, Überstundenvergütung, Provisionen und Erfolgsprämien.

Ausgenommen sind reine Aufwandsentschädigungen wie Tag- und Nächtigungsgelder oder Entfernungszulagen.

§ 8 Absatz 3 Angestelltengesetz (AngG)
§ 1154b Absatz 5 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)

33

Außendienst, Montagearbeiten … bei Blackout:

Müssen Sie Ihre Arbeit bei Kunden:Kundinnen fortsetzen?

Soweit es ohne Gefahr für Leben und Gesundheit möglich ist, sollten Sie auswärtige Arbeitseinsätze auch bei einem Blackout so gut wie möglich fortsetzen.

Auch eine Sicherung des Einsatzortes könnte notwendig werden, um Rechtsstreitigkeiten zwischen Ihrem:Ihrer Arbeitgeber:in und den Kunden:Kundinnen zu vermeiden – etwa Aufräumen der Baustelle, schriftliche Dokumentation von unerledigten Arbeiten.

Dies ergibt sich aus der arbeitsrechtlichen Treuepflicht, die Arbeitnehmer:innen grundsätzlich zur Wahrung dienstlicher bzw. betrieblicher Interessen der Arbeitgeber:innen verpflichtet.

34

Unwetter am Wohnort:

Dürfen Sie die Arbeit verlassen, um Ihr Eigentum zu schützen?

ACHTUNG

Hier wird unterschieden: kurzfristiges Fernbleiben von der Arbeit einerseits und Anspruch auf Entgeltfortzahlung während der Abwesenheit andererseits.

- **Fernbleiben im Sinne einer kurzfristigen Dienstverhinderung**
  Das ist immer dann gerechtfertigt, wenn die Gefahr für das Eigentum und die Notwendigkeit für Sicherungsmaßnahmen eindeutig höher wiegen als die Arbeitspflicht. In diesem Fall darf Ihr:e Arbeitgeber:in keine fristlose Entlassung aussprechen.

  Sie müssen aber in jedem Fall prüfen, ob nicht eine andere zumutbare Möglichkeit der Gefahrenabwehr besteht – zum Beispiel Anruf beim Nachbarn.

- **Anspruch auf Entgeltfortzahlung**
  Ob für den notwendigen Zeitraum auch ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, hängt davon ab, wie vorhersehbar das Unwetter war.

  Wird das Unwetter oder die Gefahr des Unwetters im Wetterbericht angekündigt, müssen Sie schon im Vorfeld die notwendigen Vorkehrungen treffen – bevor Sie den Weg in die Arbeit antreten.

  Kommt das Wetter jedoch völlig unvorhersehbar oder stärker als angekündigt, liegt eine Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen vor. In diesem Fall haben Sie – zusätzlich zur rechtmäßigen Abwesenheit – einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn Sie die Arbeit kurzfristig verlassen, um Ihr Eigentum zu schützen.

! Informieren Sie Ihre:n Arbeitgeber:in oder eine vorgesetzte Person unverzüglich über Ihre Absicht, die Arbeit zu verlassen!

§ § 8 Abs 3 Angestelltengesetz (AngG)
§ 1154b Absatz 5 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)

35

Schäden aufgrund Unwetter oder Blackout:

Haften Sie für Schäden?

Entstehen bei der Erbringung Ihrer Arbeitsleistung Schäden am Eigentum Ihres Arbeitgebers:Ihrer Arbeitgeberin – zum Beispiel dienstlicher Laptop, Dienstfahrzeug – oder am Eigentum von Dritten wie zum Beispiel einem Kunden, kommt das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz zur Anwendung. Dieses Schutzgesetz schützt Sie als Arbeitnehmer:in davor, in sämtlichen Schadensfällen zum vollen Schadenersatz verpflichtet zu werden.

Das bedeutet:
Ihre Verpflichtung zum Schadenersatz kann herabgesetzt oder sogar ganz entfallen – je nachdem, inwieweit Sie persönlich ein Verschulden am entstandenen Schaden trifft. Gerne beraten wir Sie in Ihrem Einzelfall persönlich.

§ Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG)

36

Mitglied einer Katastrophenhilfsorganisation:

Dürfen Sie während der Arbeitszeit zu einem Einsatz?

Seit 1. September 2019 haben Sie als Arbeitnehmer:in Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn Sie aufgrund folgender Krisenfälle an Ihrer Arbeitsleistung verhindert sind:

- Einsatz bei einem Großschadensereignis als freiwilliges Mitglied einer Katastrophenhilfsorganisation, eines Rettungsdienstes oder einer freiwilligen Feuerwehr
- Einsatz als Mitglied eines Bergrettungsdienstes

Großschadensereignisse sind Krisenlagen, bei welchen während eines durchgehenden Zeitraums von zumindest 8 Stunden insgesamt mehr als 100 Personen notwendig im Einsatz sind.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung
Voraussetzung dafür ist eine Vereinbarung mit Ihrem:Ihrer Arbeitgeber:in über das Ausmaß und die zeitliche Lage Ihrer Abwesenheit. Ihr:e Arbeitgeber:in erhält für die Zustimmung zu einer solchen Vereinbarung eine Förderung aus den Mitteln des Katastrophenfonds.

Diese Voraussetzungen liegen bei Ihnen nicht vor? Und Sie sind aufgrund einer Krisensituation dennoch an Ihrer Arbeitsleistung verhindert? Kontaktieren Sie Ihre Gewerkschaft oder Arbeiterkammer – wir können klären, ob etwa sonstige rechtmäßige Dienstverhinderungsgründe vorliegen.

§ 8 Absatz 3 und 4a Angestelltengesetz (AngG)
§ 1154b Absatz 5 und 6 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)
§ 3 Katastrophenfondsgesetz 1996

37

Dienstliches Elektro-Auto mit erlaubter Privatnutzung:

Wie wirkt sich ein E-Dienstauto auf Ihren Lohn bzw. Ihr Gehalt aus?

Autos mit Verbrennungsmotor als Dienstfahrzeug
Grundsätzlich gilt: Dürfen Sie Ihr Dienstfahrzeug auch privat nutzen, stellt das einen geldwerten Vorteil aus Ihrem Dienstverhältnis dar. Daher wird in der Regel bei der Lohnverrechnung ein Sachbezug angesetzt. Dieser Sachbezug erhöht Ihre Bemessungsgrundlage für Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge – und scheint auf Ihrer Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung auf. Das bedeutet: Ihr Bruttolohn bzw. -gehalt steigt um die Höhe des Sachbezugs, Ihr Nettolohn bzw. -gehalt sinkt aber aufgrund der höheren Abzüge.

Elektro-Autos als Dienstfahrzeug
Anders bei Elektro-Autos: Hier wird kein Sachbezug angesetzt. Die Privatnutzung eines solchen Fahrzeugs erhöht Ihre Steuer- und Sozialversicherungsgrundlage daher nicht – und wirkt sich neutral auf Ihren Lohn bzw. Ihr Gehalt aus.

§ 4 Sachbezugswerteverordnung

38

Dienstliches Elektro-Auto mit erlaubter Privatnutzung:

Sind Ladezeiten eines E-Dienstautos bei Dienstfahrten bezahlte Arbeitszeit?

Das hängt immer von einer Prüfung des jeweiligen Einzelfalles ab.

Geplante Dienstfahrten sollen ordnungsgemäß und ohne unnötige Unterbrechungen durchgeführt werden können. Achten Sie daher auch außerhalb der Arbeitszeit auf notwendige Ladungen des Fahrzeuges. Ist trotz vorheriger Aufladung eine Unterbrechung der Dienstfahrt für den Ladevorgang erforderlich, ist jedenfalls von Arbeitszeit auszugehen.

39

Dienstliches Elektro-Auto mit erlaubter Privatnutzung:

Was steht Ihnen zu, wenn Ihnen das E-Dienstauto entzogen wird?

KON KRET Im ersten Schritt muss arbeitsrechtlich geprüft werden, ob der Entzug der Privatnutzung überhaupt zulässig ist.

Grundsätzlich gilt: Wird Ihnen ein Dienstwagen mit erlaubter Privatnutzung entzogen, haben Sie Anspruch auf einen finanziellen Ersatz des Vorteils, den Sie verlieren. In der Regel wird dabei die Höhe des bisherigen Sachbezugs mit seinem tatsächlichen Wert herangezogen.

Der Sachbezug bei einem Elektro-Auto wird jedoch mit Null bemessen – siehe Frage 37. Daher werden andere Kriterien herangezogen:

In Anlehnung an die bisherige Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs kann als Ansatz für die Bemessung eines zur Privatnutzung von dem:der Arbeitgeber:in überlassenen Elektro-Autos das amtliche Kilometergeld für die in den letzten 12 Monaten gefahrenen Privatkilometer herangezogen werden.

§ Urteil des Obersten Gerichtshofs vom 29. 11. 2016, Geschäftszahl: 9 Ob A 25/16s

40

Viele Dienstreisen:

Haben Sie Anspruch auf ein Klimaticket zur privaten Nutzung?

KON KRET Vorweg: Ihr:e Arbeitgeber:in muss Ihnen alle tatsächlichen Kosten einer Dienstreise ersetzen.

Ihnen stattdessen ein Klimaticket zur Verfügung zu stellen – diese Verpflichtung besteht für Arbeitgeber:innen nicht.

Allerdings gibt es bereits erste Kollektivverträge – etwa den Kollektivvertrag für Angestellte im Metallgewerbe – die für gewisse Personengruppen den Anspruch auf ein Klimaticket festlegen. Davon abgesehen bestehen in manchen Betrieben bereits innerbetriebliche Vereinbarungen, die den Anspruch auf ein Klimaticket vorsehen. Außerdem kann das Klimaticket auch einzelvertraglich verhandelt und vereinbart werden.

Die Praxis zeigt: Diese Rechtsfrage wird wesentlich besser gelöst, wenn im Betrieb ein Betriebsrat eingerichtet ist. Dieser kann dazu eine schriftliche Betriebsvereinbarung mit dem:der Arbeitgeber:in abschließen, die den Anspruch auf ein Klimaticket begründet.

§ 1014 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)

41

Viele Dienstreisen:

Was steht Ihnen zu, wenn Sie Ihr privates Klimaticket für Dienstreisen nutzen?

Wenn Sie das von Ihnen privat gekaufte Klimaticket für Dienstreisen verwenden, dann spart das Ihrem:Ihrer Arbeitgeber:in Fahrtkosten. Daher haben Sie in diesem Fall Anspruch auf (anteiligen) Kostenersatz. Siehe Frage 42.

§ 1014 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)

42

Klimaticket für Beschäftigte:

Welche Argumente gibt es aus betriebswirtschaftlicher Sicht?

In den meisten Fällen werden für geldwerte Vorteile aus einem Arbeitsverhältnis Steuern und Sozialversicherungsbeiträge fällig. Zum Beispiel für ein Dienstfahrzeug mit Verbrennungsmotor, das auch privat genutzt werden darf – siehe auch Frage 37.

Im Fall des Klimatickets ist das nicht so: Obwohl die damit verbundene private Nutzung einen Vorteil aus dem Arbeitsverhältnis darstellt, werden dafür weder zusätzliche Steuern noch Sozialversicherungsbeiträge fällig. Für Ihre:n Arbeitgeber:in fallen also keine zusätzlichen Kosten an. Mehr noch: Die übernommenen Kosten können als Betriebsausgabe steuerlich geltend gemacht werden.

Mit 1. Juli 2021 wurde das bisherige Jobticket zum **Öffi-Ticket** ausgeweitet. Damit können auch die Kosten für Wochen-, Monats- oder Jahreskarten steuer- und sozialversicherungsfrei ersetzt werden – sofern das Ticket zumindest am Wohn- oder am Arbeitsort gültig ist.

Ihr:e Arbeitgeber:in kann Ihnen das Öffi-Ticket entweder direkt zur Verfügung stellen oder Ihnen die Kosten des jeweiligen Tickets ersetzen.

§ 26 Ziffer 5 Einkommenssteuergesetz (EStG) 1988

43

Diensträder, E-Bikes …:

Gibt es Begünstigungen auch für andere klimafreundliche Verkehrsmittel?

In letzter Zeit besonders populär: Diensträder, auch E-Bikes, die vom Betrieb kostenlos für klimafreundliche Dienstfahrten zur Verfügung gestellt werden. Meistens werden dabei – ähnlich wie bei Dienstautos – auch private Fahrten in der Freizeit genehmigt.

Für Sie als Arbeitnehmer:in fallen bei einem solchen Dienstrad keine zusätzlichen Sozialversicherungsbeiträge oder Lohnsteuern an. Auch Ihre:n Arbeitgeber:in treffen keine zusätzlichen Abgaben. Wie schon bei Elektro-Autos, ist bei einem Sachbezug für Fahrräder und E-Bikes mit Privatnutzung ebenfalls ein Wert von Null anzusetzen.

TIPP Sie können auch ein Dienstrad mit Privatnutzung von Ihrem:Ihrer Arbeitgeber:in kostenpflichtig leasen und am Ende der Nutzungsdauer erwerben.

Ob dieses Modell tatsächlich eine große Ersparnis zum Direktkauf des Rades ist, kann ohne genaue Vertragsprüfung nicht beantwortet werden. Wenden Sie sich an Ihren Betriebsrat, die zuständige Fachgewerkschaft oder Arbeiterkammer.

§ 4b Sachbezugswerteverordnung

AK Ratgeberreihe

TIPP

Noch mehr Titel zum Gratisdownload finden Sie auf
www.arbeiterkammer.at/service/ratgeber

PFLEGEFREISTELLUNG UND ANDERE DIENSTVERHINDERUNGEN WIE BEHÖRDENWEGE, HOCHZEITEN & CO:

https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/Pflegefreistellung.html

WAS IST EIN ARBEITSVERTRAG? WIEVIEL ANSPRUCH AUF URLAUB HABEN SIE?

https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/Arbeitsrecht/Arbeitsrecht_griffbereit.html

GENTECHNIK BETRIFFT UNS ALLE:
EINE SCHNELLE ORIENTIERUNG

https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/umwelt/Die_neue_Gentechnik.html

HOLEN SIE SICH DEN DURCHBLICK
IM ABRECHNUNGSDSCHUNGEL:

https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/wohnen/Betriebskosten.html

DIE WICHTIGSTEN RECHTE VOR, WÄHREND UND NACH DEM KAUF:

https://wien.arbeiterkammer.at/service/broschueren/konsument/Konsumentenrechte.html

WAS MACHT DIE ARBEITERKAMMER? FÜR WEN IST SIE DA? 7 HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN:

https://wien.arbeiterkammer.at/service/Ratgeber/Die_Arbeiterkammer/Die_Arbeiterkammer.html

Wichtig

Selbstverständlich erarbeiten wir alle Inhalte unserer Ratgeber sorgfältig. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig ist. Bei individuellen Fragen steht Ihnen unsere Hotline zur Verfügung: (01) 501 65 0.

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet: www.arbeiterkammer.at

Alle aktuellen AK Publikationen stehen zum Download für Sie bereit: wien.arbeiterkammer.at/publikationen

Weitere Bestellmöglichkeiten:

- E-Mail: mitgliederservice@akwien.at
- Bestelltelefon: (01) 501 65 1401

Artikelnummer 310
2. Druckauflage, Juni 2025

Impressum
Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz Eugen Straße 20-22, 1040 Wien, Telefon (01) 501 65 0
OffenlegungD gem. § 25 MedienG:
siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum
Titelfoto: © KOTO – Adobe Stock
Weitere Abbildungen: U2 © Sebastian Philipp
Grafik: www.christophluger.com
Druck: Gugler Medien GmbH, 3390 Melk

Stand: Juni 2025

VOLLGAS

WAS MACHT DIE AK?
Helfen und beraten - bei Problemen im Job, wenn die Firma Pleite geht, in der Lehre, wenn man von Firmen am Schmäh gehalten wird oder bei Mietverträgen. Und wir schauen uns Gesetze genau an, damit die Anliegen der Beschäftigten nicht zu kurz kommen.

wien.arbeiterkammer.at/immernah

AK WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN