

Inhaltsverzeichnis

Aktuelles

Lohn(Gehalts)Nebenkosten 2008 in € 2

Reisekosten

Josef Hofbauer:
Reisekosten in Frage
und Antwort 3

Kurzböck informiert 6

Judikatur

Verfall von Ansprüchen
AN-Schadenersatz-
pflicht bei Verschwei-
gen der Behinderung? 9
Verbilligte Penthouse-
wohnung von 3. Seite
– Schadenersatzpflicht? 13

Der Fall aus der Beratungspraxis

Wenn nach dem Christ-
kind die Lohnpfändung
kommt 15

Themen-Special

Erika Marek:
Schwerarbeitermeldung
– so melden Sie richtig 20

Help-PV.at

Buchtipps und Abo-service 27

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

Das neue Jahr brachte insbesondere bei den freien Dienstnehmern eine deutliche Erhöhung der Gehaltsnebenkosten. Sie finden in diesem Heft eine **kom-
pakte Übersicht** über die **Gehaltsnebenkosten** bei Angestellten, Arbeitern und freien Dienstnehmern.

Bereits im alten Jahr beschäftigte uns die **Reisekosten-Novelle 2007**. Unser Gastautor, **RR ADir. Josef Hofbauer**, hat einen grafisch unterstützten Überblick zum Verhältnis zwischen der § 26-Dienstreise und der § 3-Dienstreise erstellt.

Weihnachten ist vorüber, die Weihnachtsgeschenke sind verteilt. Was in den Monaten danach neben schönen Erinnerungen mitunter bleibt, sind Ratenzahlungen für teure Geschenke oder für den kreditfinanzierten Weihnachtsurlaub. Nicht selten flattert dann in der Folge eine Lohnpfändung ins Haus. Unser **Praxisfall** widmet sich aus diesem Grund diesmal dem unerfreulichen Thema der **Lohnpfändung**.

In der Zeit vom 1. 1. 2008 bis 29. 2. 2008 sind für Personen, die im Jahr 2007 ein bestimmtes Alter erreicht haben, die im Jahr 2007 liegenden **Schwerarbeitszeiten** der zuständigen GKK über ELDA zu **melden**. Was sind Schwerarbeitszeiten? Sind auch Teilzeitbeschäftigte zu melden? Sind auch die bereits in der Freizeitphase befindlichen „Altersteilzeitler“ zu melden, wenn sie während der Vollarbeitszeitphase Schwerarbeit leisteten? – Fragen über Fragen – die Antworten gibt Ihnen unsere Gastautorin Dr. **Erika Marek** im Themen-Special.

Sind Sie an einem **Erfahrungsaustausch** für Praktiker interessiert? Wollen Sie auch von den Praxisfragen und Lösungen anderer Praktiker profitieren? Dann haben Sie ab dem 5. 2. 2008 die Möglichkeit dazu. Die Akademie für Recht und Steuern (ARS) veranstaltet einen exklusiven **Personalverrechnungs-Jour Fixe** mit unserem Chefredakteur, Mag. **Ernst Patka**.

✓ **Ort:** 1010 Wien; Schallautzergasse 2 – 4

✓ **Zeit:** 8:30 bis 12:30 Uhr (mit gemeinsamem Frühstück)

✓ **4x im Jahr** (5. 2., 9. 5., 2. 9. und 21. 11.)

✓ **Preis:** € 960,00 für alle 4 Termine

Preiszuckerl für PV-Praxis Abonnenten: Sie melden sich bei uns an (mailto: pv-praxis@lexisnexus.at oder per Fax: 01/ 24 721 111) und Sie erhalten einen **15%igen Abonnentenrabatt**.

NUR WO PRAXIS DRAUFSTEHT, IST AUCH PRAXIS DRINNEN

Wenn es um praxisbezogene Infos geht, sind wir das Original!

Impressum:

Herausgeber und Verleger (Medieninhaber): LexisNexus Verlag ARD Orac GmbH & Co KG, 1030 Wien, Marxergasse 25, Tel. 534 52-0, Fax DW 140 (Redaktion), E-Mail: pv-praxis@lexisnexus.at – Geschäftsführung: Mag. Peter Davies, MBA – Abonnentenservice: Tel. 53 452-5555 DW, Fax DW 141, E-Mail: bestellung@lexisnexus.at – Anzeigen: Wolfgang Kreissl (DW 1116, Fax DW 148), E-Mail anzeigen@lexisnexus.at – Derzeit gilt Anzeigenpreisliste Stand Jänner 2007 – Verlags- und Herstellungsort: Wien – Die Zeitschrift erscheint 12-mal im Jahr – Einzelheftpreis € 11,-; Jahresabonnemnt 2007 € 99,-, 2008 € 109,- inkl. 10 % MWST bei Vorauszahlung; Preisänderungen vorbehalten – Bankverbindungen: Postsparkasse 710610; Raiffeisenlandesbank 494.849 – Abbestellungen sind nur zum Jahreschluss möglich, wenn sie spätestens 1 Monat vorher bekannt gegeben werden – Layout: Philipp Stöhr; Illustrationen: Philipp Stöhr – Druck: Prime Rate GmbH, Megyeri út 53, H-1044 Budapest.

Verlagsrechte: Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte bleiben vorbehalten. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikrofilm, Aufnahme in eine Datenbank oder auf Datenträger oder auf andere Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere Datenverarbeitungsanlagen, verwendbare Sprache übertragen werden. Das gilt auch für die veröffentlichten Entscheidungen und deren Leitsätze, wenn und soweit sie vom Einsender oder von der Schriftleitung redigiert, erarbeitet oder bearbeitet wurden und daher Urheberrechtsschutz genießen. Fotokopien für den persönlichen und sonstigen eigenen Gebrauch dürfen nur von einzelnen Beiträgen oder Teilen daraus als Einzelkopie hergestellt werden.

Mit der Einreichung seines Manuskriptes räumt der Autor dem Verlag für den Fall der Annahme das übertragbare, zeitlich und örtlich unbeschränkte ausschließliche Werknutzungsrecht (§ 24 UrhG) der Veröffentlichung in dieser Zeitschrift, einschließlich des Rechts der Vervielfältigung in jedem technischen Verfahren (Druck, Mikrofilm etc) und der Verbreitung (Verlagsrecht) sowie der Verwertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, einschließlich des Rechts der Vervielfältigung auf Datenträgern jeder Art, der Speicherung in und der Ausgabe durch Datenbanken, der Verbreitung von Vervielfältigungsstücken an die Benutzer, der Sendung (§ 17 UrhG) und sonstigen öffentlichen Wiedergabe (§ 18 UrhG) in allen Sprachen ein. Mit der Einreichung von Beiträgen von Arbeitsgruppen leistet der Einreichende dafür Gewähr, dass die Publikation von allen beteiligten Autoren genehmigt wurde und dass alle mit der Übertragung sämtlicher Rechte an den Verlag einverstanden sind.

Mit dem vom Verlag geleisteten Honorar ist die Übertragung sämtlicher Rechte abgegolten. Aufgrund der Honorierung erlischt die Ausschließlichkeit des eingeräumten Verlagsrechts nicht mit Ablauf des dem Jahr des Erscheinens des Beitrags folgenden Kalenderjahres (§ 36 UrhG). Für die Verwertung durch Datenbanken gilt dieser Zeitraum keinesfalls.

Trotz sorgfältigster Bearbeitung erfolgen alle Angaben ohne Gewähr. Eine Haftung des Verlages oder der Autoren ist ausgeschlossen.

Offenlegung gem § 25 Mediengesetz: LexisNexus Verlag ARD Orac GmbH & Co KG; 100 % Reed Elsevier plc.

Lohn(Gehalts)nebenkosten ab 2008⁷⁾ in €

gültig in % des monatlichen Bruttolohns	ANGESTELLTE			ARBEITER			FREIE DIENSTNEHMER			
➔ ab dem 1. Jänner 2008 ➔ nur für laufende Bezüge bis maximal € 3.930,00 ¹⁾ ➔ nur bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze monatlich € 349,01/ täglich 26,80 ⁹⁾	Summe	Anteil DG	Anteil DN	Summe	Anteil DG	Anteil DN	Summe	Anteil DG	Anteil DN	
	SOZIALVERSICHERUNG									
	Pensionsversicherung	22,80%	12,55%	10,25%	22,80%	12,55%	10,25%	22,80%	12,55%	10,25%
	Krankenversicherung ²⁾	7,65%	3,83%	3,82%	7,65%	3,70%	3,95%	7,65%	3,78%	3,87%
	Unfallversicherung	1,40%	1,40%	-	1,40%	1,40%	-	1,40%	1,40%	-
	Arbeitslosenversicherung	6,00%	3,00%	3,00%	6,00%	3,00%	3,00%	6,00%	3,00%	3,00%
	IESG Zuschlag ³⁾	0,55%	0,55%	-	0,55%	0,55%	-	0,55%	0,55%	-
	Wohnbauförderungsbeitrag	1,00%	0,50%	0,50%	1,00%	0,50%	0,50%	-	-	-
	Arbeiterkammerumlage ⁴⁾	0,50%	-	0,50%	0,50%	-	0,50%	0,50%	-	0,50%
	insgesamt	39,90%	21,83%	18,07%	39,90%	21,70%	18,20%	38,90%	21,28%	17,62%
FINANZAMT										
Dienstgeberbeitrag zum FLAG (DB) ¹⁰⁾	4,50%	4,50%	-	4,50%	4,50%	-	-	-	-	
Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) – Wien ⁵⁾¹⁰⁾	0,40%	0,40%	-	0,40%	0,40%	-	-	-	-	
insgesamt	4,90%	4,90%	-	4,90%	4,90%	-	-	-	-	
STADT(GEMEINDE)-KASSE⁶⁾										
Kommunalsteuer ¹⁰⁾	3,00%	3,00%	-	3,00%	3,00%	-	-	-	-	
insgesamt	3,00%	3,00%	-	3,00%	3,00%	-	-	-	-	
Gesamtsumme	47,80%	29,73%	18,07%	47,80%	29,60%	18,20%	38,90%	21,28%	17,62%	
Beiträge zur Mitarbeiter-vorsorgekasse ⁸⁾	1,53%	1,53%	-	1,53%	1,53%	-	1,53%	1,53%	-	
Gesamtsumme inkl MVK	49,33%	31,26%	18,07%	49,33%	31,13%	18,20%	40,43%	22,81%	17,62%	

© Steuer & Service Steuerberatungs GmbH – DIE Personalrechts-Profis – www.steuer-service.at

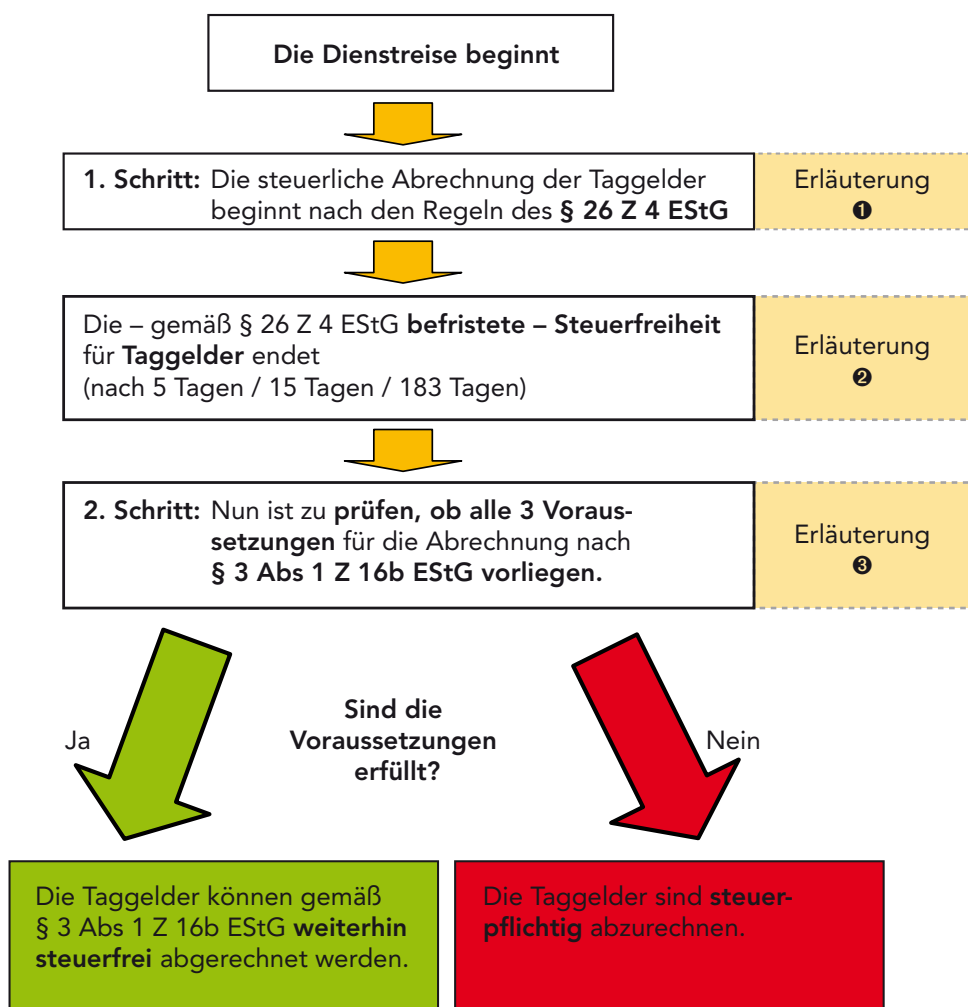
- 1) Sozialversicherungsrechtliche Höchstbeitragsgrundlage (monatlich); für Sonderzahlungen beträgt die jährliche Höchstbeitragsgrundlage € 7.860,00.
- 2) Ohne Berücksichtigung des Zusatzbetrags (3,4%), den Dienstnehmer für Angehörige, die von der beitragsfreien Mitversicherung ausgenommen sind, zu entrichten haben.
- 3) Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG).
- 4) Entfällt ua bei Geschäftsführern.
- 5) DZ für OÖ: 0,36%; DZ für Vorarlberg: 0,39%; DZ für NÖ: 0,42%; DZ für Kärnten und Steiermark: 0,41%; DZ für Salzburg: 0,43%; DZ für Tirol und Burgenland: 0,44%.
- 6) Ohne Berücksichtigung der Dienstgeberabgabe (Wiener U-Bahn-Steuer).
- 7) Ohne Berücksichtigung der Lohnnebenkostenentlastung bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, bei Lehrlingen und bei Behinderten.
- 8) Ist ausschließlich für jene (freien) Dienstverhältnisse zu leisten, die unter den Geltungsbereich des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes fallen. Die sozialversicherungsrechtliche Höchstbeitragsgrundlage gelangt hierfür **nicht** zur Anwendung.
- 9) Geringfügige Beschäftigung – Unfallversicherungsbeitrag von 1,4%; übersteigt die Summe der monatlichen Beitragsgrundlage aller im Unternehmen geringfügig beschäftigter Personen das Eineinhalbfache der Geringfügigkeitsgrenze (€ 523,52), so ist zusätzlich eine pauschalierte Abgabe von 16,4% [Dienstgeberabgabe] zu entrichten.
- 10) Übersteigt die gesamte Beitragsgrundlage aller DB-pflichtigen Dienstverhältnisse in einem Kalendermonat nicht den Betrag von € 1.460,00, so verringert sie sich um € 1.095,00 (Freibetrag).

Top informiert mit LexisNexis: www.lexisnexus.at

Reisekosten in Frage und Antwort

Gastautor **RR ADir. Josef Hofbauer**, der am neuen Reisekostenrecht mitgearbeitet hat, beantwortet Fragen aus der Praxis für die Praxis.

Sowohl in meinen Seminaren als auch in Anfrage-Mails werde ich immer wieder zum Verhältnis zwischen einer § 26-Dienstreise und einer § 3-Dienstreise im Bereich der Abrechnung von Verpflegungskosten gefragt. Ich nutze den Jahresbeginn, um Ihnen einen **kompakten Überblick** – einschließlich grafischer Darstellungen – zu diesem Thema zu geben. Zu Beginn meiner Erläuterungen stelle ich den Ablaufvorgang grafisch dar.



Erläuterung 1

Im Zusammenhang mit der § 26-Dienstreise sind **3 Grundsätze** zu beachten.

Grundsatz 1: Eine steuerlich anzuerkennende Dienstreise liegt nur dann vor, wenn diese **aufgrund** eines **dienstlichen Auftrags** durchgeführt wird.

Grundsatz 2: Es ist zwischen der kleinen und der großen Dienstreise zu unterscheiden.

a) Kleine Dienstreise:

- ✓ Dienstreise im Nahbereich (= „Dienstreise um’s Eck“)
- ✓ Steuerlich liegt eine kleine Dienstreise auch innerhalb eines Gemeindegebiets vor.
- ✓ Findet eine tägliche Rückkehr statt, liegt stets – unabhängig von der konkreten Reiseentfernung – eine kleine Dienstreise vor (morgens: Abflug nach Zürich → abends: Rückkehr aus Zürich → kleine Dienstreise).

b) Große Dienstreise:

- ✓ Eine Nächtigung findet statt und die Entfernung beträgt mehr als 120 km.
- ✓ Eine Nächtigung bei einer Entfernung von weniger als 120 km findet statt und es liegt ein besonderer Grund für die Unzumutbarkeit der Rückkehr zum Wohnort vor (zB witterungsbedingte Straßensperren, öffentliches Verkehrsmittel fährt zu dieser Zeit nicht mehr, die arbeitsrechtliche Höchstarbeitszeit ist bereits erreicht etc).

Grundsatz 3: Mehraufwandsprinzip: Steuerfrei sollen nur reisebedingte Mehraufwendungen sein. Daher fordert die Finanzverwaltung Nachweise für diesen Mehraufwand in Form von

- ✓ exakten Reisekostenabrechnungen
- ✓ zeitnah und ordnungsgemäß geführten Fahrtenbüchern
- ✓ Original-Spesenbelegen.

Erläuterung ②

Die Dauer, **wie lange Taggelder steuerfrei** abgerechnet werden können, hängt davon ab, ob eine **große** oder **kleine** Dienstreise vorliegt, bzw welche **konkrete Reisebewegung** bei der kleinen Dienstreise durchgeführt wird. Hiezu die folgende **Grafik**:

Dauer der steuerfreien Taggeldabrechnung

Art der Dienstreise	Tätigkeit am Einsatzort (*) bzw im Einsatzgebiet (**)	Steuerfreie Abrechnungsphase
„Kleine“ Dienstreise (tägliche Rückkehr)	durchgehend	5 Tage (***)
	regelmäßig (1 x wöchentlich)	5 Tage (***)
	Fahrtätigkeit (Fahrtroute)	5 Tage (***)
	unregelmäßig	15 Tage/Kalenderjahr
„Große“ Dienstreise	durchgehend oder wiederkehrend	183 Tage (***)

(*) Als **Einsatzort** gilt die politische Gemeinde, charakterisiert durch die Gemeindegrenznummer der Statistik Austria (analog zur Kommunalsteuer).

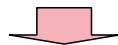
(**) Als **Einsatzgebiet** gelten der politische Bezirk und die **angrenzenden politischen Bezirke** (siehe das Abbonnentenservice in der Rubrik „Help-PV.at“).

(***) Erfolgt 6 Monate lang kein Einsatz mehr am Einsatzort bzw im Einsatzgebiet bzw auf der Fahrtroute, dann beginnt die steuerfreie Abrechnungsphase von Neuem („**6-monatige Vergessensphase**“).

Erläuterung ③

Auch die **3 Voraussetzungen**, die erfüllt sein müssen, damit nach **§ 3 Abs 1 Z 16b EStG weiterhin** die Taggelder **steuerfrei** abgerechnet werden können, möchte ich anhand einer **Grafik** darstellen.

Die 3 Voraussetzungen, damit eine § 3-Dienstreise vorliegt, sind:



❶ Der Reisetätigkeit muss eine bestimmte Tätigkeit zugrunde liegen.

- ✓ Außendiensttätigkeit
 - ✓ Baustellen- und Montagetätigkeit
 - ✓ Fahrtätigkeit
 - ✓ Arbeitskräfteüberlassung
- } keine zeitliche Begrenzung
- ✓ vorübergehende Tätigkeit an einem Einsatzort in einer anderen Gemeinde
- } zeitliche Begrenzung (6 Monate = 183 Tage)

❷ Eine lohngestaltende Vorschrift (zB KV) muss einen verpflichtenden Anspruch auf Bezahlung von Taggeldern vorsehen.

❸ Es darf keine Anspruchsumwandlung vorliegen (zB von einer bisherigen All-In-Vereinbarung zu einer Reisekosten-Einzelabrechnungsvereinbarung).

Abschließend beantworte ich noch die Fragen nach der **Trennung** der nach **§ 26 Z 4 EStG** bzw nach **§ 3 Abs 1 Z 16b EStG** abgerechneten **Taggelder** in Bezug auf

a) das **Lohnkonto**

b) die Ermittlung der **laufenden Bezüge** der letzten 12 Monate (**§ 67 Abs 6 EStG**; freiwillige Abfertigung).

Zu a) Lohnkonto

Im Erlass zur Reisekosten-Novelle 2007 wird ausdrücklich klargestellt, dass die nach § 26 Z 4 EStG und die nach § 3 Abs 1 Z 16b EStG steuerfrei abgerechneten Taggelder in einer Summe erfasst werden können.

Zu b) Laufende Bezüge nach § 67 Abs 6 EStG

Bei der Berechnung der laufenden Bezüge der letzten 12 Monate gem § 67 Abs 6 EStG können die steuerfreien Taggelder gem § 3 Abs 1 Z 16b EStG miteinbezogen werden, nicht hingegen die steuerfreien Taggelder gem § 26 Z 4 EStG.

Es bestehen seitens der Finanzverwaltung **keine Bedenken**, wenn im konkreten Anlassfall (dh das Ausmaß einer begünstigten freiwilligen Abfertigung soll berechnet werden) eine **nachträgliche Aufteilung** der steuerfreien Reiseaufwandsentschädigungen vorgenommen wird, und zwar in jene gem § 26 Z 4 EStG und in jene gem § 3 Abs 1 Z 16b EStG.



Der Autor:

RR ADir. Josef Hofbauer ist in der Finanzverwaltung im bundesweiten Fachbereich für Lohnsteuer tätig. Zuvor war er Gruppenleiter einer Lohnsteuerprüfgruppe im FA 23. Er ist Vortragender (Bildungszentrum der Finanzverwaltung, WIFI, ARS) und Buchautor.

Kurzböck informiert



Wilhelm Kurzböck ist Herausgeber der WIKU-Personal-aktuell sowie Herausgeber zahlreicher Trainings- und Nachschlagebroschüren im Eigenverlag, Selbstständiger Personalverrechnungstrainer, Mitglied der PV-Prüfungskommission des WIFI OÖ

■ PVP 2008/3, 6

A) Das aktuelle Branchen-ABC

1. BAGS-KV

■ Die KV-Erhöhungen

- ✓ Erhöhung der KV-Löhne und KV-Gehälter um 3,0 %
- ✓ Erhöhung der kollektivvertraglichen Zulagen um 3,0 %
- ✓ Erhöhung der Ist-Gehälter um 3,0 % für alle Arbeitnehmer, die in den KV optiert haben
- ✓ Erhöhung der alten Gehaltstafeln um 3,0 %
- ✓ Ist-Erhöhung um 3,0 % für alle Arbeitnehmer, die im alten Gehaltsschema verblieben sind
- ✓ Erhöhung der Zulagen um 2,7 % für alle Arbeitnehmer, die nicht von der Optierung Gebrauch gemacht haben

■ Verwendungsgruppen

- ✓ Umsetzung des **Sozialbetreuungsberufegesetzes**
- ✓ Änderung der Einstufung von Lern- und Freizeitbetreuern
- ✓ Neufestlegung der Einstufung von Fachkräften zur Betreuung von Transit-arbeitskräften in den Verwendungsgruppen 6 – 8

■ Vordienstzeiten

- ✓ Klarstellung bei der Aliquotierung der 19-Stunden-Grenze
- ✓ Alle Vordienstzeiten werden ab Vorlage der erbrachten Vordienstzeiten ab dem Folgemonat angerechnet.

■ Teilzeitzuschläge

- ✓ Ab dem 1. 7. 2008 wird die bestehende kollektivvertragliche Regelung durch die folgende Regelung ersetzt:
Durchrechnungszeitraum/bisherige Stunden ohne Zuschlag im vereinbarten Zeitraum/neue Stundenregelung im vereinbarten Zeitraum
 - keiner/10 Stunden/2 Stunden
 - 2 Monate oder 8 Wochen/56 Stunden/16 Stunden
 - 3 Monate oder 13 Wochen/78 Stunden/26 Stunden
 - 4 Monate oder 17 Wochen/85 Stunden/34 Stunden
 - 12 Monate oder 52 Wochen/85 Stunden/85 Stunden

- ✓ Somit werden Zuschläge für Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten schon bei einer geringeren Überschreitung der Stundenverpflichtung fällig.

■ Karenzzeitenanrechnung

Die Karenzzeiten sind im vollen Umfang anzurechnen ...

- ✓ ... beim Erholungsurlaub
- ✓ ... bei Abfertigung alt
- ✓ ... bei den Kündigungsfristen.

■ Geltungsbeginn: 1. 1. 2008

2. Arbeitskräfteüberlassung – Änderungen im KV-Arbeiter

Stichworte	Abschnitt im KV	Änderungen
Arbeitsgruppen		<p>Arbeitsgruppe 1: Schaffung einer Liste, aus welcher alle „betriebsüblichen“ Daten des Beschäftigterbetriebes hervorgehen, die für den Überlasserbetrieb notwendig sind, um die überlassenen Arbeitnehmer korrekt entlohnen zu können.</p> <p>Arbeitsgruppe 2: Evaluierung der Lohnstruktur in ausgewählten Branchen und die sich daraus ergebenden Konsequenzen. Dies soll die Grundlage für die nächsten KV-Verhandlungen darstellen.</p>
Beschäftigungsgruppen	IX/2	Dort wo bisher der Begriff „Berufsausbildung (Lehrabschlussprüfung)“ verwendet wurde, werden nunmehr auch gleichwertige Ausbildungen mit Abschluss aufgenommen.
Bildungsfreistellung für Pflege- und Betreuungsberufe	XV/5	Der Anspruch auf bezahlte Freistellung steht bereits nach 3-monatiger Betriebszugehörigkeit zu (früher: 4 Monate).
Mindestlöhne	IX/1 Anhang IV	<p>BG(*) F: € 13,98 BG E: € 11,36 BG D: € 9,90 BG C: € 8,82 BG B: € 7,86 BG A: € 7,35</p> <p>(*) BG = Beschäftigungsgruppe</p> <p>Die automatische Valorisierungsregelung, die zu Abschnitt IX/1 verhandelt worden ist, wird nun aufgegeben. Die „Übergangsreferenzzuschläge“ für das Jahr 2002 wurden nun aus dem KV „gekipp“.</p>
Referenzzuschläge	IX Pkt 4 IX Pkt 4a	Bei den Referenzverbänden der Erdölindustrie sowie der Elektrizitätsunternehmen sind ab 1. 2. 2009 die erhöhten Referenzzuschläge nach IX/4a anzuwenden.
Taggeld	VIII/2	Das kleine Taggeld wird auf € 10,25 angehoben, die übrigen Taggelder bleiben der Höhe nach unverändert.
Urlaubszuschuss (UZ)	XVI/3	<p>Neue Fälligkeitsregelung: Der UZ ist entsprechend dem Urlaubskonsum (wie bisher), spätestens jedoch mit der Mai-Abrechnung fällig. Es kann per Betriebsvereinbarung (Betriebsrat) ein einheitlicher Auszahlungstermin festgelegt werden (spätestens aber die Mai-Abrechnung).</p> <p>Ausnahmen: ArbeitnehmerInnen, die zum Zeitpunkt der Mai-Abrechnung noch keine 5 Monate beschäftigt sind (dabei ist auf die Zusammenrechnungsregelung mit den nunmehr 90 Tagen [bis 2007: 60 Tage] Bedacht zu nehmen), gebührt der UZ mit dem Septemberlohn.</p>
Unterbrechungen – Zusammenrechnung	V/1	Anhebung der Toleranzfrist für die Zusammenrechnung unterbrochener Dienstverhältnisse von 60 auf 90 Kalendertage
Weiterbildung – Fonds	XVa	<p>Punkt 5: Unter- bzw Überschreitung der vorgesehenen Aufwendungen (neue Überschrift): Die Unter- bzw (nun auch neu die) Überschreitung der vorgesehenen Aufwendungen für die Bildungsförderung Zeitarbeit ist quartalsmäßig (ebenfalls neu, nicht mehr nur jährlich) darzustellen.</p> <p>Punkt 6: Mitteilungs- und Auskunftspflichten: Die „Bildungsaufwendungs-Aufstellung“ muss nun spätestens binnen eines Monats nach Quartalsende an die „Aufleb – Bildungsförderung Zeitarbeit“ (neue Bezeichnung) übermittelt werden.</p> <p>Es ist nun auch der Beginn und das allfällige Ende der letzten Überlassung des Arbeitnehmers vor der Schulungsteilnahme in der (nun quartalsmäßig zu übermittelnden) Aufstellung anzuführen. Die Adaptierung dieser KV-Bestimmungen war notwendig geworden, um die entsprechenden AMS-Förderungen lukrieren zu können.</p>

Besprochen wurden bei den KV-Verhandlungen auch die folgenden Punkte, die jedoch letztlich nicht vereinbart wurden:

- ✓ Anhebung der Referenzzuschläge
- ✓ Einbeziehung von Naturalleistungen in den Abschnitt VII (Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Zulagen, Zuschläge)
- ✓ Gewährung von Einmalzahlungen
- ✓ Entgeltsansprüche aus Betriebsvereinbarungen des Beschäftigerbetriebes
- ✓ Streichung der Beschäftigungsgruppe A
- ✓ Aufweichung der Möglichkeit, einvernehmliche Auflösungen der Dienstverhältnisse durchzuführen

3. Gastgewerbe

Der neue **Mindesttaglohn** für jene Teilzeitkräfte im Gastgewerbe, bei denen die tägliche Geringfügigkeitsgrenze zur Anwendung kommt, beträgt ab dem **1. 1. 2008: € 26,81** (2007: € 26,21).

B) Sonstige Aktualitäten – Arbeitsrecht

Verfallsbestimmungen in der Arbeitskräfteüberlassung

Nach Ansicht des OGH **regelt** Abschnitt **XIX** des **KV** für Arbeiter in der **Arbeitskräfteüberlassung** den **Verfall** von Ansprüchen **abschließend**. Demzufolge schließt dieser Abschnitt XIX die Geltung der Verfalls- und Verjährungsvorschriften des Beschäftiger-KV aus (OGH 9. 5. 2007, 9 ObA 123/06p).

Praxisanmerkung:

Abschnitt XIX des Kollektivvertrages für Arbeiter in der Arbeitskräfteüberlassung (AKÜ-KV) lautet:

„Für die Verjährung und den Verfall aller Ansprüche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten ausschließlich die gesetzlichen Vorschriften. Auch für die Rückforderung zu Unrecht geleisteter Entgelte gilt die 3-jährige Verjährungsfrist.“

Strittig war, ob die in einem Beschäftiger-KV vorgesehene kürzere Verfallsfrist (hier: Arbeiter im Metallgewerbe: 4 Monate) vorrangig gegenüber jener des AKÜ-KV wäre, wenn im Zuge der Entgeltabwägung des § 10 AÜG das höhere kollektivvertragliche Entgelt des Beschäftiger-KV zum Zuge käme.

Der OGH hat allen Spekulationen, es könnte eventuell eine Verfallsfrist des Beschäftiger-KV zum Zuge kommen, eine Absage erteilt und die ausschließliche Anwendung der 3-jährigen Verjährungsfrist für unterkollektivvertragliche Entlohnung bestimmt.

C) Sonstige Aktualitäten – Sozialversicherungsrecht

Beitragsgruppen und Beitragssätze

Die Beitragsgruppen und Beitragssätze für

- ✓ echte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- ✓ freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer
- ✓ Lehrlinge
- ✓ Vorstände

wurden praxisbezogen in einer tabellarischen Übersicht zusammengefasst. Anforderungsmöglichkeit → siehe die Rubrik „Help-PV.at“.

Verfall von Ansprüchen – Warum ein am Gehaltsausweis angeführter Anspruch dem Arbeitgeber viel Geld kostete

Die meisten Kollektivverträge (KV) sehen **Verfallsfristen** für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis vor. Ob eine kollektivvertragliche Verfallsfrist auch für Ansprüche gilt, die der Arbeitgeber in der **Lohnabrechnung** ausgewiesen hat, hatte der OGH zu beurteilen.

OGH 30. 8. 2007, 8 ObA 34/07v

Sachverhalt

Der Arbeitnehmer war mehr als **4 Jahre** beschäftigt, als das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt wurde. Die **Endabrechnung**, die dem Arbeitnehmer ausgehändigt wurde, enthielt neben dem letzten **Gehalt** auch die anteilige **Weihnachtsremuneration** sowie eine **Abfertigung „alt“**. Zur Auszahlung gelangten jedoch lediglich das letzte Gehalt sowie die anteilige Weihnachtsremuneration. Der Arbeitnehmer urgierte mehrere Male **telefonisch die Auszahlung** des offenen Abfertigungsbetrages. Nachdem mehr als 6 Monate seit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vergangen waren, forderte er die Auszahlung der Abfertigung nunmehr **auch schriftlich** ein.

Der Arbeitgeber wandte ein, dass der anwendbare **KV** eine **Verfallsfrist von 3 Monaten** vorsieht. Entsprechend der angeführten kollektivvertraglichen Bestimmung sind Ansprüche des Arbeitnehmers **binnen 3 Monaten** mittels **eingeschriebenen Briefes** geltend zu machen. Passiert das nicht, dann ist der Anspruch verfallen. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung einer Abfertigung sei **zu spät** geltend gemacht worden und somit **verfallen**, argumentiert der Arbeitgeber.



Rechtsgrundlagen

Rechtlich ist zu unterscheiden, ob ein Anspruch verfallen oder verjährt ist.

Verfall

Ist ein Anspruch verfallen, so ist das **Recht** selbst **untergegangen**. Der Anspruch besteht nicht mehr und kann auch **nicht mehr eingeklagt** werden. Wird die Zahlung – trotz eingetretenen Verfalls – dennoch geleistet, kann der Betrag zurückgefordert werden, da **keine Schuld mehr** besteht.

Verjährung

Bei der Verjährung **besteht der Anspruch weiter**, das Recht ist nicht untergegangen. Allerdings kann der Anspruch **nicht mehr eingeklagt** werden. Wird eine Zahlung – trotz eingetretener Verjährung des Anspruches – dennoch geleistet, kann der **Betrag nicht mehr zurückgefordert** werden, da die **Schuld weiterhin bestanden hat**.

Die **Verjährungsfrist** für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis beträgt **3 Jahre** (nur der Anspruch auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses verjährt erst nach 30 Jahren).

Und so entschied der OGH

Vorauszuschicken ist, dass eine **3-monatige Verfallsfrist** für alle – auch für gesetzliche – Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis **zulässig** ist. Ziel und Zweck von Verfallsbestimmungen in KV ist es, eine möglichst **rasche Klärung und Bereinigung** strittiger Ansprüche nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses herbeizuführen. Um späteren **Beweisproblemen** vorzubeugen, sollen Arbeitgeber wie Arbeitnehmer dazu angehalten werden, **möglichst rasch** ihre Ansprüche geltend zu machen. Andernfalls droht Bereinigung durch Verfall.

Wenn nun ein Entgeltanspruch des Arbeitnehmers bereits Bestandteil der vom Arbeitgeber erstellten **Lohnabrechnung** ist, ist nach Ansicht des OGH eine rasche **Klarstellung**, welche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis strittig sind, gar **nicht erforderlich**. Schließlich hat der Arbeitgeber mit der Lohnabrechnung bereits selbst zum Ausdruck gebracht, dass ein bestimmter **Anspruch dem Arbeitnehmer zusteht**. In diesem Fall ist der Anspruch des Arbeitnehmers ja gar **nicht mehr strittig**.

Der OGH stellt daher klar, dass Ansprüche, die bereits in einer **ordnungsgemäßen Lohnabrechnung** ausgewiesen sind, vom Arbeitnehmer **nicht mehr gesondert geltend** gemacht werden müssen.

Wann ist eine Lohnabrechnung ordnungsgemäß?

Die Ordnungsmäßigkeit einer Lohnabrechnung ist Voraussetzung dafür, dass Ansprüche nicht mehr gesondert geltend gemacht werden müssen. Ordnungsgemäß ist eine Lohnabrechnung dann, wenn sie dem Arbeitnehmer **Klarheit** darüber verschafft, **welche Ansprüche** der Arbeitgeber berücksichtigt hat. Kann somit der Arbeitnehmer der Lohnabrechnung entnehmen, dass bestimmte Positionen (etwa Überstundenentgelte, Abfertigung) nicht ausgewiesen sind, weiß er, welche Ansprüche zwischen ihm und dem Arbeitgeber strittig sind. Kann der Arbeitnehmer hingegen der Lohnabrechnung – wie hier im konkreten Fall – einwandfrei entnehmen, dass der Arbeitgeber einen bestimmten Bezugsanspruch **rechnerisch richtig berücksichtigt** hat, ist dieser **Entgeltbestandteil eben nicht strittig** und es bedarf **keiner Klarstellung** durch außergerichtliche Geltendmachung gegenüber dem Arbeitgeber.

Aus den genannten Überlegungen war im konkreten Fall eine schriftliche Geltendmachung innerhalb der 3-monatigen Verfallsfrist nicht erforderlich. Die Einbringung der **Klage** innerhalb der **3-jährigen Verjährungsfrist** reicht aus, um den Anspruch zu wahren. Der Arbeitgeber muss den offenen Abfertigungsbetrag zahlen.

Praxistipp



Sind Ansprüche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer strittig (zB die Urlaubersatzleistung, weil Uneinigkeit über die Anzahl der offenen Urlaubstage besteht), dann ist der Arbeitgeber gut beraten, **nur** die **unstrittigen Ansprüche** in den **Gehaltsausweis** aufzunehmen und abzurechnen.

Macht sich der Arbeitnehmer schadenersatzpflichtig, wenn er seine Behinderung verschweigt?

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass der Arbeitnehmer bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses verschweigt, dass er dem Kreis der **begünstigten Behinderten** angehört. Der Arbeitnehmer erhofft sich bessere Einstellungschancen, dem Arbeitgeber entgehen jedoch **Förderungen** und steuerliche Begünstigungen. Ob er vom Arbeitnehmer dafür **Schadenersatz** verlangen kann, hatte der OGH jüngst zu entscheiden.

OGH 28. 9. 2007, 9 ObA 46/07s

Sachverhalt

Im gegenständlichen Fall verschwieg die Arbeitnehmerin bei Einstellung, dass sie bereits seit mehreren Jahren dem Kreis der **begünstigten behinderten Arbeitnehmer** gemäß BEinstG angehört. Das Arbeitsverhältnis endete nach etwas mehr als einem **halben Jahr durch Entlassung**. Die Arbeitnehmerin begehrte eine **Kündigungentschädigung** für 6 Monate mit dem Hinweis auf ihre Behinderteneigenschaft, da die Entlassung ihrer Meinung nach **zu Unrecht** erfolgt ist.

Im Gegenzug verlangte der Arbeitgeber, der durch die Klage erst erfuhr, dass die Arbeitnehmerin eine begünstigte Behinderte ist, **Schadenersatz** von der Arbeitnehmerin, da er bei Kenntnis der Eigenschaft der begünstigten Behinderung einerseits eine **Förderung** hätte beantragen können und andererseits **steuerliche Vorteile** (teilweise Befreiung von Gehaltsnebenkosten) hätte lukrieren können.

Es stellt sich also die Frage, ob die Arbeitnehmerin bereits bei Begründung des Arbeitsverhältnisses **verpflichtet** gewesen wäre, den Arbeitgeber vom Vorliegen der begünstigten Behinderung zu informieren. (Weiterer Streitpunkt im Verfahren war, ob die Entlassung zu Recht erfolgt ist, was **verneint** wurde; auf diesen Aspekt wird im Folgenden aber nicht eingegangen.)

Und so entschied der OGH

Das **BEinstG kennt keine ausdrückliche Pflicht** des Arbeitnehmers, die Begünstigteneigenschaft bekannt zu geben. Die Rechtsprechung bejaht jedoch – innerhalb gewisser Grenzen – eine **grundsätzliche Mitteilungspflicht** des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber bekannt zu geben, dass er dem Kreis der begünstigten Behinderten angehört. Schließlich hat die Behinderteneigenschaft unmittelbaren Einfluss auf die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses. Diese Mitteilungspflichtung ist aus der **Treuepflicht** des Arbeitnehmers abzuleiten.

Die Mitteilungspflicht tritt in **zwei unterschiedlichen Ausprägungen** auf, und zwar:

a) „Mitteilungsobliegenheit“

Die Mitteilungsobliegenheit dient der **Wahrung eigener Interessen** des Arbeitnehmers. Bei einer „Obliegenheit“ handelt es sich aber um eine **reine Verhaltensregel**. Ein Verstoß gegen eine solche Obliegenheit kann **nie zu Schadenersatzansprüchen** führen, sondern löst üblicherweise nur den **Verlust von Vorteilen** aus.

b) Echte Mitteilungspflicht

Die zweite Ausprägungsform, die **echte „Mitteilungspflicht“**, leitet sich **aus der Treuepflicht** ab.

Auf eine solche Mitteilungspflicht der Arbeitnehmerin infolge ihrer Treuepflicht hat sich der Arbeitgeber bei seiner Forderung auf Schadenersatz wegen entgangener Förderungen und entgangener steuerlicher Begünstigungen gestützt.

Der OGH stimmte dieser Ansicht nur mit Einschränkungen zu: Die **Treuepflicht** des Arbeitnehmers hat dort ihre **Grenzen**, wo ihr **elementare Interessen des Arbeitnehmers** entgegenstehen. Die Treuepflicht und den Schutz eigener Interessen hat der Arbeitnehmer abzuwägen. Der Arbeitnehmer muss keinesfalls alles tun oder unterlassen, was dem Arbeitgeber nützlich oder abträglich sein könnte. Im Falle eines begünstigten behinderten Arbeitnehmers sind dessen Interessen klar: Er will in erster Linie einen Arbeitsplatz erlangen und in zweiter Linie diesen auch behalten. Beide Interessen sind durch das BEinstG geschützt. Der OGH erkennt den **Interessengegensatz**.

a) Der **Arbeitgeber** hat ein **Informationsinteresse**. Er will darüber informiert werden, ob ein Arbeitnehmer zum Kreis der begünstigten Behinderten zählt, um Förderungen und steuerliche Begünstigungen nutzen zu können.

b) Der **Arbeitnehmer** hat ein **Arbeitsplatzinteresse**. Hätte die Arbeitnehmerin bereits beim Einstellungsgespräch ihre Behinderteneigenschaft offengelegt, wäre es für sie wesentlich schwerer gewesen, den Arbeitsplatz zu bekommen. Mit der Offenlegung wäre der Zweck des BEinstG, Behinderten die Teilnahme am Arbeitsmarkt zu erleichtern, ins Gegenteil verkehrt worden. Darüber hinaus beeinflusste die Behinderung der Arbeitnehmerin in keiner Weise ihre Leistungen. Der OGH misst bei der **Interessenabwägung** dem **Arbeitsplatzinteresse** einen **höheren Stellenwert** als dem Informationsinteresse des Arbeitgebers bei.

Neben all diesen Überlegungen spielen auch **allgemeine Grundsätze des Schadenersatzrechtes** eine Rolle. Eine Pflicht zum Ersatz eines Schadens kann nur den treffen, dem ein **persönliches Verschulden** anzulasten ist. Im konkreten Fall war es für die Arbeitnehmerin **nicht erkennbar**, dass dem Arbeitgeber **finanzielle Nachteile** wegen der Nichtbekanntgabe der Behinderteneigenschaft drohen. Sie hatte ein Schreiben des Bundessozialamtes erhalten, in dem das Bundessozialamt mitteilte, dass es den Arbeitgeber über das Vorliegen der Behinderteneigenschaft informieren würde. Die Arbeitnehmerin hatte also keine Veranlassung zu denken, dass die Eigenschaft der begünstigten Behinderung dem Arbeitgeber nicht bekannt sein würde. Der Arbeitnehmerin kann also im konkreten Fall **keinerlei Verschulden** angelastet werden.

Aus allen angeführten Gründen kann der Arbeitgeber von der Arbeitnehmerin **keinen Schadenersatz** wegen der entgangenen Förderungen und nicht in Anspruch genommenen Steuererleichterungen verlangen, er geht leer aus.

Praxistipps



- ❶ Die steuerlichen Vorteile, um die es in dem vorliegenden Streitfall ging, sind die **DB-, DZ- und Kommunalsteuerbefreiungen** für Bezüge, die an begünstigte Behinderte ausbezahlt werden.

- ② Spätestens bei der Vorschreibung der Ausgleichstaxe erfährt der Arbeitgeber, ob sich unter seinen Beschäftigten auch begünstigte Behinderte befinden. Sollte der Arbeitgeber erst im Zuge der Ausgleichstaxen-Vorschreibung über das Vorhandensein eines begünstigten Behinderten informiert werden, kann er **Rückzahlungsanträge** für zu Unrecht entrichtete DB-, DZ und Kommunalsteuern stellen. Die Frist hierfür beträgt **5 Jahre**.

Eine verbilligte Penthousewohnung, gewährt von dritter Seite (BAWAG?) – Sachbezugspflicht?

■ PVP 2008/6, 13

Ob es sich nun um Provisionen oder Sachbezüge handelt, immer wieder stellt sich die Frage, wie mit **Zuwendungen** an einen Arbeitnehmer **von dritter Seite** umzugehen ist und wer für die Einbehaltung und Abfuhr von Steuern und Abgaben verantwortlich ist.

In einem Fall, in dem einem Arbeitnehmer von dritter Seite eine **Dienstwohnung** zur Verfügung gestellt wurde, hatte der VwGH sich mit der Frage auseinanderzusetzen, ob ein Sachbezug vorliegt und ob der Arbeitgeber für nicht abgeführte Lohnsteuer und Lohnabgaben zur Haftung heranzuziehen ist.

VwGH 24. 7. 2007, 2007/14/0028

Sachverhalt

Der Arbeitgeber, ein Verein (ÖGB?), war zu 51 % an einer AG (BAWAG?) beteiligt. Eine Tochterfirma der AG stellte dem Arbeitnehmer des Vereins eine **Wohnung** zu einem sehr, sehr **attraktiven Mietzins** zur Verfügung.

Das Finanzamt zog den Verein als **Arbeitgeber zur Haftung** wegen nicht einbehaltener **Lohnsteuer** sowie hinsichtlich der Vorschreibung des **DB** heran. Das Finanzamt argumentierte, dass der vom Arbeitnehmer bezahlte **Mietzins** pro Quadratmeter weit **unter dem ortsüblichen Quadratmeterpreis** für vergleichbare Wohnungen liegt. Es liege somit ein **Vorteil aus dem Arbeitsverhältnis** vor. Ein Sachbezug liegt auch dann vor, wenn die Wohnung nicht direkt vom Arbeitgeber, sondern von dritter Seite zur Verfügung gestellt werde und wenn **enge wirtschaftliche Verflechtungen** zwischen den beiden Unternehmen bestehen. Die Sachbezugs-VO könne nicht zum Tragen kommen, weil die Wohnung nicht im Eigentum des Arbeitgebers stehe.

Der Arbeitgeber bestreitet seine Haftungsverpflichtung mit 3 Argumenten:

- ① **Weder** hätte der Arbeitgeber ein **wirtschaftliches Interesse** am Zustandekommen des Mietvertrages gehabt, noch wäre er am Zustandekommen in irgendeiner Form beteiligt gewesen. Es liegt nur dann **Entgelt von dritter Seite** vor, wenn der Arbeitgeber den Eigentümer der Wohnung **veranlasst** hätte, einen solchen Mietvertrag zu schließen. **Bloße Kenntnis** von Zahlungen oder Zuwendungen geldwerter Vorteile von dritter Seite kann **keine Haftung** des Arbeitgebers begründen.
- ② Selbst wenn man davon ausginge, dass die Wohnung dem Arbeitgeber zuzurechnen wäre, sei die **Sachbezugs-VO anzuwenden**. Es ist nicht einzusehen, warum Arbeitnehmer, die einen Sachbezug von dritter Seite erhalten, anders zu behandeln wären als Arbeitnehmer, die den gleichen Sachbezug direkt von

ihrem Arbeitgeber erhalten. Es könne **nicht auf die Eigentumsverhältnisse ankommen**, solange die Wohnung vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird. Berücksichtigt man bei der Sachbezugsberechnung die Mietzahlungen des Arbeitnehmers, so ergebe sich **kein Vorteil aus dem Arbeitsverhältnis**.

- ③ Die Finanzbehörde hat als Vergleich den durchschnittlichen Mietpreis vergleichbarer Wohnungen im Jahr der Bescheiderlassung herangezogen. Tatsächlich erfolgte der Abschluss des Mietvertrages aber bereits mehr als 10 Jahre davor. Es sei der **durchschnittliche Mietzins des Jahres des Vertragsabschlusses** als Vergleich heranzuziehen.

Und so entschied der VwGH

Veranlasst der **Arbeitgeber**, dass dem Arbeitnehmer von dritter Seite Zuwendungen gewährt werden, dann **haftet** der Arbeitgeber für die Abfuhr der Lohnsteuer und der Lohnabgaben.

Erhält der Arbeitnehmer Zahlungen oder Zuwendungen von dritter Seite und hat der **Arbeitgeber** diese **nicht veranlasst**, dann **haftet** der Arbeitgeber – so der VwGH – selbst dann **nicht**, wenn

- der Arbeitgeber und das zuwendende Unternehmen Konzernunternehmen sind und/oder
- der Arbeitgeber von der Zahlung bzw Zuwendung wusste.

Das Gleiche gilt auch für die DB-Pflicht.

Eine **Haftung** des Arbeitgebers ist in folgenden Fällen gegeben:

- a) Es handelt sich um eine **Verkürzung des Zahlungsweges**: dh die **dritte Seite** hat **Verpflichtungen** gegenüber dem Arbeitgeber und begleicht diese Verpflichtungen in der Weise, dass die dritte Seite (zumindest einen Teil) der Entgeltspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer übernimmt.
- b) Die **Zuwendung** muss **wirtschaftlich dem Arbeitgeber zurechenbar** sein.

Eine **Veranlassung** der Zuwendung durch den Arbeitgeber konnte im konkreten Fall **nicht festgestellt** werden.

Liegt – wie im konkreten Fall – eine kapitalmäßige Verflechtung vor, muss der Arbeitgeber die Zuwendungen (der Arbeitnehmer erhält eine besonders günstige Penthousewohnung) **veranlasst** haben. Die für das Verfahren entscheidende Frage, ob der Arbeitgeber den Abschluss eines für den Arbeitnehmer günstigen Mietvertrages veranlasst hat, wurde von der Behörde weder geprüft, noch wurden dazu irgendwelche Feststellungen getroffen. Der **Bescheid**, mit dem die Behörde Lohnsteuer und DB forderte, war daher **rechtswidrig und aufzuheben**.

Um festzustellen, ob die Sachbezugs-VO anzuwenden ist, müssen noch weitere Erhebungen gemacht werden, ob es sich um eine dem Arbeitgeber zurechenbare Leistung handelt.

Hinweise



- ① Noch ist dieser Lohnsteuerprüfungsfall nicht entschieden. Der VwGH gewährte dem Arbeitnehmer des Vereins eine Galgenfrist, da die Ermittlungen der Finanzverwaltung unvollständig waren. Wir informieren Sie über den Ausgang dieses Verfahrens.
- ② Wie Provisionen von dritter Seite beitragsrechtlich zu behandeln sind, haben wir ausführlich in der PVP 2006/86, 302 (November) dargestellt.

Wenn nach dem Christkind die Lohnpfändung kommt

Weihnachten ist vorüber, die Weihnachtsgeschenke sind verteilt; was in den Monaten danach neben schönen Erinnerungen mitunter bleibt, sind Ratenzahlungen für teure Geschenke oder für den kreditfinanzierten Weihnachtsurlaub. Nicht selten flattert dann in der Folge eine Lohnpfändung ins Haus. Unser Praxisfall widmet sich aus diesem Grund diesmal dem unerfreulichen Thema der **Lohnpfändung**. Der konkrete Fall handelt vom Einlangen einer Lohnpfändung bezüglich einer schwangeren, kurz vor Beginn der **Wochenhilfe** stehenden Dienstnehmerin.

Der uns geschilderte Sachverhalt



Am 7. 3. 2008 langt betreffend die Angestellte Hannelore A, die bislang keiner Pfändung unterlegen ist, eine gerichtliche Lohnpfändung zugunsten des Elektrohandelsgeschäfts Flat-TV4u GmbH über eine Gesamtforderung von € 2.433,50 ein.

Monatsgehalt brutto: € 2.475,00, fällig jeweils zum Monatsletzten.

Monatlicher **Sachbezug** für die Privatnutzung des **Firmen-Kfz**: € 240,00.

Gemäß dem anwendbaren Kollektivvertrag besteht Anspruch auf ein 13. Gehalt, fällig mit Ende November (Weihnachtsremuneration), und ein 14. Gehalt, fällig mit Ende Juni (Urlaubsbeihilfe); jeweils in der Höhe des im Vormonat gebührenden Monatsgehalts.

Laut den vorhandenen Personalunterlagen stehen Frau Hannelore A der **AVAB** für den Lebensgefährten und der **Zuschlag** zum AVAB für ein Stiefkind (Sohn des Lebensgefährten) zu. Gesetzliche Unterhaltspflichten (zB gegenüber einem Ex-Ehegatten, unehelichen Kindern, etc) sind nicht bekannt. Monatlicher Lohnsteuerfreibetrag laut Freibetragsmitteilung: € 35,00; Pendlerpauschale: € 90,00.

Hannelore A ist schwanger und befindet sich ab 17. 4. 2008 im Beschäftigungsverbot gemäß MSchG (Wochenhilfe). Der Firmen-Kfz wird von der Arbeitnehmerin vereinbarungsgemäß am letzten Tag vor Beginn der Wochenhilfe (16. 4. 2008) ersatzlos rückgestellt.

Die Exekutionsbewilligung enthält den Hinweis, dass die einbehaltenen Beträge erst 4 Wochen ab Zustellung der Exekutionsbewilligung an die betreibende Partei zu zahlen sind. Innerhalb der 4-Wochen-Frist langt kein weiterer Beschluss des Exekutionsgerichts beim Dienstgeber ein.

Es stellen sich folgende Fragen:

1. Was hat der Dienstgeber nach Einlangen der Lohnpfändung zu tun?
2. Wie sieht die Abrechnung für März 2008 aus?
3. Wie sieht die Abrechnung für April 2008 aus?
4. Muss der Gläubiger vom Beginn des Beschäftigungsverbots verständigt werden?
5. Was gilt für allfällige weitere, während der Wochenhilfe einlangende Lohnpfändungen?

1. Was hat der Dienstgeber nach Einlangen der Lohnpfändung zu tun?

a) Vormerkung der Lohnpfändung

Der Dienstgeber hat die Lohnpfändung samt **Datum des Einlangens** in den Personalunterlagen festzuhalten, da dies für die Rangfrage (im Falle des allfälligen Einlangens weiterer Pfändungen) von Bedeutung ist.

b) Drittschuldnererklärung

Eine Drittschuldnererklärung ist bei **gerichtlichen Exekutionen** nahezu immer abzugeben (außer der Exekutionsbewilligung ist explizit zu entnehmen, dass der Gläubiger auf die Drittschuldnererklärung verzichtet hat). Für die Drittschuldnererklärung ist grundsätzlich das amtliche Drittschuldnerformular **E Dritt 1a** oder ein gleichwertiges, zB vom Lohnabrechnungsprogramm generiertes, Formular zu verwenden.

Für die vom Dienstgeber in der Drittschuldnererklärung anzuführenden Angaben sind grundsätzlich die **Verhältnisse im Zeitpunkt der Erstellung der Drittschuldnererklärung** maßgeblich. Es besteht im konkreten Fall daher keine Rechtspflicht des Dienstgebers, in der Drittschuldnererklärung auf den bevorstehenden Wegfall des Entgelts (aufgrund der Wochenhilfe) hinzuweisen. Ein diesbezüglicher Hinweis ist aber aus praktischer Sicht sinnvoll, um unnötigen Rückfragen des Gläubigers zuvorzukommen.

Das ausgefüllte Drittschuldnerformular ist spätestens 4 Wochen ab Einlangen der Pfändung an das Exekutionsgericht und an den Gläubiger abzuschicken. Da die Pfändung am Freitag 7. 3. 2008 eingelangt ist, muss die Drittschuldnererklärung spätestens am Freitag 4. 4. 2008 abgeschickt (dh zur Post gegeben oder zB gefaxt) werden.

c) Berechnung und Einbehaltung des pfändbaren Betrags

Die am 7. 3. 2008 eingelangte Lohnpfändung erfasst grundsätzlich alle ab dem Einlangen fällig werdenden oder tatsächlich bezahlten Bezüge, dh diese dürfen nicht mehr ungekürzt an die Dienstnehmerin ausbezahlt werden. Das März-Gehalt (fällig am 31. 3. 2008) ist daher jedenfalls um den pfändbaren Betrag zu kürzen. Allerdings darf dieser pfändbare Betrag laut Exekutionsbewilligung frühestens am 4. 4. 2008 (= 4 Wochen nach Einlangen der Exekution) an den Gläubiger überwiesen werden; es reicht aber laut Gesetz aus, wenn die Überweisung an den Gläubiger mit der folgenden Gehaltsabrechnung, dh im konkreten Fall mit der April-Abrechnung, erfolgt (siehe dazu die nachfolgenden Ausführungen zur März- und April-Abrechnung).

2. Wie sieht die Abrechnung für März 2008 aus?

a) Berechnung des Existenzminimums für März 2008:

Bruttogehalt	€ 2.475,00
+ Sachbezug Firmen-Kfz	€ 240,00
= Gesamtbezug	€ 2.715,00
– SV (DN-Anteil 18,07 %)	– € 490,61
– Lohnsteuer*	– € 409,27
= Pfändungsberechnungsgrundlage	€ 1.815,12
Existenzminimum laut Tabelle 1a m** (0 Unterhaltspflichten***)	→ € 1.062,90

Dieses teilt sich in einen Sachbezugsanteil von € 240,00 und einen Geldanteil von € 822,90.

* Bemessungsgrundlage zur Lohnsteuer: Bruttogehalt € 2.475,00 + Sachbezug Firmen-Kfz € 240,00 – SV € 490,61 – Pendlerpauschale € 90,00 – Freibetrag € 35,00 = € 2.099,39.

** Die Lohnpfändungstabelle 1a m gilt für „gewöhnliche“ Pfändungen (dh Pfändungen, die nicht wegen gesetzlicher Unterhaltspflichten, sondern wegen sonstiger Forderungen geführt werden = 1) bei Dienstnehmern mit Sonderzahlungsanspruch (= a) und monatlicher Bezugsabrechnung (= m).

*** Der Dienstgeber kann für Zwecke der Lohnpfändung von jenen gesetzlichen Unterhaltspflichten ausgehen, die die Dienstnehmerin dem Dienstgeber bekannt gegeben hat, außer bei offensichtlicher Unrichtigkeit der Angaben der Dienstnehmerin (vgl § 292j Abs 2 EO). Ein in der Gehaltsabrechnung steuerlich zu berücksichtigender AVAB bzw ein Kinderzuschlag kann zwar in der Praxis ein Indiz für das Bestehen gesetzlicher Unterhaltspflichten sein, im konkreten Fall ist dem Dienstgeber aber bekannt, dass es sich nicht um einen Ehegatten bzw ein leibliches Kind, sondern um den Lebensgefährten und dessen Sohn (→ Stiefkind der Dienstnehmerin) handelt. Für Lebensgefährten und Stiefkinder gibt es aber zivilrechtlich keinen gesetzlichen Unterhaltsanspruch.

Pfändungsberechnungsgrundlage	€ 1.815,12
– Existenzminimum	– € 1.062,90
= pfändbarer Betrag	<u>€ 752,22</u>

b) Abrechnung für März 2008:

Bruttogehalt		€ 2.475,00
Sachbezug Firmen-Kfz		€ 240,00
Bruttosumme (exkl Sachbezug)		€ 2.475,00
abzüglich		
SV (DN-Anteil 18,07 %)	Bemessung: € 2.715,00	– € 490,61
Lohnsteuer (AVAB/ 1 Kind)	Bemessung: € 2.099,39	– € 409,27
Pfändbarer Betrag		– € 752,22
Auszahlungsbetrag		€ 822,90

Der vom Gehalt abgezogene pfändbare Betrag (€ 752,22) ist – da im Abrechnungszeitpunkt (31. 3. 2008) die laut Exekutionsbewilligung einzuhaltende 4-wöchige Wartefrist noch nicht abgelaufen ist – noch nicht an den Gläubiger zu überweisen, sondern **vorerst zurückzubehalten**.

3. Wie sieht die Abrechnung für April 2008 aus?

a) Arbeitsrechtlich sind folgende Aspekte zu beachten:

Da sich die Dienstnehmerin ab 17. 4. 2008 in Wochenhilfe befindet, ist ihr **April-Gehalt** entsprechend **zu aliquotieren**: $€ 2.475,00 : 30 \times 16 = € 1.320,00$.

Durch die Wochenhilfe tritt keine Vorverlegung bei der Fälligkeit der Sonderzahlungen ein. Urlaubsbeihilfe und Weihnachtsremuneration sind daher (erst) im Zeitpunkt der kollektivvertraglichen Fälligkeit (Juni bzw November) und nicht vorab mit Beginn der Wochenhilfe abzurechnen.

b) Steuerlich sind folgende Aspekte zu beachten:

In steuerlicher Hinsicht gilt auch in dem Fall, dass während des Kalendermonats die **Schutzfrist** nach MSchG (Wochenhilfe) beginnt oder endet, der **Kalendermonat** und nicht der Kalendertag als **Lohnzahlungszeitraum** (vgl § 77 Abs 1 und 2 EStG). Da somit keine „gebrochene Abrechnungsperiode“ vorliegt, ist die Lohnsteuer für April 2008 nicht auf Basis des täglichen Lohnsteuertarifs, sondern mittels des **Monatstarifs** zu ermitteln; dementsprechend stehen auch Pendlerpauschale und Lohnsteuerfreibetrag ungekürzt zu (keine Aliquotierung).

c) Sozialversicherungsrechtlich sind folgende Aspekte zu beachten:

Es ist vom Dienstgeber zu Beginn der Wochenhilfe eine Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld auszustellen.

d) Lohnpfändungsrechtlich sind folgende Aspekte zu beachten:

Es steht das monatliche Existenzminimum zu, ohne dass dieses zu aliquotieren ist. Es erfolgt also auch im Hinblick auf die mit 17. 4. 2008 beginnende Wochenhilfe keine Umrechnung des Existenzminimums auf 16 Tage.

Die Berechnung des Existenzminimums erfolgt **ohne Berücksichtigung des Wochengeldes der Gebietskrankenkasse**. Eine Zusammenrechnung mit diesem wäre nur dann vorzunehmen, wenn dies – über Antrag des Gläubigers – durch Beschluss des Exekutionsgerichts angeordnet würde.

e) Berechnung des Existenzminimums für April 2008:

Bruttogehalt	€ 1.320,00	(€ 2.475,00 : 30 x 16)
+ Sachbezug Firmen-Kfz	€ 128,00	(€ 240,00 : 30 x 16)
= Gesamtbezug	€ 1.448,00	
– SV (DN-Anteil 18,07 %)	– € 261,65	
– Lohnsteuer*	– € 11,36	
= Pfändungsberechnungsgrundlage	€ 1.174,99	

Existenzminimum laut Tabelle 1a m** (0 Unterhaltspflichten***) → **€ 870,90**

Dieses teilt sich in einen Sachbezugsanteil von € 128,00 und einen Geldanteil von € 742,90.

* Bemessungsgrundlage zur Lohnsteuer: Bruttogehalt € 1.320,00 + Sachbezug Firmen-Kfz € 128,00 – SV € 261,65 – Pendlerpauschale € 90,00 – Freibetrag € 35,00 = € 1.061,35.

** Die Lohnpfändungstabelle 1a m gilt für „gewöhnliche“ Pfändungen (dh Pfändungen, die nicht wegen gesetzlicher Unterhaltsforderungen, sondern wegen sonstiger Forderungen geführt werden = 1) bei Dienstnehmern mit Sonderzahlungsanspruch (= a) und monatlicher Bezugsabrechnung (= m).

*** Der Dienstgeber kann für Zwecke der Lohnpfändung von jenen gesetzlichen Unterhaltspflichten ausgehen, die die Dienstnehmerin dem Dienstgeber bekannt gegeben hat, außer bei offensichtlicher Unrichtigkeit der Angaben der Dienstnehmerin (vgl § 292j Abs 2 EO). Ein in der Gehaltsabrechnung steuerlich zu berücksichtigender AVAB bzw ein Kinderzuschlag kann zwar in der Praxis ein Indiz für das Bestehen gesetzlicher Unterhaltspflichten sein, im konkreten Fall ist dem Dienstgeber aber bekannt, dass es sich nicht um einen Ehegatten bzw ein leibliches Kind, sondern um den Lebensgefährten und dessen Sohn (→ Stiefkind der Dienstnehmerin) handelt. Für Lebensgefährten und Stiefkinder gibt es aber zivilrechtlich keinen gesetzlichen Unterhaltsanspruch.

Pfändungsberechnungsgrundlage	€ 1.174,99
– Existenzminimum	– € 870,90
= pfändbarer Betrag	€ 304,09

f) Abrechnung für April 2008:

Bruttogehalt		€ 1.320,00
Sachbezug Firmen-Kfz		€ 128,00
Bruttosumme (exkl Sachbezug)		€ 1.320,00
abzüglich		
SV (DN-Anteil 18,07 %)	Bemessung: € 1.448,00	– € 261,65
Lohnsteuer	Bemessung: € 1.061,35	– € 11,36
Pfändbarer Betrag		– € 304,09
Auszahlungsbetrag		€ 742,90

g) Überweisung an den Gläubiger:

Mit der April-Abrechnung ist der pfändbare Betrag für **April 2008** an den Gläubiger zu überweisen. Auch der der Dienstnehmerin im **März 2008** abgezogene pfändbare Betrag, welcher laut Exekutionsbewilligung zumindest 4 Wochen zu „reservieren“ war (und daher mit der März-Abrechnung noch nicht überwiesen werden durfte), ist spätestens mit der April-Abrechnung an den Gläubiger zu überweisen.

Der Dienstgeber hat das Recht, pauschalen Kostenersatz durch Abzug vom pfändbaren Bezug einzuheben, und zwar

- ✓ für die Erstellung und Übermittlung der **Drittschuldnererklärung** → € 25,00 im Falle eines arbeitsrechtlich bestehenden Dienstverhältnisses; € 15,00 im Falle eines nicht (mehr) bestehenden Dienstverhältnisses, und
- ✓ für die **Berechnung** (inkl Überweisung) **der unpfändbaren bzw pfändbaren Bezüge** → 2 % der pfändbaren Bezüge bei der ersten Zahlung, höchstens aber € 8,00; 1 % bei weiteren Zahlungen, höchstens aber € 4,00.

Pfändbar März 2008	€ 752,22
+ Pfändbar April 2008	€ 304,09
– Kostenersatz Drittschuldnererklärung	– € 25,00*
– Kostenersatz Pfändung	– € 11,04**
= Überweisung an den Gläubiger	<u>€ 1.020,27</u>

* Bei umsatzsteuerpflichtigen Unternehmen ist zu beachten, dass der Betrag von € 25,00 als Bruttokostenersatz zu sehen ist, sodass darin Umsatzsteuer (20 % Normalsteuersatz) enthalten ist. Demnach teilt sich der Betrag von € 25,00 wie folgt auf:

€ 25,00 : 120 % x 100 % = € 20,83 → „Nettokostenersatz“ (Betriebseinnahme)

€ 25,00 : 120 % x 20 % = € 4,17 → als Umsatzsteuer zu buchen

** (€ 752,22 – € 25,00) x 2 % = € 14,54, max aber € 8,00

€ 304,09 x 1 % = € 3,04

€ 11,04

Auch hier ist bei umsatzsteuerpflichtigen Unternehmen zu beachten, dass dieser Betrag als Bruttokostenersatz zu sehen ist, in dem Umsatzsteuer (20 % Normalsteuersatz) enthalten ist. Demnach teilt sich der Betrag von € 11,04 wie folgt auf:

€ 11,04 : 120 x 100 = € 9,20 → „Nettokostenersatz“ (Betriebseinnahme)

€ 11,04 : 120 x 20 = € 1,84 → als Umsatzsteuer zu buchen

4. Muss der Gläubiger vom Beginn des Beschäftigungsverbots verständigt werden?

Nein, es besteht **keine gesetzliche Pflicht des Dienstgebers**, im Falle einer Lohnpfändung den Gläubiger vom Beginn der Schutzfrist gemäß MSchG (Wochenhilfe) und dem damit verbundenen Entfall des Entgelts zu verständigen. Fragt der Gläubiger von sich aus nach, um den Grund für das Ausbleiben der Pfändungsüberweisungen zu erfahren, besteht zwar keine besondere Auskunftspflicht des Dienstgebers, es empfiehlt sich aber aus praktischer Sicht dennoch, den Gläubiger über den Entfall des Entgeltanspruchs aufzuklären. Damit können allfällige Missverständnisse und Unannehmlichkeiten (zB Drittschuldnerklage des Gläubigers) von vornherein vermieden werden.

5. Was gilt für allfällige weitere, während der Wochenhilfe einlangende Lohnpfändungen?

Auch wenn sich eine Dienstnehmerin bei Einlangen einer Pfändung gerade in Wochenhilfe befindet und deshalb im Pfändungszeitpunkt keine pfändbaren Bezüge vorliegen, ist die Pfändung

- ✓ in den Personalunterlagen der Dienstnehmerin unter Anführung des Datums des Einlangens **vorzumerken** (dies ist für den Rang von höchster Wichtigkeit) und
- ✓ die **Drittschuldnererklärung** abzugeben (außer der Exekutionsbewilligung ist explizit zu entnehmen, dass der Gläubiger auf die Drittschuldnererklärung verzichtet hat).

Dies gilt in gleicher Weise für den Fall des Einlangens von Pfändungen während Elternkarenz, vereinbarter Karenz, Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst, entgeltfreiem Krankenstand und sonstigen Zeiten ohne Entgeltanspruch, solange das Dienstverhältnis arbeitsrechtlich aufrecht ist.

Die Schwerarbeitsmeldung – so melden Sie richtig

In der Zeit vom 1. 1. 2008 bis 29. 2. 2008 sind für Personen, die im Jahr 2007 ein bestimmtes Alter erreicht haben, die im Jahr 2007 liegenden **Schwerarbeitszeiten** der zuständigen Krankenkasse über ELDA **zu melden**. Was sind Schwerarbeitszeiten? Sind auch Teilzeitbeschäftigte zu melden? Sind auch die bereits in der Freizeitphase befindlichen „Altersteilzeitler“ zu melden, wenn sie während der Vollarbeitszeitphase Schwerarbeit leisteten? – Fragen über Fragen – hier sind die Antworten.



1. Allgemeine Hinweise

a) Ab welchem Alter des Versicherten sind Schwerarbeitszeiten zu melden?

Meldepflichtig nach der Schwerarbeitsverordnung sind nur Schwerarbeitszeiten

✓ von **Männern** nach Vollendung des **40.** Lebensjahres,

✓ von **Frauen** nach Vollendung des **35.** Lebensjahres.

Liegt die Vollendung des erforderlichen Lebensjahres nicht an einem Monatsersten, beginnt die Meldepflicht erst für den folgenden Kalendermonat.

b) Wann sind Beginn und Ende der Schwerarbeit anzugeben?

Grundsätzlich ist der jeweilige Kalendermonat zu betrachten. Sind die Voraussetzungen im Kalendermonat erfüllt, gilt der ganze Monat als Schwerarbeitsmonat.

Ausnahme: Bei Beginn oder Ende des Schicht- oder Wechseldienstes im Kalendermonat ist – sofern die Voraussetzungen erfüllt sind – das genaue Beginn- bzw. Enddatum anzugeben.

c) Welche Regelung gilt bei Urlaub oder Krankenstand?

Der Dienstnehmer ist so zu stellen, wie wenn er arbeiten würde (Ausfallsprinzip). Das gilt, solange die Pflichtversicherung weiter besteht. Bei Krankenstand werden somit so lange weiterhin Schwerarbeitszeiten erworben, wie der Dienstnehmer mindestens halbes Entgelt erhält. Sinkt das Entgelt auf weniger als die Hälfte, liegt keine Schwerarbeit mehr vor.

d) Gilt die Meldepflicht von Schwerarbeitern auch bei Beschäftigung von freien Dienstnehmern oder von fallweise Beschäftigten?

Ja (wenn das erforderliche Ausmaß an Schwerarbeit im jeweiligen Kalendermonat vorliegt).

e) Sind Teilzeitbeschäftigte zu melden?

Die Bestimmungen sind bei den einzelnen Tatbeständen verschieden. Es wird bei den jeweiligen Tatbeständen angegeben, unter welchen Voraussetzungen auch Teilzeitbeschäftigte als Schwerarbeiter zu melden sind.

f) Sind für im Jahr 2008 liegende Schwerarbeitszeiten auch unterjährige Meldungen zulässig?

Nein. Die im Jahr 2008 liegenden Schwerarbeitszeiten sind erst in der Zeit vom 1. 1. 2009 bis 28. 2. 2009 zu melden. Das gilt auch dann, wenn zB ab 1. 9. 2008 eine Schwerarbeitspension beantragt wird.

2. Tätigkeiten, die nach der Schwerarbeitsverordnung als Schwerarbeit gelten



Als besonders belastende Tätigkeiten gelten:

Z 1: Arbeiten im Schicht oder **Wechseldienst** auch während der **Nacht**

Z 2: Arbeiten unter besonderer **Hitze** oder **Kälte**

Z 3: Arbeiten unter chemischen oder physikalischen Einflüssen (**nicht meldepflichtig**)

Z 4: **Schwere körperliche Arbeit**; diese liegt vor, wenn bei einem 8-Stunden-Tag durch die Arbeitsleistung von Männern mindestens 2.000 Arbeitskilokalorien, von Frauen mindestens 1.400 Arbeitskilokalorien verbraucht werden

Z 5: Berufsbedingte **Pflege von erkrankten oder behinderten Personen** mit besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf wie beispielsweise in der Hospiz- oder Palliativmedizin

Z 6: Tätigkeiten von Pflegegeldbeziehern ab der **Pflegestufe 3**

a) Sind alle in der Schwerarbeitsverordnung genannten Tätigkeiten meldepflichtig?

Nein. Meldepflichtig sind nur Tätigkeiten, die unter die Ziffer 1, 2, 4, 5 oder 6 fallen. Tätigkeiten, die unter die Ziffer 3 fallen, sind nicht zu melden. Schwerarbeitszeiten, die unter die Ziffer 3 fallen, werden im Bedarfsfall vom Pensionsversicherungsträger festgestellt.

b) Was gilt bei Mischstätigkeiten?

Eine **Kombination** einzelner Tatbestände bzw Ziffern (zB ein Mann leistet 2 Nachtdienste pro Monat und verbraucht 1.500 Arbeitskilokalorien) ist **nicht möglich**. Die Voraussetzungen jeweils einer Ziffer müssen zur Beurteilung des Vorliegens von Schwerarbeit zur Gänze erfüllt sein.

3. Näheres zu den einzelnen Tatbeständen



a) Ziffer 1: Schwerarbeit durch Wechseldienst

■ Wann liegt Schwerarbeit durch Wechseldienst vor?

Schwerarbeit durch Wechseldienst liegt bei **unregelmäßiger** Nachtarbeit (nicht bei dauernder Nachtarbeit) vor, wenn

- ✓ nach dem Schichtplan mindestens an **6 Arbeitstagen** im Kalendermonat
- ✓ mindestens **6 Stunden** in der Zeit zwischen **22 Uhr und 6 Uhr** gearbeitet wird und
- ✓ in die Nachtarbeitszeit nicht überwiegend Arbeitsbereitschaft fällt.

■ Was ist Arbeitsbereitschaft?

Arbeitsbereitschaft ist der Aufenthalt an einem vom Dienstgeber bestimmten Ort mit der Verpflichtung zur jederzeitigen Aufnahme der Arbeit im Bereit-

schaftsfall. Während der Arbeitsbereitschaft wird keine Tätigkeit verrichtet. Wie die Entlohnung für die Arbeitsbereitschaft erfolgt, ist irrelevant.

■ Wann liegt keine überwiegende Arbeitsbereitschaft vor?

Keine überwiegende Arbeitsbereitschaft liegt dann vor, wenn in der Zeit zwischen **22 Uhr und 6 Uhr mehr als 3 Stunden** tatsächlich **gearbeitet** wurde. Es ist für jeden einzelnen Nachtdienst zu beurteilen, ob überwiegende Arbeitsbereitschaft vorliegt oder nicht. Liegen im Kalendermonat mindestens 6 Nachtdienste ohne überwiegende Arbeitsbereitschaft, gilt dieser Monat als Schwerarbeitsmonat.

Beispiele

Beispiel 1:

Arbeitszeit von 20 Uhr bis 5 Uhr, davon Arbeitsbereitschaft von 20 Uhr bis 22 Uhr und von 2 Uhr bis 5 Uhr. Es liegt keine überwiegende Arbeitsbereitschaft vor → diese Nachtschicht zählt als Schwerarbeitstag.

Beispiel 2:

Arbeitszeit von 20 Uhr bis 5 Uhr, davon Arbeitsbereitschaft von 20 Uhr bis 21 Uhr und von 0 Uhr bis 5 Uhr → diese Nachtschicht zählt nicht als Schwerarbeitstag.

Beispiel 3:

Es wird in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr 5 Stunden gearbeitet und in den übrigen 3 Stunden bestand Rufbereitschaft. Liegt eine zu berücksichtigende Nachtschicht vor? → Nein; Rufbereitschaft gilt weder als Arbeitszeit noch als Arbeitsbereitschaft.

■ Welche Durchrechnungsmöglichkeiten gibt es bei Wechseldienst?

Schwerarbeit durch Wechseldienst liegt vor, wenn mindestens 6 Stunden in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr gearbeitet wurde, und zwar

- ✓ im jeweiligen Kalendermonat an **6 Arbeitstagen** oder
- ✓ in diesem und dem vorangegangenen Kalendermonat an **12 Arbeitstagen** oder
- ✓ in diesem und den beiden vorangegangenen Kalendermonaten an **18 Arbeitstagen** oder
- ✓ bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit im Rahmen eines Durchrechnungszeitraums von mehr als 3 Monaten in diesem und den letzten 5 vorangegangenen Kalendermonaten an **36 Arbeitstagen**.

■ Sind Personen zu melden, die im Kalendermonat an 8 Tagen jeweils 5 Stunden in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr arbeiten?

Nein. Für eine Nachtschicht müssen mindestens 6 Stunden zwischen 22 Uhr und 6 Uhr liegen. Es kommt auf die jeweilige Nachtschicht an, nicht auf das Gesamtausmaß im Kalendermonat.

■ Sind Teilzeitbeschäftigte, die Wechseldienst verrichten, zu melden?

Das Arbeitsausmaß ist in der Verordnung festgelegt (6 Arbeitsstunden zwischen 22 Uhr und 6 Uhr an mindestens 6 Nachtschichten im Kalendermonat). Wird dieses Arbeitsausmaß erreicht, liegt Schwerarbeit vor, wird dieses Arbeitsausmaß nicht erreicht, liegt keine Schwerarbeit vor.

b) Ziffer 2: Schwerarbeit wegen besonderer Hitze oder Kälte

■ Wann liegen Arbeiten unter den Organismus besonders belastender Hitze vor?

Die Hitze muss durch die **Arbeitsvorgänge**, nicht durch klimatische Verhältnisse verursacht werden. Hitze- und Kältearbeitsplätze müssen dem Arbeitsinspektorat gemeldet werden, daher ist eine Anfrage bei diesem sinnvoll.

Die Hitze- bzw Kältebelastung muss während mehr als der Hälfte der Normalarbeitszeit (= überwiegend) vorliegen

Hitze

Kälte

Arbeiten bei 30°C und 50 % relative Luftfeuchtigkeit und Luftgeschwindigkeit von 0,1 m pro Sekunde oder bei gleichwertigen Belastungen.

Tätigkeitsbeispiele: Tätigkeiten ...

- ✓ ... in der Papierindustrie (Papierriss-Wartungsarbeiten)
- ✓ ... in der Gießerei
- ✓ ... im Aluguss-Bereich
- ✓ ... in der Glasindustrie
- ✓ ... beim Hochofen

Darunter fallen die folgenden Arbeiten:

- ✓ Bei überwiegendem Aufenthalt in begehbaren Kühlräumen, wenn die Raumtemperatur niedriger als -21 °C ist oder
- ✓ wenn der Arbeitsablauf einen ständigen Wechsel zwischen solchen Kühlräumen und sonstigen Arbeitsräumen erfordert.

Tätigkeitsbeispiele: Darunter fallen bspw Arbeitsplätze in Tiefkühlverteilungszentren der Lebensmittelindustrie, in denen Verpackungs- und Kommissionsarbeiten durchgeführt werden (Logistikzentrum, Hochregallager).

■ Wann sind Teilzeitbeschäftigte zu melden?

Teilzeitbeschäftigte sind dann zu melden, wenn im Kalendermonat an mindestens 15 Arbeitstagen Schwerarbeit wegen Hitze oder Kälte vorliegt.

c) Ziffer 3: Arbeiten unter chemischen oder physikalischen Einflüssen

Die unter diese Ziffer fallenden Erwerbstätigkeiten sind **nicht zu melden**.

Grund: Diese Tätigkeiten gelten nur dann als Schwerarbeit, wenn der Unfallversicherungsträger viele Jahre später feststellt, dass durch diese Tätigkeit eine **mindestens 10%ige Minderung der Erwerbsfähigkeit** verursacht wurde. Solche Schwerarbeitszeiten werden im Bedarfsfall vom Pensionsversicherungsträger festgestellt, der sich dann an den früheren Dienstgeber zwecks Auskunftserteilung wenden wird. Nachweise für solche Tätigkeiten sollen daher gespeichert und aufbewahrt werden. Es handelt sich dabei um:

- ✓ Arbeiten unter Verwendung von Arbeitsgeräten, Maschinen oder Fahrzeugen, die durch gesundheitsgefährdende Erschütterung auf den Körper einwirken;
- ✓ Arbeiten, bei denen regelmäßig mindestens während 4 Stunden der Arbeitszeit Atemschutzgeräte oder während 2 Stunden der Arbeitszeit Tauchgeräte getragen werden müssen;

- ✓ Arbeiten bei ständigem gesundheitsschädlichen Einwirken von inhalativen Schadstoffen, die zu einer Berufskrankheit (nach Anlage 1 zum ASVG) führen können.

d) Ziffer 4: schwere körperliche Arbeit

■ Wann liegt schwere körperliche Arbeit vor?

Schwere körperliche Arbeit liegt dann vor, wenn durch die Arbeitsleistung eine bestimmte Menge von Arbeitskilokalorien verbraucht wird, und zwar:

- ✓ von **Männern** mindestens **2.000** Arbeitskilokalorien,
- ✓ von **Frauen** mindestens **1.400** Arbeitskilokalorien.

Der HVSVT hat eine **Liste** erstellt, bei welchen Berufen ein solcher Kalorienverbrauch jedenfalls anzunehmen ist. (www.sozialversicherung.at → Dienstgeber → Grundlagen A-Z → P-U → Schwerarbeit)

■ Gelten Personen, welche die in der Liste angeführten Tätigkeiten ausüben, immer als Schwerarbeiter?

Nein. Personen, welche die in der Liste angeführten Tätigkeiten ausüben, gelten **nur dann** als Schwerarbeiter, wenn

- ✓ kein maschineller Einsatz mit Großgeräten (Kräne, Bagger, LKW) vorliegt und
- ✓ nicht überwiegend Planungs-, Organisations-, Kontroll- oder Aufsichtstätigkeiten ausgeübt werden.

Bei überwiegend manueller Tätigkeit im jeweiligen Berufsbild liegt Schwerarbeit vor.

■ Wann verrichten Personen, die im Krankenpflegefachdienst arbeiten, schwere körperliche Arbeit?

Krankenpflegefachdienst kann **nur** für **Frauen** als schwere körperliche Arbeit gelten (Diplomkrankenschwester), nicht jedoch für Männer (Diplomkrankenschwester).

Eine Diplomkrankenschwester verrichtet nur dann schwere körperliche Arbeit, wenn sie nicht überwiegend Planungs-, Organisations-, Kontroll- oder Aufsichtstätigkeiten durchführt. Die Stationschwester wird häufig nicht schwere körperliche Arbeit verrichten (nicht zu melden), die ihr unterstellte Diplomkrankenschwester jedoch meistens schon.

Bezüglich der berufsbedingten Pflege von erkrankten oder behinderten Personen mit besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf → siehe Ziffer 5.

■ Gilt Schneeräumung mit Großgeräten (Winterdienst) als Schwerarbeit?

Nein.

- ✓ Die Schneeräumung mit Großgeräten gilt nicht als schwere körperliche Arbeit.
- ✓ Nacharbeit im Wechseldienst liegt nur dann vor, wenn in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr 6 Stunden gearbeitet wird (6 x im Kalendermonat).

■ Wann gelten Personen, die unterschiedliche Hilfsarbeitertätigkeiten verrichten, als Schwerarbeiter?

Maßgebend ist der jeweilige **Arbeitstag**. Ein Kalendermonat gilt als Schwerarbeitsmonat, wenn in diesem Kalendermonat mindestens an 15 Tagen 8 Stunden Schwerarbeit verrichtet wird. Ist nach dem jeweiligen Kollektivvertrag oder der Betriebsvereinbarung die tägliche Normalarbeitszeit kürzer als 8 Stunden, ist diese Normalarbeitszeit heranzuziehen.

■ Ist eine Reinigungskraft, die bei einer Gemeinde unterschiedliche Tätigkeiten ausübt, als Schwerarbeiterin zu melden?

Arbeitet die Reinigungskraft zB an 5 Tagen in der Woche pro Tag 6 Stunden für das Büro, 2 Stunden an der Reinigung der WC-Anlagen und 1 Stunde für die Gartenanlagen, liegt an keinem Tag Schwerarbeit vor, weil an keinem Tag 8 Stunden Schwerarbeit verrichtet wird.

■ Sind Teilzeitbeschäftigte als Schwerarbeiter zu melden?

Das kommt darauf an:

Verrichten sie im Kalendermonat an 15 Tagen je 8 Stunden körperliche Schwerarbeit, sind sie zu melden (zB pro Woche an 4 Tagen je 8 Stunden).

Verrichten sie im Kalendermonat nicht an 15 Tagen je 8 Stunden körperliche Schwerarbeit, sind sie nicht zu melden (zB pro Woche an 5 Tagen je 5 Stunden oder pro Woche an 2 Tagen je 8 Stunden).

■ Welche Regelung gilt, wenn Teilzeitkräfte ihre Arbeitszeit erhöhen?

Eine Köchin vereinbart ab Jänner an 4 Tagen je 5 Stunden zu arbeiten.

Die tägliche Normalarbeitszeit im Unternehmen beträgt 8 Stunden.

Ab März arbeitet die Köchin wegen steigenden Arbeitsanfalls pro Tag um 3 Stunden mehr, somit 8 Stunden. Die Mehrarbeit wird in Geld, nicht durch Zeitausgleich abgegolten.

Ab März wird die tägliche Normalarbeitszeit an mindestens 15 Tagen im Kalendermonat erreicht, daher ist sie für die Zeit ab März als Schwerarbeiterin zu melden.

■ Wie ist bei Umrechnung der Wochenarbeitszeit auf das ganze Jahr (Jahresarbeitszeit) vorzugehen?

Eine Köchin ist bei einer Schülerspeisung tätig. Vereinbart und geleistet wird durchschnittlich 77,5 % der Normalarbeitszeit, mit unterschiedlicher Verteilung auf das ganze Kalenderjahr. Die Bezahlung erfolgt während des ganzen Kalenderjahres in gleicher Höhe (77,5 % des bei Normalarbeit gebührenden Entgelts).

Die Verteilung der Arbeitszeit erfolgt folgendermaßen:

Ende September bis Ende Juni: täglich 8 Stunden. Vom 28. Juni bis 20. September leistet die Köchin keine Arbeit. Sie konsumiert Zeitausgleich und Urlaub.

Beispiel

Beispiel

Für die Beurteilung, ob Schwerarbeit vorliegt, kommt es auf die konkrete Arbeitsleistung an:

Oktober bis Juni → Schwerarbeit

Juli bis September → keine Schwerarbeit

e) Ziffer 5: Berufsbedingte Pflege von erkrankten oder behinderten Personen mit besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf

■ Was heißt berufsbedingte Pflege?

Berufsbedingte Pflege liegt vor, wenn die Pflege im Rahmen einer **Berufstätigkeit** von einer dazu **ausgebildeten** Person unmittelbar durchgeführt wird. Wird die Pflege nur angeordnet, handelt es sich um keine berufsbedingte Pflege im Sinne der Ziffer 5.

■ Wann liegt besonderer Behandlungs- oder Pflegebedarf vor?

In der Schwerarbeitsverordnung ist für den besonderen Behandlungs- oder Pflegebedarf Hospizmedizin oder Palliativmedizin genannt.

Außerhalb der Hospizmedizin und Palliativmedizin zählt dazu auch die Pflege von Schwerstkranken, Demenzerkrankten und Pflinglingen ab der Pflegestufe 5. (Für Pflegegeld der Pflegestufe 5 ist ein Pflegeaufwand von durchschnittlich mehr als 180 Stunden im Monat erforderlich.)

■ Wie ist vorzugehen, wenn in einer Anstalt Pflinglinge mit unterschiedlichem Pflegeaufwand untergebracht sind?

Schwerarbeit liegt **auch dann** vor, wenn in einer Anstalt Pflinglinge mit unterschiedlichem Pflegeaufwand untergebracht sind, wenn auf der betroffenen Station **regelmäßig Personen gepflegt** werden müssen, die einen erhöhten Behandlungs- oder Pflegebedarf haben.

■ Sind Teilzeitkräfte zu melden?

Teilzeitkräfte, die Personen mit einem besonderen Behandlungs- oder Pflegebedarf betreuen, sind dann zu melden, wenn sie mindestens die **Hälfte** der Normalarbeitszeit erbringen.

f) Ziffer 6: Pflegegeldbezieher ab der Pflegestufe 3

■ Ist für die Meldung nach dieser Ziffer die Behinderung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz maßgebend?

Nein. Voraussetzung ist der Bezug bzw. der Anspruch auf Pflegegeld ab der Pflegestufe 3 (nach dem Bundespflegegeldgesetz oder nach den Landespflegegeldgesetzen). Die Minderung der Erwerbsfähigkeit nach dem Behinderteneinstellungsgesetz gilt für vor dem 1. Juli 1993 liegende Zeiten.

■ Sind Teilzeitbeschäftigte zu melden?

Teilzeitbeschäftigte Bezieher von Pflegegeld ab der **Pflegestufe 3** sind zu melden, wenn das für die Teilzeitbeschäftigung gebührende Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze überstiegen hat.

Geringfügig beschäftigte Pflegegeldbezieher sind nicht zu melden.

4. Schwerarbeit bei Altersteilzeit



■ Wann liegt beim Blockmodell Schwerarbeit vor?

Es kommt auf die **tatsächliche** Arbeitsleistung an. Schwerarbeit kann nur in der Arbeitsphase vorliegen, nie jedoch in der Freizeitphase. In diesem Fall gilt das Ausfallsprinzip nicht.

■ Wann liegt bei der echten, kontinuierlichen Altersteilzeit Schwerarbeit vor?

Es gelten die gleichen Bestimmungen wie sonst.

Praktisch kommt bei einer echten Altersteilzeit nur Schwerarbeit nach der Ziffer 5 oder der Ziffer 6 infrage.

Abonentenservice

Die folgenden Unterlagen schicken wir Ihnen gerne im Rahmen unseres kostenlosen Leserservice zu:

- ✓ das Schwerarbeiter-Meldeformular
- ✓ die Schwerarbeiter-Tätigkeitsliste
- ✓ der Frage-Antworten-Katalog zur Schwerarbeitsverordnung

Richten Sie Ihren Wunsch bitte an pv-praxis@lexisnexis.at



Die Autorin:

Dr. Erika Marek war viele Jahre in der Sozialversicherungsabteilung der Arbeiterkammer Wien tätig und vorwiegend mit Fragen der Pensionsversicherung befasst. Sie ist Referentin in Seminaren sowohl für Personalleiter wie auch für Betriebsräte und Interessenvertreter. Sie ist eine der profiliertesten Expertinnen auf dem Gebiet der Pensionsversicherung und Autorin zahlreicher Bücher, insbesondere von Ratgebern zu Pensionen.

Help-PV.at

■ PVP 2008/9, 27

Wir sehen es als unsere Hauptaufgabe an, Ihnen die Tagesarbeit rund um die Personalverrechnung zu erleichtern. Um dies zu erreichen, haben wir diese Rubrik geschaffen, in der wir Ihnen Seminar-, Buch- und Linkempfehlungen geben. Nützen Sie diese Hilfsmittel und Sie werden die täglichen Herausforderungen, die Ihnen Ihr Job abverlangt, besser und rascher bewältigen können.



Unsere Buchtipps

(1) Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht

Autoren: o.Univ.-Prof. Dr. Peter Jabornegg; ao.Univ.-Prof. Dr. Reinhard Resch; Univ.-Prof. Dr. Markus Stoffels

Verlag: MANZ

ISBN: 978-3-214-08789-0

Preis: € 38,00 (151 Seiten)

Das vorliegende Buch widmet sich der Frage, wie weit vertragliche Regelungen im Arbeitsrecht möglich und zulässig sind. Ausgelotet werden die Gestaltungsgrenzen für die Vertragsparteien und durchleuchtet wird die Rolle der Gerichte bei der Inhaltskontrolle, inwiefern die ausverhandelten Vertragsregelungen recht-

lich zulässig sind. Das Buch widmet sich insbesondere der Frage, wo die Vereinbarungsgrenzen liegen bei

- ✓ All-In-Vereinbarungen
- ✓ Versetzungsvorbehalten
- ✓ Provisionsvereinbarungen und deren Abänderungsmöglichkeiten.

Zusammenfassung: Die Praxis hat stets den Spagat zwischen der Vertragsfreiheit einerseits und dem zwingenden Arbeitsrecht zu schaffen. Das Werk unterstützt den Arbeitsrechtsjuristen und den Personalisten bei dieser Aufgabe.

(2) Angestelltengesetz (Band 1)

Autor: ao. Univ.-Prof. MMag. DDr. Günther Löschnigg (Hrsg)

Verlag: ÖGB Verlag

ISBN: 978-3-7035-1072-4

Preis: € 78,00 (1.456 Seiten); Gesamtpreis für Band 1 + 2

Das Angestelltengesetz ist das wohl bedeutendste Sondergesetz des Arbeitsvertragsrechts. Als solches kann es nur dann richtig verstan-

den werden, wenn man auch jenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen Beachtung schenkt, die als Bestandteile des allgemeinen Arbeitsrechts auf das Arbeitsverhältnis der Angestellten Anwendung finden. Der vorliegende Kommentar nimmt daher auf die wichtigsten einschlägigen Bestimmungen des allgemeinen Arbeitsrechts Bedacht, um das Arbeitsverhältnis der Angestellten in seiner Gesamtheit zu erfassen.

Literatur und Judikatur sind auf dem aktuellen Stand. Ein umfangreiches Stichwortverzeichnis erleichtert den Umgang mit dem Kommentar. Das Buch wurde von namhaften Juristen erstellt. Aufgrund des Umfangs wur-

de die Kommentierung in 2 Bände aufgeteilt.

Zusammenfassung: In diesem Werk finden sich sowohl Beiträge von Rechtsgelehrten als auch Beiträge von Praktikern (bspw Mag. *Thomas Kallab* und Mag. Dr. *Klaus Mayr* [beide: Arbeiterkammer] und Dr. *Sieglinde Gahleitner* [Rechtsanwältin]).

Unser Tipp für den Praktiker: Für die rasche Orientierung empfehlen wir den Kurzkomentar von Mag. *Manfred Lindmayr* (Verlag LexisNexis, siehe Rezension im Heft 11/2007), für die vertiefende Problemanalyse ist der ÖGB Kommentar eine wichtige und unverzichtbare Arbeitsunterstützung.

Abonnentenservice



Wir schicken Ihnen auch im Jänner auf Wunsch, den Sie bitte an pv-praxis@lexisnexis.at richten, einige Top-Arbeitshilfen zu:

1 Beitragsgruppenübersicht

Wilhelm Kurzböck hat eine übersichtliche Zusammenstellung der Beitragsgruppen erstellt für:

- ✓ echte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- ✓ freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer
- ✓ Lehrlinge
- ✓ Vorstände

2 Gehaltsnebenkostenübersicht

Ein besonderes Service für die in der Beratung tätigen Abonnenten: Die in der Rubrik „Aktuelles“ abgedruckte und heißbegehrte Gehaltsnebenkostenübersicht schicken wir Ihnen auch für Ihre Kunden als nicht schreibgeschützte Worddatei zu.

3 Neuerungen 2008

Die wichtigsten Neuerungen haben wir für Sie im Dezember-Heft abgedruckt. Über weitere Neuerungen informierten wir Sie im Newsletter Jänner. Wer gerne eine Gesamtschau der Neuerungen in einem Dokument hätte, erhält dieses gerne auf Wunsch zugeschickt (Mail an: pv-praxis@lexisnexis.at).

4 Die politischen Bezirke – eine Übersicht

Gerne senden wir Ihnen eine Übersicht der derzeit bestehenden **politischen Bezirke** auf Wunsch im Rahmen unseres Abonnentenservice (unter pv-praxis@lexisnexis.at) zu.