

EDITORIAL

Auf ein erfolgreiches und gesundes Jahr 2017

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

1. DANKE

Wir starten in das neue Jahr mit unserem besonderen Dankeschön an die treuen Leserinnen und Leser. Sie erhalten in diesem Heft als **PVP-Leserservice GRATIS** ein **Servicedokument** mit „**Kult-Charakter**“, und zwar unser **einzigartiges, kompaktes „Neuerungen-ABC 2017“**, das Sie kopieren und neben Ihrem Computer griffbereit ablegen können – das gibt es bei KEINEM Mitbewerber!

2. GARANTIE für 2017

Wir setzen unser Konzept fort, jene **Themen** aufzugreifen, die Personalisten unter den **Nägeln brennen**, um **Lösungen** und **Praxishilfen** in **klarer** und **verständlicher Sprache** anzubieten (kein „Juristen-Deutsch“).

3. Wechsel in der Redaktion

Herzlich willkommen Frau **Birgit Kronberger**, MBA. Sie ist ab Jänner 2017 neues **Mitglied** der **Redaktion**. Sie ist diplomierte Personalverrechnerin und Beraterin für Arbeits-, Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht sowie langjährige PVP-Autorin.

Gleichzeitig bedanke ich mich bei Frau Dr. **Daniela Mühlberger-Spicker**, die viele Jahre wertvolle Beiträge geschrieben und exzellente Redaktionsarbeit geleistet hat. Ihr Dienstgeber und ihre neue Rolle als Ehefrau nehmen sie derart intensiv in Beschlag, dass wir künftig leider auf ihre ständige Redaktionsmitarbeit verzichten müssen. Als Gastautorin wird sie auch weiterhin für die PVP tätig sein. Alles Gute und vielen, vielen Dank für die langjährige Mitarbeit.

4. Fortbildung: ein MUSS für Personalisten

Ihr Vorsatz für das Jahr 2017: „*Von den Besten lernen*“. Dazu eine Empfehlung der Redaktion: Die Akademie für Recht, Steuern und Wirtschaft (ARS) veranstaltet den exklusiven **Personalverrechnungs-JourFixe** (= **DER Erfahrungsaustausch-Treffpunkt** für Praktiker) mit unserem Chefredakteur Mag. **Ernst Patka**. Es ist dies – siehe Folder – ein **5*-Seminar** (jeder Stern = 1 exklusiver Nutzen für Seminarteilnehmer). Der JourFixe findet statt in Wien, Wels, Innsbruck, Graz, Klagenfurt und Feldkirch. Nähere Infos und die Termine (und den Folder) finden Sie unter www.ars.at → geben Sie in das Suchfeld ein: *Patka, Personalverrechnungs JourFixe*.

Folgende **(Preis-)Vorteile** holen Sie sich als **PV-JourFixe-NEU-Abonnent** ab:

- Ermäßigter PV JourFixe-Seminareinsteigerpreis** für PVP-Abonnenten: **€ 867,00** (statt € 1.020,00) für alle 4 Termine.
- Zusätzlich** erhalten alle **PV JourFixe-Seminareinsteiger**, die sich zum JourFixe 2017 **anmelden** (Anmeldung an pv@lexisnexis.at oder an office@patka-knowhow.at), **GRATIS** die umfangreichen **Seminarunterlagen** des **4. Quartals 2016** (ca 120 Seiten Arbeitsbuch [mit zahlreichen Beispielen betreffend Wegfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze] + ca 100 Folienkopien + Gratistextmuster und Checklisten) als Willkommensgruß.

Mailen Sie uns auch weiterhin (pv@lexisnexis.at), wo Sie bei Ihrer Abrechnungspraxis der Schuh drückt, und wir prüfen gerne, ob wir dieses Thema zum Nutzen aller Leserinnen und Leser zum Inhalt eines PVP-Beitrages machen werden. Eine originelle Leserzuschrift lautet: „*PVP heißt: Praxis für Praxis*“.

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



Foto Irene Rohrmöser

Tina Dangl



Foto privat

Elisabeth David



Foto Stefan Häusler

Rainer Kraft



Foto Stefan Häusler

Birgit Kronberger



Foto Prof. Kommr. Leopold Vodicka

Ernst Patka

Die Vorstellung des Redaktionsteams finden Sie unter:
<http://pv@lexisnexis.at/redaktionsteam>



AKTUELLES

Lohn(Gehalts)nebenkosten ab 1. 1. 2017 in € 3

KOMPAKT & PRAXISNAH

Kurzinfo-ABC 4

AUS DEM ALLTAG EINES PERSONALCHEFS

Elisabeth David: Es droht dem Unternehmen ein wirtschaftlicher Schaden → Wann und wie sind zusätzliche Überstunden möglich? 9

JUDIKATUR

Birgit Kronberger/Rainer Kraft: Die Arbeitszeit ändert sich während des Jahres → Wie sind Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration zu berechnen? 12

Ernst Patka: Judikaturflash 17

THEMEN-SPECIAL

Michaela Haas/Birgit Kronberger: Lohnverrechner/Abrechnungsdienstleister strafbar, wenn er weisungsgemäß „lohndumpend“ abrechnet? (Teil 1) 19

WISSENS-CHECK

Tina Dangl/Rainer Kraft: Liegt strafbares Lohndumping vor? 22



digital exklusiv

Tina Dangl/Rainer Kraft: Liegt strafbares Lohndumping vor? – *inklusive Lösungen*

HELP-PV.AT

Buchtipps und PVP-Leserservice 26

ART.-NR.: 1

AKTUELLES

Lohn(Gehalts)nebenkosten ab 1. 1. 2017 in €

» PVP 2017/1

gültig in % des monatlichen Bruttobezuges	ANGESTELLTE/ ARBEITER ^{2) 16)}			FREIE DIENSTNEHMER			LEHRLINGE ¹⁴⁾		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ ab dem 1. 1. 2017⁷⁾ ✓ nur für laufende Bezüge bis max € 4.980,00¹⁾ ✓ nur bei Überschreiten der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (= € 425,70)⁹⁾ 	Summe	Anteil DG	Anteil DN	Summe	Anteil DG	Anteil DN	Summe	Anteil DG	Anteil DN
SOZIALVERSICHERUNG¹³⁾									
Pensionsversicherung	22,80 %	12,55 %	10,25 %	22,80 %	12,55 %	10,25 %	22,80 %	12,55 %	10,25 %
Krankenversicherung ³⁾	7,65 %	3,78 %	3,87 %	7,65 %	3,78 %	3,87 %	3,35 %	1,68 %	1,67 %
Unfallversicherung ¹⁰⁾	1,30 %	1,30 %	–	1,30 %	1,30 %	–	–	–	–
Arbeitslosenversicherung ^{10) 12)}	6,00 %	3,00 %	3,00 %	6,00 %	3,00 %	3,00 %	2,40 %	1,20 %	1,20 %
IESG Zuschlag ¹⁰⁾	0,35 %	0,35 %	–	0,35 %	0,35 %	–	–	–	–
Wohnbauförderungsbeitrag	1,00 %	0,50 %	0,50 %	–	–	–	–	–	–
Arbeiterkammerumlage ⁴⁾	0,50 %	–	0,50 %	0,50 %	–	0,50 %	–	–	–
Insgesamt	39,60 %	21,48 %	18,12 %	38,60 %	20,98 %	17,62 %	28,55 %	15,43 %	13,12 %
FINANZAMT									
Dienstgeberbeitrag zum FLAG (DB) ^{10) 11)}	4,10 %	4,10 %	–	4,10 %	4,10 %	–	4,10 %	4,10 %	–
Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) Wien ^{5) 10) 11)}	0,40 %	0,40 %	–	0,40 %	0,40 %	–	0,40 %	0,40 %	–
Insgesamt	4,50 %	4,50 %	–	4,50 %	4,50 %	–	4,50 %	4,50 %	–
STADT(GEMEINDE)KASSE⁶⁾									
Kommunalsteuer ¹¹⁾	3,00 %	3,00 %	–	3,00 %	3,00 %	–	3,00 % ¹⁵⁾	3,00 %	–
Gesamtsumme	47,10 %	28,98 %	18,12 %	46,10 %	28,48 %	17,62 %	36,05 %	23,93 %	13,12 %
Betriebliche Vorsorgekasse (BVK) ⁸⁾	1,53 %	1,53 %	–	1,53 %	1,53 %	–	1,53 %	1,53 %	–
GESAMTSUMME inkl BVK	48,63 %	30,51 %	18,12 %	47,63 %	30,01 %	17,62 %	37,58 %	24,46 %	13,12 %
© Kanzlei Mag. Ernst Patka: Ihre Personalrechtsprofis (Tina Dangl und Ernst Patka) mit der U.N.I.-Wissensvermittlung (Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ)									

- 1) Sozialversicherungsrechtliche **Höchstbeitragsgrundlage** (monatlich); für **freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen**: € 5.810,00; für **Sonderzahlungen** beträgt die jährliche Höchstbeitragsgrundlage € 9.960,00.
- 2) Für **Landarbeiter** und **(Nacht-)Schwerarbeiter** ergeben sich gegenüber obiger Aufstellung abweichende DN-/DG-Anteile.
- 3) Ohne Berücksichtigung des Zusatzbetrages (3,4 %), den Dienstnehmer für mitversicherte Angehörige, die von der Beitragsfreiheit der Mitversicherung ausgenommen sind, zu entrichten haben.
- 4) **Entfällt** ua bei **handelsrechtlichen GmbH-Geschäftsführern**; Landarbeiter österreichweit, ausgenommen Wien und Bgld (bei Vorliegen der Voraussetzungen) statt AK-Umlage → LK-Umlage von 0,75 %.
- 5) **DZ** für OÖ: 0,36 %; **DZ** für Vorarlberg und Steiermark: 0,39 %; **DZ** für NÖ: 0,40 %; **DZ** für Kärnten: 0,41 %; **DZ** für Salzburg: 0,42 %; **DZ** für Tirol: 0,43 %; **DZ** für Burgenland: 0,44 %.
- 6) **Ohne** Berücksichtigung der **Dienstgeberabgabe** (Wiener U-Bahnsteuer: € 2,00/pro Woche und DN, sofern kein Befreiungstatbestand vorliegt).
- 7) **Ohne** Berücksichtigung der Mitarbeiter, die als **begünstigte Behinderte** iS des BEinstG gelten.
- 8) Ist **ausschließlich** für jene (echten oder freien) Dienstverhältnisse zu leisten, die unter den Geltungsbereich des **Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes** fallen. Die sozialversicherungsrechtliche Höchstbeitragsgrundlage und Geringfügigkeitsgrenze sind **nicht** anzuwenden. Achtung: Bei jährlicher Zahlung der BV-Beiträge für geringfügig Beschäftigte sind zusätzlich 2,5 % der zu leistenden BV-Beiträge an die GKK zur Weiterleitung an die BV-Kasse zu bezahlen.
- 9) **Geringfügige Beschäftigung**: UV-Beitrag von 1,3 % der Beitragsgrundlage (bis zur täglichen HBGI von € 166,00). Übersteigt die Summe der monatlichen Beitragsgrundlagen (Achtung: tägliche HBGI ist zu beachten) aller im Unternehmen geringfügig beschäftigten Personen (es müssen mind 2 Dienstnehmer sein) den Betrag von € 638,55, so ist zusätzlich eine pauschalierte Abgabe von 16,4 % [**Dienstgeberabgabe**] der geringfügigen Entgelte (auch jene Entgelte über der täglichen HBGI sind heranzuziehen!) zu entrichten.



10) Ältere Arbeitnehmer:

	voll- endetes Lebensjahr	Pensions- anspruch	Sozial- versicherung				voll- endetes Lebensjahr	Pensions- anspruch	Sozial- versicherung				Finanzamt	
			AIV	IE	UV				AIV	IE	UV		DB, DZ	KommSt
Frauen geboren bis 1. 3. 1954	60	-	nein	nein	nein	Männer geboren bis 1. 6. 1953	60	-	nein	nein	nein	Männer + Frauen bis 60 Jahre	ja	ja
Frauen geboren ab 2. 3. 1954	60 – 63	nein	ja	ja	nein	Männer geboren ab 2. 6. 1953	60	ja	nein	nein	nein	Männer + Frauen ab 60 Jahre	nein	ja
	60 – 63	ja	nein	nein	nein		60 – 63	nein	ja	ja	nein			
	63	-	nein	nein	nein		63	-	nein	nein	nein			

11) 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**).

12) Wegfall bzw Reduzierung der Dienstnehmer-Arbeitslosenversicherungsbeiträge für **Niedriglöhner**:

	bis € 1.342,00	von € 1.342,01 bis € 1.464,00	von € 1.464,01 bis € 1.648,00	über € 1.648,00
Arbeiter/Angestellte/freier DN	0 % (N25a) = - 3 %	1 % (N25b) = - 2 %	2 % (N25c) = - 1 %	3 %
Lehrling	0 % (N25d) = - 1,2 %	1 % (N25e) = - 0,2 %	1,20 %	1,20 %

13) Für **rückständige SV-Beiträge** werden 2017 von den Gebietskrankenkassen **Verzugszinsen** in Höhe von **3,38 %** in Rechnung gestellt.

14) Gilt für **Lehrverhältnisse**, die **ab dem 1. 1. 2016** begonnen haben.

15) Manche Gemeinden verzichten hinsichtlich der Lehrlingsentschädigung auf die Kommunalsteuer.

16) Die **Ausgleichstaxe 2017** beträgt für

- Arbeitgeber mit **25 bis 99 Arbeitnehmern** → pro einzustellenden Behinderten € 253,00
- Arbeitgeber mit **100 oder mehr Arbeitnehmern** → pro einzustellenden Behinderten € 355,00 sowie für
- Arbeitgeber mit **400 oder mehr Arbeitnehmern** → pro einzustellenden Behinderten € 377,00.

KOMPAKT & PRAXISNAH

Kurzinfo-ABC

» PVP 2017/2

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

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

BMWFW ... Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**SV** ... Sozialversicherung//**uvm** ... und vieles mehr

Kurzinfos zum Arbeits-, SV- und Lohnsteuerrecht

THEMA	KURZINFO
Amtshilfe	Das österreichische Steuerrecht verlangt in einigen Fällen das Vorliegen einer „umfassenden“ Amtshilfe (= „großer“ Informationsaustausch , der über den Umfang der für die reine Abkommensanwendung erforderlichen Informationen hinausgeht). Gegenüber welchen Staaten oder Territorien eine „umfassende“ Amtshilfe besteht, hat das BMF in einer Staatenliste (Stand 1. 1. 2017) veröffentlicht. Diese Liste finden Sie in der Info des BMF vom 13. 12. 2016, BMF-010221/0810-VI/8/2016 → https://findok.bmf.gv.at/ → geben Sie als Suchbegriff ein „ BMF-010221/0810-VI/8/2016 “.



THEMA	KURZINFO
Arbeitshilfen für Praktiker 2017	Die folgenden Arbeitshilfen finden Sie unter diesem Link : http://patka-knowhow.at/downloads/ihre-arbeitshilfen-von-a-bis-z/ <ul style="list-style-type: none"> ✔ Arbeitsbehelf 2017 ✔ Auslandstätigkeit – Wer ist wo versichert? (Stand Juli 2016) ✔ Beitragsgruppenschema 2017 ✔ Beitrags- und leistungsrechtliche Werte 2017 ✔ PV-Kalender 2017 ✔ Lohn- und Gehaltsnebenkostenübersicht 2017 Unter folgendem Link können Sie die richtige Beitragsgruppe online ermitteln: www.oegkk.at → <i>Dienstgeber</i> → <i>Beitragsgruppe</i> „ermitteln“
Arbeitszeitkalender 2017	Damit Sie die Mehr- und Überstunden korrekt und in einfacher Form erfassen, bietet die Arbeiterkammer einen Arbeitszeitkalender an, und zwar als Online-Erfassungsmöglichkeit (http://www.ak-zeitspeicher.at). Sie können auch das ausgedruckte PDF-Dokument als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.
Auflage- und Aushangpflichten: Voraussichtlicher Entfall der Pflicht zur Auflage von Gesetzen ab 1. 7. 2017	Gegenüber dem Ministerialentwurf (darüber berichteten wir in PVP 2016/78, 289; November-Heft) enthält die Regierungsvorlage die folgenden beiden Änderungen : a) Die Regelungen treten erst mit 1. 7. 2017 (und nicht wie ursprünglich vorgesehen bereits mit 1. 1. 2017) in Kraft. b) Das Heimarbeitsgesetz wurde in den Kreis der nicht mehr auflagepflichtigen Gesetze einbezogen. Die Regierungsvorlage zum Deregulierungsgesetz 2017 können Sie als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.
Ausgleichstaxe	Die Ausgleichstaxe 2017 beträgt für <ul style="list-style-type: none"> ✔ Dienstgeber mit weniger als 100 Dienstnehmern → pro einzustellenden Behinderten € 253,00 pm, ✔ Dienstgeber mit 100 oder mehr Dienstnehmern → pro einzustellenden Behinderten € 355,00 pm sowie für ✔ Dienstgeber mit 400 oder mehr Dienstnehmern → pro einzustellenden Behinderten € 377,00 pm.
Bauwirtschaft: wichtige Änderungen ab 1. 1. 2017	Eine Übersicht der wichtigsten Änderungen ab 1. 1. 2017 für Unternehmen der Bauwirtschaft können Sie als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.
Begleitung schwerstkranker Kinder	Bei der Begleitung schwerstkranker Kinder konnte bisher für maximal 5 Monate das Dienstverhältnis karenziert oder die Normalarbeitszeit herabgesetzt oder die Lage der Normalarbeitszeit geändert werden. Wurde die Maßnahme verlängert, dann durfte die Gesamtdauer der Maßnahme 9 Monate nicht überschreiten. Wenn die Maßnahme bereits voll ausgeschöpft wurde, kann diese ab 1. 7. 2017 neuerlich – höchstens 2x in der Dauer von jeweils höchstens 9 Monaten – verlängert werden, wenn die Maßnahme anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie für das schwerstkrankte Kind erfolgt.
Betriebsrat	a) Für alle ab 1. 1. 2017 gewählten Betriebsräte (Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung, Europäischer Betriebsrat) gilt künftig eine Funktionsdauer von 5 Jahren (statt bisher 4 Jahre). b) Außerdem hat jedes ab dem 1. 1. 2017 gewählte Betriebsratsmitglied Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß von 3 Wochen und 3 Arbeitstagen innerhalb einer Funktionsperiode.
DG-Service 4/2016 der WGKK	Das wie immer lesenswerte Serviceheft der WGKK für DG enthält in der aktuellen Ausgabe ua die folgenden sehr interessanten Beiträge : <ul style="list-style-type: none"> ✔ Tipps, wie Sie korrekt die Arbeits- und Entgeltbestätigung für das Wochengeld ausstellen ✔ Übersichtsinfos ... <ul style="list-style-type: none"> a) zur Wiedereingliederung nach langem Krankenstand b) zum Wegfall der täglichen Geringfügigkeitsgrenze c) zum Familienzeitbonus d) zum Pensionsaufschub und der Verminderung des Pensionsversicherungsbeitrages e) zum Papamonat und anderen Frühkarenzmodellen für Väter ✔ Sind Sachbezüge während der Karenz sv-frei? ✔ Wann muss der Dienstgeber Entgeltfortzahlung nach der Geburt leisten?



THEMA	KURZINFO
DG-Service 4/2016 der WGKK	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Wie sind Postensuchtage sv-rechtlich abzurechnen? ✔ Wann liegt eine abgabenbegünstigte Dienstnehmer-Gruppe vor? <p>Sie können das DG-Serviceheft der WGKK als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.</p>
Dienstleistungsscheck 2017	<p>Die Grenze für die Verwendung eines Dienstleistungsschecks (DLS) für 2017 beträgt € 583,13 monatlich. Sie finden umfangreiche Infos zu DLS-Vertriebsstellen, Formulare, Info-Broschüren (auch in Englisch!) unter: www.vaeb.at → scrollen Sie auf der Startseite so lange nach unten, bis auf der rechten Seite der Button „<i>Dienstleistungsscheck</i>“ auftaucht → klicken Sie diesen Button an.</p> <p>Die vom BMASK erstellte Dienstleistungsscheck-Broschüre (Stand 2017) finden Sie auch unter dem oa Link oder Sie fordern diese Broschüre als kostenfreies PVP-Leserservice an.</p>
Einkommensbericht: muss alle 2 Jahre wieder erstellt werden	<p>Detailliertere Infos finden Sie in der als kostenfreies PVP-Leserservice zur Verfügung gestellten Info-Broschüre: „<i>ABC der Neuerungen ab 1. 1. 2017</i>“.</p> <p>Praxishinweis: Die Gewerkschaften haben ihre Erfahrungen mit den Einkommensberichten in einem Praxisratgeber verarbeitet. In dieser ca 65-seitigen Broschüre finden Sie ua Hinweise, wie ein Einkommensbericht sinnvollerweise in 4 Schritten erstellt wird bzw welche Schlüsse aus einem Einkommensbericht gezogen werden können. Außerdem werden anonymisierte Berichtsmuster vorgestellt.</p> <p>Sie können auch diesen lesenswerten Praxisratgeber als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.</p>
Fasching	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Müssen DN sich auf Anordnung des DG verkleiden? ✔ Muss der DG ein „Faschingsoutfit“ am Arbeitsplatz akzeptieren? ✔ Besteht ein Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung für den Faschingsumzug am Faschingdienstag? <p>Antworten auf diese und andere arbeitsrechtliche Fragen rund um den Fasching finden Sie in PVP 2010/4, 11 (Jänner-Heft). Sie können diesen Beitrag als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.</p>
HEGEL, der Newsletter für PV-Praktiker Ausgabe 01/2017	<p>Der HEGEL (Ausgabe 1/2017) exzerpiert den lesenswerten und hochinteressanten Artikel von Dr. Stefan Köck: „<i>Verwaltungsstrafen im Arbeitsverhältnis: Tragung und Übernahme durch die Gesellschaft</i>“ in der Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht (ZAS) 6/2016.</p> <p>Der Artikel beschäftigt sich ua damit,</p> <ol style="list-style-type: none"> a) wie verantwortlich Beauftragte (zB für Lohndumping) bestellt werden und b) mit welcher Kompetenz sie ausgestattet sein müssen und c) ob es rechtlich zulässig ist, mit ihm zu vereinbaren, dass die Gesellschaft jedenfalls die verhängten Strafen übernimmt. <p>Ein kompliziertes Thema einfach und klardeutsch zu erklären, ist das Ziel des HEGEL.</p> <p>Sie wollen HEGEL mit Prosekko kennenlernen? → Sie finden diesen Newsletter und alle vorangegangenen hier: http://patka-knowhow.at/downloads/ → HEGEL mit Prosekko</p>
Konkurrenzklausele	<p>Die Monatsentgeltgrenze für die Konkurrenzklausele beträgt</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ für Verträge, die nach dem 28. 12. 2015 abgeschlossen wurden, ab 1. 1. 2017: € 3.320,00 (Sonderzahlungen sind einzubeziehen); ✔ für Verträge, die nach dem 16. 3. 2006 (Angestellte) bzw 17. 3. 2006 (Arbeiter) und bis zum 28. 12. 2015 abgeschlossen wurden, ab 1. 1. 2017: € 2.822,00 (Sonderzahlungen sind einzubeziehen). ✔ Wurde die Konkurrenzklausele vor dem 17. 3. 2006 (Angestellte) bzw 18. 3. 2006 (Arbeiter) abgeschlossen, ist deren Wirksamkeit von keiner Entgeltgrenze abhängig.
Lehrlinge	<p>Auf der Homepage des BMWFV finden Sie ua ausführliche Infos und zahlreiche Downloads zur Lehrlingsausbildung wie bspw Berufsausbildungsgesetz//Info-Broschüre Studium & Lehre//Lehrberufsliste//Gleichhaltungsanträge uvm.</p> <p>Sie finden diese Infos unter: www.bmwfv.gv.at → <i>Berufsausbildung</i> → <i>Lehrlings- und Berufsausbildung</i> → <i>Publikationen Lehrlingsausbildung</i></p> <p>Hinweis für Lehrlinge: Die Arbeiterkammer hat eine 28-seitige Broschüre veröffentlicht mit dem Titel: „<i>Dein Recht als Lehrling</i>“. Sie können diese AK-Broschüre auch als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.</p>
Lohndumping: Themen-Schwerpunkt in Ausgabe 6/2016 der Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht (ZAS)	<p>Folgende lesenswerte Artikel finden Sie in dieser Ausgabe:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) o. Univ.-Prof. Dr. Franz Schrank kommt in seinem Artikel „<i>Kollektivvertragliches Mindestentgelt: Lohndumping-Risiken bei leitenden Angestellten</i>“ zu folgenden Ergebnissen: <ul style="list-style-type: none"> ✔ Geschäftsführer sind keine Dienstnehmer iSd KV-Rechtes → KV können daher Geschäftsführer nicht wirksam erfassen → Das bedeutet, dass Arbeitszeit und Entgelt einzelvertraglich zu vereinbaren sind und daher nicht der Lohndumpingkontrolle unterliegen.

THEMA	KURZINFO
Lohndumping: Themen-Schwerpunkt in Ausgabe 6/2016 der Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht (ZAS)	<p>☑ Für vom Arbeitszeitgesetz ausgenommene leitende Angestellte gilt: Sie unterliegen weder den KV-Arbeitszeitbestimmungen noch den nach Arbeitszeit differenzierenden KV-Entgeltregelungen, wohl aber dem KV-Mindestentgelt aufgrund der entsprechenden Einstufung → Monatliche Saldenaufzeichnungen der Arbeitszeit reichen nach <i>Schrank</i>-Meinung für den Nachweis aus, dass der leitende Angestellte – aus Lohndumpingsicht – jedenfalls das KV-Mindestentgelt erhalten hat.</p> <p>b) Hinsichtlich des Artikels von Dr. Stefan Köck: „<i>Verwaltungsstrafen im Arbeitsverhältnis: Tragung und Übernahme durch die Gesellschaft</i>“ verweisen wir auf die oa Hinweise unter dem Stichwort „HEGEL“.</p> <p>c) Dr. Stefan Kühtheubl und Mag. Teresa Waidmann informieren über das neue Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz.</p> <p>d) Außerdem finden Sie in dieser Ausgabe ein mit Praxishinweisen und Erläuterungen versehenes Textmuster zur Bestellung eines verantwortlich Beauftragten.</p>
Lohnpfändungstabellen 2017	Download der Informationsbroschüre für Dienstgeber als Drittschuldner: www.justiz.gv.at → <i>Bürgerservice</i> → <i>Publikationen</i> → <i>Arbeitgeber als Drittschuldner</i>
Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2016	<p>Wie alle Jahre wieder wird der aktuelle Wartungserlass leider erst wenige Tage vor dem Jahreswechsel veröffentlicht (Erlass des BMF vom 16. 12. 2016, BMF-010222/0082-VI/7/2016).</p> <p>Die wichtigste Änderung gegenüber dem in PVP 2016/87, 318 (Dezember-Heft) vorgestellten Entwurf ist die Klarstellung der Finanz, wonach die steuerfreie Aushilfskraft „... <i>pro Monat die Geringfügigkeitsgrenze von € 425,70 (Wert 2017) nicht überschreiten [darf]</i>“.</p> <p>Die Entgelte einzelner, im selben Monat erfolgter tageweiser Beschäftigungen werden addiert und die Gesamtsumme darf die Geringfügigkeitsgrenze von € 425,70 (Wert 2017) nicht überschreiten.</p> <p>Sie können den Wartungserlass auch als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.</p>
Neuerungen für Praktiker ab 1. 1. 2017	<p>Als besonderes Dankeschön an unsere LeserInnen erhalten Sie kostenfrei die umfangreiche Info-Broschüre: „<i>ABC der Neuerungen ab 1. 1. 2017</i> aus der Praxis für die Praxis“, erstellt von PVP-Redakteurin Tina Dangl und Chefredakteur Mag. Ernst Patka.</p> <p>Beide sind spezialisiert auf (a) Praktiker-Lösungen und (b) auf die U.N.I.-Wissensvermittlung (Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ) arbeits-, sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtlicher Fragen.</p>
Pensionsbonus	<p>Der Pensionsversicherungs-Beitragsatz wird dann halbiert, wenn der Dienstnehmer – trotz Alterspensionsanspruchs – die Pension 3 Jahre nach seinem Regelpensionsalter nicht in Anspruch nimmt.</p> <p>Gegenüber unserer Erst-Information in PVP 2016/88, 324 (Punkt C; Dezember-Heft) wurden nachträglich die folgenden gesetzlichen Änderungen vorgenommen:</p> <p>Die Gutschrift ist nicht – wie ursprünglich geplant – im Verhältnis 50 % : 50 % aufzuteilen, sondern wird wie folgt durchgeführt:</p> <p>Schritt 1: Vom gesamten Pensionsbeitrag (22,8 % von der Beitragsgrundlage) wird nur die Hälfte (11,4 %) einbezahlt.</p> <p>Schritt 2: Die Gutschrift für den Dienstnehmer beträgt die Hälfte des Pensionsversicherungs-Dienstnehmeranteils (= 50 % von 10,25 %); dh, der Betrag in Euro des Dienstnehmeranteils zur Pensionsversicherung wird nur zur Hälfte in der Gehaltsverrechnung abgezogen.</p>
Pensionsrechtliche Werte 2017	<p>Die von der PVA erstellte Übersicht über die aktuellen pensionsrechtlichen Werte 2017 finden Sie unter folgendem Link: www.pensionsversicherung.at → <i>Service</i> → <i>Informationsmaterial</i> → <i>Download</i> → „<i>Aktuelle Werte 2017</i>“</p> <p>Sie können diese Info auch als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.</p>
Prämienoptimierung	<p>Es beginnt die Prämienzeit: Bei den meisten Unternehmen ist die Zeit zwischen Jänner und Mai jene, in der den Leistungsträgern mitgeteilt wird, wie hoch ihre Leistungsprämie (Zielerreichungsprämie, Gewinnbeteiligung, Jahresbonus, Bilanzgeld etc) für das Vorjahr 2016 ist.</p> <p>Immer wieder passieren bei der Berechnung des Bruttoausmaßes der Prämie sowie bei der Abrechnung Fehler. Die 13 häufigsten Irrtümer rund um Leistungsprämien hat Chefredakteur Mag. Ernst Patka 2015 in einem Newsletter zusammengefasst.</p> <p>Den Newsletter finden Sie hier: http://patka-knowhow.at/downloads → <i>HEGEL mit Prosekko</i> → <i>Hier finden Sie alle bisher erschienenen HEGELS</i> → <i>2015</i> → <i>HEGEL mit Prosekko 3</i></p>



THEMA	KURZINFO
Privathaushalte: Anstellung einer Arbeitshilfe → Leitfaden 2017	<p>Ihr Klient oder Sie selbst wollen eine Arbeitshilfe (Putzfrau, Gärtner uÄ) in Ihrem Privathaushalt beschäftigen? Eine sehr lesenswerte Broschüre (© Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger) enthält interessante Hinweise und Infos und führt Sie Schritt für Schritt durch den Behördendschubel.</p> <p>Diese Broschüre (Stand 1. 1. 2017) finden Sie</p> <p>a) unter folgendem Link: http://www.noedis.at/ → im Suchfeld geben Sie ein „<i>Private Haushalte</i>“ b) oder Sie fordern die Info als kostenfreies PVP-Leserservice an.</p>
PV-BLOG DER PV-Blog für PV- Profis: www.pv-praxiswissen.at	<p>Sie finden in diesem BLOG ua Einträge und Diskussionen zu den Themen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Gewinnspiel: Zu gewinnen gibt es ua 3 Exemplare des in der Rubrik „Help-PV.at“ rezensierten Buches „<i>Lohnsteuer 2017</i>“ ✔ Dienstnehmer kauft Pkw – Dienstgeber ersetzt Kaufpreis: Sachbezug? ✔ Plätzchen, Punsch und Packerl
Schwerarbeit (Meldung, Rechtsprechung ua Infos)	<p>a) Meldepflicht: Schwerarbeitsmeldungen für das Jahr 2016 sind mittels ELDA zwischen 1. 1. 2017 und 28. 2. 2017 zu erstatten.</p> <p>b) Info-Paket: Die folgenden hilfreichen Infos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Allgemeine Info zur Schwerarbeit: Wer was zu melden hat etc ✔ Aktuelle Liste der Berufsgruppen mit körperlicher Schwerarbeit von 1.400 bis 2.000 kcal¹⁾ ✔ Aktuelle Liste der Berufsgruppen mit körperlicher Schwerarbeit ab 2.000 kcal²⁾ ✔ Fragen-Antworten-Katalog zur Schwerarbeit ✔ Schwerarbeiter-Checkliste für Dienstgeber (© LexisNexis® <i>KnowHow</i>, das unverzichtbare Portal für Personalisten) <p>finden Sie hier: http://dienstgeber.oogkk.at → RECHTLICHES → Fachthemen A-Z → S bis Z → Schwerarbeit oder Sie fordern die Infos als kostenfreies PVP-Leserservice an.</p> <p>1) In diese Liste wurden zuletzt neu aufgenommen: Elektrowicklerin (ab Jänner 2017), Hebamme (Anstellung in öffentlichen Krankenanstalten), Hilfsarbeiterin in Mühlen (ab Jänner 2017), Post-Paketverteilungszentrum (maschinelle Bedienung), Tätigkeiten in Zentralwäschereien von öffentlichen Krankenanstalten.</p> <p>2) In dieser Liste wurden zuletzt folgende Änderungen vorgenommen: ElektrowicklerIn (bis Dezember 2016), HilfsarbeiterIn in Mühlen (bis Dezember 2016), Kranmonteurln (Auf- und Abbau, Servicetätigkeiten), Werbewand-aufstellerIn (Großtafeln mit baumäßigen Grundarbeiten).</p> <p>c) Aktuelle Rechtsprechung zur Schwerarbeit aus 2016:</p> <p style="text-align: center;">Schwerarbeitszeiten wegen berufsbedingter Pflege von Menschen mit besonderem Pflegebedarf</p> <p>Bei berufsbedingter Pflege von kranken oder behinderten Menschen mit besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf iSd § 1 Abs 1 Z 5 Schwerarbeitsverordnung liegt dann ein Schwerarbeitsmonat vor, wenn diese Tätigkeit im Mindestmaß von 15 Tagen im Kalendermonat tatsächlich ausgeübt wurde. Jeder Tag, an dem eine solche Tätigkeit verrichtet wurde, zählt als Schwerarbeitstag → Es kommt bei dieser tageweisen Belastung nicht auf die Dauer der an dem jeweiligen Tag geleisteten Arbeitszeit an. Deshalb sind auch Teilzeitkräfte nicht vom Anwendungsbereich dieses Tatbestands der Schwerarbeitsverordnung ausgeschlossen, wobei allerdings eine Untergrenze im Ausmaß der Hälfte der Normalarbeitszeit anzunehmen ist (OGH 13. 4. 2016, 10 Obs 23/16d, und OGH 10. 5. 2016, 10 Obs 30/16h; ARD 6504/13/2016).</p> <p style="text-align: center;">Vorliegen von Schwerarbeitszeiten durch Nachtdienste</p> <p>Der Regelung des § 1 Abs 1 Z 1 Schwerarbeitsverordnung ist zu entnehmen, dass eine Nachtschicht, die den Zeitraum zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr umfasst, als ein Arbeitstag gilt. Nachtdienste sind somit einheitlich als 1 Arbeitstag zu werten und nicht im Hinblick auf den Datumswechsel als 2 Arbeitstage. Es müssen daher in einem Kalendermonat an mindestens 6 Arbeitstagen Tätigkeiten im Schicht- oder Wechseldienst, dh 6 Nachtdienste, geleistet werden, damit dieser Kalendermonat als Schwerarbeitsmonat iSd § 1 Abs 1 Z 1 Schwerarbeitsverordnung gewertet werden kann (OGH 22. 2. 2016, 10 Obs 118/15y; ARD 6504/12/2016).</p>
Steuersparbuch 2017	<p>Das BMF-Steuersparbuch enthält ua auch Tipps zur Arbeitnehmerveranlagung 2016 für Lohnsteuerzahler.</p> <p>Sie erhalten diese Info-Broschüre als Download: https://www.bmf.gv.at/ → Publikationen (Button rechte Seite) → Steuerbuch oder können sie auch als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.</p>



THEMA	KURZINFO
Vertreterpauschale	<p>In den ersten Monaten des neuen Jahres häufen sich in der Personalabteilung die Anfragen der Außendienstmitarbeiter, die für ihre DN-Veranlagung eine vom DG ausgestellte Bestätigung für die Vertreterpauschale möchten.</p> <p>Worauf der DG zu achten hat, wenn er diese Bestätigung ausstellt, und was er zu befürchten hat, wenn er sorglos eine Bestätigung auch für andere („nicht-verkaufende“) Außendienstmitarbeiter ausstellt? → Antworten finden Sie in PVP 2015/6, 18 (Jänner-Heft).</p> <p>Praxistipp: Als kostenfreies PVP-Leserservice können Sie sowohl einen Textvorschlag für eine „wasserdichte“ Vertreterpauschale-Bestätigung als auch einen Textvorschlag für eine „zweifelhafte“ Bestätigung anfordern.</p>

AUS DEM ALLTAG EINES PERSONALCHEFS

Mag. Elisabeth David (PVP-Redakteurin)

Es droht dem Unternehmen ein wirtschaftlicher Schaden → Wann und wie sind zusätzliche Überstunden möglich?

» PVP 2017/3

Grundsätzlich ist **pro Woche** ein **Überstundenkontingent** von **5 Stunden** möglich. Dazu kommt ein **Jahresüberstundenkontingent** im Ausmaß von weiteren **60 Überstunden**. Diese können auf das ganze Jahr verteilt werden.

Was kann ein Personalchef tun, wenn ein **vorübergehender besonderer Arbeitsbedarf** eintritt und **zusätzliche Überstunden notwendig** sind, um einen **unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteil** für das Unternehmen zu **verhindern**?

Darüber informiert praxisgerecht dieser Artikel.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

AZG ... Arbeitszeitgesetz//**BV** ... Betriebsvereinbarung//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KBG** ... Kinderbetreuungsgeld//**KJBG** ... Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz//**KV** ... Kollektivvertrag//**MSchG** ... Mutterschutzgesetz//**SV** ... Sozialversicherung

A) Zusätzliche Überstunden: die rechtliche Grundlage

Gemäß **§ 7 Abs 4 AZG** kann durch BV die täglich und wöchentlich zulässige **Gesamtarbeitszeit vorübergehend erhöht** werden, wenn **außergewöhnliche Umstände** vorliegen.

§ 7 Abs 4 AZG lautet (Hervorhebungen durch die Autorin):

„Bei **vorübergehend** auftretendem besonderem Arbeitsbedarf können zur **Verhinderung** eines **unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils** durch **Betriebsvereinbarung**, die den zuständigen

kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie dem zuständigen **Arbeitsinspektorat** zu **übermitteln** ist, in **höchstens 24 Wochen** des Kalenderjahres **Überstunden bis zu einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden** zugelassen werden, wenn andere Maßnahmen nicht zumutbar sind.

Wurde die Arbeitszeit in acht aufeinander folgenden Wochen nach dieser Bestimmung verlängert, sind solche Überstunden in den beiden folgenden Wochen unzulässig. Die **Tagesarbeitszeit** darf **zwölf Stunden nicht überschreiten**.“

Liegen die anschließend dargestellten Voraussetzungen vor, kann die Gesamtarbeitszeit **durch Überstunden** auf bis zu **12 Stunden pro Tag** und **60 Stunden pro Woche** ausgedehnt werden.

Folgende **Voraussetzungen** müssen vorliegen:

1. **vorübergehend** auftretender besonderer Arbeitsbedarf;
2. drohender unverhältnismäßiger **wirtschaftlicher Nachteil**;
3. **andere** Maßnahmen sind dem DG **nicht zumutbar**;
4. Eine **BV** ist **abzuschließen**, die den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften des DG und der DN (in der Regel **Gewerkschaft** und **Wirtschaftskammer**) sowie dem **Arbeitsinspektorat** zu übermitteln ist;
5. eingeschränkt auf höchstens **24 Wochen pro Kalenderjahr**, davon **maximal 8 Wochen „am Stück“**, danach darf die Arbeitszeit für mindestens 2 Wochen nicht ausgedehnt werden.



Hinweise

In Betrieben, in denen **kein Betriebsrat** errichtet ist, sind **Überstunden nach § 7 Abs 4 AZG** dann zulässig, wenn

1. diese zusätzlichen Überstunden im Einzelfall **schriftlich vereinbart** wurden und
2. die **arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit** dieser zusätzlichen Überstunden für die betreffenden Tätigkeiten durch einen **Arbeitsmediziner** festgestellt wurde.

Wenn dies die Mehrheit der betroffenen DN binnen 5 Arbeitstagen, nachdem das vom DG veranlasste Medizinergutachten vorliegt, verlangt, ist ein weiterer, einvernehmlich bestellter Arbeitsmediziner zu beauftragen, die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit zu prüfen. Die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit ist nur gegeben, wenn beide Arbeitsmediziner dies bestätigen.

B) Hinweise und Tipps aus der Praxis und für die Praxis

1. Beispiele aus der Praxis, für die entsprechende „Sonder-Überstunden-BV“ geschaffen werden, sind ua **Jahresabschlussarbeiten** im Bereich Buchhaltung/Finanz oder **Serverumstellungen** durch Mitarbeiter in der IT-Abteilung und vergleichbare Tätigkeiten.
2. Für diese Zwecke kann hinsichtlich des Abschlusses einer „Sonder-Überstunden-BV“ sinnvollerweise eine der folgenden beiden Varianten gewählt werden:
 - a) **Variante 1:** Sie schließen zunächst eine **Rahmenvereinbarung** ab. Liegt dann ein konkreter **Anlassfall** vor, schließen Sie innerhalb des festgelegten Rahmens eine **konkrete Detail-BV** ab.
 - b) **Variante 2:** Sie schließen für jeden einzelnen konkreten Anlassfall eine entsprechende **konkrete BV** ab.

Nicht zulässig ist eine „**Blankozulassung**“ für derartige Überstunden, ohne dass ein besonderer Anlassfall definiert wird.
3. Die **BV** ist den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der DG und der Dienstnehmer (in der Regel **Gewerkschaft** und **Wirtschaftskammer**) sowie dem **Arbeitsinspektorat** zu **übermitteln**.



C) Rechte der Dienstnehmer

Die betroffenen DN haben das Recht, eine **Überstundenleistung** nach dieser Bestimmung **abzulehnen**. Sie dürfen deswegen – insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung – **nicht benachteiligt** werden.

Wenn der DG den **persönlichen Geltungsbereich** dieser BV festlegt, dann sollte er die besonderen **Arbeitnehmerschutzbestimmungen** beachten, wie bspw § 8 MSchG, wonach **werdende** und **stillende Mütter keine Überstunden** leisten und höchstens 9 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche beschäftigt werden dürfen.

Auch das **KJBG** kennt besondere Grenzen der Arbeitszeit, die auch bei Abschluss dieser BV nicht zum Nachteil des DN abgeändert werden dürfen.

D) Textmuster einer „Sonder-Überstunden-Betriebsvereinbarung“

Zulassung von Sonderüberstunden bei vorübergehendem besonderem Arbeitsbedarf

Bei **vorübergehend** auftretendem besonderem Arbeitsbedarf darf zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils die **wöchentliche Arbeitszeit in einzelnen Wochen durch Überstunden auf bis zu 60 Stunden** und die **tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden** ausgedehnt werden, wenn andere Maßnahmen nicht zumutbar sind.

Die Ausdehnung der Arbeitszeit wird für **höchstens 24 Wochen pro Kalenderjahr** zugelassen. Wurde die Arbeitszeit für einen Dienstnehmer in acht aufeinanderfolgenden Wochen nach dieser Betriebsvereinbarung verlängert, sind solche Überstunden in den beiden folgenden Wochen unzulässig.¹⁾

1) Hat der Dienstgeber einen Dienstnehmer an nur einem Wochentag in der Kalenderwoche nach dieser Zulassung an einem Arbeitstag zur Arbeitsleistung über zehn Stunden hinaus herangezogen, ist eine Woche bereits „verbraucht“.

Die übrigen Bestimmungen des AZG und ARG bleiben von dieser Regelung unberührt, insbesondere darf die durchschnittliche **wöchentliche Arbeitszeit** in einem **Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten**.²⁾

2) Der **Kollektivvertrag** kann eine **Verlängerung** des Durchrechnungszeitraumes auf **bis zu 26 Wochen** (bzw bei Vorliegen technischer oder arbeitsorganisatorischer Gründe auf bis zu 52 Wochen) zulassen (§ 9 Abs 4 AZG).

Anlassfälle

Die Parteien kommen überein, dass **folgende Fälle** jedenfalls als Anlassfälle nach dieser Betriebsvereinbarung gelten:

.....
.....
.....

Weitere Anlassfälle können bei Bedarf zwischen **Betriebsinhaber** und **Betriebsrat vereinbart** werden und werden als **Anhang** zu dieser Betriebsvereinbarung kundgemacht.

Anordnung von Überstunden

Die Leistung von Überstunden ist nur nach **zuvoriger Anordnung** des **Dienstgebers** gestattet. Der **Dienstnehmer** ist **berechtigt**, angeordnete **Überstunden abzulehnen**, wenn **berücksichtigungswürdige Interessen** des Dienstnehmers der Überstundenarbeit entgegenstehen.

Lehnt der Dienstnehmer die Überstundenleistung aus berücksichtigungswürdigen Gründen ab, darf er deswegen **nicht benachteiligt** werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung.



Buchtipps des Chefredakteurs

Mag. **Elisabeth David** (PVP-Redakteurin und HR Beratungskonsultantin der AUDITREU Steuerberatungs G.m.b.H) hat gemeinsam mit Dr. **Alexandra Knell** (auf Arbeitsrecht spezialisierte Rechtsanwältin) das **Praktikerwerk** „Betriebsvereinbarungen kompakt“, erschienen im LexisNexis Verlag (ISBN 978-3-7007-6423-6) verfasst (180 Seiten; € 35,00 [inkl USt; exkl Versandkosten]).

Die **Erstellung** und der **Abschluss** von **BV** sind in der Praxis oft heikle Themen. Zum einen ist zunächst zu prüfen, ob für bestimmte **Themen** eine **BV** abgeschlossen werden muss oder kann. Zum anderen ist zu überlegen, **welche Inhalte** Betriebsvereinbarungen haben sollen und dürfen und **welche Rechtswirkungen** und sonstige rechtliche Konsequenzen durch den Abschluss von BV entstehen. „Betriebsvereinbarungen kompakt“ **unterstützt perfekt** DG und Personalverantwortliche sowie deren Berater in der täglichen Praxis dabei, festzustellen, ob für bestimmte Themen eine **BV** abgeschlossen werden **muss** oder ob es **sinnvoll** ist, dies zu tun, und welche Inhalte BV sinnvollerweise haben sollten.

Von Praktikerinnen für **Praktiker** in leicht **verständlicher Sprache** geschrieben und mit vielen **Textmustern** garniert.

JUDIKATUR

Birgit Kronberger, MBA/Mag. Rainer Kraft (PVP-Redakteure)

Die Arbeitszeit ändert sich während des Jahres → Wie sind Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration zu berechnen?

» PVP 2017/4

Auf diese höchstgerichtliche Klärung hat die Praxis **lange gewartet**. Endlich hat der **Oberste Gerichtshof** die folgende wichtige **Grundsatzfrage** erstmals **beantwortet**: Wie sind **Sonderzahlungen** bei **unterjährigen Arbeitszeitänderungen** zu berechnen, wenn der **Kollektivvertrag** für diesen Fall **keine ausdrückliche Regelung** enthält?

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

DG ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**OGH** ... Oberster Gerichtshof//**SV** ... Sozialversicherung//**SZ** ... Sonderzahlung(en)//**UZ** ... Urlaubszuschuss//**WR** ... Weihnachtsremuneration

A) Die Kernaussage des OGH: Es gilt die Berechnung nach dem Mischprinzip

Die **Entscheidung** kann in der Tat als **Meilenstein** in der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung bezeichnet werden. Die **Kernaussage** des OGH 27. 9. 2016, 8 Obs 12/16x lautet:



1. Liegt ein unterjähriger Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit (oder umgekehrt) vor, sind dann, wenn der **KV keine abweichende Berechnungsregelung enthält**, UZ und WR nach dem **Jahresmischprinzip** zu ermitteln, dh, die **unterschiedlichen Arbeitszeiten** innerhalb des gesamten Kalenderjahres werden **aliquot** berücksichtigt.

2. Dasselbe gilt bei **unterjähriger Änderung des Teilzeitausmaßes**.

Bemerkenswert ist diese Entscheidung vor allem deswegen, weil sie einer bislang **sehr weitverbreiteten Praxisansicht widerspricht**:

Manche Interessenvertretungen (sowohl auf DG- als auch auf DN-Seite), Personalverrechner und GPLA-Prüfer waren bisher der Meinung, dass die in vielen KV anzutreffende **Umschreibung der Berechnungsbasis**

✓ bei der **WR** „in Höhe des Novembergehalts“ bzw

✓ beim **UZ** „in Höhe des Monatsgehalts im Auszahlungsmonat“

als strikte **Stichtagsregelung** zu werten sei, sodass es auch bei unterjährigen Arbeitszeitänderungen nur auf das Arbeitszeitausmaß im Fälligkeitsmonat ankäme. Dieser Ansicht hat der OGH nun ausdrücklich widersprochen.

B) Die Begründung des OGH

Der **OGH begründet** seine Entscheidung auszugsweise wie folgt (Hervorhebung durch die Autoren): „Die **kollektivvertragliche Bezugnahme auf das Entgelt eines konkreten Monats** steht einer **Aliquotierung nicht entgegen**. Damit wird zwar festgelegt, in welcher Höhe die Sonderzahlungen zustehen, wenn es im Bezugszeitraum zu **schwankenden Entgelthöhen** gekommen ist, aber nicht ausgeschlossen, dass **andere Umstände**, insbesondere eine **Änderung des Beschäftigungsausmaßes, Berücksichtigung** finden können.“

In **Praktikerdeutsch** ausgedrückt: **Knüpft** der **KV** an das **Gehalt im Monat** der **SZ-Fälligkeit** an (zB Novembergehalt bei der WR), dann soll dies sicherstellen, dass sich eine noch vor der Fälligkeit erfolgte **unterjährige Gehaltserhöhung** (ohne Arbeitszeitänderung) **voll** in der SZ niederschlägt. Das bedeutet **aber nicht**, dass auch „stur“ auf das **Arbeitszeitausmaß** im **Fälligkeitsmonat** der SZ abzustellen wäre, sondern es kommt – mangels explizit abweichender KV-Regelung – auf die **durchschnittliche Arbeitszeit** im ganzen **Kalenderjahr** an.

Mit dieser Auslegung wird nach Ansicht des OGH sichergestellt, dass **Teilzeitkräfte nicht** unzulässig **diskriminiert** werden.

Die aktuelle Entscheidung des OGH folgt insoweit der bisher überwiegenden Rechtsansicht in der Fachliteratur, die sich insbesondere auf eine **Analogie** zur **gesetzlich** vorgesehenen **Jahresmischberechnung** bei Wechsel von Vollzeit auf **Eltern-, Pflege- oder Bildungsteilzeit** (oder umgekehrt) gestützt hat (siehe dazu zB *Kraft/Kronberger*, Lohn- und Sozialdumping aus Sicht der Personalverrechnung, 1. Auflage, Seite 26 f).

C) So wirkt sich dieses Urteil auf die Abrechnungspraxis aus

1. Für welche Kollektivverträge gilt das OGH-Urteil?

Bei der Abrechnung von SZ beachten Sie bitte, dass trotz KV-Formulierung wie bspw ...

„Allen Arbeitnehmern gebührt einmal in jedem Kalenderjahr ein 13. und 14. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss).

Der Berechnung des 13. Monatsgehaltes ist das im November gebührende Monatsgrundgehalt zugrunde zu legen. Der Berechnung des 14. Monatsgehaltes ist das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgrundgehalt zugrunde zu legen“ ...

das **Jahresmischprinzip** bei **unterjähriger Arbeitszeitänderung** anzuwenden ist, sofern der KV selbst keine spezielle Berechnungsregel für den Fall, dass unterjährige Arbeitszeitänderungen vorliegen, beinhaltet.



Hinweise

1. Das OGH-Urteil ist zum **KV** für **Angestellte** im **Metallgewerbe** ergangen, hat aber auch für zahlreiche **andere Branchen**, in denen beinahe wortidentische SZ-Regelungen enthalten sind, **Bedeutung**.
Wichtige **Anwendungsbeispiele** dafür sind etwa
 - ✔ der KV für Angestellte in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik (**IT-KV**),
 - ✔ der KV für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting (**KV Angestellte allgemeines Gewerbe**).
2. Die **aktuelle Rechtsprechung** ist für SZ-Berechnungen in jenen **Branchen nicht** anzuwenden, in denen der KV eine **eigenständige, abweichende Regelung** enthält (siehe den folgenden Punkt 3 [Abrechnungs-Checkliste für Praktiker]).

3. Abrechnungs-Checkliste für Praktiker

Wie Sonderzahlungen bei unterjähriger Änderung des Arbeitszeitausmaßes (zB Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit oder umgekehrt) korrekt zu berechnen sind, ist auch deshalb bedeutsam, um **Lohndumpingrisiken** zu vermeiden.

Es gelten aufgrund des OGH nun die folgenden **Abrechnungsgrundsätze**:

- a) Enthält der KV eine **ausdrückliche Regelung**, wie SZ bei unterjähriger Änderung des Arbeitszeitausmaßes zu berechnen sind, dann ist diese Regelung **zwingend** anzuwenden.
In vielen KV ist das **Jahresmischprinzip** (= Berechnung auf Basis der durchschnittlichen Arbeitszeit des gesamten Kalenderjahres, zB KV für Angestellte in der Metallindustrie), in anderen KV das **Stichtagsprinzip** (= Berechnung auf Basis des aktuellen Entgelts im Zeitpunkt der Sonderzahlungsfälligkeit, zB KV für Arbeiter im Friseurgewerbe) vorgesehen.
Eine **spezielle KV-Regelung** finden Sie bspw im **KV-SWÖ (ehemaliger KV-BAGS)**: Bei DN mit unterjährig unterschiedlichem Ausmaß der Arbeitszeit bzw des Entgelts berechnen sich die jeweiligen SZ aus dem Durchschnittsentgelt der letzten 3 Monate vor dem Monat der Fälligkeit der SZ. Bei Arbeitszeit-Durchrechnungszeitäumen über 13 Wochen ist die Berechnung des Durchschnittsentgelts dem Zeitrahmen der Durchrechnung anzupassen.
- b) Wenn der KV ausdrücklich regelt, wie SZ bei **schwankendem Teilzeitausmaß** zu berechnen sind, dann ist diese Regelung laut Rechtsprechung **analog** auf den **unterjährigen Wechsel** zwischen Vollzeit und Teilzeit (und umgekehrt) anzuwenden.
Beispiel KV-Handel: Sowohl der KV für Handelsangestellte als auch der KV für Handelsarbeiter sehen vor, dass **UZ** und **WR** bei **teilzeitbeschäftigten** DN mit unterjährig unterschiedlichem Teilzeitausmaß nach dem **Durchschnitt** der letzten **13 Wochen vor** der **jeweiligen SZ-Fälligkeit** zu berechnen sind. Diese KV-Regelung ist nach Ansicht der Rechtsprechung (OGH 30. 3. 2011, 9 ObA 85/10f) **analog** auch auf den **unterjährigen Wechsel** zwischen **Vollzeit** und **Teilzeit** anzuwenden.
- c) Wenn ein KV **keine unmittelbar** oder **analog** anwendbare **Regelung** beinhaltet, ist aufgrund des neuen OGH-Urteils das **Jahresmischprinzip** anzuwenden.

**Beispiele zur Mischberechnung**

Nachfolgende Beispiele zeigen auf, welche Auswirkungen die neue OGH-Rechtsprechung hat.

Beispiel 1: Arbeitszeitänderung ohne Gehaltserhöhung

Verhältnismäßig einfach ist die Berechnung dann, wenn das Grund(stunden)gehalt des DN während des gesamten Kalenderjahres unverändert bleibt.

■ Sachverhalt:

Ein in einem Software-Dienstleistungsunternehmen tätiger **Angestellter** ändert während des Kalenderjahres **mehrmals** das **wöchentliche Arbeitszeitausmaß**:

1. 1. – 29. 2. 2016	20 Stunden/Woche
1. 3. – 31. 3. 2016	38,5 Stunden/Woche
1. 4. – 30. 4. 2016	25 Stunden/Woche
1. 5. – 14. 6. 2016	20 Stunden/Woche
15. 6. – 31. 8. 2016	38,5 Stunden/Woche
1. 9. – 31. 12. 2016	20 Stunden/Woche

Das **Gehalt** beträgt laut DV auf Vollzeitbasis (38,5 Stunden/Woche): **€ 2.500,00**.

Es ist der KV für Angestellte von Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik („IT-KV“) **anwendbar**.

Der KV enthält **keinerlei Bestimmungen** für die **Berechnung** der **SZ** bei **unterjährigem Wechsel** des **Arbeitszeitausmaßes** bzw bei schwankendem Teilzeitausmaß.

? Frage:

Wie werden die SZ (UZ und WR) arbeitsrechtlich korrekt berechnet?

🔍 Lösung:

Aufgrund der Rechtsansicht des OGH ist dann, wenn eine ausdrückliche KV-Regelung fehlt, wie UZ und WR bei unterjähriger Änderung des Arbeitszeitausmaßes zu berechnen sind, das **Jahresmischprinzip** anzuwenden. Um die SZ arbeitsrechtlich richtig zu ermitteln, hat der DN spätestens am Ende des Kalenderjahres die folgenden Bruttobeträge für UZ und WR zu erhalten:

a) Berechnung des durchschnittlichen Stundenausmaßes

Datum	Stunden/Woche	Tage	Berechnung	Schnitt
1. 1. – 29. 2. 2016	20	60	60 : 366 x 20	3,28
1. 3. – 31. 3. 2016	38,5	31	31 : 366 x 38,5	3,26
1. 4. – 30. 4. 2016	25	30	30 : 366 x 25	2,05
1. 5. – 14. 6. 2016	20	45	45 : 366 x 20	2,46
15. 6. – 31. 8. 2016	38,5	78	78 : 366 x 38,5	8,20
1. 9. – 31. 12. 2016	20	<u>122</u>	122 : 366 x 20	<u>6,67</u>
		366		25,92

Anmerkung: Das Jahr 2016 ist ein Schaltjahr (→ 366 Tage).

b) Berechnung des UZ und der WR

Das Vollzeitgehalt laut DV wird auf das durchschnittliche Arbeitszeitausmaß umgerechnet: € 2.500 : 38,5 x 25,92 = € 1.683,12 → Sowohl der **UZ** als auch die **WR** betragen daher im aktuellen Kalenderjahr **brutto € 1.683,12**.

c) Anmerkungen zum Fallbeispiel

Da der **UZ** im Zeitpunkt der ursprünglichen Fälligkeit – mangels Vorhersehbarkeit späterer Änderungen des Arbeitszeitausmaßes – oftmals noch **nicht** in der **endgültig richtigen Höhe** ermittelt werden kann, ist die erforderliche „**Nachjustierung**“ (Nach- oder Rückverrechnung des entsprechenden Differenzbetrages) zweckmäßigerweise gleichzeitig **mit** der **Fälligkeit** der **WR** im November vorzunehmen.

Diese Differenzverrechnung sollte nach **Ansicht** der **GKK** im **Monat der „Nachjustierung“** (also konkret im November) und **nicht** durch **Aufrollung** des UZ-Monats erfolgen.

Ungeachtet dessen nimmt laut unserer Erfahrung die **Mehrheit** der **Personalverrechner** in solchen Fällen dennoch eine **Aufrollung** vor, was zu geringen Abweichungen im Abgabebereich (zB bezüglich Arbeitslosenversicherungsstaffel bei Niedrigentgelt) führen kann.

Beispiel 2: Arbeitszeitänderung mit Gehaltserhöhung

Komplizierter ist die SZ-Berechnung in jenen Fällen, in denen sich das Grund(stunden)gehalt des DN während des Kalenderjahres erhöht. In diesen Fällen ist die **Entgeltbasis** – anders als das Arbeitszeitausmaß (→ jahresdurchschnittliche Arbeitszeit) – gemäß dem **Fälligkeitszeitpunkt** der jeweiligen Sonderzahlung zu beurteilen.

■ Sachverhalt:

Ein in einem technischen Zeichenbüro tätiger **Angestellter ändert** während des Kalenderjahres das wöchentliche **Arbeitszeitausmaß**:

1. 1. – 31. 8. 2016	30 Stunden/Woche
1. 9. – 31. 12. 2016	20 Stunden/Woche

Das **Bruttogehalt** beträgt laut DV auf Vollzeitbasis (**40 Stunden/Woche**): **€ 2.350,00** → Für **30 Stunden/Woche** ergibt sich daraus ein Bruttogehalt von **€ 1.762,50**.

Ab **September** erhält der Angestellte eine freiwillige **Gehaltserhöhung**. Das neue Bruttogehalt beträgt auf Vollzeitbasis **€ 2.500,00** und für 20 Stunden/Woche **€ 1.250,00**.

Es ist der **KV für Angestellte im Handwerk und Gewerbe** anwendbar.

Der KV enthält **keinerlei Bestimmungen** für die **Berechnung** der **SZ** bei **unterjährigem Wechsel** des **Arbeitszeitausmaßes** bzw bei schwankendem Teilzeitausmaß.

🔍 Frage:

Wie werden die SZ (UZ und WR) arbeitsrechtlich korrekt berechnet?

🔑 Lösung:

Aufgrund der Rechtsansicht des OGH ist dann, wenn eine ausdrückliche KV-Regelung fehlt, wie UZ und WR bei unterjähriger Änderung des Arbeitszeitausmaßes zu berechnen sind, das **Jahresmischprinzip** anzuwenden. Um die SZ arbeitsrechtlich richtig zu ermitteln, hat der DN **spätestens am Ende** des **Kalenderjahres** die folgenden Bruttobeträge für UZ und WR zu erhalten:

a) Berechnung des durchschnittlichen Stundenausmaßes

Datum	Stunden/Woche	Tage	Berechnung	Schnitt
1. 1. – 31. 8. 2016	30	244	244 : 366 x 30	20,00
1. 9. – 31. 12. 2016	20	122	122 : 366 x 20	6,67
		366		26,67

Anmerkung: Das Jahr 2016 ist ein Schaltjahr (→ 366 Tage).

**b) UZ-Berechnung auf Basis des „alten“ Gehaltes**

Laut KV ist das im **Auszahlungsmonat gebührende Monatsgehalt** zugrunde zu legen und der UZ wird bei Antritt des längeren Urlaubsteils fällig. Der Angestellte **verbraucht 3 Wochen** seines Urlaubs im **Juni**.

Der **UZ** wird somit noch auf Basis des „alten“ (bis 31. August maßgeblichen) **Gehaltes** berechnet:

Vollzeitgehalt laut DV: € 2.350,00 : 40 x 26,67 = **€ 1.566,86**

c) WR-Berechnung: Auf Basis des „neuen“ Gehaltes

Laut KV ist das im **November gebührende Monatsgehalt** zugrunde zu legen.

Die **WR** wird somit auf Basis des „neuen“ (seit 1. September erhöhten) **Gehaltes** berechnet:

Vollzeitgehalt laut DV € 2.500,00 : 40 x 26,67 = **€ 1.666,88**

d) Anmerkungen zum Fallbeispiel

Da der **UZ** im Zeitpunkt der ursprünglichen Fälligkeit – mangels Vorhersehbarkeit der späteren Änderung des Arbeitszeitausmaßes – oftmals noch **nicht** in der **endgültig richtigen Höhe** ermittelt werden kann, ist die „**Nachjustierung**“ (im konkreten Fall die Rückverrechnung des zu hohen Betrages) **zweckmäßigerweise** gleichzeitig **mit** der Fälligkeit der **WR** im November vorzunehmen.

Die weiteren Anmerkungen sind mit jenen zum Fallbeispiel 1 ident.

Mag. Ernst Patka (PVP-Chefredakteur)

Judikaturflash

» PVP 2017/5

In dieser Rubrik informieren wir **kompakt** und **praxisbezogen** über jene Gerichtsentscheidungen, die Sie bei Ihrer **Tagesarbeit** rund um die **Personalverrechnung** kennen sollten.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

ANV ... Arbeitnehmerveranlagung//**BR** ... Betriebsrat//**BV** ... Betriebsvereinbarung//**BVE** ... Beschwerdevorentscheidung//**BVwG** ... Bundesverwaltungsgericht//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**PP** ... Pendlerpauschale//**SV** ... Sozialversicherung

THEMA	KURZINFO
	Sachverhalt
Anmeldung vor Arbeitsbeginn auch bei Gefahr im Verzug? BVwG 6. 6. 2016, L511 2126388-1	Bei einer Kontrolle der Finanzpolizei im Jänner 2016 um 10:30 Uhr wurden 2 Facharbeiter bei Dachdeckerarbeiten ertappt, die bei der SV nicht angemeldet waren. Sie hatten um 8:00 Uhr zu arbeiten begonnen. Die Mindestanmeldung erfolgte am Kontrolltag erst um 11:20 Uhr . Aufgrund des 1. Meldeverstößes wurde mittels BVE seitens der GKK der Beitragszuschlag mit € 400,00 festgesetzt. Der DG stellte einen Vorlageantrag an das BVwG, weil ihm aus folgendem Grund kein verschuldensrelevanter Vorwurf gemacht werden kann: Der DG wurde in der Früh des Kontrolltages informiert, dass es frostbedingt zu Wassereintritten auf dieser Baustelle gekommen sei. Die beiden Facharbeiter mussten – da Gefahr im Verzug – raschest zu arbeiten beginnen. Die Gattin des DG, die normalerweise die Anmeldungen übermittelt, sei krank gewesen. Daher sei kein früherer Zeitpunkt für die Anmeldung möglich gewesen.



THEMA	KURZINFO
<p>Anmeldung vor Arbeitsbeginn auch bei Gefahr im Verzug? BVwG 6. 6. 2016, L511 2126388-1</p>	<p>Da – so der DG – der § 33 Abs 1 ASVG Vorhersehbarkeit voraussetze, die hier wegen Gefahr im Verzug nicht vorliege, könne kein Verstoß gegen diese Bestimmung vorliegen. Hat der DG zu Unrecht einen Beitragszuschlag von der OÖ-GKK vorgeschrieben erhalten?</p> <p style="text-align: center;">Urteil des BVwG und die Begründung</p> <p>Nein, der DG hat zu Recht einen Beitragszuschlag von der OÖ-GKK vorgeschrieben erhalten. Beitragszuschläge sind – ungeachtet der Überschrift „Strafbestimmungen“ – eine sachlich gerechtfertigte weitere Sanktion für die Nichteinhaltung der Meldepflicht. Sie sichern das ordnungsgemäße Funktionieren der SV. Ob beim Meldeverstoß ein subjektives Verschulden vorliegt oder nicht, ist unerheblich dafür, ob die GKK einen Beitragszuschlag vorschreiben darf. Es kommt nur darauf an, dass objektiv ein Meldeverstoß verwirklicht wurde, gleichgültig aus welchen Gründen. Gemäß § 113 Abs 2 ASVG hat die GKK ein gebundenes Ermessen, dh, wenn die im ASVG genannte Voraussetzung einer erstmaligen verspäteten Anmeldung mit unbedeutenden Folgen vorliegt, dann muss die GKK</p> <p>a) den Teilbetrag für die gesonderte Bearbeitung zur Gänze entfallen lassen und b) den Teilbetrag für den Prüfeinsatz auf € 400,00 herabsetzen.</p> <p>Wenn DN sehr kurzfristig zu arbeiten beginnen müssen (zB weil aktuell Gefahr im Verzug gegeben ist), ist es die Aufgabe des DG – so das BVwG – entsprechende organisatorische Vorkehrungen dafür zu treffen, dass die jeweiligen Anmeldungen grundsätzlich ebenso vorschriftsmäßig und vor allem fristgerecht stattfinden können, zumal eine Mindestangaben-Anmeldung auch ohne weiteren Aufwand telefonisch erstattet werden kann. Quelle: OÖGKK-Newsletter (dg serviceline 12/2016)</p> <p style="text-align: center;">Hinweise aus der Praxis für die Praxis</p> <p>Die wichtigsten 2 Erkenntnisse für die Praxis aus diesem Urteil sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der Beitragszuschlag wird auch dann vorgeschrieben, wenn die Vorweg-Anmeldung unverschuldet unterlassen wurde. 2. Wenn Ad-hoc-Arbeitseinsätze (zB am Bau oder in der Gastronomie) im Unternehmen vorkommen können, dann muss der DG organisatorisch vorsorgen, dass trotz raschen Arbeitseinsatzes die Anmeldung noch vor Arbeitsantritt erfolgt.
<p>Kündigung durch Dienstgeber: Schließt diese eine anschließende Entlassung aus? OGH 29. 9. 2016, 9 ObA 110/16s</p>	<p style="text-align: center;">Sachverhalt</p> <p>Der DN (Filialleiter) war 14 Jahre beim DG beschäftigt. Der DG kündigte den DN am 26. 2. 2014, weil er feststellte, dass der DN seine Zeiterfassung manipuliert hat. An mehreren Tagen hat ein Kollege des DN für diesen in der Früh zu Zeitpunkten „eingestempelt“, zu denen der DN weder bereits im Betrieb war noch außerhalb des Betriebs eine Arbeitstätigkeit durchführte. Am darauffolgenden Tag wurde der DN schriftlich entlassen, wobei ihm das Entlassungsschreiben am 28. 2. 2014 übergeben wurde. Der DN steht in seiner Klage auf dem Rechtsstandpunkt, dass der DG durch den Ausspruch der Kündigung auf sein Entlassungsrecht verzichtet hat, und fordert eine Kündigungsschädigung. Hat der DN Recht?</p> <p style="text-align: center;">Urteil und Begründung des OGH</p> <p>Ja, der DN hat laut OGH Recht. Nach herrschender Rechtsprechung und Lehre verzichtet der DG dann auf sein Entlassungsrecht bezüglich des der Kündigung vorausgegangenen Verhaltens, wenn er zuvor den DN kündigt (vgl zB OGH 20. 1. 1999, 9 ObA 294/98w, ARD 5037/7/99). Das Berufungsgericht hat die Auffassung vertreten, der DG habe auf sein Entlassungsrecht verzichtet, weil er den DN in Kenntnis des Entlassungsgrundes, nämlich der Manipulationen bei der Zeiterfassung, gekündigt hat. Dem DN steht ua die geforderte Kündigungsschädigung zu.</p> <p style="text-align: center;">Hinweise aus der Praxis für die Praxis</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kennt der DG den Sachverhalt (= Manipulation der Zeiterfassung mittels Einstechens der DN-Stempelkarte durch den Arbeitskollegen), dann muss er sich entscheiden: DG-Kündigung oder Entlassung. 2. Entscheidet er sich für die DG-Kündigung, kann er den DN auch dann nicht aufgrund des bekannten Sachverhaltes entlassen, wenn der DG behauptet, erst am Folgetag erfahren zu haben, dass die Vorgangsweise des Einstempelns durch einen Kollegen des DN bereits sehr lange Zeit praktiziert worden sei.



THEMA	KURZINFO
Kündigung durch Dienstgeber: Schließt diese eine anschließende Entlassung aus? OGH 29. 9. 2016, 9 ObA 110/16s	<ol style="list-style-type: none">3. Diese Erkenntnis, dass das Vergehen schon länger andauert, ist kein neuer, nun eine Entlassung rechtfertigender Sachverhalt (vgl OGH 14. 10. 2008, 8 ObA 53/08i, ARD 5918/7/2008).4. Eine nach der DG-Kündigung ausgesprochene Entlassung setzt voraus, dass dem DG ein neues DN-Vergehen, das nicht Grund der Kündigung ist, bekannt wird (zB wenn der DG während der Kündigungsfrist erfahren hätte, dass der DN wiederholt Kassenfehlbeträge in seiner Filiale verschleiert hat).

THEMEN-SPECIAL

Michaela Haas/Birgit Kronberger, MBA (PVP-Redakteurin)

Lohnverrechner/Abrechnungsdienstleister strafbar, wenn er weisungsgemäß „lohndumpend“ abrechnet? (Teil 1)

» PVP 2017/6

Besonders **heikel** ist die **Abrechnungssituation** für in der Personalverrechnung tätige Personen (Personalverrechner, HR-Manager, externe Dienstleister etc) dann, wenn sie die **explizite Anweisung** erhalten,

- ✔ ein vorhandenes **Lohndumpingrisiko** zu **ignorieren** und/oder
- ✔ die **Abrechnung bewusst unrichtig** durchzuführen.

Dieser Artikel **informiert praxisgerecht**, inwieweit sich der Lohnverrechner/Abrechnungsdienstleister **strafbar** macht, wenn er **weisungsgemäß „lohndumpend“** abrechnet. Er zeigt auch **Lösungswege** auf, wie dieses **Strafbarkeitsrisiko vermieden** werden kann.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

DG ... Dienstgeber//DN ... Dienstnehmer//ds ... das sind//DV ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//GKK ... Gebietskrankenkasse//idR ... in der Regel//iHv ... in Höhe von//iSd ... im Sinne des//KBG ... Kinderbetreuungsgeld//KV ... Kollektivvertrag//maW ... mit anderen Worten//SV ... Sozialversicherung//SZ ... Sonderzahlung//UZ ... Urlaubszuschuss//WR ... Weihnachtsremuneration

A) Übersicht über strafrechtliche Täterformen

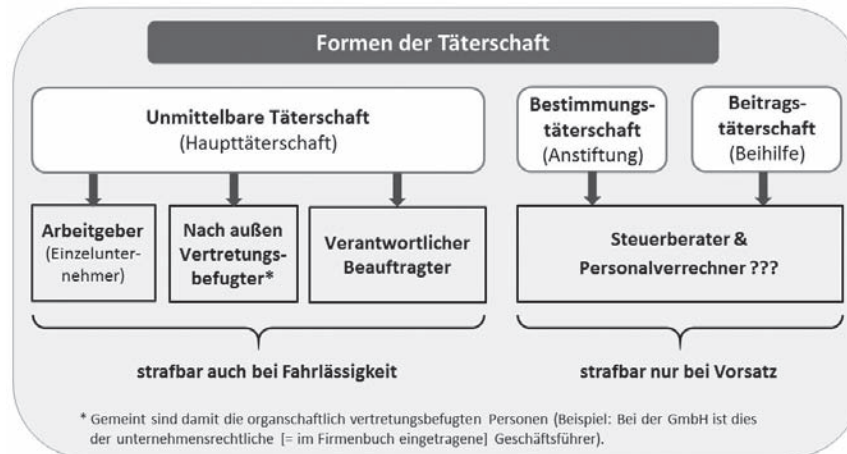
Das Verwaltungsstrafrecht – gilt auch bei Lohndumping – unterscheidet **3 Formen der Täterschaft**:

1. **Unmittelbare Täter (Haupttäter)**
2. **Bestimmungstäter (Anstiftung)**
3. **Beitragstäter (Beihilfe)**

Die **Unterscheidung** ist deshalb wichtig, weil

- a) **unmittelbare Täter** (Haupttäter) sowohl bei **Vorsatz** als auch bei **Fahrlässigkeit** strafbar sind, hingegen
- b) **Bestimmungs-** und **Beitragstäter** **nur** bei nachgewiesenem **Vorsatz** bestraft werden können.

- c) Außerdem spielt idR die unterschiedliche **Täterschaftsform** bei der behördlichen **Strafbemessung** eine Rolle (vgl VwGH 19. 12. 2014, Ro 2014/02/0087). Bspw werden bloße Beitragstäter idR milder beurteilt als Anstiftungstäter.



Hinweise

1. **Bestraft** werden stets **Personen**, dh, Lohndumpingstrafbescheide betreffen stets Menschen (und nicht eine GmbH, Aktiengesellschaft, Genossenschaft etc) und sind daher auch an diese zu adressieren. **Juristische Personen** und **Einzelunternehmer haften** dann, wenn die über ihre organschaftlichen Vertreter bzw verantwortlichen Beauftragten verhängte **Lohndumpingstrafe uneinbringlich** ist.
2. **Externe Dienstleister** oder (interne bzw externe) **Lohnverrechner** können ua dann **Haupttäter** sein, wenn sie zu **verantwortlich Beauftragten** bestellt wurden. Dies ist in der Praxis aus folgenden Gründen idR **unrealistisch**:
 - a) Die Bestellung von **Personalverrechnern** oder von – hierarchisch unter der Personalverrechnungsleitung stehenden – **Teamleitern** zu verantwortlichen Lohndumpingbeauftragten kommt auch bei hervorragendem Fachwissen meist deshalb nicht infrage, weil diesen Personen idR die erforderlichen **betrieblichen Organisations-** und **Budgetbefugnisse** (vor allem hinsichtlich eigenständiger Entscheidungen im Entgeltbereich) **fehlen**.
 - b) **Externe Berater und Dienstleister** (zB Steuerberater, selbständige [Bilanz-]Buchhalter, selbständige Personalverrechner) werden von ihren Klienten normalerweise nicht mit Entscheidungs- und Anordnungsbefugnissen bei der Entgeltgestaltung ausgestattet. Aus diesem Grund ist es in der Praxis extrem unüblich, diesen Personenkreis zum verantwortlichen Lohndumpingbeauftragten des Klienten zu bestellen. Aus diesen Gründen konzentriert sich der weitere Beitrag auf die Bestimmungstäterschaft (Anstiftung) und die Beitragstäterschaft (Beihilfe).

B) Bestimmungstäterschaft (Anstiftung)

1. Wer kann ein Bestimmungstäter (Anstifter) sein?

Bestimmungstäter ist, wer **vorsätzlich**¹⁾ veranlasst, dass eine andere Person eine Verwaltungsübertretung begeht (**Anstiftung** gemäß § 7 VStG), maW: Der Anstifter weckt bei einer anderen Person den Entschluss, strafbares Lohndumping umzusetzen.

Anstifter können im Prinzip **alle** Personen sein, die mit dem **Personalwesen** und der **Personalverrechnung** zu tun haben, also insbesondere angestellte Personalverrechner und HR-Mitarbeiter, Personalisten, aber auch externe Berater und Dienstleister (zB Steuerberater).

1) Der **Vorsatz** muss von der **Strafbehörde bewiesen** werden.

2. Wie kann eine Anstiftung konkret erfolgen?

Eine Anstiftung iSd § 7 VStG kann laut Rechtsprechung **nicht nur** eine **Anordnung** sein. Die Anstiftung kann auf sehr **unterschiedliche** Weise erfolgen, und zwar durch (Originalauszüge aus der Rechtsprechung):

Bitten, Befehlen, Anheimstellen, Überreden, Auffordern, Bedrängen, Beschenken, Bestechen, Loben, Versprechen, Drohung oder Ausübung sonstigen Druckes, Täuschung uä. Eine „unschuldige“ Frage, scheinbares Abraten, ein „Wetten, dass du dich das nicht traust“ uä kann genügen.

Aber auch andere zum Teil sehr subtile Formen der Einflussnahme auf einen anderen sind denkbar, etwa der Appell an die „Loyalität“ oder die bewusste Aktivierung des Vorausgehorsams, gezieltes Stacheln, Liebesentzug und andere „Strategien“, um einen anderen – unter Umständen erst nach längerer Beeinflussung – allmählich „herumzukriegen“; dabei kommt es entscheidend auf die psychologische Gesamtsituation an. (VwGH 19. 12. 2014, Ro 2014/02/0087)



Beispiel

■ Sachverhalt:

Ein seit 4 Jahren im Betrieb beschäftigter Handelsangestellter wird vom DG gekündigt. Das **DV endet** am **31. 9. 2017**.

In der Besprechung über die bevorstehende Endabrechnung beschwert sich der DG bei seinem Steuerberater, dass das Arbeitsrecht „so unternehmerfeindlich“ sei. Ganz besonders ärgert ihn, dass laut dem **KV für Handelsangestellte** bei DG-Kündigung der bereits voll **ausbezahlte UZ** in der Endabrechnung **nicht anteilig zurückverrechnet** werden darf.

Um dem Klienten „zu helfen“, schlägt der **Steuerberater** vor, den **anteiligen UZ** – entgegen dem KV-Verbot – von der aliquoten **Weihnachtsremuneration abzuziehen**, da die KV-Regelung dem DN wahrscheinlich ohnehin nicht bekannt sei. Der Klient ist von dieser Idee begeistert.

Wie besprochen, wird der UZ in der Endabrechnung anteilig zurückverrechnet. Dies führt dazu, dass die dem (nur gering überzahlten) Angestellten gewährten **Sonderzahlungen unter dem KV-Mindestentgelt** liegen.

❓ Frage:

Macht sich der **Steuerberater strafbar**?

🔑 Lösung:

Ja, es liegt eine **Anstiftung** zur Unterentlohnung vor. Wenn die Strafbehörde die Anstiftung und den diesbezüglichen **Vorsatz nachweisen** kann (zB aufgrund der Zeugenaussage des Klienten), ist der Steuerberater als **Bestimmungstäter** – neben dem Klienten als unmittelbarer Haupttäter – mitschuldig.

**Hinweis**

Bloßes Schweigen, ohne zu widersprechen (zB des Steuerberaters zu den Erwägungen des Klienten, Lohndumping begehen zu wollen), ist hingegen **noch keine Anstiftung**, kann aber im Einzelfall eine psychische Beitragstäterschaft sein (siehe dazu Punkt C im nächsten Heft).

Im **Februar-Heft** informieren wir Sie über die **Beitragstäterschaft** und wie Sie **Strafbarkeit vermeiden**, trotz ausdrücklicher „Falschabrechnungs-Anweisung“.

**Seminartipp des Chefredakteurs**

Das **wahrscheinlich österreichweit beste Lohndumpingseminar** für PV-Praktiker wird vom PVP-Redakteur Mag. **Rainer Kraft** beim Veranstalter ARS gehalten.

Im **1. Halbjahr 2017** findet dieses Seminar in Wien, Graz, Linz, Salzburg und Innsbruck statt (Preis für das Tagesseminar: **€ 395,00** (Mengenstaffel ab 2 Teilnehmern)).

Nähere Informationen finden Sie unter: www.ars.at → geben Sie im Suchfenster ein „Lohn- und Sozialdumping in der Personalverrechnung“.

Foto beigestellt

**Die Autorinnen:**

Michaela Haas ist Leiterin der Abteilung HR-Spezialberatung der Kanzlei AUDITREU Steuerberatungsgesellschaft m.b.H. Sie ist Payroll- und Lohnarten-Check-Expertin sowie ARS Vortragende (ua im einzigartigen PV-Jour Fixe), Expertin für PV-Fragen in Handelsbetrieben und Fachautorin im Online Portal „LexisNexis® KnowHow Personal & Recht“.

✉ michaela.haas@auditreu.at

🌐 lesen.lexisnexis.at/autor/Haas/Michaela

Birgit Kronberger, MBA ist PVP-Redakteurin. Näheres zu ihrer Person finden Sie unter:

🌐 lesen.lexisnexis.at/zs/pvp/redaktien

WISSENS-CHECK

Tina Dangl/Mag. Rainer Kraft (PVP-Redakteure)

Liegt strafbares Lohndumping vor?

» PVP 2017/7

In dieser **Rubrik** stellen wir **Fragen**, die im **Praxisalltag** auftauchen. Sie haben die Möglichkeit, Ihr diesbezügliches **Wissen** zu **testen**. Die **Lösungen** finden Sie auf der **PVP-Website** (pvp.lexisnexis.at) unter der Artikel-Nummer „2017/7“ bzw in der Rubrik „Extras/Spezielles/Ausgewählte PVP-Beiträge“.

Prüfen Sie, wie **fit Ihr Wissen** rund um **Lohn- und Sozialdumping** ist, und **beurteilen** Sie bei nachstehenden **Sachverhalten**, ob **strafbares Lohndumping** vorliegt oder nicht.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

AZG ... Arbeitszeitgesetz//**BV** ... Betriebsvereinbarung//**DG** ... Dienstgeber//**DHG** ... Dienstnehmerhaftpflichtgesetz//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**pm** ... pro Monat//**SV** ... Sozialversicherung//**SZ** ... Sonderzahlung//**UEL** ... Urlaubersatzleistung//**UZ** ... Urlaubszuschuss//**WR** ... Weihnachtsremuneration

Beispiel ①: Überstunden werden in das Ausfallsentgelt nicht einbezogen

Sachverhalt:

Klara Emsig, DN der ABC GmbH, verdient im **Februar 2017 € 2.330,00**. Ihr **KV-Gehalt** beträgt seit Jänner 2017 **€ 2.085,00**.

Klara Emsig ist außerordentlich engagiert und leistet im **Durchschnitt 12** „normale“, dh **50%ige Überstunden** pro Monat (KV-Überstundenteiler: 160) im Wert von **€ 262,13** (= € 2.330,00 : 160 [KV-Überstundenteiler] x 12 Überstunden x 1,50).

Auf einem eisglatten Gehweg kommt Klara Emsig zu Sturz und fällt **krankheitsbedingt** den gesamten **März 2017** aus.

Aufgrund eines unvorhergesehenen Großauftrages braucht die ABC GmbH im März 2017 alle verfügbaren DN, um diesen Auftrag abzuarbeiten. Der Ausfall von Klara Emsig verärgert den DG so sehr, dass er ihr **während** des **Krankenstandes lediglich** ihr **Gehalt** (= € 2.330,00), nicht aber die durchschnittlichen Überstunden ausbezahlt.

Frage:

Liegt **Lohndumping** vor, wenn ...

- ... Klara Emsig lediglich 14x ihr Monatsbruttogehalt und **keinerlei sonstige Zuwendungen** erhält?
- ... der DG stets Ende Dezember **Leistungsprämien** – idR in Höhe eines Monatsbezuges – ausbezahlt und auch im Jahr 2017 Klara Emsig wieder mit einer entsprechenden Prämie rechnen kann?

Beispiel ②: Abzüge vom Nettogehalt

Sachverhalt:

Peter Lohn-Zettel ist seit 28 Jahren in der ABC GmbH, derzeit als Lohnverrechnungs-Gruppenleiter, tätig. Er ist ua für die termingerechten Überweisungen zuständig.

Er erhält das **KV-Mindestgehalt** von brutto € 3,050,00 (14x; keine sonstigen Cash-Zuwendungen). Aufgrund seiner langjährigen Unternehmenszugehörigkeit erhielt er einen **Firmen-Pkw** (Mitsubishi Space Star; Sachbezugswert: **€ 180,00 pm**), den er auch **privat nutzen** kann, wofür ihm monatlich ein vereinbarter Kostenbeitrag iHv **€ 58,00** vom Nettobezug abgezogen wird.

Frage:

Liegt **Lohndumping** vor, ...

- ... weil der DG einen **monatlichen Kostenbeitrag** iHv **€ 58,00** vom **Nettobezug abzieht**?
- ... wenn der DG vom Nettobezug des Peter Lohn-Zettel die aufgrund verspäteter Überweisungen angefallenen **Beitragszuschläge** iHv insgesamt **€ 655,00** ohne jede Vorankündigung abzieht? Der DG zahlt trotz Einspruch des DN gemäß § 7 Abs 1 DHG den einbehaltenen Betrag nicht nach. Aus Angst um seinen Arbeitsplatz klagt Peter Lohn-Zettel seinen DG nicht.

Beispiel ③: Zu geringe Jubiläumsgeldzahlungen

Sachverhalt:

Petra Müller ist Abteilungsleiterin in der ABC GmbH. Sie erhält ein **Monatsbruttogehalt** von **€ 3.000,00** (14x) und **zusätzlich** eine **kollektivvertragliche Leitungszulage** von brutto **€ 150,00 pm** (14x). Das für Petra Müller geltende **KV-Mindestgehalt** beträgt **€ 2.950,00**.

Petra Müller feiert(e) (a) am 15. 3. 2015 (b) am 15. 3. 2016 (c) am 15. 3. 2017 ihr **25-jähriges DN-Jubiläum**. Laut KV hat sie Anspruch auf ein **Jubiläumsgeld** iHv **1,5 Monatsentgelten** (= Monatsbruttogehalt + monatlich in gleicher Höhe wiederkehrende Zulagen).

Es ist **jahrelange Firmenübung**, dass die ABC GmbH

- stets **nur** das **Monatsbruttogehalt** (ohne monatlich in gleicher Höhe wiederkehrende Zulagen) als Jubiläumsgeld ausbezahlt und
- dem Jubilar **zusätzlich** eine **Uhr** im Wert von **€ 150,00** schenkt.

Frage:

Liegt hinsichtlich der **Jubiläumsgeldauszahlung** in (a) 2015, (b) 2016 bzw (c) 2017 **Lohndumping** vor?

Beispiel ④: Beendigungsabrechnung einer Teilzeitbeschäftigten

Sachverhalt:

Katharina Gruber ist in der ABC GmbH seit dem 1. 1. 1999 als Sekretärin in **Teilzeit** (50 % der Normalarbeitszeit, 5 Arbeitstage pro Woche; **Normalstundenteiler**: 165) tätig. Ihr DV endet aufgrund **DG-Kündigung** zum **31. 3. 2017**. Sie erhält als Teilzeit-Monatsbruttogehalt den zeitliquoten **KV-Mindestbezug** iHv **€ 1.350,00** (14x). In der ABC GmbH existiert eine – aufgrund einer BV abgeschlossene – **Gleitzeitregelung** (Gleitzeitperiode: 3 Monate; übertragbare Stundenanzahl: 30).

Zum Beendigungszeitpunkt **31. 3. 2017** bestehen **10 offene Gleitzeitstunden** und **5 nicht konsumierte Urlaubsarbeitstage** (Urlaubsverwaltung in Arbeitstagen auf Basis 5-Tage-Woche).

In der **Endabrechnung** erhält Katharina Gruber neben dem März-Gehalt die folgenden **Entgeltansprüche** abgerechnet:

- anteilige SZ** (UZ/WR) iHv brutto **€ 675,00** (= 2 x € 1.350,00 x 3/12);
- offenes **Gleitzeit-Stundenguthaben** (10 Stunden zzgl 25%igen Teilzeitmehrarbeitszuschlag) iHv **€ 204,50** (= € 2.700,00 [Vollzeitbezug] : 165 [Normalstundenteiler]= € 16,36 x 10 Stunden x 1,25 [Zuschlag]); in den letzten 3 Jahren wurde das übertragbare Stundenausmaß am Ende der Gleitzeitperiode nie überschritten, dh, es wurden in diesen 3 Jahren **nie** entsprechende **Gleitzeit-Stundenguthaben** ausbezahlt;
- UEL** für 5 offene Urlaubsarbeitstage iHv **€ 357,96¹⁾**; das **aliquote** Ausmaß des ausbezahlten **Gleitzeitguthabens** berücksichtigt der DG **nicht** in der Berechnung;
- gesetzliche Abfertigung** iHv **€ 9.450,00²⁾**; das **aliquote** Ausmaß des ausbezahlten **Gleitzeitguthabens** berücksichtigt der DG **nicht** in der Berechnung.

1) Berechnung der UEL:

- ✓ UEL laufend: € 1.350,00 : 22 x 5 = € 306,82
- ✓ UEL SZ: € 1.350,00 x 2 : 12 Monate : 22 x 5 = € 51,14

2) Berechnung der gesetzlichen Abfertigung:

€ 1.350,00 x 14/12 x 6 = € 9.450,00

Frage:

- a) Ist diese Endabrechnung frei von **Lohndumping**?
- b) Die DN hat ihre Nachfolgerin perfekt eingeschult. Sie erhält als „Dankeschön“ eine **freiwillige Abfertigung** iHv € 200,00. Ist die obige Endabrechnung (inkl freiwilliger Abfertigung) frei von **Lohndumping**?

Beispiel ⑤: Abrechnung von Zulagen**Sachverhalt:**

Fritz Schräubli ist Monteur. Sein DV sieht einen **Monatsbruttolohn** von € 2.180,00 (14x) vor. Laut **KV** ist ihm aufgrund seiner Tätigkeit eine **10%ige Montagezulage**, bezogen auf den **Ist-Lohn**, zu bezahlen. Diese **Montagezulage** ist gemäß der KV-Regelung auch in die Berechnung des **UZ** und der **WR einzubeziehen**. Außerdem hat Fritz Schräubli laut BV Anspruch auf eine monatliche **Rufbereitschaftszulage** iHv brutto € 70,00 (12x).

Der für Fritz Schräubli geltende **KV-Mindestlohn** beträgt € 2.000,00.

Der **DG zahlt ...**

1. ... die **Montagezulage** generell **nicht**, da er im Allgemeinen das KV-Entgeltschema für veraltet hält und im Speziellen Fritz Schräubli als deutlich überbezahlt einstuft;
2. ... die **Rufbereitschaftszulage** während Krankheit und Urlaub nicht (= Variante a) bzw nur im Ausmaß von 50 % (= € 35,00; Variante b) aus.

Frage:

Liegt bei Variante a) bzw b) hinsichtlich der laufenden Bezüge, Ausfallsentgelte bzw Sonderzahlungen **Lohndumping** vor?

**Hinweise des Chefredakteurs**

1. Die **Lösungen** dieser Beispiele beantworten **ausschließlich** die Frage, ob **Lohndumping** vorliegt. **Nicht berücksichtigt** wird, ob der betroffene DN **arbeitsrechtlich** die bestehende **Entgeltdifferenz** (innerhalb der Verfalls- bzw der Verjährungsfrist) erfolgreich **einfordern** bzw die **GKK** gemäß Anspruchsprinzip die auf die Entgeltdifferenz entfallenden **BV-** und **SV-Beiträge** bei einer **GPLA nachfordern** kann.
2. In **wenigen Wochen** wird es soweit sein: Das **Kult-Buch** „Lohn- und Sozialdumping aus der Sicht der Personalverrechnung“ (Verlag LexisNexis), erstellt von den beiden PVP-Redakteuren *Birgit Kronberger*, MBA und Mag. *Rainer Kraft* erscheint in der **2. Auflage**, die einerseits die aktuelle Judikatur und andererseits die Regelungen des ab 1. 1. 2017 wirksamen Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes beinhaltet – alle Themen aus der Sicht der Personalverrechnung (mit Beispielen) erklärt.

digital exklusiv

Die **Lösungen** zu diesen Fragen finden Sie auf der PVP-Website (pvp.lexisnexis.at) unter der **Artikel-Nummer** „2017/7“ sowie auch unter dem Menüpunkt „Extras/Spezielles/Ausgewählte PVP-Beiträge“.

HELP-PV.AT

» PVP 2017/8

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 **Buch- und Seminarempfehlungen** geben. Nützen Sie diese Hilfsmittel sowie unser **Leserservice** bzw die **Linktipps** und Sie werden die täglichen Herausforderungen, die Ihnen Ihr Job abverlangt, besser und rascher bewältigen können.

Unsere Buchtipps

(1) Lohnsteuer 2017

Autoren: RR ADir. Josef Hofbauer, StB Mag. (FH) Michael Krammer

Verlag: Manz (www.manz.at)

ISBN: 978-3-214-08063-1

Preis: € 54,00 (im Abonnement: € 43,20; 520 Seiten)

Dieses Buch hat zu Recht bereits **Kult**-Charakter – und das hat **4 Gründe**:

1. Ein Buch, verfasst von **DEN Lohnsteuerexperten** Österreichs.
2. Das Buch enthält gut strukturiert ua das praxisorientierte Wissen beider Autoren, das in die Kommentierung der einzelnen Bestimmungen eingeflossen ist. Mehr als **150 Beispiele**, Übersichten, alle **Änderungen 2017** (AbgÄG 2016, Salzburger Steueralog 2016, steuerfreie Hilfskräfte, geringfügige Beschäftigung, Kinderbetreuungsgeld uvm) und sofort anwendbare **Checklisten** machen dieses Buch zu einem unverzichtbaren MUSS für jeden Praktiker, der sich mit Lohnsteuerfragen beschäftigt.
3. Die **Online-Nutzungsmöglichkeit**: Das gesamte Jahrbuch inkl Tabellen steht allen Käufern des Jahrbuchs auch gratis online auf <http://lohnsteuer.manz-online.at> zur Verfügung – damit Sie das Werk vollständig nützen können, auch wenn Sie das Buch nicht gerade zur Hand haben! Mittels **Volltextsuche** finden Sie sehr rasch zu der gewünschten Information.
4. Der **quartalsweise Newsletter** informiert Sie über aktuelle Lohnsteuer-Neuerungen/Änderungen.

Urteil der Redaktion: Auch im Jahr 2017 ist „**der Hofbauer**“ (gemeinsam mit Michael Krammer) ein verlässlicher Partner, um Fragen zur Lohnsteuer sowie angrenzenden arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Themen **schnell und sicher** zu lösen; sehr gutes Preis-/Leistungsverhältnis.

(2) Buchtipps aus dem Weiss Verlag (www.weissverlag.com)

a) Kinderbetreuungsgeld

Autorin: Dr. Erika Marek

ISBN: 978-3-902770-54-7

Preis: € 33,00 (152 Seiten)

Mit 1. 3. 2017 treten beim Kinderbetreuungsgeld umfassende Änderungen in Kraft. Dieses Buch wird primär allen Personen die Arbeit erleichtern, die infolge ihrer Funktion oder Beratertätigkeit zur Auskunftserteilung herangezogen werden. Es werden aber auch interessierte Eltern wertvolle Hinweise für Entscheidungen finden, beispielsweise:

- ✓ wie ein maximales einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld erreicht werden kann,
- ✓ wie hoch die Zuverdienstgrenzen sind
- ✓ oder wann eine Teilung der Kinderbetreuungszeit zwischen den Eltern mit einem Partnerschaftsbonus belohnt wird.

Urteil der Redaktion: Ein echtes „Marek-Werk“: Verständliche Formulierungen, zahlreiche Berechnungsbeispiele, Gegenüberstellungen und Tabellen bieten einen sehr guten Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten.

b) Arbeitsrecht für die betriebliche Praxis 2016/2017

Autor: Dr. Karl Mayrhofer

ISBN: 978-3-902770-55-4

Preis: € 78,10 (497 Seiten)

Das aktualisierte Standardwerk für alle, die im Arbeitsrecht Auskunft suchen. Es enthält die wichtigsten Neuerungen der letzten Monate: Arbeitsrechtsänderungsgesetz (mehr Transparenz in Dienstzetteln; Ausbildungsrückersatzvereinbarungen; All-in-Vereinbarungen; Lohn- und Gehaltsabrechnung; Tagesarbeitszeit; Reisezeiten) // Mutterschutzgesetz (individuelles und absolutes Beschäftigungsverbot; Fehlgeburten; Karenz und Elternteilzeitbeschäftigung; Entgeltfortzahlung) // Einführung einer erweiterten Altersteilzeit (Teilpension) // grenzüberschreitende Entsendung bzw Überlassung // Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping durch das neue LSD-BG uvm.

Ebenso wurden viele Präzisierungen und neue Fälle der jüngsten arbeitsrechtlichen Rechtsprechung



aufgenommen und die Vertragsmuster aktualisiert.

Urteil der Redaktion: Die umfangreiche Sammlung von Mustervorlagen für die arbeitsrechtliche Praxis macht dieses Buch zu einer unverzichtbaren hilfreichen und sicheren Auskunftsource in allen Arbeitsrechtsfragen.

(3) Buchtipps aus dem Linde Verlag
(www.lindeverlag.at)

a) GPLA-Handbuch (2. Auflage)

Autoren: Mag. Dr. Wolfgang Höfle, Walter Fellner, AD RR Wolfgang Schulitz

ISBN: 978-3-7073-3489-0

Preis: € 64,00 (256 Seiten)

Wir verweisen auf die ausführliche Rezension in PVP 2015/59, 223 (August-Heft). In der 2. Auflage wurden die Änderungen in der Gesetzgebung und Rechtsprechung berücksichtigt.

Urteil der Redaktion:

1. **Kaufempfehlung**, da es sich bei diesem Werk um die erstmalige Darstellung der GPLA aus Berater- und Prüfersicht handelt.
2. Die **IKS Hinweise** sind eine **taugliche Grundlage** dafür, bspw die eigene Lohnverrechnung auf **Unterentlohnungsgefahren** abzuklopfen.

b) Dienstzeugnisse (3. Auflage)

Autorinnen: Dr. Gabriele Cerwinka, Dr. Alexandra Knell, Mag. Gabriele Schranz

ISBN: 978-3-7073-3590-3

Preis: € 38,00 (132 Seiten)

Wir haben dieses empfehlenswerte Buch anlässlich der 1. Auflage ausführlich und sehr positiv rezensiert (PVP 2008/37, 111 [April-Heft]). Nun liegt die aktualisierte, 3. Auflage (Stand 2017) vor.

Sie registrieren sich mit dem Freischaltcode (im Buch angegeben) und Ihnen steht erstmals in Österreich ein praktischer „Text-Baukasten“ für Dienstzeugnisse zu Verfügung. Ein absolutes Muss für jeden Betrieb!

Urteil der Redaktion: Der praktische Text-Baukasten für das perfekte Dienstzeugnis.

(4) Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz

Autor: Dr. Wolfgang Kozak

Verlag: Manz (www.manz.at)

ISBN: 978-3-214-01197-0

Preis: € 68,00 (374 Seiten)

Der Autor ist Rechtsexperte in der Arbeiterkammer Wien und behandelt in seinem Kommentar die Normen des LSD-BG unter Bedachtnahme auf die bisher geltende Rechtslage, er bespricht die neuen Verfahrensbestimmungen und nimmt auf die Unionsrechtslage Bezug.

Urteil der Redaktion: Der 1. umfassende Kommentar zum neuen LSD-BG.



PVP-LESERSERVICE: SO ERHALTEN SIE FOLGENDE DOKUMENTE

Entweder **nutzen** Sie die im **Linktipp** angegebene Downloadmöglichkeit oder Sie richten Ihre Bitte um Zusendung des von Ihnen gewünschten Dokumentes an: pvp@lexisnexis.at.

- 1 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 als **kostenloses PVP-Leserservice** zu.
- 2 **Arbeitsbehelf 2017 für Privathaushalte**
- 3 **Regierungsvorlage des Deregulierungsgesetzes 2017**
- 4 **Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2016**
- 5 **Arbeitszeitkalender 2017** (© Arbeiterkammer)
- 6 **Lohnpfändungs-Informationsbroschüre 2017** → **Download:** <https://www.justiz.gv.at/> → *Bürgerservice* → *Publikationen* → *Arbeitgeber als Drittschuldner*
- 7 **Arbeitsrechtliche Fragen zum Fasching**
- 8 Broschüre zum **Dienstleistungs-Scheck** (Stand: 1. 1. 2017)
- 9 **Dein Recht als Lehrling** (AK-Broschüre)
- 10 **Bauwirtschaft: Übersicht der wichtigsten Änderungen ab 1. 1. 2017** (© ARD 6530/7/2017)
- 11 **Steuerbuch 2017** (BMF Broschüre) → **Download:** <https://www.bmf.gv.at/> → *Publikationen* (Button rechte Seite) → *Steuerbuch*
- 12 **Pensionsrechtliche Werte 2017** → **Download:** www.pensionsversicherung.at → *Service* → *Informationsmaterial* → *Download* → „Aktuelle Werte 2017“
- 13 **Newsletter der WGKK-DG Service 04/2016** (Dezember)

- ⑭ **Erklärung iZm wasserdichter Vertreterpauschale**
- ⑮ **Erklärung iZm fraglicher Vertreterpauschale**
- ⑯ **Einkommensbericht: ein Praxisratgeber** der Gewerkschaft
- ⑰ Die **13 häufigsten Irrtümer** rund um **Leistungsprämien** → Download: <http://patka-knowhow.at/downloads> → *HEGEL mit Prosekko* → 2015 → *HEGEL mit Prosekko 3*
- ⑱ **Arbeitsbehelf 2017**¹⁾
- ⑲ **Auslandstätigkeit** – Wer ist wo versichert? (Stand Juli 2016)¹⁾
- ⑳ **Beitragsgruppenschema 2017**¹⁾
- ㉑ **Beitrags- und leistungsrechtliche Werte 2017**¹⁾
- ㉒ **PV-Kalender 2017**¹⁾
- ㉓ **Lohn- und Gehaltsnebenkostenübersicht 2017**¹⁾
- ㉔ **Info-Paket** mit den folgenden hilfreichen Infos:
 - ✔ **Allgemeine Info** zur Schwerarbeit: Wer was zu melden hat etc
 - ✔ Liste der **Berufsgruppen** mit körperlicher Schwerarbeit von **1.400 bis 2.000 kcal** bzw ab **2.000 kcal**
 - ✔ **Fragen-Antworten-Katalog zur Schwerarbeit**
 - ✔ **Schwerarbeiter-Checkliste für Dienstgeber** (© LexisNexis® KnowHow, das unverzichtbare Portal für Personalisten)

1) **Download:** <http://patka-knowhow.at/downloads/ihre-arbeitshilfen-von-a-bis-z/>