

## Inhaltsverzeichnis

### Aktuelles

Lohn(Gehalts)Nebenkosten ab 2009) in €	2
2. LStR-Wartungserlass 2008 – Kurzinformatik ABC	3
Sachbezug Wohnraum: Das ist neu ab 1. 1. 2009	6

### Kurzböck informiert 10

### Judikatur

Arbeitsunfall bei Arbeiter – Judikaturänderung!	13
Judikatur zum Schmunzeln	15

### Themen-Special

Die Rückstellung für Zeitguthaben (Teil 2)	17
--	----

### Serie

Ist-Gehalts-/Lohn-erhöhungen – Vermeiden Sie Abrechnungsfehler (Teil 4)	19
Wirtschaftskrise und Kündigungswelle? Nein danke!	24

### Help-PV.at

Buch-, Linktipps und Abonentenservice	27
---------------------------------------	----

## Wirtschaftskrise und Kündigungswelle? Nein danke!

### Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

in **Krisenzeiten** erschallt mit besonderer Lautstärke der Ruf nach **Kosteneinsparungen**. Ganz besonders in Konzernen denkt man dabei (Kopfquote!) sofort an Personalabbau. Wir wollen beginnend mit diesem Heft in einer Serie Möglichkeiten aufzeigen und Praxistipps geben, wie auf „sanfte“ Weise – ohne Kündigungswelle – **Personalkosten gespart** werden können.

#### ■ Serie: Sanfter Personalkostenabbau

In jedem Heft öffnen wir unseren „Werkzeugkoffer“ und geben **Tipps** für die **Praxis** und zeigen **Möglichkeiten** auf, wie einerseits die Führungskraft den ökonomischen Zwängen, **Personalkosten zu reduzieren**, gerecht wird, aber gleichzeitig erreicht wird, dass das Wissen, die Erfahrungen und das **Know-how** von (insb älteren) Dienstnehmern im Unternehmen erhalten bleibt. Wir danken **Univ.-Prof. Dr. Franz Schrank** für seine Mitarbeit. Seine Tipps und Hinweise – insb aus dem ARS Arbeitsrechts-Jour Fixe im Dezember – zu diesem Thema werden in die Serie einfließen.

#### ■ Neuerung 2009: „Spezial-Themen-Newsletter“

Eine weitere Neuerung, die wir uns für Sie einfallen lassen, sind „**Spezial-Themen-Newsletter**“. Der Jänner-Newsletter war zur Gänze dem Thema gewidmet: **Firmen-Pkw in der Lohnverrechnung** – Info ABC und Tipps aus der Praxis. In der von Lesern geschätzten ABC-Form bietet dieser Newsletter eine Fülle an Infos und Tipps aus der Praxis für die Praxis. Da war – wie das sensationelle Leserecho zeigt – für jede Leserin und für jeden Leser ein interessantes Thema dabei. Nur **€ 15,00 im Jahr** und Sie erhalten ein **Vielfaches an Nutzen** für Ihre Tagesarbeit.

#### ■ Erfahrungsaustausch für Praktiker

ARS bietet seit 2008 einen exklusiven **Personalverrechnungs-Jour Fixe** mit unserem Chefredakteur, Mag. **Ernst Patka**, und der Praktikerin **Renate Gruber** an – ab 2009 auch in Innsbruck (Wien: <http://www.ars.at/pdf/LV921310.pdf>; Innsbruck: <http://www.ars.at/pdf/LV921613.pdf>). Unter [bh@ars.at](mailto:bh@ars.at) können Sie gratis die Seminarunterlagen aus einem der Jour Fixe anfordern.

**PV-Praxis Abonnenten** genießen einen Preisvorteil, der höher ist als der Preis für das Jahres-Abo der PV-Praxis! Melden Sie sich bei uns an (<mailto:pv-praxis@lexisnexis.at> oder per Fax: 01/ 24 721 111) und Sie erhalten einen **15%igen Abonnentenrabatt!**

Oft kopiert, aber:

**„NUR WO PRAXIS DRAUFSTEHT, IST AUCH PRAXIS DRINNEN“**

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

#### Impressum:

**Herausgeber und Verleger (Medieninhaber):** LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG, 1030 Wien, Marxergasse 25, Tel. 534 52-0, Fax DW 140 (Redaktion), E-Mail: [pv-praxis@lexisnexis.at](mailto:pv-praxis@lexisnexis.at) – Geschäftsführung: Mag. Peter Davies, MBA – Abonentenservice: Tel. 53 452-5555 DW, Fax DW 141, E-Mail: [bestellung@lexisnexis.at](mailto:bestellung@lexisnexis.at) – Anzeigen: Wolfgang Kreissl (DW 1116, Fax DW 148), E-Mail [anzeigen@lexisnexis.at](mailto:anzeigen@lexisnexis.at) – Derzeit gilt Anzeigenpreisliste Stand 2009 – Verlags- und Herstellungsort: Wien – Die Zeitschrift erscheint 12-mal im Jahr – Jahresabonnement 2009: € 115,- 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. Best.-Nr. 55.00.00. ISSN 1996-238X.

**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:** LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG; 100 % Reed Elsevier plc.

Lohn(Gehalts)Nebenkosten ab 2009<sup>6)</sup> in €

■ PVP 2009/1, 2

gültig in % des monatlichen Bruttobezuges	ANGESTELLTE			ARBEITER			FREIE DIENSTNEHMER		
	Summe	Anteil DG	Anteil DN	Summe	Anteil DG	Anteil DN	Summe	Anteil DG	Anteil DN
<b>→ ab dem 1. Jänner 2009</b> <b>→ nur für laufende Bezüge bis max € 4.020,00<sup>1)</sup></b> <b>→ nur bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze (= monatlich € 357,74/ täglich € 27,47)<sup>8)</sup></b>									
<b>SOZIALVERSICHERUNG<sup>12)</sup></b>									
Pensionsversicherung	22,80 %	12,55 %	10,25 %	22,80 %	12,55 %	10,25 %	22,80 %	12,55 %	10,25 %
Krankenversicherung <sup>2)</sup>	7,65 %	3,83 %	3,82 %	7,65 %	3,70 %	3,95 %	7,65 %	3,78 %	3,87 %
Unfallversicherung <sup>9)</sup>	1,40 %	1,40 %	–	1,40 %	1,40 %	–	1,40 %	1,40 %	–
Arbeitslosenversicherung <sup>9)11)</sup>	6,00 %	3,00 %	3,00 %	6,00 %	3,00 %	3,00 %	6,00 %	3,00 %	3,00 %
IESG Zuschlag <sup>9)</sup>	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 <sup>3)</sup>	0,50 %	–	0,50 %	0,50 %	–	0,50 %	0,50 %	–	0,50 %
<b>Insgesamt</b>	<b>39,90 %</b>	<b>21,83 %</b>	<b>18,07 %</b>	<b>39,90 %</b>	<b>21,70 %</b>	<b>18,20 %</b>	<b>38,90 %</b>	<b>21,28 %</b>	<b>17,62 %</b>
<b>FINANZAMT</b>									
Dienstgeberbeitrag zum FLAG (DB) <sup>9)10)</sup>	4,50 %	4,50 %	–	4,50 %	4,50 %	–	–	–	–
Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) – Wien <sup>4)9)10)</sup>	0,40 %	0,40 %	–	0,40 %	0,40 %	–	–	–	–
<b>Insgesamt</b>	<b>4,90 %</b>	<b>4,90 %</b>	<b>–</b>	<b>4,90 %</b>	<b>4,90 %</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
<b>STADT(GEMEINDE)KASSE<sup>5)</sup></b>									
Kommunalsteuer <sup>10)</sup>	3,00 %	3,00 %	–	3,00 %	3,00 %	–	–	–	–
<b>Gesamtsumme</b>	<b>47,80 %</b>	<b>29,73 %</b>	<b>18,07 %</b>	<b>47,80 %</b>	<b>29,60 %</b>	<b>18,20 %</b>	<b>38,90 %</b>	<b>21,28 %</b>	<b>17,62 %</b>
Betriebliche Vorsorgekasse <sup>7)</sup>	1,53 %	1,53 %	–	1,53 %	1,53 %	–	1,53 %	1,53 %	–
<b>Gesamtsumme inkl BVK</b>	<b>49,33 %</b>	<b>31,26 %</b>	<b>18,07 %</b>	<b>49,33 %</b>	<b>31,13 %</b>	<b>18,20 %</b>	<b>40,43 %</b>	<b>22,81 %</b>	<b>17,62 %</b>

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

- 1) Sozialversicherungsrechtliche Höchstbeitragsgrundlage (monatlich) – für **freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen**: € 4.690,00; für Sonderzahlungen beträgt die jährliche Höchstbeitragsgrundlage € 8.040,00.
- 2) Ohne Berücksichtigung des Zusatzbetrages (3,4 %), den **Dienstnehmer** für mitversicherte Angehörige, die von der Beitragsfreiheit der Mitversicherung ausgenommen sind, zu entrichten haben; für Landarbeiter ergeben sich entgegen obiger Aufstellung die folgenden Krankenversicherungsbeiträge: Summe: 7,65 %; Anteil DG: 3,78 % / Anteil DN: 3,87 %.
- 3) Entfällt ua bei handelsrechtlichen GmbH-Geschäftsführern.
- 4) DZ für OÖ: 0,36 %; DZ für Vorarlberg: 0,39 %; DZ für NÖ und für Kärnten: 0,41%; DZ für Steiermark: 0,40 %; DZ für Salzburg und für Tirol: 0,43 %; DZ für Burgenland: 0,44 %.
- 5) Ohne Berücksichtigung der Dienstgeberabgabe (Wiener U-Bahnsteuer).
- 6) Ohne Berücksichtigung der Lohnnebenkostenentlastung für Lehrlinge bzw Mitarbeiter, die als begünstigte Behinderte iSd BEinstG gelten.
- 7) Ist ausschließlich für jene (echten oder freien) Dienstverhältnisse zu leisten, die unter den Geltungsbereich des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes fallen. Die sozialversicherungsrechtliche Höchstbeitragsgrundlage gelangt hierfür **nicht** zur Anwendung.
- 8) Geringfügige Beschäftigung – Unfallversicherungsbeitrag von 1,4 %; übersteigt die Summe der monatlichen Beitragsgrundlage aller im Unternehmen geringfügig beschäftigter Personen das Eineinhalbfache der Geringfügigkeitsgrenze (= € 536,61), so ist zusätzlich eine pauschalierte Abgabe von 16,4 % (Dienstgeberabgabe) zu entrichten.
- 9) **Ältere Arbeitnehmer**: Im Falle eines Bonus gemäß § 5a AMPFG (Neueinstellung einer zumindest 50-jährigen Person) ist **kein** DG-Anteil zur ALV (sehr wohl aber der DN-Anteil) zu bezahlen. Für Personen, die das 56. Lebensjahr noch vor dem 1. 7. 2008 vollendet haben, ist ab dem folgenden Kalendermonat **kein** ALV-Beitrag (DN- und DG-Anteil) zu bezahlen. Ab dem 1. 7. 2008 entfällt der ALV-Beitrag erst mit dem auf die Vollendung des 57. Lebensjahres folgenden Kalendermonat. Ab Erreichen des Alters für eine vorzeitige Alterspension (Achtung stufenweise Anhebung ab 1. 7. 2004) ist für Frauen **kein** ALV- und IESG-Beitrag zu bezahlen. Nach Vollendung des 60. Lebensjahres ist sowohl für Frauen als auch für Männer **kein** ALV-, UV-, IESG- und DB/DZ-Beitrag zu bezahlen.
- 10) Übersteigt die gesamte Beitragsgrundlage aller Kommunalsteuer- bzw DB-pflichtigen Dienstverhältnisse in einem Kalendermonat nicht den Betrag von € 1.460,00, so verringert sie sich um € 1.095,00 (Freibetrag).
- 11) **Wegfall bzw Reduzierung** der Dienstnehmer-Arbeitslosenversicherungsbeiträge für **Niedriglöhner**:
  - bis € 1.128,00 = 0 %
  - mehr als € 1.128,00 bis € 1.230,00 = 1 %
  - mehr als € 1.230,00 bis € 1.384,00 = 2 %
  - mehr als € 1.384,00 = 3 %
- 12) Für **rückständige SV-Beiträge** werden 2009 von den **Gebietskrankenkassen** Verzugszinsen in Höhe von **6,94 %** in Rechnung gestellt.



<b>Kilometergeld</b>	Aktualisierung der tabellarischen Übersicht über die Kilometergeldbeträge entsprechend den (seit 1. 7. 2008 geltenden) Sätzen. <b>Redaktionshinweis:</b> Die Kilometerbegrenzung beträgt für 2009 (unverändert) 30.000 km bzw (neu) € 12.600,00 (= 30.000 km x € 0,42).	<b>1404</b>
<b>Lohnsteuerberichtigung</b>	Wenn der Arbeitgeber infolge fehlerhafter Berechnung a) <b>zu viel Lohnsteuer</b> einbehalten hat, kann er den Fehler <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ im Laufe des Kalenderjahres bzw</li> <li>✓ bis zum 15. Februar des Folgejahres berichtigen;</li> <li>✓ danach kann eine Berichtigung der Lohnsteuer zugunsten des Arbeitnehmers nur im Wege der Veranlagung erfolgen;</li> </ul> b) <b>zu wenig Lohnsteuer</b> einbehalten und abgeführt hat, muss er den Fehler berichtigen und den Differenzbetrag abführen; diese Berichtigung kann <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ im laufenden Kalenderjahr bzw</li> <li>✓ bis zum 15. Februar des Folgejahres im Rahmen einer Aufrollung erfolgen;</li> <li>✓ wird die fehlerhafte Berechnung erst später festgestellt oder ist eine Aufrollung wegen zwischenzeitigen Ausscheidens des Arbeitnehmers nicht möglich, hat der Arbeitgeber dies dem Finanzamt zum Zwecke einer bescheidmäßigen Festsetzung (§ 202 BAO) mitzuteilen; die Berichtigung des Lohnzettels darf diesfalls erst erfolgen, wenn dem Arbeitgeber die zu wenig einbehaltene Lohnsteuer vorgeschrieben und diese vom Arbeitnehmer im Regresswege bezahlt wurde.</li> </ul>	<b>1194</b>
<b>Nächtigungsgeld (Dienstreisen)</b>	<b>Pauschale Nächtigungsgelder</b> (€ 15,00 bei Inlandsdienstreisen bzw der entsprechende Satz der RGV bei Auslandsdienstreisen) können, wenn der steuerfreie Zeitraum von 6 Monaten für einen bestimmten Einsatzort (§ 26 Z 4 EStG, Dienstreise – 2. Tatbestand) bereits ausgeschöpft wurde, ab 1. 1. 2009 nach den Prinzipien des <b>§ 3 Abs 1 Z 16b EStG steuerfrei</b> abgerechnet werden, wenn die Zahlung <b>auf Basis einer lohngestaltenden Vorschrift</b> (zB zwingender Anspruch laut KV) geleistet wird, und zwar für <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Außendiensttätigkeit</b> (zB Kundenbesuche, Patrouillendienste, Servicedienste),</li> <li>✓ <b>Fahrtätigkeit</b> (zB Zustelldienste, Taxifahrten, Linienverkehr, Transportfahrten außerhalb des Werksgeländes des Arbeitgebers),</li> <li>✓ <b>Baustellen- und Montagetätigkeit</b> außerhalb des Werksgeländes des Arbeitgebers oder</li> <li>✓ <b>Arbeitskräfteüberlassung</b> nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz.</li> </ul>	<b>731 und 741</b>
<b>Pendlerzuschlag (Negativsteuer)</b>	Für Personen mit einem Einkommen unter der Besteuerungsgrenze, die im Kalenderjahr mindestens in einem Kalendermonat Anspruch auf das Pendlerpauschale haben, steht für die Jahre <b>2008</b> und <b>2009</b> ein Pendlerzuschlag in Höhe von höchstens <b>€ 130,00 jährlich</b> zu. Dieser kann bei der Arbeitnehmerveranlagung geltend gemacht werden. Dadurch wird die (jährlich mögliche) <b>Negativsteuer</b> von € 110,00 auf insgesamt <b>€ 240,00</b> angehoben. Die Negativsteuer (inkl Pendlerzuschlag) ist allerdings mit 15 % der Dienstnehmerbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung begrenzt.	<b>812a</b>
<b>Sachbezug-Dienstwohnung</b>	Siehe unter Wohnraumbewertung	
<b>Sachbezug-Pkw</b>	Bezüglich der Sachbezugsbewertung bei <b>Vorführwagen</b> ist zu unterscheiden: Ist der <b>Arbeitgeber</b> selbst <b>Kfz-Händler</b> , hat er für Vorführkraftfahrzeuge, die er seinen eigenen Arbeitnehmern überlässt, seine tatsächlichen Anschaffungskosten (inkl USt und NoVA) zuzüglich 20 % anzusetzen. Hat der Arbeitgeber ein <b>Fahrzeug von einem Kfz-Händler</b> als „Vorführwagen“ erworben, das er nun einem Arbeitnehmer überlässt, ist dieses <b>wie</b> ein <b>Gebrauchtfahrzeug</b> zu behandeln (dh die Bewertung erfolgt anhand des Neuwagen-Listenpreises).	<b>182</b>
<b>Überstundenzuschläge</b>	a) Werden Überstunden für das laufende Jahr bzw <b>bis zum 15. Februar des Folgejahres nachgezahlt</b> , dann <b>bleibt</b> bei Vorliegen der Voraussetzungen die <b>Steuerfreiheit</b> für <b>Überstundenzuschläge</b> gemäß § 68 Abs 1 und 2 EStG im Zeitpunkt der Leistung der Überstunden auch bei einer späteren Auszahlung der Überstundenentgelte (innerhalb desselben Kalenderjahres) erhalten.	<b>1151</b>

<p style="text-align: center;"><b>Überstunden- zuschläge</b></p>	<p>b) Für die Berücksichtigung von steuerfreien Zuschlägen iSd § 68 Abs 2 EStG sind grundsätzlich <b>keine gesonderten Aufzeichnungen</b> erforderlich, sofern bisher Überstunden über diese Anzahl hinaus erbracht und gezahlt wurden. Werden vom <b>Arbeitgeber Aufzeichnungen</b> geführt (zB Aufzeichnungen aufgrund des AZG), sind diese auch <b>für steuerliche Zwecke maßgeblich</b>.</p> <p>c) Beim <b>Herausschälen</b> von steuerfreien Zuschlägen iSd § 68 Abs 2 EStG aus einer Gesamtgehaltsvereinbarung entfällt ebenfalls die Nachweispflicht, sofern weiter wie bisher die Anzahl der steuerbegünstigten Überstunden in diesem Ausmaß herausgerechnet und nur <b>10</b> Überstunden von der herausgerechneten Überstundenanzahl mit einem 50%igen Zuschlag steuerbegünstigt behandelt werden.</p> <p>d) Die Erhöhung der Steuerfreiheit von Überstundenzuschlägen gemäß § 68 Abs 2 EStG bezüglich</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ der Überstundenzahl von 5 auf 10 Überstunden sowie</li> <li>✓ des Höchstbetrages von € 43,00 auf € 86,00</li> </ul> <p>gilt für Überstunden, die <b>ab 1. 1. 2009 geleistet</b> werden (also nicht zB für im Dezember 2008 geleistete und im Jänner 2009 abgerechnete Überstunden).</p>	<p><b>1161</b></p> <p><b>1162</b></p> <p><b>1128</b></p>																						
<p style="text-align: center;"><b>Vortragende (Fachhochschule)</b></p>	<p>Aufgrund der gesetzlichen Vorgaben für <b>Fachhochschulvortragende</b> (insb: erforderlicher Nachweis über ihre wissenschaftlichen, berufspraktischen und pädagogisch-didaktischen Qualifikationen) ist bei diesen eine <b>generelle Vertretungsberechtigung zu verneinen</b>. FH-Vortragende können sich nur durch eine entsprechend qualifizierte Ersatzkraft mit Zustimmung der Fachhochschule vertreten lassen.</p> <p>Steuerrechtlich ist daher bei Lehraufträgen an Fachhochschulen von einem <b>Dienstverhältnis</b> (§ 25 Abs 1 Z 1 EStG) der Vortragenden zur Fachhochschule auszugehen.</p>	<p><b>992c</b></p>																						
<p style="text-align: center;"><b>Wohnraum- bewertung</b></p>	<p>Ab 2009 gelten für die Sachbezugsbewertung von <b>Dienstwohnungen</b> folgende Grundsätze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Für eine „<b>mietrechtliche Normwohnung</b>“ (= Wohnung in brauchbarem Zustand, bestehend aus Zimmer, Küche bzw Kochnische, Vorraum, Klosett, zeitgemäßer Badegelegenheit [Badezimmer oder Badenische] und Etagenheizung bzw gleichwertiger stationärer Heizung) gelten folgende <b>Quadratmeter-Richtwerte*</b>:</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center;">Bundesland</th> <th style="width: 50%; text-align: center;">Richtwert in Euro</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Burgenland</td> <td style="text-align: center;">4,31</td> </tr> <tr> <td>Kärnten</td> <td style="text-align: center;">5,53</td> </tr> <tr> <td>Niederösterreich</td> <td style="text-align: center;">4,85</td> </tr> <tr> <td>Oberösterreich</td> <td style="text-align: center;">5,12</td> </tr> <tr> <td>Salzburg</td> <td style="text-align: center;">6,53</td> </tr> <tr> <td>Steiermark</td> <td style="text-align: center;">6,52</td> </tr> <tr> <td>Tirol</td> <td style="text-align: center;">5,77</td> </tr> <tr> <td>Vorarlberg</td> <td style="text-align: center;">7,26</td> </tr> <tr> <td>Wien</td> <td style="text-align: center;">4,73</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Die Richtwerte werden jährlich angepasst.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Entspricht die Wohnung nicht dem Standard einer Normwohnung → Abschlag von 30 %.</li> <li>✓ Für Wohnungen von Hausbesorgern, Hausbetreuern und Portieren → Abschlag von 35 %.</li> </ul> <p>Es ist wie folgt zu unterscheiden:</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border-right: 1px solid black; padding-right: 10px;"> <p><b>Eigentumswohnung</b> des Arbeitgebers: Wenn der um 25 % verminderte fremdübliche Mietzins (= nachgewiesene Marktpreis) der Wohnung den nach den vorstehenden Regelungen ermittelten Pauschalwert um mehr als 50 % unterschreitet oder um mehr als 100 % überschreitet, ist der um 25 % verminderte fremdübliche Mietzins anzusetzen.</p> </td> <td style="width: 50%; padding-left: 10px;"> <p>Vom Arbeitgeber <b>angemietete</b> Wohnung: Die um 25 % verminderte tatsächliche Miete (samt Betriebskosten, exkl Heizkosten) ist dem nach den vorstehenden Regelungen ermittelten Pauschalwert gegenüberzustellen; der höhere Wert bildet den maßgeblichen Sachbezug.</p> </td> </tr> </table>	Bundesland	Richtwert in Euro	Burgenland	4,31	Kärnten	5,53	Niederösterreich	4,85	Oberösterreich	5,12	Salzburg	6,53	Steiermark	6,52	Tirol	5,77	Vorarlberg	7,26	Wien	4,73	<p><b>Eigentumswohnung</b> des Arbeitgebers: Wenn der um 25 % verminderte fremdübliche Mietzins (= nachgewiesene Marktpreis) der Wohnung den nach den vorstehenden Regelungen ermittelten Pauschalwert um mehr als 50 % unterschreitet oder um mehr als 100 % überschreitet, ist der um 25 % verminderte fremdübliche Mietzins anzusetzen.</p>	<p>Vom Arbeitgeber <b>angemietete</b> Wohnung: Die um 25 % verminderte tatsächliche Miete (samt Betriebskosten, exkl Heizkosten) ist dem nach den vorstehenden Regelungen ermittelten Pauschalwert gegenüberzustellen; der höhere Wert bildet den maßgeblichen Sachbezug.</p>	<p><b>149 bis 162d</b></p>
Bundesland	Richtwert in Euro																							
Burgenland	4,31																							
Kärnten	5,53																							
Niederösterreich	4,85																							
Oberösterreich	5,12																							
Salzburg	6,53																							
Steiermark	6,52																							
Tirol	5,77																							
Vorarlberg	7,26																							
Wien	4,73																							
<p><b>Eigentumswohnung</b> des Arbeitgebers: Wenn der um 25 % verminderte fremdübliche Mietzins (= nachgewiesene Marktpreis) der Wohnung den nach den vorstehenden Regelungen ermittelten Pauschalwert um mehr als 50 % unterschreitet oder um mehr als 100 % überschreitet, ist der um 25 % verminderte fremdübliche Mietzins anzusetzen.</p>	<p>Vom Arbeitgeber <b>angemietete</b> Wohnung: Die um 25 % verminderte tatsächliche Miete (samt Betriebskosten, exkl Heizkosten) ist dem nach den vorstehenden Regelungen ermittelten Pauschalwert gegenüberzustellen; der höhere Wert bildet den maßgeblichen Sachbezug.</p>																							

## Übergangsregelung:

Da die ab 2009 geltende Regelung die Pauschalwerte für die Wohnraumbewertung gegenüber den bisherigen Pauschalwerten empfindlich erhöht, ist für Wohnungen, die dem Arbeitnehmer bereits im Dezember 2008 zur Verfügung standen, eine Übergangsregelung (stufenweises Wirksamwerden der Erhöhung) vorgesehen: Der Anstieg des Sachbezugswerts beträgt im Jahr 2009 nur 25 %, im Jahr 2010 nur 50 % und im Jahr 2011 nur 75 % der Differenz zwischen dem nach altem und nach neuem Recht ermittelten Sachbezugswert; die neue Sachbezugsregelung kommt diesfalls somit erst ab 2012 voll zum Tragen.

## Ergänzender Redaktionshinweis:

- ❶ **Betriebskostenregelung:** Neu ist der Abschlag von 25 % von den Pauschalsätzen bei Tragung der Betriebskosten durch den Arbeitnehmer (bisher: 20 %).
- ❷ **Heizkostenzuschlag** von € 0,58/m<sup>2</sup>, wenn der Arbeitgeber die Heizkosten trägt. Sind bei angemieteten Wohnungen die vom Arbeitgeber bezahlten Heizkosten feststellbar, dann sind diese hinzuzurechnen.
- ❸ Einen ausführlichen Beitrag zur Wohnraumbewertung (einschl eines Leserservice-Specials) finden Sie ebenfalls in diesem Heft.

## Sachbezug Wohnraum: Das ist neu ab 1. 1. 2009

■ PVP 2009/3, 6

Der VfGH hat die **Sachbezugswerte** für **Wohnraum** mit 31. 12. 2008 als **verfassungswidrig** aufgehoben. Wie die im neuen § 2 SachbezugsVO geregelte **Sachbezugsbewertung** für Dienstwohnungen **ab 1. 1. 2009** konkret aussieht, darüber informiert praxisbezogen dieser Artikel.



### Bewertungsgrundlagen

#### 1. Rechtsgrundlagen

Die neuen Bewertungsregeln finden Sie im **BGBI II 2008/468**, ausgegeben am 16. 12. 2008. Hier der Link: <http://tinyurl.com/9dxc86>

Weiterhin ist zu **unterscheiden**, ob der Arbeitnehmer eine im **Arbeitgeber-Eigentum** befindliche oder **angemietete** Wohnung zur Nutzung erhält.

#### 2. Richtwertgesetz (RichtWG)

In beiden Fällen – und das ist neu – spielen die **Werte** des RichtWG eine wichtige Rolle.

Für **2009** gelten folgende **Richtwerte pro m<sup>2</sup>**:

Bundesland	Richtwerte/m <sup>2</sup>
Burgenland	€ 4,31
Kärnten	€ 5,53
Niederösterreich	€ 4,85
Oberösterreich	€ 5,12
Salzburg	€ 6,53
Steiermark	€ 6,52
Tirol	€ 5,77
Vorarlberg	€ 7,26
Wien	€ 4,73

## Hinweise



- ❶ **Keine Bedeutung** für die Sachbezugsbewertung hat die **Lage** der Wohnung, bzw ob sie **möbliert** ist oder nicht.
- ❷ Für die **Folgejahre gilt**, dass jeweils der am **31. 10 des Vorjahres maßgebliche Richtwert** gemäß § 5 RichtWG für das **gesamte Folgejahr** heranzuziehen ist. So gilt der Richtwert zum 31. 10. 2009 hinsichtlich der Sachbezugsbewertung für das gesamte Jahr 2010.

## 3. Was ist eine Normwohnung?

Die Richtwerte pro m<sup>2</sup> beziehen sich auf eine **mietrechtliche Normwohnung** gemäß § 2 RichtWG. Gemäß § 2 RichtWG ist die **mietrechtliche Normwohnung** eine Wohnung mit einer Nutzfläche zwischen 30 und 130 m<sup>2</sup> in brauchbarem Zustand, die aus Zimmer, Küche (Kochnische), Vorraum, WC und einer dem zeitgemäßen Standard entsprechenden Badegelegenheit (Badezimmer oder Badenische) besteht, über eine Etagenheizung oder eine gleichwertige stationäre Heizung verfügt und in einem Gebäude mit ordnungsgemäßem Erhaltungszustand auf einer Liegenschaft mit durchschnittlicher Lage (Wohnumgebung) gelegen ist. Hinsichtlich der Ausstattung der Wohnung deckt sich diese Definition im Wesentlichen mit den Voraussetzungen für eine Wohnung der **Ausstattungs-kategorie A** nach § 15a MRG.

## Hinweise



Die Richtwerte pro m<sup>2</sup> beinhalten auch die **Betriebskosten** iSd § 21 MRG. **Kostenbeiträge** des **Arbeitnehmers** vermindern den Sachbezugswert.



## Wohnung im Arbeitgeber-Eigentum

Die Sachbezugsbewertung für eine im **Arbeitgeber-Eigentum** befindliche Wohnung, die der Arbeitnehmer zur Nutzung erhält, durchläuft **6 Berechnungsschritte**.

## Berechnungsschritt 1: Berechnung des Ausgangswertes

Der **Ausgangswert** errechnet sich wie folgt:  
**Wohnnutzfläche (in m<sup>2</sup>) x Richtwert**

## Berechnungsschritt 2: Wohnungsabschlags-Check

In 2 Fällen kommt es zu einem Wohnungsabschlag, und zwar:

- a) Es liegt **keine Normwohnung** vor (zB Wohnung ohne Bad oder WC):  
Der Ausgangswert wird um **30 % vermindert**.
- b) Dienstwohnung für **Hausbesorger, Hausbetreuer** oder **Portier**:  
Der Ausgangswert wird um **35 % vermindert**.

Liegen **beide Abschlagsgründe gleichzeitig** vor, dann ist **zuerst** der **Abschlag** für das **Nichtvorliegen** einer **Normwohnung** (= 30 %) durchzuführen und der sich daraus ergebende **reduzierte Betrag** wird um den 35%igen „Dienst-

**wohnungsabschlag“ gekürzt.** Das gleiche Ergebnis wird erreicht, wenn der Ausgangswert um **54,5 %** reduziert wird.

## Berechnungsschritt 3: „Fremdvergleichs-Check“

Der Arbeitgeber hat den nach dem 2. Berechnungsschritt sich ergebenden **pauschalen Sachbezugswert** (vorläufiger Sachbezugswert) **mit 75 %** des **fremdüblichen Mietzinses** am Wohnort zu vergleichen. Hilfsweise kann uE hiezu der Immobilienpreisspiegel (erhältlich bei der Wirtschaftskammer) herangezogen werden.

In folgenden Fällen ist nicht der pauschale, vorläufige Sachbezugswert, sondern 75 % des fremdüblichen Mietzinses in der Gehaltsverrechnung anzusetzen:

- **Fall 1:** Eine „**pauschale Überwertung**“ liegt dann vor, wenn 50 % des pauschalen, vorläufigen Sachbezugswertes noch immer höher ist als 75 % des fremdüblichen Mietzinses.
- **Fall 2:** Eine „**pauschale Unterbewertung**“ liegt dann vor, wenn der doppelte pauschale, vorläufige Sachbezugswert noch immer niedriger ist als 75 % des fremdüblichen Mietzinses.

## Berechnungsschritt 4: Betriebskostenabschlag

Trägt der **Arbeitnehmer** die **Betriebskosten** selbst, wird der pauschale, vorläufige Sachbezugswert um **25 % gekürzt**.

## Berechnungsschritt 5: Heizkostenzuschlag

Zahlt der **Arbeitgeber** die **Heizkosten**, dann **erhöht** sich **ganzjährig** der pauschale, vorläufige Sachbezugswert um **monatlich € 0,58/m<sup>2</sup>**.

## Berechnungsschritt 6: Übergangsregel anwendbar?

Wurde die **Dienstwohnung** bereits **vor dem 1. 1. 2009** vom Arbeitnehmer **genutzt**, dann kommt in den Jahren 2009, 2010 und 2011 eine **Übergangsregelung** zur Anwendung. Zuerst wird die **Differenz** berechnet zwischen dem jeweils **aktuellen Sachbezugswert** der Jahre 2009 bis 2011 und dem „alten“ Sachbezugswert für den **Dezember 2008**.

Der in der Gehaltsverrechnung **konkret** zu berücksichtigende **Sachbezugswert** beträgt dann:

- ✓ im Jahr **2009:** **Sachbezugswert** vom **Dezember 2008** + **25 %** der obigen **Differenz**
- ✓ im Jahr **2010:** **Sachbezugswert** vom **Dezember 2008** + **50 %** der obigen **Differenz**
- ✓ im Jahr **2011:** **Sachbezugswert** vom **Dezember 2008** + **75 %** der obigen **Differenz**

### Hinweis



Als **Leserservice** können Sie ein **umfangreiches Erläuterungsbeispiel** zur Bewertung einer im Arbeitgeber-Eigentum befindlichen Dienstwohnung anfordern.



## Angemietete Dienstwohnung

Die Sachbezugsbewertung für eine vom Arbeitgeber angemietete Dienstwohnung erfolgt in **2 Berechnungsschritten**.

### Berechnungsschritt 1: Der Bewertungsvergleich

#### ■ Fall 1: Arbeitgeber trägt die Betriebskosten

Hinsichtlich der Bewertung ist zu **vergleichen**

- ✓ der **pauschale, vorläufige Sachbezugswert**, der für die konkrete Wohnung nach den Berechnungsschritten 1+2 für Dienstwohnungen im Arbeitgeber-Eigentum errechnet wird, mit
- ✓ 75 % der tatsächlichen Miete (inkl Betriebskosten und Umsatzsteuer; exkl Heizkosten).

#### ■ Fall 2: Arbeitnehmer trägt die Betriebskosten

Hinsichtlich der Bewertung ist zu vergleichen

- ✓ der um den **25%igen Betriebskostenabschlag verminderte, pauschale Sachbezugswert**, der sich für die konkrete Wohnung aus den Richtwertsätzen ergibt, mit
- ✓ **75 % der tatsächlichen Miete** (inkl Umsatzsteuer; exkl Betriebs- und Heizkosten).

In den beiden Fällen wird die Berechnung mit dem höheren Wert fortgesetzt.

**Variante 1:** Der **pauschale, vorläufige Sachbezugswert** ist der **höhere Wert** → **Fortsetzung** mit dem **Berechnungsschritt 4** für Dienstwohnung im Arbeitgeber-Eigentum.

**Variante 2:** **75 % der tatsächlichen Miete** ist **höher** als der pauschale, vorläufige Sachbezugswert → **Fortsetzung** mit dem folgenden **Berechnungsschritt 2**.

### Berechnungsschritt 2: Heizkostenzuschlag

Der (**vorläufige**) **Sachbezugswert** iHv 75 % der tatsächlichen Miete (inkl Umsatzsteuer; inkl oder exkl Betriebskosten, je nachdem, ob diese vom Arbeitgeber [inkl] oder vom Arbeitnehmer [exkl] getragen werden) wird um die **vom Arbeitgeber konkret getragenen Heizkosten erhöht**. Können die tatsächlichen **Heizkosten nicht ermittelt** werden, ist ganzjährig monatlich ein **Heizkostenzuschlag** von **€ 0,58/m<sup>2</sup>** anzusetzen.

### AbonnentenSPEZIALservice



Wir haben für Sie ein „Wohnungs-Sachbezugs-Special“ zusammengestellt, das aus 4 Teilen besteht:

- ✓ **Teil 1: 3 einzigartige Übersichtsgrafiken:**
  - a) Dienstwohnung im Eigentum des Arbeitgebers und Sachbezugsbewertung in 6 Schritten
  - b) vom Arbeitgeber angemietete Dienstwohnung – Sachbezugsbewertung in 2 Schritten
  - c) Wohnungssachbezug – Übergangsregelung
- ✓ **Teil 2: Information** zur Sachbezugsbewertung (= Artikel aus diesem Heft)
- ✓ **Teil 3: Verständnisbeispiele**
- ✓ **Teil 4: Text der VO** BGBl II 2008/468, ausgegeben am 16. 12. 2008

# 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

## A) Das aktuelle Branchen-ABC

### 1. Arbeitskräfteüberlassung – KV Neuerungen ab 1. 1. 2009

#### ■ Akkord- oder Prämienarbeit (Abschnitt XII des KV AKÜ)

Klarstellung, dass die **Referenzzulage nach Abschnitt IX** Punkt 4a lit d (= Referenzzulage im Falle von Akkord- oder Prämienarbeiten in Beschäftigterbetrieben mit „speziellem“ Beschäftigter-KV) sowohl dann zu bezahlen ist, wenn sich der Überlasser für die **Akkordsätze des Beschäftigers** entscheidet, als auch dann, wenn er den **pauschalen „30 % Aufschlag“** anwendet.

Im Falle von **Akkord- oder Prämienarbeiten** kommt die Variante des **Zuschlages von 30 %** (= pauschaler „Akkord- oder Prämienzuschlag“) dann zur Anwendung, wenn sich der Überlasser nicht für die „Beschäftigter-Entlohnungsform“ entscheidet.

Der Überlasser hat für seine **Wahl 4 Wochen Zeit**. Klargestellt wurde allerdings, dass diese **4-wöchige Frist** erst ab jenem Zeitpunkt zu laufen beginnt, zu welchem dem Arbeitgeber (dem Überlasser) bekannt wird, dass der Arbeitnehmer für Akkord- oder Prämienarbeiten eingesetzt wird.

#### ■ Kilometer- und Taggelder (Abschnitt VIII des KV AKÜ)

Kilometergelder: bis zu 15.000 km → € 0,42, darüber → € 0,40

Taggelder: kleines Taggeld wird auf € 10,80 angehoben, übrige Taggelder bleiben der Höhe nach unverändert

#### ■ Mindestlöhne (Abschnitt IX/1 des KV AKÜ)

BG F € 14,51 // BG E € 11,79 // BG D € 10,28 // BG C € 9,16 // BG B € 8,16 // BG A € 7,63

Die Überzahlungen per 31. 12. 2008 müssen auch per 1. 1. 2009 aufrechterhalten bleiben.

#### ■ Urlaubszuschuss (Abschnitt XVI des KV AKÜ)

##### a) Fälligkeit

Der Urlaubszuschuss ist **fällig entsprechend dem Urlaubskonsum** (wie bisher), spätestens jedoch mit der **Juni-Abrechnung** (bis 31. 12. 2008 galt noch die „Mai-Abrechnung“ als „deadline“).

Es entfällt dafür wieder die im Jahr 2008 in den KV aufgenommene Mindestbeschäftigungsdauer von 5 Monaten sowie die damit verbundene „Zwischendurchfälligkeit“ der „September-Abrechnung“.

Es kann – wie auch bereits im Jahr 2008 – **per Betriebsvereinbarung** (Betriebsrat) ein **einheitlicher Auszahlungstermin** festgelegt werden (spätestens aber die Juni-Abrechnung).

Arbeitnehmer, die nach dem 30. Juni eintreten, erhalten den Urlaubszuschuss spätestens mit der Dezember-Abrechnung.

## b) Neue Rückverrechnungsregelungen betreffend den Urlaubszuschuss

Wurde noch kein Urlaub konsumiert und der Urlaubszuschuss bereits ausbezahlt, so kann nun **in jedem Austrittsfall** der zu viel erhaltene Urlaubszuschuss rückverrechnet werden.

Dasselbe gilt für den Fall, dass bereits Urlaub konsumiert wurde, allerdings gibt es hier eine dahin gehende Einschränkung, dass die Rückverrechnung maximal den nicht konsumierten Urlaub umfassen darf.

## ■ Weitere Neuerungen

Weitere Neuerungen finden sich bei den **Jubiläumsgeldern** (Abschnitt XVIII des KV AKÜ) und beim **Weiterbildungsfonds** (Abschnitt XVa des KV AKÜ).

Einen Überblick über diese Neuerungen erhalten Sie als Leserservice (siehe Rubrik „Help-PV.at“).

## 2. Baugewerbe – Auslandsadressen in BUA-K-Verwaltung

Die BUA-K kann ab sofort die Adressen von Arbeitnehmern mit Wohnsitz im Ausland verarbeiten.

Sie können entweder die Auslandsadressen Ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der BUA-K mittels **Meldeliste** bekannt geben oder die Änderungen der Arbeitnehmer-Stammdaten selbst in der BUA-K-Portalanwendung vornehmen.

### Vorgehensweise zur Änderung von Stammdaten im BUA-K Portal

In Ihrer Meldeübersicht finden Sie einen **Button „Arbeitnehmer Daten ändern“**. Nach Betätigen dieses Buttons gelangen Sie zu der nachfolgend dargestellten Maske, in der Sie Angaben zu den Stammdaten der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers eintragen können.

The screenshot shows the BUA-K portal interface. At the top, there is a logo for BUA-K (BAUGEWERBE-URLAUB & KAPFERSCHÜSSLE) and a 'Meldezeitraum' (reporting period) of 01.12.2008 - 31.12.2008. Below this, there are several data entry fields:

BWR	Name des Arbeitgebers	Gesellschaftsform	Firmenbuchnummer
1100-11111-5	Musterbetrieb	Gesellschaft mit beschränkter Haftung	xxxxxx
Betriebsart	20 - Feuerungstechnische Baubetriebe	Lohnbüro: Musterbüro	

SV Nummer	Name	Nationalität	Ordnungsbegriff	AKZ	Stamm-BWR	
2222241255	Mathilde Musterfrau	Osterreich			2224125522	abrechnen zurücksetzen

Land	PLZ	Ort	Adresse	Beruf	Exekutionsvorm.	
AUT	1040	Wien	Musterstr. 22		<input type="checkbox"/>	speichern

Below these fields, there is a dropdown menu for 'Land' (Country) with a list of country codes: AUT, BIH, DEU, ITA, SCG, HRV, LIE, POL, PRT, CHE, SVK, SVN, ESP, CZE, TUR, HUN, ABW, AFG, etc. A red banner at the bottom of the form reads 'Bearbeiten der Arbeitnehmer Daten!'.

In dieser Eingabemaske steht Ihnen eine Auswahl an **Ländercodes** zur Verfügung. Bitte berücksichtigen Sie, dass nur österreichische Postleitzahlen geprüft werden können und daher nach der Auswahl des Ländercodes die entsprechende

Postleitzahl und Ortsbezeichnung selbst eingegeben werden müssen. Durch Betätigung des **Buttons „speichern“** werden die Daten übernommen.

Ebenso haben Sie die Möglichkeit, Auslandsadressen für neu eingetretene Arbeitnehmer anzugeben. Auslandsadressen können auch von Direktdatenfirmen übermittelt werden. Hier erfolgt die Angabe mittels der Auswahl des entsprechenden Kfz im Adressblock.

Wenn Sie die Auslandsadresse der Arbeitnehmer erfasst haben, sind diese in der BUA-K-Datenbank gespeichert. Der Vorgang muss daher nicht wiederholt werden.

Achtung: Während der Umstellungsphase kann es dennoch dazu kommen, dass noch alte Adressen auf Ausdrucken erscheinen.

Quelle: BUA-K-Newsletter 01/09

## B) Sonstige Aktualitäten

---

### 1. Au-pair-Kräfte

---

#### ■ Was sind Au-pair-Kräfte?

Au-pair-Kräfte sind Personen, die

- ✓ mindestens 18 und höchstens 28 Jahre alt und
- ✓ keine österreichischen Staatsbürger sind,
- ✓ sich zum Zweck einer Au-pair-Tätigkeit, die der Vervollkommnung der Kenntnisse der deutschen Sprache und dem Kennenlernen der österreichischen Kultur dient, in Österreich aufhalten,
- ✓ eine dem Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz unterliegende – dort sind ua die arbeitsrechtlichen Ansprüche wie Urlaub oder Entgeltfortzahlung bei Erkrankung geregelt – und höchstens 12 Monate dauernde Beschäftigung im Haushalt einer Gastfamilie ausüben,
- ✓ in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind und
- ✓ im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses Kinder der Gastfamilie betreuen.

#### ■ Sind Au-pair-Kräfte zur Sozialversicherung anzumelden?

Bei Au-pair-Kräften handelt es sich grundsätzlich um „klassische“ Dienstnehmer, die in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt sind → sie sind daher zur **Sozialversicherung anzumelden**.

Die entsprechenden Beitragsgruppen sind **D1e** bzw **A1** für vollversicherte, N14 bzw N24 für geringfügig beschäftigte Au-pairs.

**Beitragsfrei** hingegen sind für Au-pairs seit 1. 7. 2007:

- ✓ der **Wert der vollen freien Station** samt Verpflegung (€ 196,20 monatlich) sowie
- ✓ jene Beträge, die der Dienstgeber für den **privaten Krankenversicherungsschutz** und für die Teilnahme an Sprachkursen und kulturellen Veranstaltungen der Au-pair-Kraft aufwendet.

Die Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMSVG) sind ebenso anzuwenden.

#### ■ Entgelt

Für Au-pair-Dienstverhältnisse, die ab 1. 1. 2009 begonnen haben, gilt ein **eigener Mindestlohntarif**.

Der **Link** zum neuen Mindestlohntarif: <http://tinyurl.com/8e9ejg>

## 2. Rückverrechnung von Sonderzahlungsüberhängen bei Austritt

Der Widerstand bei den Krankenkassen in Bezug auf die Frage, ob man Sonderzahlungen, die man zunächst in voller Höhe bezahlt hat, aber durch einen Austritt vor dem Ablauf der Sonderzahlungsperiode (zumeist das Kalenderjahr) dann (teilweise) rückverrechnen muss, scheint nun „gebrochen“ zu sein.

In der aktuellen Ausgabe (4/2008) des GKK-Magazines „DG-Service“ wurde nun anhand eines Rechenbeispiels, das zur Frage des „niedrigen Entgelts bei den ALV-Dienstnehmeranteilen“ erstellt wurde, praktisch die sv-rechtliche Aufrollung offiziell für „salonfähig“ erklärt.

Ursprünglich hatten sich die Krankenkassen in offiziellen Darstellungen von dieser Vorgangsweise distanziert. Nachdem jedoch genügend Softwarehersteller bekundet hatten, dass ein „Nichtaufrollen“ größte technische Probleme bereite, hat man sich wohl nun zu dieser aus praktischer Sicht sehr erfreulichen Lösung „durchringen“ können.

## Arbeitsunfall bei Arbeiter – Judikaturänderung!

■ PVP 2009/5, 13

In der Entscheidung OGH 7. 6. 2006, 9 ObA 13/06m, PVP 2006/81 (November-Heft), meinte das Höchstgericht, dass im Falle einer „arbeitsjahrüberschreitenden Dienstverhinderung durch Arbeitsunfall“ bei Arbeitern mit dem **ersten Tag** des **neuen Arbeitsjahres** wieder ein **voller neuer Entgeltfortzahlungsanspruch** einsetzt. In der Entscheidung **OGH 14. 10. 2008**, 8 ObA 44/08s, **distanziert** der OGH sich wieder vom obigen Urteil. Was bedeutet dies für die Praxis?



### Rechtslage – ein zeitlicher Überblick

#### 1. OGH 15. 6. 1976, 4 Ob 52/76

In diesem Urteil vertritt der OGH die Auffassung, dass im Fall eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit der **Beginn eines neuen Arbeitsjahres keinen neuerlichen Anspruch** auf **Entgeltfortzahlung** wegen Arbeitsverhinderung durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit begründe. Als wesentlich wurde hervorgehoben, dass der **Entgeltfortzahlungsanspruch** bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten grundsätzlich auf das **Ereignis**, nicht aber auf das Arbeitsjahr abstelle.

#### 2. OGH 7. 6. 2006, 9 ObA 13/06m

Der OGH **ändert** seine **Auffassung** und ist nun der Ansicht, dass auch bei einer ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit mit dem **Beginn** eines **neuen Arbeitsjahres** jedenfalls ein **neuer Entgeltfortzahlungsanspruch** entsteht.

#### 3. OGH 14. 10. 2008, 8 ObA 44/08s

Der **Leitsatz** dieser aktuellen Entscheidung lautet:

*Reicht die **Arbeitsunfähigkeit** eines Arbeitnehmers infolge eines **Arbeitsunfalles** oder einer **Berufskrankheit**, die er weder vorsätzlich noch durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, in ein neues Arbeitsjahr hinein, entsteht mit **Beginn des neuen Arbeitsjahres** – im Unterschied zur Arbeitsunfähigkeit*

infolge Krankheit – **kein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch** in der sich aus § 2 Abs 5 EFZG ergebenden Höhe.

## Hinweis



Damit kehrt der OGH wieder zur „alten“ Rechtslage zurück.



## Beispiel zur Judikaturänderung

### Die Angaben zum Beispiel

Der evangelische Arbeiter Karl S ist am 1. 7. 2000 in das Unternehmen eingetreten. Der Anspruchszeitraum für die Entgeltfortzahlung ist das Arbeitsjahr. Karl S erleidet am 24. 2. 2009 einen schweren Arbeitsunfall. Die daraus sich ergebende Dienstverhinderung dauert bis zum 30. 9. 2009.

Zu berechnen ist das Ausmaß der Entgeltfortzahlung nach der alten und neuen Rechtslage.

### Die alte Rechtslage

Nach der alten Rechtslage – das ist jene, die sich an der Entscheidung **OGH 7. 6. 2006, 9 ObA 13/06m**, orientiert – errechnet sich das Ausmaß der Entgeltfortzahlung wie folgt:

Anspruchsdauer bei Arbeitsunfall bei einer Dienstzeit von bis zu 15 Jahren: 8 Wochen (voll) → Entgeltfortzahlung vom 24. 2. 2009 bis einschließlich 23. 4. 2009 (= 56 + 2\* Kalendertage)

(\*) Im Entgeltfortzahlungszeitraum liegt der Karfreitag (10. 4. 2009; Feiertag für Evangelische) und der Ostermontag (13. 4. 2009).

Ab dem 1. 7. 2009 (Beginn des neuen Arbeitsjahres) entsteht nach der alten Rechtslage wieder ein neuer Anspruch iHv 8 Wochen (voll) → weitere Entgeltfortzahlung vom 1. 7. 2009 bis einschließlich 26. 8. 2009 (= 56 + 1\*\* Kalendertage)

(\*\*) Im Entgeltfortzahlungszeitraum liegt Mariä Himmelfahrt (15. 8. 2009).

### Die neue Rechtslage

Nach der neuen Rechtslage (**OGH 14. 10. 2008, 8 ObA 44/08s**) errechnet sich das Ausmaß der Entgeltfortzahlung wie folgt:

Anspruchsdauer bei Arbeitsunfall bei einer Dienstzeit von bis zu 15 Jahren: 8 Wochen (voll) → Entgeltfortzahlung vom 24. 2. 2009 bis einschließlich 23. 4. 2009 (= 56 + 2\* Kalendertage)

(\*) Im Entgeltfortzahlungszeitraum liegt der Karfreitag (10. 4. 2009; Feiertag für Evangelische) und der Ostermontag (13. 4. 2009).

Im Gegensatz zur alten Rechtslage beginnt mit dem neuen Arbeitsjahr (= 1. 7. 2009) **kein** neuer Entgeltfortzahlungsanspruch.

## Hinweis



Wie die **GKK** auf diesen neuerlichen Schwenk in der Judikatur **reagieren** werden, ist derzeit noch nicht bekannt. Wir werden darüber berichten.

Allerorts wird daran erinnert, es ist die Zeit des **Faschings**. Daran kommen auch wir nicht vorbei und präsentieren Ihnen **3 Urteile**, die zur närrischen Zeit passen. Lesen und schmunzeln Sie, denn andere Themen in diesem Heft führen uns wieder zurück zum Ernst der gegenwärtigen Wirtschaftslage.

## 1. Sind häufige Auslandseinsätze schwere Eheverfehlungen?

### Sachverhalt

Ing. Helmut R und Ursula R **heirateten** – beide nicht zum ersten Mal – im Jahr **1999**. Nach wenigen Jahren war nur mehr wenig vom Eheglück übrig. Der – nur beruflich! – äußerst **emsige Ehemann** war **sehr oft in Indien**, während seine **Ehefrau alleingelassen** von der – besseren? – Ehehälfte zu Hause vor sich hin lebte. Eine **Paartherapie** brachte nur dem Therapeuten etwas ein und hatte für das Paar **keinen** bleibenden **Erfolg**. Des Alleinseins überdrüssig verließ Ursula R eines Tages die gemeinsame Wohnung, zog zu einer Freundin und reichte die **Scheidung** ein.

Für die Unterhalts- und Vermögensaufteilung ist die **Schuldfrage** von großer Bedeutung. Schuld sei der **Ehemann**, weil er **beruflich so oft in Indien** war und die ehelichen Pflichten sträflichst vernachlässigte, dies war – nicht ganz überraschend – die Ansicht der Ehefrau. Ohne entsprechenden Einsatz **drohe der Arbeitsplatzverlust** und eine empfindliche Reduzierung des Familieneinkommens. Daher sei die **Ehegattin** mit dem **grundlosen Verlassen** der gemeinsamen **Ehewohnung schuld** an der Scheidung, dies war – wenig verwunderlich – die Ansicht des Mannes. Wer hat nun Recht?

Und so entschied der OGH (6. 5. 2008, 1 Ob 30/08f)

In der **übermäßigen Zuwendung zum Beruf** und dem damit verbundenen häufigen Alleinlassen des Ehepartners kann zwar eine schwere Eheverfehlung liegen. Die zunehmende **Globalisierung** und die **verstärkt erforderliche Mobilität** von Arbeitnehmern – insb in technischen Berufen – bzw der sonst drohende Verlust des Arbeitsplatzes können jedoch längere berufsbedingte Abwesenheiten (zB während mehrerer Auslandsmontageeinsätze) **rechtfertigen** oder zumindest in einem **milderen Licht erscheinen** lassen.

Wer war nun an der Scheidung schuld?

Diese Frage beantwortete der OGH nicht, sondern wies das Bezirksgericht Innere Stadt Wien an, weitere Feststellungen zu treffen, ob Ing. Helmut R nun zu oft und zu lange in Indien war oder nicht.

Das erinnert den Autor dieser Zeilen an: „**Frag doch den Inder!**“

## 2. Piccata Milanese mit oder ohne Semmelbrösel?

### Sachverhalt

Mit Paniermehl, Eier, **Semmelbröseln** und Parmesan bereitete der **Koch** die **Piccata Milanese** zu, genau so, wie er es gelernt hatte und wie es in der Gast-

ronomie üblich ist. Der **Sohn** des Arbeitgebers, der gerade eine Hotelfachschule absolviert hatte, der Arbeitgeber selbst und dessen **Frau** wiesen den Koch an, die Piccata Milanese **ohne Semmelbrösel** zuzubereiten. Der Koch beharrte jedoch auf seiner Rezeptur. Es kam zwischen ihm und dem Arbeitgeber zu einem **Wortwechsel**, in dessen Verlauf der Arbeitgeber drohte, dem Koch die Kosten für die mit Semmelbröseln hergestellte Piccata vom Lohn abzuziehen. Verbale Entgleisungen des Kochs konnten nicht festgestellt werden, abgesehen von einem in einem akustisch eher zurückhaltenden und zu sich gekehrten Tonfall gefallenen Ausdruck „Du bist ein Aff“. Am Ende des Wortwechsels sprach der Arbeitgeber die **Entlassung** aus – zu Recht?

## Das Urteil des ASG Wien (5. 11. 2007, 25 Cga 91/06v)

Bei der **Anordnung** des Arbeitgebers, Piccata Milanese **ohne Semmelbrösel** zuzubereiten, handelt es sich unzweifelhaft um eine rechtswirksame **Weisung**, die der Arbeitnehmer **prinzipiell zu befolgen** gehabt hätte. Die Weigerung des Arbeitnehmers muss jedoch – soll die Entlassung gerechtfertigt sein – eine gewisse **Erheblichkeitsgrenze** übersteigen. Im vorliegenden Fall handelt es sich um die Weigerung, **eine** Speise nach der Rezeptur des Arbeitgebers herzustellen, wobei die vom Arbeitnehmer verwendete Rezeptur aber ebenfalls üblich und in der Gastronomie überwiegend gebräuchlich ist. Die Weigerung des Koches hat **weder das erforderliche Maß an Intensität noch jene Beharrlichkeit** erreicht, die eine Entlassung rechtfertigen würde.

Die verbalen Äußerungen des Arbeitnehmers („Du bist ein Aff“) waren durch eine **Provokation** des Arbeitgebers motiviert und in der akustischen Intensität eher **zurückhaltend** bis in sich gekehrt. Auch der Entlassungsgrund der **groben Ehrverletzung** ist somit **nicht** verwirklicht.

## 3. Potenzmittel auf Krankenschein – die „positiven“ Seiten der Wirtschaftskrise

### Die Wirtschaftskrise und die Folgen

Die **Wirtschaftskrise** wird bei einigen Managern unzweifelhaft auch ihre **Spuren im Zusammenleben** mit ihren weiblichen Partnern hinterlassen. **Unlust** und möglicherweise auch **Unvermögen** sind Weggefährten depressiver Lebensabschnitte. Das oft einzig **„Angespannte“** in dieser Situation ist die finanzielle Lage. **Potenzmittel auf Krankenschein** würden zumindest die Kostenseite etwas entspannen. Geht das?

Ja, sagt der OGH.

### Die Leitsätze des OGH (1. 4. 2008, 10 Obs 14/08v)

Führen bei einem Versicherten **Funktionsstörungen** im Bereich der **Erektionsfähigkeit** zu **Depressionen** mit Krankheitswert, sind die Kosten für entsprechende **Heilmittel** von der GKK **zu ersetzen**, wenn mit erfolgreicher Behandlung der erektilen **Dysfunktion** auch die dadurch hervorgerufenen psychischen Probleme behoben oder verbessert werden können. Führt die Behandlung mit Potenzmitteln jedoch **nach 6 Monaten zu keiner Verbesserung** der psychischen Symptomatik, ist die Weiterführung der **Therapie** medizinisch **nicht mehr indiziert**.

# Die Rückstellung für Zeitguthaben (Teil 2)

■ PVP 2009/7, 17

**Was** ist im Jahresabschluss zu **tun**, wenn zum Bilanzstichtag noch **nicht abgegoltene Mehrarbeitsstunden** von Teilzeitbeschäftigten bestehen? Die Antwort darauf finden Sie praxisbezogen und mit Beispielen im folgenden Beitrag.

## Rückstellung für Teilzeit-Mehrarbeit

### Berechnung der Rückstellung

Bestehen zum Bilanzstichtag offene, noch nicht abgegoltene Mehrarbeitsstunden bei Teilzeitbeschäftigten, dann errechnet sich die Rückstellung für diese Mehrarbeit wie folgt:

$$\text{Rückstellung für Teilzeit-Mehrarbeit} = \frac{\text{Bruttomonatsentgelt} + \text{Gehaltsnebenkosten}}{\text{(Stunden)Teiler}} \times \text{offene Mehrstunden}$$

### Hinweise zu den Berechnungsparametern

#### ■ Bruttomonatsentgelt

analog wie bei Rückstellung für Gleitzeitguthaben (siehe Teil 1 im Dezember-Heft 2008)

#### ■ Gehaltsnebenkosten

analog wie bei Rückstellung für Gleitzeitguthaben (siehe Teil 1 im Dezember-Heft 2008)

#### ■ (Stunden)Teiler

Wenn die Mehrstunden im Folgejahr verbraucht werden, ist sinnvollerweise ein **Teiler** basierend auf Erfahrungswerten im Unternehmen anzusetzen. **Im Regelfall** wird der Teiler für die 40-Stunden-Woche (= **173**) bzw der Teiler **167** für eine 38,5-Stunden-Woche im Falle einer Teilzeitbeschäftigung entsprechend auf das geringere Stundenausmaß **umgerechnet** (zB 30 Stunden/Woche x 4,33 = ~ 130). Abweichende Bestimmungen laut KV oder Betriebsvereinbarung sind zu berücksichtigen.

#### ■ Offene Mehrarbeitsstunden

Analog zu den offenen Gleitzeitstunden wird im Regelfall **kein Zuschlag** bei der Rückstellungsberechnung berücksichtigt.

### Beispiel

Die Angestellte Anna Eifrig arbeitet seit 30. 6. 2002 in einem Wiener Unternehmen. Sie arbeitet an 5 Tagen in der Woche insgesamt 30 Stunden und erhält dafür einen Monatsbezug von € 1.800,00. Sie erhält eine jährliche Prämie von € 600,00. Auch in Zukunft ist mit einer Prämie in dieser Höhe zu rechnen. Ein Übertritt ins neue Abfertigungssystem wurde nicht vereinbart. Zum Bilanzstichtag hat Frau Eifrig 15 nicht abgegoltene Mehrstunden. Es ist vereinbart, dass Mehrstunden jeweils spätestens binnen 3 Monaten in Zeitausgleich konsumiert werden. Die Rückstellung der Teilzeit-Mehrarbeit ist zu berechnen.

## Lösung:

### a) Berechnung des Bruttomonatsentgelts

Da die Mehrstunden in Form von **Zeitausgleich** konsumiert werden, sind bei der Berechnung des Monatsbezuges die anteiligen **Sonderzahlungen** zu berücksichtigen. Die jährliche **Prämie** ist, da mit Wiedergewährung gerechnet werden kann, ebenfalls in die Berechnung mit einzubeziehen.

$$\begin{aligned} \text{€ } 1.800,00 \times 14 / 12 &= \text{€ } 2.100,00 && \text{Gehalt inkl Sonderzahlungen} \\ \text{€ } 600,00 / 12 &= \text{€ } 50,00 && \text{Prämie} \\ \hline & && \text{€ } \mathbf{2.150,00} && \text{Bruttomonatsentgelt} \end{aligned}$$

### b) Berechnung der Gehaltsnebenkosten

Da für Frau Eifrig keine BVK-Beiträge abzuführen sind und ihr Bezug unter der HBG liegt, ist ein Gehaltsnebenkostensatz von 29,73 % (für Wien) anzuwenden.

**Gehaltsnebenkosten pro Monat: € 639,20** (= € 2.150,00 x 29,73 %)

### c) Berechnung des (Stunden)Teilers

Da keine Erfahrungswerte zum (Stunden)Teiler aus dem Unternehmen vorliegen und im KV keine besondere Vorschrift besteht, wird in diesem Beispiel auf den **allgemeinen Teiler** zurückgegriffen.

Da Frau Eifrig (= Angestellte) nur 30 Stunden pro Woche arbeitet, ist der allgemeine **Teiler** für die 40-Stunden-Woche auf eine 30-Stunden-Woche **umzurechnen**. Der so errechnete (Stunden)Teiler beträgt gerundet 130 (= 4,33 Wochen/Monat x 30 Stunden/Woche).

### d) Berechnung der Rückstellung für Teilzeit-Mehrstunden

$$\text{Rückstellung für Teilzeit-Mehrstunden} = \frac{\text{Bruttomonatsentgelt (€ 2.150) + GNK (€ 639,20)}}{\text{(Stunden)Teiler (130)}} \times \text{15 nicht abgeholte Stunden} = \text{€ } \mathbf{321,83}$$

Da in diesem Beispiel der steuerrechtlich anerkannte (Stunden)Teiler von 173 (für eine 40-Stunden-Woche) auf eine 30-Stunden-Woche umgerechnet wird, ist die **handelsrechtliche** und **steuerrechtliche Rückstellung ident**.

## Hinweise



### 1 Berechnungshinweise zum Bruttomonatsentgelt

Die **Beispiele** beziehen sich auf Zeitguthaben, die im Folgejahr von den Arbeitnehmern in Form von **Zeitausgleich** konsumiert werden. In diesem Fall errechnet sich das Bruttomonatsentgelt für die Zeitguthaben-Rückstellungsberechnung genauso wie für die Rückstellung für offenen Urlaub.

Werden Zeitguthaben hingegen **ausbezahlt**, ist das Bruttomonatsentgelt ohne anteilige Sonderzahlungen sowie ohne Sachbezüge, regelmäßige Überstunden, etc zu berechnen.

3 Gründe sprechen dafür, bei der Zeitguthaben-Rückstellungsberechnung von einer Zeitausgleichskonsumation auszugehen:

**1. Grund:** In der **Praxis** ist zum Zeitpunkt der Bilanzerstellung oft nicht absehbar, in welcher Form die Zeitguthaben (im Besonderen Überstunden) konsumiert werden.

**2. Grund:** Die EStR 2000 sehen für die Berechnung einer Rückstellung für Gleitzeitüberlänge (Rz 3478) und Zeitausgleichsguthaben (Rz 3532) vor, dass diese analog zur Berechnung **der Rückstellung für nicht konsumierten Urlaub** zu erfolgen hat.

**3. Grund: Arbeitsökonomisch** betrachtet fällt weniger Arbeits(zeit)-aufwand für die Berechnungen der Personalrückstellungen an, wenn weitestgehend von einer einheitlichen Bemessungsgrundlage ausgegangen werden kann.

📌 **Hinweise zur Berechnung von Personalrückstellungen**

Diesen Artikel entnehmen wir in seinen Grundzügen unserer Schwesterzeitschrift, der **RW-Praxis** (*Rechnungswesen für die Praxis*). In dieser – insb für Rechnungswesen Interessierte – sehr lesenswerten Zeitschrift wurden weitere Themen rund um Personalrückstellungen praxisgerecht aufbereitet:

- ✓ Rückstellung für **nicht konsumierte Urlaube** (RWP 2007/52, 122; Mai-Heft)
- ✓ Rückstellung für **Jubiläumsgelder** (RWP 2008/34, 114; Mai-Heft)
- ✓ Die Bemessungsgrundlage von **Personalrückstellungen** (RWP 2008/40, 143; Juni-Heft)

Wer auch an diesen Artikeln interessiert ist, den verweisen wir auf unser **kostenloses Leserservice** (siehe Rubrik „Help-PV.at“).

## Ist-Gehalts-/Lohnerhöhungen – Vermeiden Sie Abrechnungsfehler (Teil 4)

■ PVP 2009/8, 19

In diesem Heft behandeln wir praxisgerecht die **Spezialfrage**, wie bei **All-In-Gehältern, Überstundenpauschalen** und **Sachbezügen** iZm Ist-Gehalts-/Lohnerhöhungen vorzugehen ist. Mit diesem Beitrag schließt die Serie.

### Was geschieht mit All-In-Gehältern, Überstundenpauschalen, Zulagen und Sachbezügen bei Ist-Gehalts-/Lohnerhöhungen?

Ob und inwieweit All-In-Gehälter, Überstundenpauschalen, diverse Zulagen und Sachbezüge bei kollektivvertraglichen Ist-Gehalts-/Lohnerhöhungen anzupassen sind, richtet sich in erster Linie nach dem jeweiligen KV. Wenn der KV zu dieser Frage keine Regelung trifft, sind allgemeine arbeitsrechtliche Kriterien anzuwenden. Dies soll nachfolgend anhand einiger Beispiele dargestellt werden.

#### 1. Inklusivgehalt (All-Inclusive)

Von einem **Inklusivgehalt** oder **All-In-Gehalt** spricht man dann, wenn mit einem deutlich überkollektivvertraglichen Gehalt vereinbarungsgemäß auch Überstunden und/oder Zulagen etc abgegolten sind. Anders als bei einer Überstundenpauschale ist das auf die **Überstunden** entfallende Entgelt nicht gesondert ausgewiesen, sondern quasi „ununterscheidbar“ **im Gehalt inkludiert**.

Sieht daher ein KV anlässlich einer Gehaltsrunde zB eine prozentuelle Erhöhung des Gehalts oder eine Aufrechterhaltung der Überzahlung vor, ist als **Berechnungsbasis** für die **Gehaltserhöhung** das gesamte **Inklusivgehalt** heranzuziehen, ein arbeitsrechtliches „Herausschälen“ von inkludierten Überstunden oÄ hat nicht zu erfolgen. Daran ändert auch das für **steuerliche** Zwecke erfolgende „Herausschälen“ (**steuerfreie Überstundenzuschläge** gemäß § 68 Abs 2 EStG) nichts.

## Beispiel 1

### Angaben:

- ✓ In einem **Handelsbetrieb** wurde mit 1. 7. 2008 ein neuer Mitarbeiter als Bilanzbuchhalter eingestellt.
- ✓ Gehaltsgebiet A, Gehaltstafel A, Beschäftigungsgruppe (BG) 5 des KV-Handelsangestellte;
- ✓ 10. Berufsjahr (BJ; infolge 9 anrechenbarer Berufsjahre als Angestellter);
- ✓ KV-Gehalt (Stand 1. 1. 2008): € 2.423,00;
- ✓ vereinbartes All-In-Gehalt: € 4.000,00; mit diesem sind vereinbarungsgemäß alle Mehr- und Überstunden abgegolten.

Im KV-Handel werden die Gehälter ab 1. 1. 2009 grundsätzlich um 3,6 % erhöht, die Gehälter unter € 1.400,00 sowie die Lehrlingsentschädigungen um 3,7 %.

Es ist per 1. 1. 2009 eine Aufrechterhaltung der zum 31. 12. 2008 bestehenden Überzahlung vorgeschrieben.

**Frage:** Wie hat die Ist-Gehaltserhöhung im Zuge der Gehaltsrunde 1. 1. 2009 zu erfolgen?

### Lösung:

Die Berechnung der Aufrechterhaltung der Überzahlung erfolgt auf Basis des gesamten Inklusivgehalts von € 4.000,00 (dh kein „Herausrechnen“ von Mehr-/Überstundenentgelten):




	<b>31. 12. 2008</b>	<b>1. 1. 2009</b>
KV-Gehalt (BG 5, 10. BJ)	€ 2.423,00	€ 2.510,00
Überzahlung (Aufrechterhaltung)	<u>€ 1.577,00</u>	<u>€ 1.577,00</u>
<b>Ist-Gehalt</b>	<b><u>€ 4.000,00</u></b>	<b><u>€ 4.087,00</u></b>

## 2. Überstundenpauschalen

Eine **Überstundenpauschale** liegt – im Gegensatz zu einem Inklusivgehalt – dann vor, wenn Überstunden durch einen auf das Gehalt „aufgesetzten“, dh **neben dem Gehalt zusätzlich vereinbarten und gesondert ausgewiesenen Pauschalbetrag** abgegolten werden.

Eine Überstundenpauschale ist somit grundsätzlich **kein Bestandteil des Gehalts** und daher bei kollektivvertraglichen Ist-Gehaltserhöhungen nicht automatisch mit dem Gehalt anzupassen. Abweichendes würde dann gelten, wenn ein Entgeltteil unzutreffenderweise als „Überstundenpauschale“ bezeichnet wird (zB aus steuerlichen Gründen), obwohl der Arbeitnehmer im Regelfall tatsächlich gar keine Überstunden leistet.

Bei Beurteilung der Frage, ob anlässlich kollektivvertraglicher Ist-Gehaltserhöhungen auch **Überstundenpauschalen anzupassen sind oder nicht**, sind im Prinzip folgende Varianten möglich:

Variante 1	Variante 2 a	Variante 2 b
<p>Der anwendbare <b>KV</b> sieht <b>ausdrücklich</b> die <b>Anhebung</b> von Überstundenpauschalen vor.</p> <p><b>Beispiel:</b> Laut KV-Abschluss in der Metallindustrie sind Überstundenpauschalen per 1. 11. 2008 um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen wie die Gehälter.</p> 	<p>Der anwendbare <b>KV</b> sieht <b>keine ausdrückliche Anhebung</b> von Überstundenpauschalen vor.</p> <p><b>Beispiel:</b> KV-Abschluss im Handel per 1. 1. 2009.</p> <p>Die <b>Überstundenpauschale</b> wurde ausdrücklich für eine <b>bestimmte Anzahl</b> von zu leistenden Überstunden vereinbart.</p> 	<p>Es wurde <b>keine bestimmte Überstundenanzahl</b> vereinbart.</p> 
<p>Die <b>Überstundenpauschale</b> ist entsprechend der kollektivvertraglichen Anordnung <b>anzupassen</b>.</p>	<p>Die <b>Überstundenpauschale</b> ist so <b>anzupassen</b>, dass sie die vereinbarte Überstundenanzahl – auf Basis des erhöhten Stundensatzes – wiederum abdeckt.</p>	<p>Die <b>Überstundenpauschale</b> muss <b>nicht angepasst</b> werden (dadurch vermindert sich de facto die Zahl der abgedeckten Überstunden).</p>

## Hinweis



Die Unterscheidung zwischen den Varianten 2 a und 2 b ergibt sich aus der Rechtsprechung des VwGH:

*Ob eine vereinbarte Überstundenpauschale im Fall der kollektivvertraglichen Erhöhung des Grundlohns entsprechend angepasst werden muss oder nicht, hängt davon ab, ob die Pauschale ausdrücklich für eine ganz bestimmte Anzahl von zu leistenden Überstunden vereinbart wurde – in diesem Fall hat eine Valorisierung stattzufinden – oder ob eine überkollektivvertragliche Entlohnung als Überstundenpauschale gewidmet wird, die auf Überstundenentgelte angerechnet werden soll. Im zweitgenannten Fall führt die KV-Erhöhung dazu, dass mangels Valorisierung immer weniger Überstunden durch die Pauschale abgedeckt werden (VwGH 21. 12. 2005, 2004/08/0228, ARD 5668/12/2006).*

## Beispiel 2

### Angaben:

- ✓ **Metallindustrieangestellter** (eingetreten 1. 11. 2006);
- ✓ Beschäftigungsgruppe E;
- ✓ Vorrückungsstufe „nach 4 Beschäftigungsgruppenjahren“ (infolge Vordienstzeiten);
- ✓ Ist-Gehalt per 31. 10. 2008: € 2.500,00;
- ✓ vereinbarte Mehr-/Überstundenpauschale in Höhe von € 500,00.

In der Metallindustrie sind für Mitarbeiter der Beschäftigungsgruppe E per 1. 11. 2008 die Mindestgehälter und die Ist-Gehälter im Ausmaß von 3,8 % zu erhöhen. **Überstundenpauschalen** sind laut KV-Abschluss um den **gleichen Prozentsatz zu erhöhen (= 3,8 %)**.

**Frage:** Wie verändert sich ab 1. 11. 2008 die bisherige Mehr-/Überstundenpauschale von € 500,00?

## Lösung:

Mit 1. 11. 2008 ist neben dem Gehalt auch die Mehr-/Überstundenpauschale um 3,8 % anzuheben:

	31. 10. 2008	1. 11. 2008 prozentuelle Erhöhung
KV-Gehalt	€ 2.003,01	(+3,8 %) € 2.079,12
Ist-Gehalt	€ 2.500,00	(+3,8 %) € 2.595,00
<b>Mehr-/Überstundenpauschale</b>	<b>€ 500,00</b>	(+3,8 %) <b>€ 519,00</b>

## Beispiel 3

### Angaben:

- ✓ Vollzeit-**Handelsangestellter**;
- ✓ Mehr-/Überstundenpauschale **mit** vereinbarter Stundenanzahl: monatlich 6,5 Mehrstunden und 8 Überstunden mit 50 %-Zuschlag;
- ✓ Beschäftigungsgruppe (BG) 3, 3. Berufsjahr (BJ);
- ✓ Ist-Gehalt per 31. 12. 2008: € 1.400,00;
- ✓ Mehr-/Überstundenpauschale per 31. 12. 2008: € 161,00.

Im KV-Handel werden die Gehälter ab 1. 1. 2009 grundsätzlich um 3,6 % erhöht, die Gehälter unter € 1.400,00 sowie die Lehrlingsentschädigungen um 3,7 %.

**Frage:** Ist die Pauschale mit 1. 1. 2009 anzuheben?

### Lösung:

Mehr-/Überstundenpauschale für 6,5 Mehrstunden und 8 Überstunden mit 50 %-Zuschlag:

	31. 12. 2008	1. 1. 2009
KV-Gehalt (BG 3, 3. BJ)	€ 1.210,00	€ 1.255,00
Überzahlung (Aufrechterhaltung)	€ <u>190,00</u>	€ <u>190,00</u>
Ist-Gehalt	€ <u>1.400,00</u>	€ <u>1.445,00</u>
<b>Mehr-/Überstundenpauschale</b>	<b>€ 161,00</b>	<b>€ 165,99*</b>

\* **Valorisierung/Anpassung** an das neue Ist-Gehalt:

$$\begin{aligned} \text{€ 1.445,00 (neues Ist-Gehalt)} &: 167 \text{ („normaler“ Stundenteiler)} \times 6,5 \text{ (1,5} \times 4,333) \text{ Mehrstunden} = \text{€ 56,24} \\ \text{€ 1.445,00} &: 158 \text{ (KV-Teiler)} \times 150 \% \text{ (inkl 50 \% Zuschlag)} \times 8 \text{ Überstunden} = \text{€ 109,75} \\ \text{Summe} &= \text{€ } \underline{\underline{165,99}} \end{aligned}$$

## Beispiel 4

### Angaben:

- ✓ Vollzeit-**Handelsangestellter**;
- ✓ Mehr-/Überstundenpauschale **ohne** vereinbarte Stundenanzahl;
- ✓ Beschäftigungsgruppe (BG) 3, 3. Berufsjahr (BJ);
- ✓ Ist-Gehalt per 31. 12. 2008: € 1.400,00;
- ✓ Mehr-/Überstundenpauschale per 31. 12. 2008: € 161,00.

Im KV-Handel werden die Gehälter ab 1. 1. 2009 grundsätzlich um 3,6 % erhöht, die Gehälter unter € 1.400,00 sowie die Lehrlingsentschädigungen um 3,7 %.

**Frage:** Ist die Pauschale mit 1. 1. 2009 anzuheben?

**Lösung:**

Mehr-/Überstundenpauschale ohne bestimmte Stundenanzahl:

	<b>31. 12. 2008</b>	<b>1. 1. 2009</b>
KV-Gehalt (BG 3, 3. BJ)	€ 1.210,00	€ 1.255,00
Überzahlung (Aufrechterhaltung)	€ <u>190,00</u>	€ <u>190,00</u>
Ist-Gehalt	€ <u>1.400,00</u>	€ <u>1.445,00</u>
<b>Mehr-/Überstundenpauschale</b>	<b>€ 161,00</b>	<b>€ 161,00*</b>

\* Keine Valorisierung erforderlich.

### 3. Kollektivvertragliche Zulagen, Aufwandsentschädigungen etc

Bei den kollektivvertraglichen Zulagen (zB Schmutz-, Erschwernis-, Gefahrenzulagen) bzw bei den Aufwandsentschädigungen (zB Entfernungsg-, Außerhauszulagen) etc ist zu unterscheiden:

**a) Die Zulagen/die Aufwandsentschädigungen sind als konkrete Euro-Beträge festgelegt**

In konkreten Euro-Beträgen festgelegte Zulagen und Aufwandsentschädigungen **erhöhen sich nicht automatisch**, sondern nur im Falle einer ausdrücklichen Anhebung durch die Kollektivvertragsparteien. Im Zuge der jährlichen Gehalts-/Lohnrunden ist es in vielen Branchen ohnehin üblich, dass auch die kollektivvertraglichen Zulagen, Aufwandsentschädigungen etc ausdrücklich angehoben werden. Für die Anhebung der Zulagen, Aufwandsentschädigungen etc werden dabei manchmal andere Erhöhungsprozentsätze festgelegt als für die Gehälter und Löhne.

**b) Die Zulagen/die Aufwandsentschädigungen sind als Prozentsatz zum Gehalt/Lohn festgelegt**

Hingegen **erhöhen sich** Zulagen, Aufwandsentschädigungen etc, die in einem bestimmten Prozentsatz vom Gehalt bzw Lohn bemessen werden, naturgemäß **automatisch** mit jeder Anhebung des Gehalts/Lohns.

### 4. Sachbezüge

**Sachbezüge** müssen **bei einer KV-Erhöhung idR nicht valorisiert** werden. Das hat 2 Gründe:

**1. Grund:** Dies erklärt sich einerseits daraus, dass **Sachbezüge** – im Gegensatz zu Geldbezügen – typischerweise **keiner Inflation** (= Geldentwertung) **unterliegen** und somit keiner Inflationsanpassung bedürfen.

**2. Grund:** Andererseits ist es vor allem aus praktischer Sicht leicht verständlich, dass der **Arbeitgeber** zB bei einem vom Arbeitnehmer privat genutzten Firmenwagen oder einer zur Verfügung gestellten Dienstwohnung **nicht** ernsthaft dazu **verpflichtet** sein kann, den Firmenwagen bzw die Dienstwohnung alljährlich gegen einen **höherwertigen Wagen** bzw eine **teurere Dienstwohnung** auszutauschen.

In diesem Sinne wird anlässlich kollektivvertraglicher Gehalts-/Lohnrunden oftmals von den KV-Parteien **klarstellend** festgehalten, dass Sachbezüge trotz KV-Erhöhung unverändert bleiben können (siehe zB Gehaltsabschluss für Angestellte im Metallgewerbe).

# Wirtschaftskrise und Kündigungswelle? Nein danke!

In **Krisenzeiten** erschallt mit besonderer Lautstärke der Ruf nach **Kosteneinsparungen**. Ganz besonders in Konzernen denkt man dabei (Kopfquote!) sofort an Personalabbau. Wir wollen in einer Serie Möglichkeiten aufzeigen und Praxistipps geben, wie auf „**sanfte**“ Weise – ohne Kündigungswelle – **Personalkosten gespart** werden können.



## Was wir mit dieser Serie bezwecken

**Oft** wird das Thema **Personalkostenabbau automatisch** mit dem **Abbau älterer (= teurerer) Dienstnehmer verbunden**, weil sich die jüngeren Dienstnehmer besser „rechnen“.

Das ist aus 2 Gründen **kurzsichtig**.

1. Untersuchungen zeigen, dass die Rezessionsgewinner der 80er- und 90er-Jahre fast durchwegs großflächige Kündigungswellen vermieden haben.
2. **Kündigungen** senken zwar die Personalkosten, führen aber regelmäßig zum **Verlust von betrieblichem Know-how**.

In jedem Heft öffnen wir unseren „Werkzeugkoffer“ und geben **Tipps** für die **Praxis** und zeigen **Möglichkeiten** auf, wie einerseits die Führungskraft den ökonomischen Zwängen, **Personalkosten zu reduzieren**, gerecht wird, aber gleichzeitig erreicht wird, dass das **Wissen**, die **Erfahrungen** und das **Know-how** von (insb. älteren) Dienstnehmern im Unternehmen erhalten bleiben. Wir danken **Univ.-Prof. Dr. Franz Schrank**, dessen Tipps und Hinweise – insb. aus dem ARS Arbeitsrechts-Jour Fixe im Dezember – zu diesem Thema in die Serie einfließen.

Im **1. Teil** der Serie geben wir einen **Überblick** über mögliche Maßnahmen für einen sanften Personalkostenabbau, die einzeln oder kombiniert eingesetzt werden können.



## Maßnahmenbündel – ein Überblick

- ✓ Abbau offener Urlaube
- ✓ Abbau von Zeitguthaben
- ✓ Die Möglichkeiten des AZG nutzen (Gleitzeit; Durchrechnungszeitraum verlängern; ...)
- ✓ Widerruf freiwilliger Zuwendungen (Sozialleistungen) erwägen
- ✓ Ausmaß der Überstunden reduzieren bzw. Notwendigkeit bestehender Überstundenpauschalen überprüfen (Widerruf oder einvernehmliche Änderung)
- ✓ KV-Überzahlungen reduzieren (einvernehmlich oder durch Änderungskündigung)
- ✓ Sonderteilzeitformen nutzen (Altersteilzeit; AVRAG-Teilzeit)
- ✓ Möglichkeit der Bildungskarenz nutzen
- ✓ Möglichkeit der Kurzarbeit nutzen
- ✓ Möglichkeit der Arbeitsstiftung nutzen
- ✓ Beendigung mit Wiedereinstellungszusage



## Tipps und Hinweise zu den Maßnahmen

Derzeit erlebt die **Kurzarbeit** eine Renaissance, obwohl diese Maßnahme im Regelfall **nicht so billig** ist wie gedacht. Auf die Kurzarbeitshilfe besteht kein

Rechtsanspruch, es bedarf auch einer überbetrieblichen Sozialpartnereinigung, was idR teuer ist (bspw weil 90 % des Nettobetrages gesichert sein müssen und/oder strenge Kündigungsbeschränkungsklauseln vor und eine gewisse Zeit danach die Flexibilität des Arbeitgebers stark einschränken).

### Praxistipp



**Bevor** man bei Krise automatisch **Kurzarbeit** als Lösung einsetzt, sollten zuvor **andere Möglichkeiten ausgeschöpft** werden, und zwar jene, die wir in den nächsten Punkten darstellen.

## 1. Abbau offener Urlaube

Arbeitsrechtlich ist bei dieser Maßnahme zu beachten, dass ein **einseitiges Anordnungsrecht** des Arbeitgebers **nicht existiert**. Wie bei allen Maßnahmen in Krisenzeiten ist es im Regelfall sinnvoll,

- ✓ mit offenen Karten zu spielen,
- ✓ anlässlich einer Betriebsversammlung alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über die Unternehmenslage in offener und ehrlicher Weise in Kenntnis zu setzen und
- ✓ ein Einvernehmen mit der Belegschaft und dem Betriebsrat anzustreben.

Zwar sollte mit dem Betriebsrat die Maßnahme abgestimmt sein, eine Fixierung konkreter Urlaubsabbaumaßnahmen in einer Betriebsvereinbarung ist rechtlich jedoch nicht möglich.

### Praxistipp: Dienstfreistellung?



**Weigert** sich der Arbeitnehmer **rechtsmissbräuchlich**, ihm **zumutbaren Urlaub zu konsumieren**, und **scheitern** auch **alle Einigungs- und Kompromissversuche**, kann der Arbeitgeber zum „**Notwehrinstrument**“ der **Dienstfreistellung** greifen.

**Missbräuchlich** ist eine Zustimmungsverweigerung des Arbeitnehmers zum Urlaubsverbrauch dann, wenn ein **krasses Missverhältnis** zwischen Arbeitnehmerinteressen und beeinträchtigten Interessen des Arbeitgebers vorliegt. Stellt der Arbeitgeber in einer krisenhaften längeren Unterbeschäftigungssituation den Arbeitnehmer **vom Dienst frei**, kann die Missbrauchsjudikatur zur Anwendung gelangen und entsprechender **Urlaubsverbrauch unterstellt** werden (siehe *Schrank*, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, S 303).

Verweigert der Arbeitnehmer zunächst den Urlaubsverbrauch und wird er vom Arbeitgeber vom Dienst freigestellt, **ohne** dass eine **missbräuchliche Zustimmungsverweigerung** zum Urlaubsverbrauch vorliegt, dann hat der Arbeitnehmer jedes Verhalten, das einen **de-facto-Urlaubsverbrauch** darstellt, dem Arbeitgeber – bei sonstigem Entlassungsrisiko – zu **melden**. Ein Verhalten ist dann ein de-facto-Urlaubsverbrauch, wenn der Arbeitnehmer bspw eine Reise antritt, für die er – ohne Dienstfreistellung – Urlaubstage konsumieren müsste.

## 2. Abbau von Zeitguthaben

Unsere **Hinweise** zum **Urlaubsabbau** gelten hierfür grundsätzlich **analog**. Auch hier ist

- ✓ im Regelfall das **Einvernehmen** mit dem Arbeitnehmer herzustellen bzw
- ✓ kann – insb dann, wenn der Arbeitnehmer dem Zeitausgleich in missbräuchlicher Weise nicht zustimmt – das „**Notwehrinstrument**“ der **Dienstfreistellung** eingesetzt werden.
- ✓ Im Rahmen von flexiblen Normalarbeitszeitmodellen oder für Überstundenarbeit ist aber die Fixierung derartiger Maßnahmen durch **Betriebsvereinbarung meist möglich**.

## 3. Verteilung der Normalarbeitszeit

### ■ Durchrechnung

Viele KV ermöglichen eine lange **Durchrechnung** der Normalarbeitszeit von bis zu einem Jahr, vereinzelt noch länger. Für eine auftragsschwache Zeit kann dann eine geringere Normalarbeitszeit fixiert werden, die durch eine erhöhte Normalarbeitszeit im verbleibenden Durchrechnungszeitraum ausgeglichen wird.

### Hinweis



Risiken bestehen bei vorzeitiger Beendigung (eine Zeitschuld kann verfallen) und wenn zum Ende des Durchrechnungszeitraums ein größerer Saldo (Guthaben bzw Minusstunden) verbleibt, der nach dem KV nicht übertragen werden kann.

### ■ Gleitzeit

Im Rahmen einer Gleitzeitvereinbarung können stets **Guthaben** bzw **Minusstunden** in die nächste Gleitzeitperiode **übertragen** werden, falls dies in der Gleitvereinbarung vorgesehen ist. Sind die Salden auf längere Sicht zu wenig, ist auch an eine Änderung der Vereinbarung in Richtung **Ausweitung der Übertragbarkeitsstunden** (Plus und/oder Minus) zu denken. Da der Arbeitnehmer im bestimmten Rahmen seine Zeit selbst einteilen kann, ist er zu motivieren, unnötige Stunden zu vermeiden (Abbau von Guthaben, Aufbau von Minussalden).

### Praxistipp



Haben Sie schon Gleitzeit in Ihrem Unternehmen? Wenn ja, dann prüfen Sie, ob in Krisenzeiten eine (vorübergehende) Verlängerung der Gleitzeitperiode und/oder eine Erhöhung der zulässigen Minusstunden Sinn macht.

## 4. Widerruf freiwilliger Zuwendungen

Krisenzeiten bieten sich an, um das Ausmaß der bestehenden freiwilligen Sonderleistungen zu durchforsten.

Wurde die Zuwendung unter dem Vorbehalt der Widerrufbarkeit freiwillig gewährt, kann sie widerrufen werden, ohne dass der Arbeitnehmer zustimmen muss. In allen anderen Fällen ist eine einvernehmliche Lösung erforderlich.

## 5. Überstunden, Überstundenpauschale

Bei nur reduziert vorhandenem Arbeitsvolumen sollte verstärkt darauf **geachtet** werden, dass **keine ungewollten Überstunden** anfallen.

### Praxistipp



Informieren Sie die Belegschaft, dass **Überstunden** nicht gewollt sind, nicht angeordnet und daher auch **nicht bezahlt** werden. **Ausnahme** erforderliche Überstunden sind von der Geschäftsführung **ausdrücklich schriftlich** zu **genehmigen**.

Bei bestehenden **Überstundenpauschalen** ist zu prüfen, ob die Gewährung eingestellt werden kann. Wurde ein **ausdrückliches Widerrufsrecht** vereinbart, kann der Arbeitgeber **auf Einzelverrechnung** der Überstunden **übergehen**. Fehlt eine entsprechende Widerrufsvereinbarung, dann kann die Gewährung des Überstundenpauschales nur im Einvernehmen eingestellt werden.

Die Serie, die Möglichkeiten aufzeigt und Praxistipps gibt, wie auf **„sanfte“ Weise** – ohne Kündigungswelle – **Personalkosten gespart** werden können, wird fortgesetzt.

Als **Ideenspender** und **Hinweisgeber** wirkte an der Gestaltung dieses Beitrages mit:



### Univ.-Prof. Dr. Franz SCHRANK

Wirtschaftskammer Steiermark, Institut für Arbeits- und Sozialrecht an der Uni Wien, umfassende Erfahrung in der praktischen Rechtsberatung, Fachautor des Standardwerks „Arbeits- und sozialrechtliches Praktikerhandbuch“ (34. Auflage, idF Jänner 2009) und Vortragender.

### ARS-Seminartipps:

- ✓ ARS Arbeitsrechts-Jour Fixe (Start: 16. März 2009 in Wien): Sehr empfehlenswert, da jeder der 4 Jour Fixe den Teilnehmern eine Fülle an Praxistipps bietet.
- ✓ Arbeitsrechtliche Strategien zur Krisenbewältigung (11. März 2009 in Wien; Link zum Folder: <http://www.ars.at/pdf/AR912311.pdf>).

## Help-PV.at

■ PVP 2009/10, 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) RUF-Lohnsteuertabellen 2009

**Autor:** RR ADir. Josef Hofbauer

**Verlag:** Manz'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH  
([www.manz.at](http://www.manz.at))

**ISBN:** 978-3-214-08050-1

**Preis:** € 39,80 (220 Seiten)

Sie sind bereits erhältlich, die RUF-Lohnsteuertabellen, die uE zu Recht

für Personalisten bereits Kult-Charakter haben. Und das sind die 3 Gründe:

1. Der **Autor**, ein Experte aus der Finanzverwaltung, der für die Lohnsteuer lebt.

2. Der **Newsletter**, der stets über interessante und aktuelle Themen bzw. Problemfälle aus dem Bereich der Lohnsteuer informiert.

3. Sobald die Steuerreform 2009 beschlossen ist, erhält der Käufer ein **Gratis-Reform-Update** – eine Superidee.

## (2) Urlaubsrecht

**Herausgeber:** ao.Univ.-Prof.  
Dr. Reinhard Resch

**Verlag:** ÖGB Verlag  
(www.oegbverlag.at)  
**ISBN:** 978-3-7035-1361-9  
**Preis:** € 21,00 (124 Seiten)

Das Buch widmet sich sowohl aktuellen Fragen (Anhäufung von Arbeitszeitguthaben, um geblockt als bezahlte Freizeit konsumiert zu werden) als auch jenen Fragen, die sich immer wieder stellen, wie zB: Kann Urlaub

einseitig angetreten werden? Kann der Arbeitgeber Zeitpunkt und Ausmaß des Urlaubs vorgeben? Was geschieht mit konsumiertem Urlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses?

**Unser Urteil:** Das Buch bietet Personalleitern, Betriebsräten und an Arbeitsrecht Interessierten mit Sicherheit wertvolle Erkenntnisse rund um das Thema Urlaub.



## Linktipps

### (1) Aktuelles zur Rückzahlung des Zuschusses zum Kinderbetreuungsgeld

Unter diesem Titel informiert das BMF die von möglichen Rückzahlungen Betroffenen.

Der **Link:** <http://tinyurl.com/9znkrf>

### (2) Lehrlingsförderung – Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit

Details zu dieser Lehrlingsförderungsmöglichkeit finden Sie in PVP 2008/66, 199 (August-Heft). Die Förderung beträgt € 3.000,00 je Lehrling, der die Prüfung besteht, wenn alle infrage kommenden Lehrlinge zu diesem Test angetreten sind. Zusätzlich dazu muss man eine Ausbildungsdokumentation führen, deren Muster nun seitens der Wirtschaftskammer fertig gestellt wurden.

Der **Link** zur **Ausbildungsdokumentation:** <http://tinyurl.com/a36qq9>

### (3) Eintragung in die HFU Gesamtliste

Das neue **Auftraggeber-Haftungsgesetz** sieht neue SV-Haftungen für Auftraggeber in der Baubranche vor. Wir berichteten ausführlich darüber im Augustheft 2008 (PVP 2008/67, 205). Nun hat die Wiener GKK ein entsprechendes Antragsformular für jene Auftragnehmer erstellt, die in die HFU Gesamtliste aufgenommen werden möchten.

Der **Link** zum **Antragsformular:** <http://tinyurl.com/9q9uhl>

## Abonentenservice



Für den Monat **Jänner** können Sie im Rahmen des Leserservice, der für Abonnenten der PV-Praxis kostenlos ist, die folgenden Dokumente per Mail (pv-praxis@lexisnexis.at) anfordern:

- ❶ **Wohnungs-Sachbezugs-Special** (siehe Artikel in diesem Heft)
- ❷ Artikel aus unserer Schwester-Zeitschrift „Rechnungswesen für die Praxis“ zum Thema: Rückstellung für **nicht konsumierte Urlaube**
- ❸ Artikel aus unserer Schwester-Zeitschrift „Rechnungswesen für die Praxis“ zum Thema: Rückstellung für **Jubiläumsgelder**
- ❹ Artikel aus unserer Schwester-Zeitschrift „Rechnungswesen für die Praxis“ zum Thema: Die Bemessungsgrundlage von **Personalmrückstellungen**
- ❺ Die **Neuerungen** im **KV-Arbeitskräfteüberlassung** betreffend Jubiläumsgeld und Weiterbildungsfonds (© Wilhelm Kurzböck)