

Inhaltsverzeichnis

Aktuelles

Lohn(Gehalts)nebenkosten ab 2011 in € 2

Kompakt + Praxisnah

Kurzinfo-ABC 3

Kurzböck informiert 4

Judikatur

Rückforderung von Lohnkosten als Teil der Ausbildungskosten? 8

Aus dem Alltag eines Personalchefs

Sie müssen kündigen? – So informieren Sie ab 1. 1. 2011 fehlerfrei den Betriebsrat 11

Themen-Special

Bildschirmbrille – so hat auch der Arbeitgeber den richtigen Durchblick 15

Serien

Wissenswertes zum Pkw-Sachbezug (Teil 5): Praktikerfragen/-antworten zum Fahrtenbuch 19

Wie Sie Nachzahlungen fehlerfrei abrechnen (Teil 1) 23

Help-PV.at

Buchtipps und Abonentenservice 27

Komplexes einfach und praxisbezogen erklärt

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

komplizierte Dinge einfach zu erläutern gehört zu meinen großen Leidenschaften. Das gilt gleichermaßen für meine Vorträge wie für die PVP. Eine Seminarbesucherin hat mit ihrem **Feedback** zu meinem Entsendungsseminar am 29. 6. 2010 in Wien das ausgesprochen, was mir wichtig ist:

„Beispiele sind toll, einfache Sprache, kein Juristendeutsch, sehr praxisnahe“.

So wird in Befragungen auch die **PVP beurteilt**, weil auch meine Redaktionsmitglieder unser Motto perfekt umsetzen: **Wir erklären Komplexes einfach und praxisbezogen** und nicht in Form von theoretischen Abhandlungen.

Der **Artikel** von Frau **RA Mag. Kristina Silberbauer** („*Sie müssen kündigen – So informieren Sie ab 1. 1. 2011 fehlerfrei den Betriebsrat*“) ist einer der eingereichten Gastautoren-Beiträge, der diesen Anforderungen gerecht wird, da praxisnah und kein Juristendeutsch! Weitere Top Artikel in diesem Heft:

Wir beantworten in unserer Sachbezugsreihe **Praktikerfragen** rund um das **Fahrtenbuch**.

Die **Bildschirmarbeit** ist aus der heutigen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken und sie belastet unbestritten die Augen. Was Sie beachten sollten und welche abgabenrechtlichen Fallstricke bei Kostenersätzen lauern, darüber informieren wir in diesem Heft gemäß unserem obigen **Motto**.

Meine GARANTIE

Dort, wo Sie meinen Namen finden, ob als **Chefredakteur** (PVP), als **Mitgestalter** der **Plattform: LexisNexis®KnowHow** (**Spartipp**: siehe Help-PV.at), als **Vortragender** (zB beim Erfahrungsaustausch für Praktiker in Wien, Graz, Innsbruck und Feldkirch [siehe www.ars.at → geben Sie im Suchfeld ein: „*Personalverrechnungs JourFixe*“) oder als **Buchautor** (Best of PVP) ist garantiert, dass **komplexe Inhalte einfach und praxisbezogen erklärt** werden.

Dafür bürgе ich, Ihr Ernst Patka mit seinem einzigartigen (Redaktions-)Team.

„NUR WO PRAXIS DRAUFSTEHT, IST AUCH PRAXIS DRINNEN“
Wenn es um praxisbezogene Infos geht, sind wir das Original!



Ernst Patka



Rainer Kraft



Elisabeth David



Daniela Mühlberger

Impressum:

Herausgeber und Medieninhaber: LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG, 1030 Wien, Marxergasse 25, Tel. 534 52-0, Fax DW 140 (Redaktion), E-Mail: pvp@lexisnexus.at – Geschäftsführung: Mag. Peter Davies, MBA – Abonentenservice: 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 Anzeigenpreislise Stand Jänner 2011 – Verlags- und Herstellungsort: Wien – Die Zeitschrift erscheint 12-mal im Jahr – Jahresabonnement 2011: € 135,- inkl. 10 % MWSt bei Vorauszahlung; Preisänderungen vorbehalten – Bankverbindungen: Postsparkasse 710610; Raiffeisenlandesbank 494.849 – Abbestellungen sind nur zum Jahresabschluss möglich, wenn sie spätestens 1 Monat vorher bekannt gegeben werden – Layout: Philipp Stöhr, Kathrin Halbwidl; 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 2011⁶⁾ in €

gültig in % des monatlichen Bruttobezuges	ANGESTELLTE			ARBEITER			FREIE DIENSTNEHMER		
↳ ab dem 1. Jänner 2011 ↳ nur für laufende Bezüge bis max € 4.200,00 ¹⁾ ↳ nur bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze (= monatlich: € 374,02/ täglich: € 28,72) ⁸⁾	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 ⁹⁾	1,40 %	1,40 %	–	1,40 %	1,40 %	–	1,40 %	1,40 %	–
Arbeitslosenversicherung ^{9) 11)}	6,00 %	3,00 %	3,00 %	6,00 %	3,00 %	3,00 %	6,00 %	3,00 %	3,00 %
IESG Zuschlag ⁹⁾	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 ³⁾	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) ^{9) 10)}	4,50 %	4,50 %	–	4,50 %	4,50 %	–	4,50 %	4,50 %	–
Zuschlag zum Dienstgeberbei- trag (DZ) – Wien ^{4) 9) 10)}	0,40 %	0,40 %	–	0,40 %	0,40 %	–	0,40 %	0,40 %	–
Insgesamt	4,90 %	4,90 %	–	4,90 %	4,90 %	–	4,90 %	4,90 %	–
STADT(GEMEINDE)KASSE									
Kommunalsteuer ¹⁰⁾	3,00 %	3,00 %	–	3,00 %	3,00 %	–	3,00 %	3,00 %	–
Gesamtsumme	47,80 %	29,73 %	18,07 %	47,80 %	29,60 %	18,20 %	46,80 %	29,18 %	17,62 %
Betriebliche Vorsorgekasse (BVK) ⁷⁾	1,53 %	1,53 %	–	1,53 %	1,53 %	–	1,53 %	1,53 %	–
GESAMTSUMME inkl BVK	49,33 %	31,26 %	18,07 %	49,33 %	31,13 %	18,20 %	48,33 %	30,71 %	17,62 %

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

- 1) Sozialversicherungsrechtliche Höchstbeitragsgrundlage (monatlich) – für freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen: € 4.900,00; für Sonderzahlungen beträgt die jährliche Höchstbeitragsgrundlage € 8.400,00.
- 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 Steiermark: 0,40 %; DZ für Kärnten: 0,41 %; DZ für Salzburg: 0,42 %; DZ 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 (€ 561,03), so ist zusätzlich eine pauschalierte Abgabe von 16,4 % [Dienstgeberabgabe] zu entrichten.
- 9) Ältere Arbeitnehmer: Für vor dem 1. 9. 2009 neu eingestellte 50-jährige DN ist kein DG-Anteil zur AIV (sehr wohl aber der DN-Anteil) zu bezahlen (§ 5a Abs 1 AMPFG). Für Personen, die das 57. Lebensjahr noch vor dem 1. 9. 2009 vollendet haben, ist ab dem folgenden Kalendermonat kein AIV-Beitrag (DN- und DG-Anteil) zu bezahlen. Ab dem 1. 9. 2009 entfällt der AIV-Beitrag erst mit dem auf die Vollendung des 58. Lebensjahres folgenden Kalendermonat. Ab Erreichen des Alters für eine vorzeitige Alterspension (Achtung stufenweise Anhebung ab 1. 7. 2004) ist für Frauen kein AIV- und IESG-Beitrag zu bezahlen. Nach Vollendung des 60. Lebensjahres ist sowohl für Frauen als auch für Männer kein AIV-, UV-, IESG- und DB/DZ-Beitrag zu bezahlen.
- 10) Übersteigt die gesamte Beitragsgrundlage aller Kommunalsteuer-, DB- bzw DZ-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-Arbeitslosenbeiträge für Niedriglöhner:

– bis € 1.179,00 =	0 % (= Absenkung um 3 %)
– mehr als € 1.179,00 bis € 1.286,00 =	1 % (= Absenkung um 2 %)
– mehr als € 1.286,00 bis € 1.447,00 =	2 % (= Absenkung um 1 %)
– mehr als € 1.447,00 =	3 % (= Absenkung um 0 %)
- 12) Für rückständige SV-Beiträge werden 2011 von den Gebietskrankenkassen Verzugszinsen in Höhe von 8,38 % in Rechnung gestellt.

In dieser Rubrik informieren wir Sie **kompakt** und **praxisnah** über sonstige **wissenswerte Themen**, die Sie bei Ihrer **Tagesarbeit** rund um die **Personalverrechnung** wissen sollten.



1. Kurzinfos zum Arbeits- und SV-Recht

Thema	Kurzinfo
Anmeldung bei GKK vor Arbeitsantritt	<p>Sollten Ihnen für die Anmeldung vor Arbeitsantritt nicht alle Daten des Arbeitnehmers vorliegen, müssen Sie zunächst die Mindestangaben-Anmeldung erstatten. Der sicherste und bequemste Weg dazu ist ELDA.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Die Vorteile der „ELDA-Mindestangaben-Anmeldung“: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Keine Registrierung zu ELDA erforderlich! ✓ Das Formular im Internet ist für Sie einfach zu bedienen. ✓ Sie können die Meldung rund um die Uhr erstatten und erhalten nach dem Senden der Meldung ein Sendeprotokoll mit der Protokollnummer. ■ Wo finden Sie die elektronische Mindestangaben-Anmeldung? <ul style="list-style-type: none"> ✓ Unter www.elda.at rechts im Menüpunkt „Mindestangabenanmeldung“. ✓ Befüllen Sie die angegebenen Felder → klicken Sie auf „weiter“ → anschließend auf „senden“. ✓ Sofort nach der Übermittlung erhalten Sie Ihr Sendeprotokoll mit der Protokollnummer. (Quelle: OÖGKK dienstgeber service line Nr 10/2010)
Auslandspensionen aus EU-Staaten	<p>Da eine gesetzliche Regelung für alle Auslandspensionen aus EU/EWR, Schweiz und Vertragsstaaten geschaffen wurde, kommt es – entgegen der ursprünglichen Ankündigung (siehe PVP 2010/57, 198 [August-Heft]) – zur Einhebung der Krankenversicherungsbeiträge für Auslandspensionen aus EU/EWR, Schweiz und Vertragsstaaten erst ab dem 1. 7. 2011 und nicht rückwirkend.</p>
Freie Dienstnehmer	<p>Praxistipps zur richtigen Abmeldung (adaptierte Info der WGKK):</p> <p>Erzielt der freie Dienstnehmer während des aufrechten freien Dienstverhältnisses zumindest 1 Monat lang kein Entgelt (zB weil er auf Urlaub oder krank ist), dann sind die folgenden Meldungen durchzuführen:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Sie melden den freien Dienstnehmer mit dem Ende des Entgeltanspruchs von der Pflichtversicherung ab → Abmeldegrund 29 (SV-Ende – Beschäftigung aufrecht); die Rubrik „Ende des Beschäftigungsverhältnisses“ bleibt unausgefüllt. b) Wird das freie Dienstverhältnis danach fortgesetzt → Anmeldung des freien Dienstnehmers mit dem Tag der Fortsetzung. c) Wird das freie Dienstverhältnis danach nicht fortgesetzt → berichtigte Abmeldung mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses und dem nunmehr richtigen Abmeldegrund 17 (Ende freier Dienstvertrag gemäß § 4 Abs 4 ASVG).
Schwerarbeitermeldung	<ol style="list-style-type: none"> a) Meldepflicht: Schwerarbeitsmeldungen für das Jahr 2010 sind mittels ELDA zwischen 1. 1. 2011 und 28. 2. 2011 zu erstatten. b) Wer was zu melden hat, darüber haben wir ausführlich in PVP 2008/8, 20 (Jänner-Heft) informiert.
Serbien – neuer Urlaubs-krankenschein	<p>Für vorübergehende Aufenthalte in Serbien steht nun das neue Formular A/SRB 3 zur Verfügung. Das bisher verwendete Formular A/YU 3 ist nur mehr für vorübergehende Aufenthalte in Montenegro zu verwenden. (Quelle: STGKK-Newsletter Nr 15/2010)</p>



2. Kurzinfos zur Lohnsteuer und zur Personalverrechnung

Thema	Kurzinfo
DB-, DZ-Pflicht bei freiwilligen Abfertigungen im System Abfertigung Neu? → JA, laut aktuellem UFS-Urteil	Seit Einführung der Abfertigung Neu ist umstritten, ob freiwillige Abfertigungen, die im Abfertigungssystem Neu ausbezahlt werden, DB- und DZ-pflichtig sind. Nun hat der UFS am 9. 11. 2010, RV/0766-G/07, zugunsten der Finanz entschieden. Die Begründungen : a) Die vom Arbeitgeber behauptete Analogie zur Pensionsabfindungs-Rechtsprechung (VwGH 22. 9. 2005, 2001/14/0034 und VwGH 11. 5. 2005, 2002/13/0017) trifft nicht zu. b) Den Beilagen zur Regierungsvorlage zur Neuregelung des Abfertigungsrechtes ist nach Ansicht des UFS eindeutig zu entnehmen, dass jene BV-Beiträge, die (freiwillig) das (Pflicht-) Ausmaß von 1,53 % überschreiten, DB-pflichtig sind. Es ist daher kein Grund erkennbar , warum freiwillige , bei Beendigung des Dienstverhältnisses ausbezahlte Abfertigungen hingegen DB- und DZ-befreit sein sollen.

■ PVP 2011/3, 4

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 ÖÖ

A) OGH entschärft die „Wochengeldfalle“

Kernaussage – OGH 30. 11. 2010, 10 ObS 136/10p

Die Arbeitnehmerin hat einen **neuerlichen Wochengeldanspruch**, wenn das **absolute Beschäftigungsverbot** beim **2. Kind** noch **innerhalb** der **gesetzlichen Karenz** für das **1. Kind** beginnt.

1. Praxisleitsätze des OGH

- ✓ Nimmt eine Arbeitnehmerin für die im **Gesetz vorgesehene Dauer** eine **Karenz** in Anspruch (maximal bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres), entscheidet sie sich für eine „**kurze Kinderbetreuungsgelddauer**“ (zB bis zum Ablauf des 18. Lebensmonats des Kindes) und **beginnt** das „**nächste**“ **absolute Beschäftigungsverbot** **nach** diesem **Kinderbetreuungsgeldbezug** (kurz: KBG-Bezug), allerdings **vor** dem **Ende der gesetzlichen Karenz**, so steht der Arbeitnehmerin **erneut** ein **Wochengeldanspruch** zu.

- ✓ **Kein Wochengeldanspruch** hingegen besteht dann, wenn die Arbeitnehmerin eine **längere Karenz** (dh unbezahlten Urlaub) **vereinbart**, als im **Gesetz** vorgesehen (zB bis Ablauf des 36. Lebensmonats des Kindes), der **KBG-Bezug** bereits **geendet** hat und das „**nächste absolute Beschäftigungsverbot**“ **nach** dem **KBG-Bezug** und auch **nach** der **gesetzlich** möglichen **Karenzdauer** (also nach Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes) **beginnt**.

2. Praxisanmerkungen

Auf diese **Entscheidung** haben wir **sehnlichst gewartet**. Sie ist allerdings früher gekommen als erwartet.

a) **Die Daten, die dem „OGH-Fall“ zugrunde liegen:**

- ✓ **Geburt des 1. Kindes: 8. 3. 2008**
- ✓ **KBG** wurde ausbezahlt von 14. 5. 2008 bis 7. 6. 2009
- ✓ **Karenz** wurde vereinbart bis 7. 3. 2010 (= bis zum 2. Geburtstag des 1. Kindes)
- ✓ **Voraussichtliches Geburtsdatum** des 2. Kindes: 7. 2. 2010, daher **Beginn** des **Beschäftigungsverbot**es für das 2. Kind: 13. 12. 2009

OGH: Die Mutter hat **ab 13. 12. 2009** wieder **Anspruch** auf das **Wochengeld**.

Hinweis



Hätte die Mutter mit dem Arbeitgeber eine freiwillige **Karenz** bis zum **36. Lebensmonat** des 1. Kindes (= bis 7. 9. 2010) **vereinbart und** würde das absolute **Beschäftigungsverbot** für das 2. Kind nach dem Ende der gesetzlichen Karenz (= nach dem 7. 3. 2010) beginnen, dann hätte die Mutter **keinen Anspruch** auf das **Wochengeld**.

b) **Zur Chronologie:**

In einer (relativ unscheinbaren) Entscheidung des **OGH vom 22. 12. 2008, 10 ObS 125/08t, ARD 5947/12/2009**, kam zum Ausdruck, dass eine Arbeitnehmerin immer dann **keinen Wochengeldanspruch** hat, wenn

- ✓ das **absolute Beschäftigungsverbot** (für das nächste Kind) **nach** dem **Ende** des **KBG-Bezuges** (für das vorige Kind) eintritt und
- ✓ die Arbeitnehmerin **nach Ende des KBG-Bezuges nicht** auf den **Arbeitsplatz zurückgekehrt** ist.

Allerdings muss man wissen, dass diese OGH-Entscheidung einen **Fall** betraf, bei dem eine Arbeitnehmerin mit dem Arbeitgeber eine freiwillige **Karenz** bis zum Ablauf des **3. Lebensjahres** des Kindes vereinbart hatte (also für eine längere Zeit, als im MSchG für die gesetzliche Karenz und im KBGG für das KBG bei Inanspruchnahme durch nur einen Elternteil vorgesehen ist).

Viele **GKK** wandten (wohl aus budgetären Gründen) diese Entscheidung auch auf jene Fälle an, bei denen

- ✓ Arbeitnehmerinnen zwar **maximal die gesetzliche Karenzdauer** vereinbarten,
- ✓ sich jedoch für eine „**kurze KBG-Variante**“ **entschieden** und
- ✓ das **absolute Beschäftigungsverbot** zwischen dem **KBG-Bezugsende** und dem **gesetzlichen Karenzende** lag.

Der OGH betont, dass es sich dabei um **2 verschiedene Fallkonstellationen** handelt, die eben – wie in den Leitsätzen dargestellt – zu einem unterschiedlichen Ergebnis führen. Zwar **bleibt** der OGH bei seiner **Auffassung**, dass in dem **ursprünglich** entschiedenen **Fall** (= über die gesetzliche Dauer hinaus verlängerte Karenz) **kein Wochengeldanspruch** besteht, räumt aber ein, dass dies nicht auf die von den GKK ausgedehnten Anwendungsfälle zutrifft.

Die **Inanspruchnahme der gesetzlichen Karenzdauer** – mag sie auch länger dauern als der KBG-Bezug – ist eine **gerechtfertigte Nichtrückkehr** an den Arbeitsplatz nach dem KBG-Bezugsende, während dies bei einer einvernehmlich **vereinbarten längeren Karenz** (länger als bis Ablauf des **2. Lebensjahres**) nicht zutrifft. In letzterem Fall ist also **weiterhin Vorsicht** geboten.

B) Überstunden nachfordern → Beweislast liegt beim Arbeitnehmer

Kernaussagen – OGH 22. 10. 2010, 9 ObA 96/10y

- ❶ Ein **rechtzeitiges Nachfordern** von **Überstunden** liegt nur dann vor, wenn die **Ansprüche** so weit **konkretisiert** sind, dass der **Arbeitgeber erkennen** kann, **welche Ansprüche** ihrer **Art** und **Höhe** nach gemeint sind, und der **Arbeitgeber** dadurch die **Möglichkeit** hat, die geforderten **Überstunden konkreten Zeiträumen zuzuordnen**.
- ❷ Ein **rechtzeitiges Nachfordern** von **Überstunden** liegt insbesondere **dann nicht** vor, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber **keine Unterlagen** über die behaupteten laufenden Überschreitungen der Normalarbeitszeit zukommen ließ.

1. Praxisleitsätze des OGH

- ✓ Der **Sinn einer Verfallsfrist** für das Überstundenentgelt liegt vor allem darin zu **verhindern**, dass bei Geltendmachung des Entgelts für länger zurückliegende Überstunden regelmäßig schwierige **Beweisprobleme** auftreten.
- ✓ Durch eine **kurze Verfallsfrist** soll der **Arbeitnehmer verhalten** werden, über die Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistungen in so unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang mit der Leistung geltend zu machen, dass die **Möglichkeit** einer **ordnungsgemäßen Überprüfung** des Sachverhalts und des **geltend gemachten Anspruches** gewährleistet ist.
- ✓ Ein **rechtzeitiges Nachfordern** von **Überstunden** liegt nur dann vor, wenn die **Ansprüche** so weit **konkretisiert** sind, dass der **Arbeitgeber erkennen** kann, **welche Ansprüche** ihrer Art und Höhe nach gemeint sind, und dem Arbeitgeber dadurch die **Möglichkeit** einer **konkreten Zuordnung** eröffnet wird (vgl OGH 25. 2. 2004, 9 ObA 153/03w, ARD 5501/2/2004 uva).
- ✓ Im vorliegenden Fall muss vor allem berücksichtigt werden, dass sich der **Arbeitnehmer** seine **Zeit frei einteilen** konnte, eine **Pauschalabgeltung** für **20 Überstunden monatlich** erhielt und dem **Arbeitgeber** entgegen der vertraglichen Verpflichtung – ausgenommen für hier nicht verfahrensgegenständliche Sonderveranstaltungen – **keine Unterlagen** über die behaupteten laufenden Überschreitungen der Regelarbeitszeit und der pauschalierten Überstunden zukommen ließ.

2. Praxisanmerkungen

Im vorliegenden Fall machte der **Arbeitgeber** gegenüber dem Arbeitnehmer erfolgreich eine **Konventionalstrafe** wegen Übertretung der vereinbarten Konkurrenzklausele **geltend**.

Aufrechnungsweise wollte der **Arbeitnehmer** nun – allerdings erst mehr als 4 Monate nach seinem Ausscheiden – geleistete (und nicht von der vereinbarten Überstundenpauschale abgedeckte) Arbeitsstunden geltend machen. Er beehrte vom Arbeitgeber die Abgeltung von „*zumindest 368 Überstunden im Zeitraum 15. Jänner bis 30. September 2008*“. Er legte hierfür keine entsprechenden Unterlagen vor. Dieses Vorhaben misslang gründlich.

Praxistipps



Immer wieder kommt es in der Praxis vor, dass bei spannungsgeladenen Trennungen der Arbeitnehmer plötzlich die „Überstundennachforderungs-Keule“ auspackt. Dieses Urteil nehme ich daher zum Anlass, um Ihnen die folgenden **Praxishinweise** zu geben:

❶ Beweislast trägt idR der Arbeitnehmer

Wer einen Nachzahlungsanspruch an (angeblich) geleisteten Überstunden geltend macht, muss im Regelfall **Nachweise** für die geforderten Überstunden, und zwar für die **Anzahl** und deren **zeitliche Lagerung** erbringen, dh: **beweispflichtig** ist der **Arbeitnehmer**.

❷ Verschiebung der Beweislast

„Zu einer Verschiebung der Beweislast kommt es also (nur) dann, wenn für die eine Partei mangels genauer Kenntnis der Tatumstände ganz besondere, unverhältnismäßige Beweisschwierigkeiten bestehen, während der anderen Partei diese Kenntnisse zur Verfügung stehen und es ihr daher nicht nur leicht möglich, sondern nach Treu und Glauben auch ohne weiteres zumutbar ist, die erforderlichen Aufklärungen zu geben;“
(Zitat aus: OGH 21. 12. 2009, 8 ObA 71/09p)

Die Voraussetzungen hinsichtlich **Verschiebung der Beweislast** liegen bei **Überstundennachforderungen** im Regelfall **nicht** vor.

❸ Arbeitszeitaufzeichnungsverpflichtung und Beweislast

Die **Arbeitszeitaufzeichnungsverpflichtung** ermöglicht dem Arbeitsinspektorat die Kontrolle der Einhaltung der Regelungen des AZG, ARG und anderer Gesetze. Sie ist eine **öffentlich-rechtliche Verpflichtung** des Arbeitgebers.

Mit der **Beweislast** betreffend die Nachforderung (angeblich) geleisteter Überstunden hat die **Aufzeichnungsverpflichtung nichts zu tun**. Hat der **Arbeitnehmer** die von ihm geforderten Überstunden auch tatsächlich geleistet, dann wird er wohl am besten wissen (müssen), wann er diese geleistet hat. Er hat die **„Nähe zum geforderten Beweis“** und nicht der Arbeitgeber ist **beweispflichtig**. Das gilt mE selbst dann, wenn Arbeitszeitaufzeichnungen fehlen.

Rückforderung von Lohnkosten als Teil der Ausbildungskosten?

Verpflichtet sich der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber, die Ausbildungskosten zurückzuzahlen, wenn er innerhalb einer vereinbarten Frist nach Abschluss der Ausbildung sein Arbeitsverhältnis beendet, kann der Arbeitgeber **zusätzlich** zu den tatsächlich aufgewendeten **Ausbildungskosten** auch – unter bestimmten Voraussetzungen – das während der **Ausbildung bezahlte Entgelt rückfordern**.

Welche **Voraussetzungen** vorliegen müssen und in welcher Höhe der Arbeitgeber das fortbezahlte Entgelt zurückfordern kann, musste erstmals vom **OGH** entschieden werden.

OGH 22. 9. 2010, 8 ObA 70/09s

A) Sachverhalt

Die Arbeitnehmerin wurde unmittelbar nach der Matura als **Speditionsangestellte** eingestellt. Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin vereinbarten eine **Ausbildungszeit** von 2 Jahren entsprechend einem festgelegten **Ausbildungsplan**. Bei dieser Ausbildung besuchte die Arbeitnehmerin auch mehrere Wochen die **Berufsschule**.

Vor der Aufnahme der Ausbildung wurde eine schriftliche **Vereinbarung** über den **Rückersatz von Ausbildungskosten** abgeschlossen. Dabei verpflichtete sich der Arbeitgeber, sämtliche notwendigen Ausbildungskosten zu übernehmen, wie Schulkostenbeiträge, Umlagen und Prüfungsgebühren sowie die Anschaffungskosten von Lehrmitteln. Die Arbeitnehmerin musste sich dafür verpflichten, zumindest 36 Monate nach Abschluss der Ausbildung das Arbeitsverhältnis nicht von sich aus zu lösen. Sollte das Arbeitsverhältnis innerhalb von 36 Monaten ab Abschluss der Ausbildung durch Verschulden der Arbeitnehmerin enden, war sie verpflichtet, die vom Arbeitgeber getragenen Ausbildungskosten und die **Lohnkosten**, die der Arbeitgeber während des Berufsschulbesuches fortbezahlt hatte, rückzuerstatten. Die rückzuzahlenden „**Lohnkosten**“ umfassen gemäß Vereinbarung das gesamte fortbezahlte **Bruttoentgelt** zuzüglich einer **Nebenkostenpauschale** in Höhe von 25 %.

Nach Abschluss der Ausbildung forderte die Arbeitnehmerin eine Gehaltserhöhung, die ihr der Arbeitgeber nicht gewährte. Daraufhin kündigte sie ihr Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber forderte sodann – vereinbarungsgemäß – die **Kosten der Ausbildung** sowie das fortbezahlte **Entgelt** samt **Nebenkostenzuschlag** in Höhe von insgesamt rund € 7.000,00 von der Arbeitnehmerin zurück.

Die Arbeitnehmerin wollte dies so nicht hinnehmen, sie brachte vor, die **Ausbildung sei Inhalt des Arbeitsvertrages** gewesen, weshalb auch der **Berufsschulbesuch** Teil der **geschuldeten Arbeitsleistung** sei. Eine Rückforderung des Entgelts für diesen Zeitraum sei somit unzulässig.

Darüber hinaus stehe der Rückforderungsbetrag von rund € 7.000,00 in keinem Verhältnis zu ihrem zuletzt bezogenen Bruttomonatsgehalt von rund € 1.200,00. Die Vereinbarung sei daher **sittenwidrig**. Zusätzlich beantragte sie die Anwendung des **richterlichen Mäßigungsrechts**.



B) Rechtslage

Strittig war im Wesentlichen der **Umfang der Rückzahlungspflicht** der Arbeitnehmerin, insbesondere ob der Arbeitgeber **Lohnkosten als Teil der Ausbildungskosten** zurückfordern kann.

Zur Lösung des konkreten Falles ist die Regelung des § 2d Abs 2 AVRAG maßgeblich.

Der Wortlaut des § 2d Abs 2, 2. Satz AVRAG:

„Die Vereinbarung der Rückforderung des während einer Ausbildung nach Abs 1 fortbezahlten Entgelts ist hingegen zulässig, sofern der Arbeitnehmer für die Dauer der Ausbildung von der Dienstleistung freigestellt ist.“

C) So entschied der OGH

1. Die Rechtsauffassung des OGH zur Rückforderung des fortgezahlten Entgelts



Laut OGH liegt eine „**Dienstfreistellung**“ während einer Ausbildung dann vor, wenn sich der Arbeitnehmer voll und ganz seiner Ausbildung widmen kann, von seinen **betrieblichen Aufgaben gänzlich freigestellt** ist und dennoch seine **Bezüge weiterhin** erhält. Besteht hingegen die **Ausbildung** in der **Verwendung im Betrieb**, so kann der Arbeitgeber das fortbezahlte Entgelt **nicht zurückfordern**.

Der fortbezahlte **Lohn** kann vom Arbeitgeber nur dann zurückgefordert, wenn

- ✓ die **Ausbildung** mit **keiner betrieblichen Verwendung** verbunden ist und somit
- ✓ **keine Erfüllung des Arbeitsvertrages** war.

Sind diese Voraussetzungen gegeben, dann ist der Lohn keine Gegenleistung für die Arbeitsleistung.

Hinweise



Ob der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich verpflichtet ist, sich einer Ausbildung zu unterziehen, ist nicht entscheidend. Der Arbeitgeber kann das geleistete Entgelt auch dann zurückfordern, wenn eine **arbeitsvertragliche Verpflichtung zur Ausbildung** besteht.

Entscheidend ist nur, dass der Arbeitnehmer während der Ausbildung **zur Gänze** von seiner **Arbeitsleistung freigestellt** war, dh von seiner **betrieblichen Verwendung gänzlich entbunden** ist. Nur unter dieser Voraussetzung ist der fortbezahlte **Lohn kein Entgelt für die Arbeitsleistung** (siehe auch OGH 11. 8. 1993, 9 ObA 130/93, ARD 4499/22/93 betreffend die Notwendigkeit der Ausbildung von Piloten für den Erhalt der Bewilligung für bestimmte Flugzeugtypen).

■ Zwischenergebnis

Die Vereinbarung über den **Rückersatz** der **Lohnkosten** als Teil der Ausbildungskosten ist im konkreten Fall **zulässig**, da die Arbeitnehmerin für die Dauer des Berufsschulbesuchs zur Gänze von ihrer betrieblichen Verwendung – also von ihrer „Dienstleistung“ – **freigestellt** war.



Damit der Arbeitgeber das fortbezahlte Entgelt zurückfordern kann, muss der Rückersatz von fortbezahlem Entgelt **ausdrücklich vereinbart** sein! Die **bloße Vereinbarung** über den **Rückersatz von Kosten der Ausbildung** (Kursgebühren etc) allgemein löst – ohne gesonderte Zusatzvereinbarung – **keine Verpflichtung** zur **Rückzahlung des Entgelts** aus.

2. Sittenwidrigkeit und richterliches Mäßigungsrecht

Die Vereinbarung über den Rückersatz von Ausbildungskosten und des während der Dauer der Dienstfreistellung fortbezahlten Entgelts ist **nicht sittenwidrig** – schließlich entspricht eine solche Vereinbarung, auch soweit sie den Rückersatz von fortbezahlem Entgelt umfasst, den **gesetzlichen Bestimmungen**. Auch sieht § 2d AVRAG **kein richterliches Mäßigungsrecht** vor.

3. Rückforderungsanspruch auch für pauschalierte Lohnnebenkosten?

Gemäß § 2d Abs 2 AVRAG ist eine **ausdrückliche Vereinbarung** über den **Rückersatz** von Entgelt, das der Arbeitgeber während einer Dienstfreistellung fortbezahlt hat, zulässig. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarten im konkreten Fall ausdrücklich die Rückzahlung von **Lohnkosten**, wobei sie regelten, dass unter dem Begriff „Lohnkosten“ das **Bruttoentgelt** zu verstehen ist. Diese Vereinbarung ist ebenfalls **gesetzeskonform** und somit rechtsgültig, da auch unter dem vom Gesetz verwendeten Begriff „Entgelt“ im Zweifelsfall das Bruttoentgelt zu verstehen ist.

Schlecht schaut es für den Arbeitgeber hinsichtlich der Rückforderung **pauschalierter Lohnnebenkosten** aus. Der Arbeitgeber ist nach § 2d AVRAG nur berechtigt, die **tatsächlich aufgewendeten Ausbildungskosten** zurückzufordern. Dieser Grundsatz gilt auch bei der Rückforderung von Entgelt.

Der Arbeitgeber darf also nur die **tatsächlich aufgewendeten Kosten** zurückfordern. Daher ist die Vereinbarung eines **pauschalen Kostenersatzes** für Lohnnebenkosten **unzulässig**, da nicht klar ist, ob der vereinbarte Pauschalbetrag den tatsächlich aufgewendeten Kosten entspricht.

D) Zusammenfassung



❶ Ist der **Rückersatz von Entgelt ausdrücklich schriftlich vereinbart**, darf der Arbeitgeber jenes Entgelt zurückfordern, das er tatsächlich während der Dauer der Dienstfreistellung bezahlt hat, sofern das Arbeitsverhältnis aus Verschulden des Arbeitnehmers endet.

❷ **Nicht zulässig** ist eine Vereinbarung, mit der ein Arbeitnehmer sich verpflichtet, dem Arbeitgeber einen **Pauschalbetrag** zu erstatten.

❸ Die Vereinbarung über eine **Rückforderung von Entgelt** ist außerdem **nur dann zulässig**, wenn der Arbeitnehmer während der Ausbildung **tatsächlich vom Dienst freigestellt** ist, dh, er musste sich nicht seinen betrieblichen Aufgaben widmen, sondern er konnte sich unter Fortzahlung des Entgelts voll und ganz auf seine Ausbildung konzentrieren.

④ Ist der Rückersatz von Ausbildungskosten und fortbezahltem Entgelt gültig vereinbart, so kann sich der Arbeitnehmer im Fall einer Rückzahlungsverpflichtung

- ✓ **nicht** auf ein **richterliches Mäßigungsrecht** berufen und
- ✓ eine solche Vereinbarung ist auch **nicht sittenwidrig** – unabhängig davon, in welchem Verhältnis das vom Arbeitnehmer bezogene Entgelt zu den aufgewendeten Ausbildungskosten steht.

Mag. Kristina Silberbauer

■ PVP 2011/5, 11

Sie müssen kündigen? – So informieren Sie ab 1. 1. 2011 fehlerfrei den Betriebsrat

Ein Unternehmen muss aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten Mitarbeiter **kündigen**. Wie **wichtig** es ist, dass kompetente **Experten** der Personalabteilung in den **Kündigungs(ausspruchs)prozess einbezogen** werden, welche **Fehler** dadurch **vermieden** werden und was seit **1. 1. 2011 neu** ist **im Kündigungsverfahren**, das zeigt dieser Fall aus dem Alltag eines Personalchefs.

A) Der Sachverhalt

1. Die IPut-Entwicklungs GmbH muss Personal abbauen



Der Umsatzrückgang der letzten 2 Jahre zwingt die IPut-Entwicklungs GmbH unrentable Bereiche aufzugeben. Damit verbunden ist, dass der Personalstand von 80 Mitarbeitern um 10 % reduziert werden muss.

Betroffen sind

- ✓ die gesamte Abteilung Entwicklung mit 5 Mitarbeitern
- ✓ ein Arbeiter aus der Fertigung
- ✓ eine Auftragsbearbeiterin
- ✓ ein 57-jähriger Buchhalter, der seit 3 Jahren im Unternehmen beschäftigt ist.

2. So liefen die Kündigungen ab

a) Kündigungen in der Entwicklungsabteilung

Der Leiter der Entwicklungsabteilung informiert seine 5 Mitarbeiter bei einem **Abteilungsmeeting**, dass die Abteilung aufgelassen wird und er somit heute die **Kündigung** aussprechen muss. Den **Betriebsrat informiert** er über diese Kündigungen am **nächsten Tag**.

Ca 5 Wochen später werden auch die anderen Abteilungen „aktiv“ hinsichtlich der Kündigungen, und zwar wie folgt:

b) Kündigung des Arbeiters aus der Fertigung

Der Produktionsleiter **informiert** den **Betriebsrat** am **Freitag**, den **28. 1. 2011** per **Mail**, welchen Mitarbeiter aus der Fertigung er kündigen muss. Nachdem der **Betriebsrat** dazu in den folgenden **5 Arbeitstagen** (im Betrieb wird durchgehend gearbeitet) **keine Stellungnahme** abgibt, **spricht** der Produktionsleiter am folgenden **Donnerstag**, den **3. 2. 2011** die **Kündigung aus**.

c) Kündigung der Auftragsbearbeiterin

Der Geschäftsführer selbst soll die Angestellte aus der Auftragsbearbeitung kündigen. Das teilt er dem **Betriebsratsvorsitzenden telefonisch** mit, der sich gerade auf einer Geschäftsreise in Hongkong befindet. Am **nächsten Tag** ruft der **Betriebsratsvorsitzende** aus dem Ausland zurück, um mitzuteilen, dass der Betriebsrat mit der **Kündigung einverstanden** ist. Die Mitarbeiterin erhält 10 Tage später die Kündigung.

d) Kündigung des 57-jährigen Buchhalters

Zur Kündigung des 57-jährigen Buchhalters gibt der Betriebsrat **keine Stellungnahme** ab. Seine Kündigung wird erst 2 Wochen, nachdem der Betriebsrat von ihr informiert wurde, ausgesprochen.

Als der Personalchef von den obigen Vorgängen erfuhr, packte ihn „das nackte Grauen“, denn einige der ausgesprochenen Kündigungen waren rechtsunwirksam. Welche? – Die Auflösung folgt.



B) Die Neuerungen im Kündigungsverfahren ab 1. 1. 2011

Die Kündigungsbestimmungen im ArbVG wurden per 1. 1. 2011 grundlegend novelliert (betrifft va § 105 ArbVG). Die für die **Praxis wesentlichen Neuerungen**:

- ✓ Der **Betriebsrat** hat nunmehr statt 5 Arbeitstage eine **Woche** Zeit, um sich zu beabsichtigten Kündigungen zu **äußern**.
- ✓ Seine **Beschlussfassung** muss nicht mehr im Rahmen einer Betriebsratssitzung erfolgen; sie kann bspw auch **per E-Mail** zustande kommen. Weiters wurde eine Pflicht des BR-Vorsitzenden zur Dokumentation der Beschlussfassung gesetzlich verankert.
- ✓ Klargestellt ist, dass Personen, die im **Zeitpunkt** ihrer **Einstellung** das **50. Lebensjahr überschritten** haben, sich **erst ab Vollendung des 2. Beschäftigungsjahres** im Kündigungsanfechtungsverfahren auf **schlechte Jobaussichten berufen** können.
- ✓ Die **Kündigungsanfechtungsfrist** für den Arbeitnehmer wurde von 1 auf **2 Wochen** verlängert.

C) Welche Kündigungen waren rechtswirksam?

1. Kündigungen in der Entwicklungsabteilung → rechtsunwirksam



Die Entwicklungsabteilung bleibt bestehen. Die 5 Kündigungen sind aus 2 Gründen **unwirksam**:

a) Vorweg-Betriebsratsverständigung wurde nicht eingehalten

Der Abteilungsleiter hat den Betriebsrat **nicht vorab informiert**. Die **nachträgliche Mitteilung** am Folgetag erst nach Ausspruch der Kündigung kann die unwirksamen Kündigungen **nicht heilen**.

b) Nichteinhaltung des Frühwarnsystems

Die gleichzeitige Kündigung von 5 Mitarbeitern (bei Unternehmen zwischen 20 und 100 Arbeitnehmern) ist nur zulässig, wenn das **AMS vorab informiert** wird und danach 30 Tage mit den Kündigungen zugewartet wird („Frühwarnsystem bei **Massenkündigung**“, § 45a AMFG).

Hinweis der Redaktion



Ausführliche Infos (mit Beispiel und Formularhinweis) zum **Frühwarnsystem** finden Sie in **PVP 2008/80, 241 (September-Heft)**.

2. Kündigung des Arbeiters aus der Fertigung → rechtsunwirksam

Der Produktionsleiter hat die Neuerungen ab 1. 1. 2011 bezüglich der Einbindung des Betriebsrates in das Kündigungsverfahren nicht beachtet.

Während es nach alter Gesetzeslage reichte, auf die Stellungnahme des Betriebsrates 5 Arbeitstage zu warten, hat der **Betriebsrat** seit 1. 1. 2011 **1 Woche** dafür **Zeit**. Bei einer Verständigung des Betriebsrates von der beabsichtigten Kündigung an einem Freitag darf die **Kündigung** folglich nicht schon am Donnerstag, sondern **frühestens** am **Samstag** der folgenden Woche ausgesprochen werden.

Hinweis



Die **Rechtsunwirksamkeit** der **Kündigung** wegen **Nichteinhaltung** des **Kündigungsvorverfahrens** (zB Betriebsrat wurde vor Ausspruch der Kündigung nicht informiert, Kündigung wird vor Ablauf der 1-wöchigen Betriebsrats-Stellungnahmefrist ausgesprochen, etc) kann **nur** vom **Arbeitnehmer selbst** mit einer **Klage** auf Feststellung des aufrechten Dienstverhältnisses geltend gemacht werden (vgl. OGH 7. 10. 1998, 9 ObA 244/98t, ARD 4985/7/98).

3. Kündigung der Auftragsbearbeiterin → rechtswirksam

Die Angestellte aus der Auftragsbearbeitung wurde formrichtig gekündigt. Dass der Betriebsratsvorsitzende mit seinen Kollegen über die Kündigung nicht in einer Sitzung abstimmen konnte – er war ja im Ausland –, schadet nicht: Seit 1. 1. 2011 dürfen **Betriebsratsbeschlüsse auch schriftlich** (per Fax, per E-Mail) gefasst werden.

Hinweis



Nach **alter Gesetzeslage** hätte der Geschäftsführer erkennen können und müssen, dass der Beschluss in keiner Sitzung erfolgt ist, sodass er auf diesen **Beschluss nicht hätte vertrauen dürfen** und die **Kündigung unwirksam** gewesen wäre.

4. Kündigung des 57-jährigen Buchhalters → rechtswirksam

Die Kündigung des 57-jährigen Buchhalters war rechtswirksam. Es ist **nicht notwendig**, die **Kündigung sofort auszusprechen, nachdem** die Frist für die **Stellungnahme** durch den **Betriebsrat** verstrichen ist (siehe aber die Praxistipps am Ende dieses Artikels).

Allerdings ist mit einer **Kündigungsanfechtung** wegen **Sozialwidrigkeit** zu rechnen: Der Buchhalter war über 50 Jahre alt, als er ins Unternehmen kam, und zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruches mehr als 2 Jahre betriebszugehörig.

Er darf sich daher auf die wegen seines höheren Lebensalters zu erwartenden **Schwierigkeiten** bei der **Wiedereingliederung** in den Arbeitsprozess berufen. Das könnte er nicht, wenn er erst maximal 2 Jahre im Unternehmen wäre.

Hinweise der Redaktion



- ➊ Ausführliche Informationen zur **Kündigungsanfechtung** wegen **Sozialwidrigkeit** (inkl grafischem Lösungsschema) finden Sie in **PVP 2008/52, 153 (Juni-Heft)**.
- ➋ Die **Lösungsgrafik** aus diesem Heft und die dazu erstellte **Kündigungs-Vorbereitungs-Checkliste** bieten wir als **Leserservice** an.

Praxistipps



Abschließend ein paar **Praxistipps** zur **fehlerfreien Verständigung** des **Betriebsrates** über beabsichtigte Kündigungen.

- ➊ Die **Verständigung muss** ...
 - ✓ ... dem „**richtigen**“ **Betriebsrat** zukommen (geplante Kündigung eines Arbeiters → Arbeiter-Betriebsrat; geplante Kündigung eines Angestellten → Angestellten-Betriebsrat);
 - ✓ ... grundsätzlich dem **Betriebsratsvorsitzenden** (bzw bei dessen Verhinderung: seinem Stellvertreter) zukommen. Wird die Kündigung einem „normalen“ Betriebsratsmitglied mitgeteilt, läuft die Stellungnahmefrist erst ab dem Zeitpunkt, ab dem der Betriebsratsvorsitzende (bzw bei dessen Verhinderung sein Stellvertreter) von dieser Kündigung erfährt.
 - ✓ ... bei **überlassenen Arbeitnehmern** an den **Betriebsrat** des **Überlassers** vorgenommen werden. Die Verständigung des Betriebsrates des Beschäftigten ist nicht erforderlich.
- ➋ Die **Verständigung** des Betriebsrates ist grundsätzlich **formfrei**, dh, sie kann auch mündlich oder per Mail erfolgen. Aus **Beweisgründen empfehle** ich die Verständigung immer **schriftlich** vorzunehmen.
- ➌ **Kündigungsausspruch möglichst bald nach Fristablauf**

Zu beachten ist, dass der **Kündigungsausspruch** zwar **nicht sofort** nach Ablauf der Betriebsratsfrist für die Stellungnahme zur Kündigung, **jedoch** in **zeitlichem Zusammenhang** mit dem **Fristablauf** ausgesprochen werden muss.

Wenn nach dem Ende der 1-wöchigen Frist **zu lange zugewartet** wird, ohne dass die Kündigung erfolgt, besteht die **Gefahr**, dass die **Kündigung rechtsunwirksam ist**, sofern nicht das **gesamte Vorverfahren** mit dem Betriebsrat **noch einmal** von vorne durchgeführt wird.

Die **Rechtsprechung** gibt keinen klaren Zeitrahmen vor. Ich **empfehle**, die Kündigung möglichst **rasch** nach Ablauf der 1-wöchigen Frist – **jedenfalls** gleich zum **nächstmöglichen Kündigungstermin** – auszusprechen.

Beispiel:*

Ein Unternehmen beabsichtigt einen Angestellten zu kündigen (**3 Monate Kündigungsfrist**, Kündigung zu jedem **Monatsletzten** vereinbart). Der Betriebsrat wird am 5. 9. über die beabsichtigte Kündigung informiert. Der Betriebsrat äußert sich am 10. 9. Der Arbeitgeber **sollte** die **Kündigung spätestens am 30. 9. zum 31. 12.** hin aussprechen, dann kann nichts passieren.

* entnommen dem **empfehlenswerten Online-Tool: LexisNexis® KnowHow** (siehe Leserservice und die Spaktion für PVP-Abonnenten).

**Die Autorin:**

Mag. Kristina Silberbauer (www.silberbauer.co.at) ist Rechtsanwältin in Wien.

Die Schwerpunkte ihrer Kanzlei sind Arbeitsrecht und Wirtschaftsprozesse.

Bildschirmbrille – so hat auch der Arbeitgeber den richtigen Durchblick

■ PVP 2011/6, 15

Die **Bildschirmarbeit** ist aus der heutigen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken und sie **belastet** unbestritten die **Augen**. Daher muss der Arbeitgeber einige dem **Gesundheitsschutz** dienende Vorschriften einhalten.

Was genau hiebei zu **beachten** ist und welche **abgabenrechtlichen Fallstricke** bei Kostenersätzen lauern, darüber **informiert** dieser **Artikel** gemäß dem PVP-Motto: Komplexes einfach und praxisgerecht erklärt.



A) Gesundheitsschutz und Arbeitsrecht

1. Rechtsgrundlagen

§ 68 Arbeitnehmerschutzgesetz (ASchG) trägt den Titel „*Besondere Maßnahmen bei Bildschirmarbeit*“ und listet einen Katalog an erforderlichen Maßnahmen auf, die in der **Bildschirmarbeitsverordnung** (BGBl II 1998/124) **konkretisiert** werden.

So enthält diese **Bildschirmarbeitsverordnung** (kurz: BS-V) neben allgemeinen Regelungen zur Beschaffenheit der Hard- und Software sowie über Beleuchtung, Strahlung, Arbeitsfläche und Arbeitsstuhl auch **besondere Gesundheitsschutzverpflichtungen** des Arbeitgebers.

Arbeitnehmer, die „*bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit*“ ein Bildschirmgerät benutzen, haben bspw **Anspruch** auf eine **Untersuchung** der **Augen** und des **Sehvermögens**.

Ein „*nicht unwesentlicher Teil der normalen Arbeit*“ liegt nach § 1 Abs 4 BS-V dann vor, wenn der Arbeitnehmer

- ✓ durchschnittlich **ununterbrochen mehr als 2 Stunden** oder
 - ✓ durchschnittlich **mehr als 3 Stunden**
- seiner **Tagesarbeitszeit Bildschirmarbeit** leistet.

2. Wann hat Arbeitnehmer Anspruch auf eine augenmedizinische Untersuchung?

Liegt eine der beiden genannten Voraussetzungen vor, hat der **Arbeitnehmer Anspruch** auf eine vom **Arbeitgeber** zu **zahlende augenmedizinische Untersuchung** (Überprüfung der Sehschärfe und Untersuchung des sonstigen Sehvermögens), und zwar

- ✓ **vor Aufnahme** der Bildschirmarbeit sowie
- ✓ in regelmäßigen **Abständen von 3 Jahren** sowie
- ✓ bei **Auftreten von Beschwerden**, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können.

Eine **Erstuntersuchung** kann von einem

- ✓ Facharzt für Augenheilkunde und Optometrie,
- ✓ einem Facharzt für Arbeits- und Betriebsmedizin oder
- ✓ von Arbeitsmedizinern

durchgeführt werden.

Ergibt die Erstuntersuchung durch die obigen Ärzte oder die Sehschärfenüberprüfung durch den Optiker, dass eine **Bildschirmbrille notwendig** wäre, muss **zusätzlich**, für den Fall, dass bspw ein Arbeitsmediziner die Erstuntersuchung durchführte, eine **augenärztliche Untersuchung** vorgenommen werden.

Kommt diese Untersuchung zu dem Ergebnis, dass eine **spezielle Sehhilfe notwendig** ist, weil eine **normale Sehhilfe nicht verwendet** werden kann, hat der **Arbeitgeber** auf seine **Kosten** dem Arbeitnehmer gemäß § 12 Abs 1 der BS-V spezielle Sehhilfen (= Bildschirmbrille) zur Verfügung zu stellen.

3. Wann ist eine Brille eine „Bildschirmbrille“?

Die BS-V legt die **Anforderungen** an eine **Bildschirmbrille** fest. Danach ist ein Sehbehelf nur dann eine Bildschirmbrille, wenn

- ✓ die Brille speziell auf die **Arbeitsdistanz zum Bildschirm**, auf die physiologischen Gegebenheiten und pathologischen **Befunde** des Arbeitnehmers exakt **abgestimmt** ist und
- ✓ die Gläser **entspiegelt**, aber **nicht getönt** sind und
- ✓ die Bildschirmbrille als **normale Sehhilfe nicht verwendet** werden kann.

Benützt der Arbeitnehmer diese Sehhilfe zB auch, um zu Hause zu lesen, dann liegt keine „reine“ Bildschirmbrille mehr vor. Die Konsequenz ist, dass der **Arbeitgeber nicht verpflichtet** ist, die **Kosten** dieser „Mischbrille“ zu **übernehmen**.

4. Die Kostenersatzpflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss nur jene **Kosten** der Sehhilfe tragen, die

- ✓ ausschließlich durch den **notwendigen Augenschutz** bei Bildschirmarbeit entstehen und
- ✓ die von der **GKK nicht getragen** werden (zB Kosten für entspiegelte Gläser oder Spezialgläser, die aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes erforderlich sind).

Die Rechtsprechung (OGH 6. 9. 2000, 9 ObA 63/00f, ARD 5172/14/2000) hat entschieden, dass der Arbeitnehmer nur insoweit einen Anspruch auf **Kostenersatz** für eine Bildschirmbrille gegenüber dem Arbeitgeber hat, als die Bildschirmbrille der **notwendigen Ausstattung** entspricht, die die BS-V vorsieht (= „**Muss-Kostenersatz**“).

Eine darüber hinausgehende **bessere Ausstattung** und **Qualität** läuft über den Zweck des Arbeitnehmerschutzes hinaus, sodass die dafür aufgelaufenen **Mehrkosten** – auch nicht im Vertrauen auf die ärztliche Verordnung – der **Arbeitgeber zahlen kann**, aber **nicht muss**.

Dh, der Arbeitnehmer kann sich eine „**gefällige designte**“ **Bildschirmarbeitsbrille** zulegen. Die das Notwendige übersteigenden **Zusatzkosten** muss hierbei der **Arbeitnehmer selbst tragen**. Der **Arbeitgeber** ist **nicht verpflichtet**, die **finanziellen Mehrkosten** aufgrund der ästhetischen Ansprüche seines Arbeitnehmers zu übernehmen.

Hinweis



Häufig wird in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, eine **Betriebsvereinbarung** (§ 97 Abs 1 Z 8 und 9 ArbVG) über die Höhe des (maximalen) Kostenersatzes für Bildschirmbrillen abgeschlossen. Aufgrund dieser Betriebsvereinbarung weiß der Arbeitnehmer von vornherein, in welcher **Höhe** er mit einem **Kostenersatz** vom Arbeitgeber **rechnen** kann. Das hilft ihm, beim Brillenkauf besser zu kalkulieren, was er sich an „Zusatzausstattung“ leisten möchte.



B) Abgabenrechtliches zur Bildschirmbrille

In **Analogie** zur jüngsten Rechtsprechung des **BFH** vom 21. 4. 2010, VI R 66/04, sowie des **UFS** vom 29. 1. 2010, RV/0163-I/05, sind wir der Ansicht, dass bei **Einnahmen** (= zB lohnwerte Vorteile) das **Aufteilungsverbot** nach **§ 20 EStG** **nicht greift**. Abgabenrechtlich ist daher uE zu unterscheiden, ob der Arbeitgeber nur den „**Muss-Kostenersatz**“ leistet oder **freiwillig mehr**.

Hinweis



Diese Auffassung wird teilweise seitens der **Abgabenbehörden** nicht geteilt. Sie sind **vereinzelt** der **Rechtsansicht**, dass dann, wenn der Arbeitgeber **freiwillig mehr** als nur den „Muss-Kostenersatz“ leistet, der **gesamte Bildschirmbrillenkostenersatz** **lohnsteuer- und lohnnebenkostenpflichtig** ist.

1. Sozialversicherungs- und BV-Beiträge

■ „Muss-Kostenersatz“ → sv-beitragsfrei

Sofern der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur jenen Kostenersatz leistet, der dem Arbeitnehmer arbeitsrechtlich zusteht (= „**Muss-Kostenersatz**“), gilt der Kostenersatz **sv-rechtlich nicht** als **Entgelt** gemäß § 49 ASVG (vgl E-MVB 49-03-01-004). Das gilt **analog** für die **Untersuchungskosten** (siehe Punkt A 2. dieses Artikels).

■ Arbeitgeber zahlt freiwillig mehr → SV-Beitragspflicht für den Mehrbetrag

Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer jedoch (freiwillig) sein „Wunschmodell“, ist jener Teil des Kostenersatzes, der den „Muss-Kostenersatz“ überschreitet, als **laufendes Entgelt sv-beitragspflichtig**. Das **gilt uE auch** analog für sogenannte „Mischbrillen“ (= Sehbehelf, den der Arbeitnehmer auch für das Lesen zu Hause verwendet).

■ BV-Beitrag

Insoweit der Kostenersatz **sv-frei** ist, besteht auch keine BV-Beitragspflicht. Für den **sv-pflichtigen Mehrbetrag** sind auch **BV-Beiträge** zu entrichten.

2. Lohnsteuer

Die Rz 138 der LStR lautet:

„Ebenfalls keine Einnahmen im Sinne des § 15 EStG 1988 liegen vor, wenn dem Arbeitnehmer Hilfsmittel zur Ausübung seines Berufes zur Verfügung gestellt werden (zB Arbeitsschutzausrüstungen wie Sehhilfen bei Bildschirmarbeit aufgrund des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes).“

Das bedeutet, dass analog zur SV-Beurteilung auch **lohnsteuerlich** der „Muss-Kostenersatz“, zu dem der Arbeitgeber aufgrund der Bildschirmarbeitsverordnung verpflichtet ist, **lohnsteuerfrei** ist.

Bei einem allfällig darüber hinaus geleisteten freiwilligen Kostenersatz ist der über den „Muss-Kostenersatz“ **hinausgehende Mehrbetrag** als **sonstiger Bezug** lohnsteuerpflichtig. Das gilt analog für die Kosten einer „Mischbrille“.

3. Lohnnebenkosten

Analog zur Lohnsteuer gilt:

- ✓ Arbeitgeber leistet nur den „Muss-Kostenersatz“ → **lohnnebenkostenfrei**
- ✓ Arbeitgeber leistet mehr als nur den „Muss-Kostenersatz“ → **Mehrbetrag** ist **lohnnebenkostenpflichtig**

Praxistipps



Um eine **Sachbezugs-Diskussion** bei der **GPLA** zu **minimieren**, **empfehlen** wir ...

- a) ... **Nachweise** über die **Höhe** des „Muss-Kostenersatzes“ zu haben,
- b) ... dafür zu sorgen, dass die **Bildschirmbrille** nach Arbeitsende **nicht mit nach Hause mitgenommen** wird. Damit ist jede Diskussion, ob es sich möglicherweise um eine „Mischbrille“ handelt, uE ausgeschlossen.



- ➔ Sachverhalte aus der Praxis und deren Beurteilung durch die Gerichte
- ➔ Gesetzesänderungen – objektive und frühzeitige Information
- ➔ Umsetzung aller Änderungen in Verordnungen, Erlässen und Verwaltungspraxis

Jetzt gratis das ARD-Portal nutzen & Probe lesen: ard.lexisnexus.at!

ard.lexisnexus.at

Jahresabonnement 2011
2x pro Woche um nur € 629,-
(Online-Archiv inklusive!)

Bestellen Sie unter:
Tel.: (01) 534 52-5555
Fax: (01) 534 52-141
E-Mail: bestellung@lexisnexus.at

Wissenswertes zum Pkw-Sachbezug (Teil 5): Praktikerfragen/-antworten zum Fahrtenbuch

Beim Pkw-Sachbezug gerät der Arbeitgeber sehr rasch zwischen 2 Fronten: Der **Arbeitnehmer fordert** den Ansatz des **halben Sachbezuges** und legt hierfür häufig ein fragwürdiges Fahrtenbuch vor. Die **GPLA Prüfer anerkennen** dann – idR zu Recht – dieses **Fahrtenbuch nicht** und der Arbeitgeber zahlt die Lohnabgaben nach.

Die **Grundlageninfos** zum Fahrtenbuch erhielten Sie im **Dezember-Heft 2010**. In dieser Serienfolge **beantworten wir** für Sie **spezielle Praktikerfragen** rund um das Fahrtenbuch.

E) Praktikerfragen/-antworten zum Fahrtenbuch

1. Führt jede Fehleintragung zur Mangelhaftigkeit des Fahrtenbuchs?



Nicht jede Fehleintragung bzw. jeder Mangel berechtigt die Finanzbehörde, das Fahrtenbuch als nicht ordnungsgemäß zu verwerfen.

Im **BFH-Urteil vom 10. 4. 2008 VI R 38/06** sind für die Praxis sehr interessanten **Leitsätze** formuliert:

- ✓ Grundsätzlich gilt, dass **inhaltliche Unregelmäßigkeiten** in Fahrtenbüchern die materielle **Richtigkeit** der **Kilometerangaben infrage** stellen können. ABER: Ebenso wie eine Buchführung trotz einiger formeller Mängel aufgrund der Gesamtbewertung noch als formell ordnungsgemäß erscheinen kann, führen jedoch auch **kleinere Mängel nicht** zur **Verwerfung** des **Fahrtenbuchs**, wenn die Angaben insgesamt plausibel sind.
- ✓ Maßgeblich ist, ob **trotz der Mängel** noch eine **hinreichende Gewähr** für die **Vollständigkeit** und **Richtigkeit** der **Angaben** gegeben und der Nachweis des zu versteuernden Privatanteils an der Gesamtfahrleistung des Dienstwagens möglich ist.

Trotz folgender „Mängel“ beurteilte der BFH das **Fahrtenbuch** als **ordnungsgemäß**:

- ✓ Der Steuerpflichtige ist **nicht verpflichtet**, die laut Routenplaner vorgegebene **kürzeste Strecke** zu wählen bzw. **bei geringfügigen Abweichungen besonderen Aufzeichnungsaufwand** zu betreiben.

Hinweise



Bitte beachten Sie, dass ein **ordnungsgemäßes Fahrtenbuch nur vorliegt bei geringfügigen Abweichungen** (uE bei Abweichungen im Regelfall von weniger als 10 %) zwischen

- ✓ den Kilometerständen der Werkstättenrechnung und dem Fahrtenbuch bzw. zwischen
- ✓ der tatsächlichen und der laut Routenplaner kürzesten Wegstrecke.

- ✓ Es ist **unverhältnismäßig**, die Einträge in ein Fahrtenbuch für einen Zeitraum von mehr als 3 Monaten deshalb nicht anzuerkennen, weil die **Eintragung einer Fahrt** während dieses Zeitraumes **übersehen** worden ist. Konkret wurde eine einzelne Fahrt, für die eine Tankrechnung vorlag, nicht aufgezeichnet.

- ✓ Das Gleiche gilt, wenn zwischen den auf **Werkstättenrechnungen** wiedergegebenen **Kilometerständen** und den Kilometerständen im **Fahrtenbuch keine genaue Übereinstimmung** besteht, da die Angaben auf den Werkstattrechnungen erfahrungsgemäß häufig ungenau sind.

2. Kein ordnungsgemäß geführtes Fahrtenbuch → kein halber Sachbezug?

Liegt kein ordnungsgemäß geführtes Fahrtenbuch vor, ist die Möglichkeit, den „**Mini**“-Sachbezug anzuwenden, **ausgeschlossen**.

Beim **halben Sachbezug** kann hingegen versucht werden, durch **alternative Nachweise** den Prüfer davon zu überzeugen, dass die magische Privatfahr-Grenze von 6.000 km pro Jahr nicht überschritten wurde.

Neben dem Fahrtenbuch sind gemäß der Rechtsprechung (VwGH 18. 12. 2001, 2001/15/0191, ARD 5334/33/2002; VwGH 26. 3. 2003, 2001/13/0092, ARD 5411/31/2003) und nach Ansicht der Finanzverwaltung (Rz 290 LStR 2002) auch **andere Belege und Unterlagen** zur **Nachweisführung geeignet**, sofern sie die erforderlichen Angaben enthalten, die ein ordnungsgemäß geführtes Fahrtenbuch aufweisen müsste. **Alternativnachweise** könnten bspw **Reisekostenabrechnungen** oder ein **Kursprogramm** mit Kursbesuchsbestätigung bei Aus- und Fortbildungsveranstaltungen sein.

Sehr häufig werden GPLA Prüfern Fahrtenbücher vorgelegt, die unschwer erkennen lassen, dass „alles getan wurde“, um die Privatfahrten auf weniger als 6.000 km im Jahr zu „drücken“. In diesem Fall sind hohe Anforderungen an ordnungsgemäße Nachweise zu legen. Doch wenn trotz unstrittig mangelhafter Fahrtenbücher **mit größter Wahrscheinlichkeit keine Privatfahrten** von jährlich mehr als 6.000 km vorliegen, dann ist der **halbe Sachbezug** dennoch **anzuerkennen**. So entschied bspw der **UFS Wien** am **14. 1. 2010, RV/3923-W/08**, trotz **mangelhaften Fahrtenbuchs** auf **Anerkennung** des **halben Sachbezuges**.

■ Sachverhalt

Im Fahrtenbuch wurden für das Prüfungsjahr betriebliche Fahrten iHv 47.412 km und Privatfahrten iHv 888 km ausgewiesen. Der Grund für die geringen Privatfahrten lag darin, dass der Außendienstmitarbeiter im Regelfall vom Wohnort zu den Kunden fuhr und nur ausnahmsweise die Betriebsstätte besuchte. Dennoch anerkannte der GPLA Prüfer das Fahrtenbuch nicht, weil das Fahrtenbuch mangelhaft war.

■ UFS-Entscheidung

Es ist festzuhalten, dass das vom Außendienstmitarbeiter vorgelegte **Fahrtenbuch** infolge der Nichtangabe der Dauer und des Zweckes jeder einzelnen Fahrt zwar gewisse „**Ungenauigkeiten**“ aufweist. Die **Anzahl** der **insgesamt** gefahrenen **Kilometer** ist jedoch **zweifelsfrei nachvollziehbar**.

Richtig ist, dass der Prüfer einen **Fehleintrag** im Fahrtenbuch feststellte, wonach der Außendienstmitarbeiter einmalig irrtümlich **beruflich gefahrene 400 km** im Fahrtenbuch ausgewiesen hat, **obwohl** der Firmen-Pkw zu diesem Zeitpunkt beim Service stand. Dazu entschied der UFS, dass selbst unter Hinzurechnung der vom Finanzamt aufgezeigten 400 Differenzkilometer zu den Privatfahrten nicht davon auszugehen ist, dass der Außendienstmitarbeiter mehr als die zulässigen 6.000 km privat gefahren wäre.



Auch die Ausführungen des UFS Salzburg 15. 12. 2009, RV/0485-S/09, zeigen auf, dass – vereinzelt – GPLA Prüfer zu formalistisch den Anspruch auf den halben Sachbezug verweigern:

Auszüge aus dem UFS-Urteil (Fettschrift erfolgt durch die Redaktion):

„Bei den großen **Km-Differenzen** (zwischen den Km-Ständen aus dem **Fahrtenbuch** und jenen auf dem **Werkstättenbeleg**; Anm der Redaktion) handle es sich um **irreführende Aufzeichnungen** seitens der **Werkstätte** als auch um **Verwechslungen** (des **Prüfers**; Anm der Redaktion) zwischen dem Leistungsdatum und dem Verrechnungsdatum. ...

Die **fehlenden Kundenadressen** finden sich auf den seitens des Arbeitgebers zwingend vorgeschriebenen **Besuchsplänen** dem Fahrtenbuch beigelegt. ...

Hinsichtlich der **Differenzen** zwischen **Routenplaner** und **Fahrtenbuch** schließt sich der Unabhängige Finanzsenat den Ausführungen des Bw an, der diesbezüglich auf diverse **Widrigkeiten** im **Verkehrsablauf** verweist. Die **geringfügigen Differenzen** an den drei beanstandeten Tagen liegen aber auch im **Toleranzbereich** solcher **Computerprogramme** und sind regelmäßigen Konsumenten dieser nicht fremd. ...

Die Feststellungen des Betriebsfinanzamtes sind nach offensichtlich erstmaliger Prüfung durch den Unabhängigen Finanzsenat allesamt nicht haltbar.“

3. Ordnungsgemäße Fahrtenbuchführung mittels Diktiergerät?

Der **UFS Wien 24. 7. 2006, RV/4290-W/02**, hatte zu beurteilen, ob es sich auch dann um ein **ordnungsgemäß geführtes Fahrtenbuch** handelt, wenn der **Arbeitnehmer alle erforderlichen Angaben** bezüglich der betrieblichen Fahrten mit einem **Diktiergerät** aufgenommen hat, die dann zeitnah ins Fahrtenbuch übertragen wurden. Anschließend wurden die Diktierbänder gelöscht.

■ Sachverhalt

Der Arbeitnehmer nahm **alle erforderlichen Angaben** bezüglich der betrieblichen Fahrten mit einem **Diktiergerät** auf, dh, er sprach zB die folgenden Daten in sein Diktiergerät: Abfahrt Firma, Kilometerstand, Ankunft Baustelle mit Adresse, Kilometerstand, Abfahrt Baustelle, Ankunft Baustelle mit Adresse und Kilometerstand, Rückfahrt zur Firma und Kilometerstand.

Diese auf Band gesprochenen Informationen wurden im Büro von einer **Sekretärin handschriftlich** in die jeweiligen **Fahrtenbücher** – meist täglich oder am nächstfolgenden Tag – eingetragen.

Da die **besprochenen Tonbänder** nach der handschriftlichen Übertragung **nicht aufbewahrt**, sondern erneut bespielt wurden, **anerkannte** der **GPLA Prüfer diese Fahrtenbuchführung nicht** als ordnungsgemäß an.

■ UFS-Entscheidung

Der **UFS entschied**, dass es sich im vorliegenden Fall um ein **ordnungsgemäß geführtes Fahrtenbuch** handelt.

Seine **Begründung** (Fettschrift erfolgt durch die Redaktion):

„Dass zu einem Fahrtenbuch **Grundaufzeichnungen** zu **führen** sind, lässt sich aus den Abgabenvorschriften **nicht** entnehmen. ...

Nach den allgemeinen Erfahrungen erfolgt die **Fahrtenbuchführung handschriftlich**. Ob die **Eintragungen zeitnah**, also bei Antritt jeder beruflichen oder betrieblichen Fahrt sofort erfolgen oder **erst** auf einem **Schmierzettel Notizen** zu den Fahrten gemacht werden und diese dann zu einem **späteren Zeitpunkt** in ein Fahrtenbuch **übertragen** werden, ist ein **Tatbestand**, der **nicht überwacht**- bzw. **überprüfbar** ist.

Wie die **Art der Eintragung** letztendlich im Fahrtenbuch erfolgt, ob auf Schmierzettel oder unter Zuhilfenahme eines Diktiergerätes, hängt von den jeweiligen Umständen bzw. **persönlichen Bedürfnissen** der zur Fahrtenbuchführung angehaltenen Personen ab.“

Hinweis



Die auf Basis der (im konkreten Fall nicht aufbewahrten) Grundaufzeichnungen erfolgten **Eintragungen** im **Fahrtenbuch** müssen **zeitnah** und **inhaltlich richtig** sein.

Es ist jedoch **nicht gerechtfertigt**, die **Ordnungsmäßigkeit** eines Fahrtenbuchs trotz zeitnaher und inhaltlich richtiger Fahrtenbucheintragungen nur deshalb zu **bezweifeln**, weil die **Grundaufzeichnungen** (Schmierzettel, besprochene Diktierbänder etc) **nicht aufbewahrt** wurden.

4. Im 1. Halbjahr voller, im 2. Halbjahr halber Sachbezug?

Der Arbeitnehmer verlangte vom Arbeitgeber, dass dieser nur für das 1. Halbjahr den vollen Sachbezug berücksichtigt. Durch eine exakte Fahrtenbuchführung wies er nach, dass er ab Juli stets die Privatfahr-Monatsgrenze von 500 km nicht überschritt.

Kann der Arbeitgeber für das **2. Halbjahr** den **halben Sachbezug** berücksichtigen?

Antwort: **Nein**, denn der Pkw-Sachbezugswert geht von einer **Jahresbetrachtung** aus. Es ist deshalb **unzulässig**, den **halben Sachbezugswert** nur für **einzelne Lohnzahlungszeiträume** des Kalenderjahrs, zB das zweite Halbjahr, in Anspruch zu nehmen (vgl UFS Innsbruck 29. 9. 2008, RV/0302-I/08).

Hinweis



In der **Praxis** kommt es immer wieder vor, dass **Firmen generell keine halben Sachbezüge** in der Gehaltsverrechnung berücksichtigen. Diesen Unternehmen schreiben wir die folgenden Sätze des **UFS vom 12. 4. 2010, RV/0095-S/08**, ins Stammbuch (Fettschrift erfolgt durch die Redaktion):

„Der **Arbeitnehmer** hat also einen **rechtlichen Anspruch** darauf, dass der **Arbeitgeber** den **Steuerabzug** vom Arbeitslohn **entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen** bereits bei der **laufenden Lohnverrechnung** vornimmt.“

Wenn der Arbeitnehmer den **halben Sachbezug** – mangels **genereller** Nichtberücksichtigung durch den Arbeitgeber – bei seiner **Arbeitnehmerveranlagung geltend** macht, **fordert** die **Finanz** sehr häufig vom **Arbeitgeber** zahlreiche **Belege** (Tank-, Reparaturbelege, Reisekostenabrechnungen, Kundenaufträge

uvm) an, sodass der Arbeitgeber hierfür **unzählige „Kopierstunden“** aufwenden muss.

Die **generelle Verweigerung** der Berücksichtigung des halben Sachbezuges in der Gehaltsverrechnung führt nach unserer Erfahrung idR **nicht** zur **erhofften Verwaltungsvereinfachung**.

Praxistipps



- ❶ **Experten** bieten die – im Vergleich zu den nachträglichen Mehrkosten bei der GPLA – **kostengünstige Dienstleistung** an, die vorgelegten **Fahrtenbücher vorweg zu beurteilen**, inwieweit diese geeignet sind, Grundlage für den halben Sachbezug zu sein.
- ❷ Wir bauen das **Leserservice** zu dieser Serie erneut aus. Zusätzlich
 - ✓ zur Kompakt-Checkliste zu den Bemessungsgrundlagen beim Pkw-Sachbezug und
 - ✓ zur Checkliste möglicher Abrechnungsfehler
 bieten wir ab diesem Heft auch eine **Fahrtenbuch-Checkliste** als kostenfreies Abonentenservice an.

Hinweis



Die **bisher erschienenen Teile** der Serie „Wissenswertes zum Pkw-Sachbezug“ finden Sie in folgenden Heften:

- ✓ PVP 2010/69, 244, September-Heft (Rechtsgrundlage: Sachbezugswertverordnung)
- ✓ PVP 2010/78, 275, Oktober-Heft (Sachbezugs-Bemessungsgrundlage)
- ✓ PVP 2010/87, 305, November-Heft (der Mini-Sachbezugswert)
- ✓ PVP 2010/94, 331, Dezember-Heft (das Fahrtenbuch: Grundlagen)

Wie Sie Nachzahlungen fehlerfrei abrechnen (Teil 1)

■ PVP 2011/8, 23

Die **Abrechnung** von **Nachzahlungen** bereitet in der Praxis oft **Schwierigkeiten**. Kommt es in der **SV** zur **Aufrollung**? Kann die **Steuerbegünstigung** des § 67 Abs 8 lit c EStG (1/5 der Nachzahlung ist lohnsteuerfrei) **angewandt** werden? Über diese und noch viele andere Themen **informieren** wir Sie in einer **Kurzserie** gemäß dem PVP-Motto: Komplexes einfach und praxisgerecht erklärt.

A) Wann liegt eine Nachzahlung vor?

Ist **jedes Entgelt**, das für in der **Vergangenheit** liegende **Leistungen** des Arbeitnehmers gezahlt wird, bereits eine **Nachzahlung** im steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Sinn? – **Nein**, denn bei einer Nachzahlung handelt es sich entweder

- ✓ um eine Zahlung von bisher überhaupt **noch nicht geleistetem Arbeitslohn** oder
- ✓ um eine **„Aufzahlung“** auf in der **Vergangenheit zu wenig bezahlten Arbeitslohn**.

Das bedeutet, begrifflich setzt eine „Nachzahlung“ voraus, dass der Arbeitnehmer seinen **Bezug** bereits zu einem **früheren Zeitpunkt** erhalten hätte müssen.

■ **keine Nachzahlung, wenn Entgelt erst später fällig wird**

Wird ein Entlohnungsanspruch jedoch erst zu einem **späteren Zeitpunkt fällig**, liegt selbst dann **keine Nachzahlung** vor, wenn die **Arbeitsleistung**, für die das Entgelt gebührt, in der **Vergangenheit erbracht** wurde.

Für die Beurteilung, ob eine **Nachzahlung** vorliegt oder nicht, ist **entscheidend**, ob die **Auszahlung** zum vereinbarten **Fälligkeitszeitpunkt** (= keine Nachzahlung) oder erst **danach** (= Nachzahlung) vorgenommen wird.

Beispiele

① Zielerreichungsbonus

Gemäß Vereinbarung wird nach Fertigstellung der Bilanz (zB März des Folgejahres) anhand der Unternehmensdaten das Ausmaß der Zielerreichung überprüft. **1 Monat nach Bilanzfertigstellung** (dh im April) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf **Auszahlung** des Zielerreichungsbonus.

Wird der 1 Monat nach Bilanzfertigstellung fällige Bonus gemäß dieser Vereinbarung daher im April ausbezahlt, liegt – obwohl der Bonus für eine Leistung des Vorjahres gewährt wird – **keine Nachzahlung** vor. Der Bonus ist im Jahr der Auszahlung als „normaler“ **sonstiger Bezug** abzurechnen.

② Sonderfall: vorzeitige Beendigung des Altersteilzeit-Block-Modells

Wird ein **Altersteilzeit-Block-Modell** vorzeitig beendet und werden die **erworbenen Entgeltansprüche** (laufende Bezüge und anteilige sonstige Bezüge) bis zum vereinbarten Ende der Altersteilzeit im Zeitpunkt des Ausscheidens an den Arbeitnehmer **ausbezahlt**, ist nach Ansicht der Finanz (**Rz 1116a LStR**) wie folgt vorzugehen:

■ **vorzeitige Beendigung wegen Tod bzw Pensionierung → begünstigte Nachzahlung**

Endet die Altersteilzeit vorzeitig wegen Todes des Arbeitnehmers bzw Zuerkennung einer Pension (Berufsunfähigkeitspension, vorzeitige Alterspension – „Hacklerregelung“) sind jene **Entgeltbestandteile**, die in **Vorjahren erworben** wurden, als **Nachzahlung** iSd **§ 67 Abs 8 lit c EStG** zu versteuern.

■ **vorzeitige Beendigung wegen anderer Gründe → keine Nachzahlung; Versteuerung zum Tarif**

Im Falle einer berechtigten Entlassung, einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses, Kündigung (sowohl bei Arbeitgeber- als auch bei Arbeitnehmerkündigung) sowie bei vorzeitiger Beendigung der Altersteilzeit und Wiederaufnahme der vollen Beschäftigung sind die **Entgeltbestandteile**, die in **Vorjahren erworben** wurden, gemäß **§ 67 Abs 10 EStG** als laufender Bezug im Monat des Zuflusses zu besteuern.

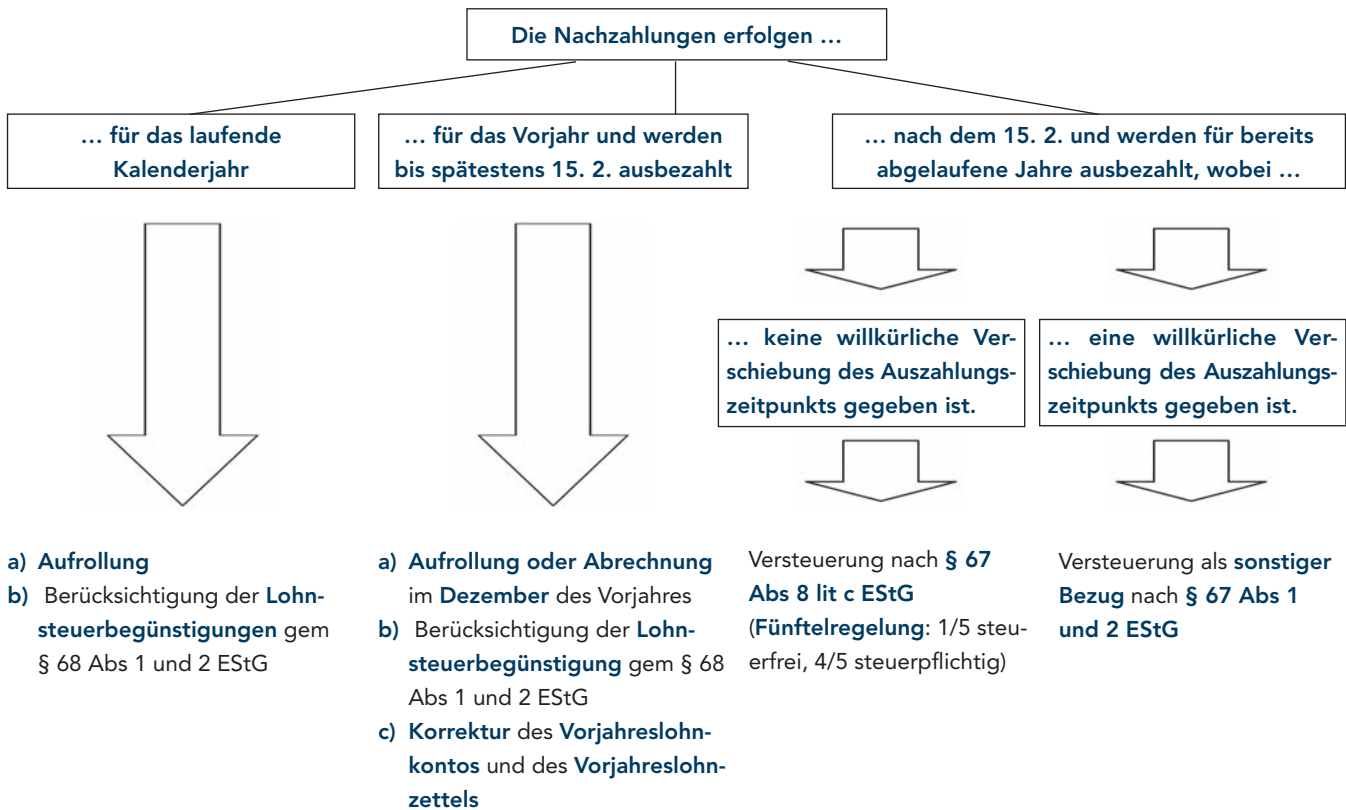
■ **Hinweis**

Wurden **Entgeltansprüche** im **laufenden Kalenderjahr** erworben, sind bei jedem Auflösungsfall die betroffenen Zeiträume **aufzurollen**.

B) So rechnen Sie fehlerfrei die Lohnsteuer ab

1. Die Besteuerungsübersicht

Aus lohnsteuerlicher Sicht ist zu **unterscheiden**, ob die Nachzahlung das **laufende Kalenderjahr** oder bereits **abgelaufene Kalenderjahre** betrifft.



2. Nachzahlungen für das laufende Kalenderjahr

Werden laufende Bezüge des aktuellen Kalenderjahres nachbezahlt, dann kommt es auch in der Lohnsteuer zu einer **Aufrollung** mit folgenden Konsequenzen:

✓ **Begünstigungen für SFN- und SEG-Zuschläge? – JA**

Bei der Aufrollung können – bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen – auch die steuerlichen **Begünstigungen** für **SFN- und SEG-Zuschläge** (§ 68 EStG) berücksichtigt werden.

✓ **Neuberechnung des Jahressechstels? – NEIN**

Durch die Aufrollung darf jedoch das **Jahressechstel** in den einzelnen Monaten **nicht neu berechnet** werden. Ein durch die Nachzahlung **verändertes** (höheres) **Jahressechstel** kann **erst** bei **nachgezahlten sonstigen Bezügen** (nicht aber für bereits ausbezahlte sonstige Bezüge) berücksichtigt werden.

✓ **Nachzahlung von sonstigen Bezügen**

a) Handelt es sich um einen **sonstigen Bezug**, der während des **aufrechten Dienstverhältnisses** nachgezahlt werden muss, dann ist dieser Nachzahlungsbetrag **im Monat der Nachzahlung** als sonstiger Bezug gemäß **§ 67 Abs 1 und 2 EStG**, unter Berücksichtigung des Jahressechstels des Auszahlungsmonats, zu besteuern.

b) Ist das **Arbeitsverhältnis** im Zeitpunkt der Nachzahlung eines sonstigen Bezuges **bereits beendet**, hat die Besteuerung nach **§ 67 Abs 10 EStG** wie ein laufender Bezug im Monat der Auszahlung zu erfolgen. Eine Aufrollung hat in diesem Fall daher nicht zu erfolgen.

✓ **Lohnzettel**

Wenn das **Arbeitsverhältnis** zum Nachzahlungszeitpunkt **nicht mehr aufrecht** ist, ist ein **gesonderter Lohnzettel** für den Kalendermonat der Nachzahlung auszustellen.

3. Nachzahlungen bis zum 15. Februar des Folgejahres

Werden Bezüge für ein abgelaufenes Kalenderjahr **bis spätestens 15. 2. des Folgejahres** ausbezahlt, dann ist lohnsteuerlich Folgendes zu beachten (§ 79 Abs 2 EStG):

- ✓ Die Auszahlung ist dem bereits **abgelaufenen Kalenderjahr zuzuordnen**, und zwar indem
- ✓ die Bezüge ins **Vorjahr gerollt** werden, oder es werden die Bezüge **einheitlich** dem Lohnzahlungszeitraum **Dezember** des Vorjahres zugeordnet (**Wahlrecht**). Letzteres kann bei SEG- oder SFN-Zulagen nachteilig sein (siehe das folgende Beispiel).
- ✓ Die **begünstigte Nachzahlungsbesteuerung** nach § 67 Abs 8 lit c EStG ist **nicht anzuwenden**.
- ✓ Werden die Bezüge, die das Vorjahr betreffen, zwischen dem 15. 1. und dem 15. 2. ausbezahlt, dann ist die **Lohnsteuer** (sowie DB, DZ und KommSt) **bis zum 15. 2. abzuführen** und **als Lohnsteuer des Vorjahres** auszuweisen. Zudem sind diese Bezüge in das **Lohnkonto** und den **Lohnzettel des Vorjahres aufzunehmen**. Wurde bereits ein Lohnzettel übermittelt, ist binnen 14 Tagen ein berichtiger Lohnzettel abzugeben.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer erhält mit der **Jänner-Abrechnung Überstunden**, die er im 4. Quartal des Vorjahres geleistet hat, nachgezahlt. Werden diese Bezüge in das 4. Quartal hineingerollt, kann die **Begünstigung für 50%ige Überstundenzuschläge** für alle **3 Monate** in Anspruch genommen werden. Wird die **Nachzahlung** der Überstunden lediglich dem Lohnzahlungszeitraum **Dezember zugeordnet**, steht die **Begünstigung** nur für **1 Monat** zu.

Hinweis



Das Lohnsteuerprotokoll 2010 sieht **Sonderregeln** für **regelmäßig verschobene Auszahlungen** von **Zulagen** und **Zuschlägen** vor. Ist bspw mit dem Arbeitnehmer vereinbart, dass die in einem Monat geleisteten Überstunden regelmäßig erst im Folgemonat ausbezahlt werden, dann ist bei der Abrechnung Folgendes zu **beachten**:

- ✓ Es liegt **keine Nachzahlung** vor. Die Bestimmung des **§ 79 Abs 2 EStG** (siehe oben) ist **nicht anzuwenden**.
- ✓ Regelmäßig **verschoben ausbezahlte** Überstundenentlohnungen sind **gemeinsam** mit dem **Bezug des Auszahlungsmonats** (im Auszah-

lungsmonat) zu **versteuern**. Die Überstundengrundlöhne sind dabei nach dem Tarif zu versteuern. Zuschläge im Rahmen des § 68 EStG sind, soweit der Freibetrag für den Kalendermonat der Überstundenleistung nicht bereits aufgebraucht wurde, steuerfrei abzurechnen.

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) Arbeitsrechtliche Ansprüche von A – Z

Autoren: Mag. Walter Gagawczuk, Dipl.-Jur. Andreas Thamm

Verlag: LexisNexis (versandkostenfreie Bestellungen: <http://shop.lexisnexis.at>)

ISBN: 978-3-7007-4782-6

Preis: € 49,00 (408 Seiten)

Die Ansprüche von Arbeitnehmern sind in einer Vielzahl unterschiedlicher Rechtsquellen geregelt. In diesem Dickicht aus Sondergesetzen, Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen gelingt es oft nur schwer, den Überblick zu wahren und die gebührenden Ansprüche im Einzelfall zu ermitteln.

Das bewährte Buch (bereits 4. Auflage!) bietet eine **übersichtliche** und **praxisgerechte** Darstellung der wichtigsten arbeitsrechtlichen **Ansprüche**, **alphabetisch** gegliedert (neu: mit Griffleiste) und mit **Beispielen** und ausführlichen **Judikaturhinweisen** ergänzt. Großer Wert wurde auf eine Erläuterung sämtlicher Ansprüche aus Sicht der für den überwiegenden Teil der Arbeitsverhältnisse maßgeblichen Kollektivverträge gelegt, um einen möglichst vollständigen Überblick zu bieten.

Wer sollte sich dieses Buch unbedingt kaufen? Personen, die in der **arbeitsrechtlichen Beratung** tätig sind oder aufgrund ihrer Tätigkeit (etwa in der **Personalabteilung**, **Lohnverrechnung** oder als **Betriebsrat**) regelmäßig mit arbeitsrechtlichen Fragen befasst sind.

(2) Lohnsteuer 2011

Autor: ADir. Reg.-Rat Josef Hofbauer

Verlag: Manz (www.manz.at)

ISBN: 978-3-214-08056-3

Preis: € 44,00 (416 Seiten)

Die **RUF-Lohnsteuertabellen** haben uE zu Recht für Personalisten bereits Kult-Charakter – und das hat 2 Gründe:

1. Der **Autor:** Viele Personen bezeichnen sich selbst in unserer Branche als Nr 1. Das würde der Autor in seiner Bescheidenheit nie tun, obwohl diese Spitzenstellung auf ihn mit Sicherheit zutrifft, denn er ist uE DER Lohnsteuerexperte, der für die Lohnsteuer lebt und überdies ein Top-Vortragender ist.

2. Die **Online-Nutzungsmöglichkeit:** Die bewährten RUF-Lohnsteuertabellen gibt es jetzt als Jahrbuch → viel mehr Inhalt zu einem überzeugenden Preis!

Mit dem **neuen Buch Lohnsteuer 2011 – Jahrbuch inklusive Tabellen** gelingt Ihnen die Lohnverrechnung im Handumdrehen, weil Sie in 2-facher Weise Nutzen daraus ziehen:

1. Teil: Lohnsteuerfachbuch

Dieser Teil enthält die **Lohnarten** und ist **alphabetisch gegliedert**. Neu ist, dass es mehr SV-Recht und Informationen zu den Lohnnebenkosten gibt. Das Buch beruht natürlich auf dem neuesten Gesetzesstand mit dem AbgÄG 2010, dem Betrugsbekämpfungsgesetz 2010 und den aktuellen LStR.

2. Teil: Lohnsteuertabellen 2011

✓ Lohnsteuertabellen: Tag-lohn, Monatslohn, Pensionsbezug

✓ Brutto-Netto-Tabellen

✓ Sozialversicherungstabellen

Ihr zusätzliches Plus: Das gesamte Jahrbuch – inklusive aller Tabellen – können Sie auch ONLINE nutzen. Damit gelingt Ihnen Ihre tägliche Arbeit noch leichter. Einfach unter <http://lohnsteuer.manz-online.at> registrieren und Sie werden laufend informiert!

(3) Praxisleitfaden Auftraggeberhaftung

Autorin: Dr. Beatrix Bartos

Verlag: LexisNexis (versandkostenfreie Bestellungen: <http://shop.lexisnexis.at>)

ISBN: 978-3-7007-4816-8

Preis: € 33,00 (156 Seiten)

Per 1. 9. 2009 wurde eine **Auftraggeberhaftung** in der Bauwirtschaft eingeführt. Dieses Buch enthält den **gesamten Überblick** über die im ASVG geregelte Haftung, die Besonderheiten im Zusammenhang mit Insolvenz-, Exekutions- und Strafverfahren, den Gesetzestext und alle vom Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger dazu ergangenen Richtlinien sowie einige **Muster** für Anträge.

Besonderer Schwerpunkt liegt auf einer anschaulichen Darstellung der Haftungsbestimmung anhand zahlreicher **Praxisbeispiele** sowie der Information, wie die Regelung von den SV-Trägern ausgelegt und angewandt wird.

Link- und andere Tipps



1. Arbeitshilfen (Sozialversicherung) 2011

Sie finden die folgenden Arbeitshilfen (Sozialversicherung) 2011 unter: <http://www.steuer-service.at/Personal.213.0.html>

- ✓ Beitragskalender + Arbeitsbehelf 2011
- ✓ beitrags- und leistungsrechtliche Werte 2011
- ✓ aktuelles Beitragsgruppenschema

2. Fragen-Antworten-Protokoll zur BUAG-Novelle 2010

Auf der Homepage der BUAK finden Sie unter diesem Link ein **Fragen-Antworten-Protokoll** zur **BUAG-Novelle 2010**: <http://tinyurl.com/2bpvfxr>

3. Arbeitszeitkalender 2011

Damit Sie einfach die Mehr- und Überstunden korrekt erfassen, bietet die Arbeiterkammer einen Arbeitszeitkalender an. Sie können die Zeiteingaben direkt in das PDF-Dokument eintragen.

Hier der **Link**: <http://tinyurl.com/2adbl6w>

Sie können das PDF auch über unser **Leserservice** anfordern.

Abonnentenservice



Wünsche richten Sie bitte an: pvp@lexisnexis.at

- ❶ Sollten Sie erst **später** zur **Abonnentenfamilie** dazugestoßen sein und daher **einzelne PVP-Artikel**, die in diesem Heft angesprochen wurden, nicht verfügbar haben, dann **schicken** wir Ihnen diese gerne im Rahmen des **kostenlosen Leserservice** zu.
- ❷ **Spartipp für Neuabschlüsse bis 31. März 2011**
LexisNexis®KnowHow ist für **PVP-Abonnenten dauerhaft** um **50 % billiger**. LexisNexis®KnowHow ist **DAS Portal** für Ihre **Personalarbeit**. Sie finden hier rasche, kompetente und praxisbezogene Antworten auf Ihre Alltagsfragen im Personalrecht (mit zahlreichen Textmustern, Formularen, Checklisten und Beispielen). Infos zu dieser Aktion und Bestellmöglichkeit enthält ein Folder, den wir Ihnen auf Wunsch zusenden.
- ❸ **Schwerarbeitermeldung – so melden Sie richtig** (Themen-Special aus PVP 2008/8, 20 (Jänner-Heft))
- ❹ Begleitend zur Serie „**Pkw-Sachbezug**“:
 - a) Kompakt-Checkliste zu den **Bemessungsgrundlagen** beim Pkw-Sachbezug
 - b) Checkliste möglicher **Abrechnungsfehler**
 - c) **Fahrtenbuch-Checkliste**
- ❺ **ABC der Neuerungen ab 1. 1. 2011**: Die Kompaktübersicht aus dem Heft 12/2010 wurde erweitert und aktualisiert.
- ❻ **Arbeitszeitkalender 2011**
- ❼ **Infopaket zur Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit**: grafisches Lösungsschema + dazu erstellte Kündigungs-Vorbereitungs-Checkliste

Jetzt pvp.lexisnexis.at besuchen und für das Online-Archiv registrieren!