

personal recht

ÄNDERUNGEN IM ARBEITS-, LOHNSTEUER- & SOZIALRECHT



Jänner 12

Aktuelle Informationen für Personalisten

Arbeitsrecht – Lohnsteuer – Sozialversicherung

Aus dem Inhalt

Arbeitsrecht

Zeitguthaben:
Bemessungsgrundlage für Abgeltung

Lohnsteuer

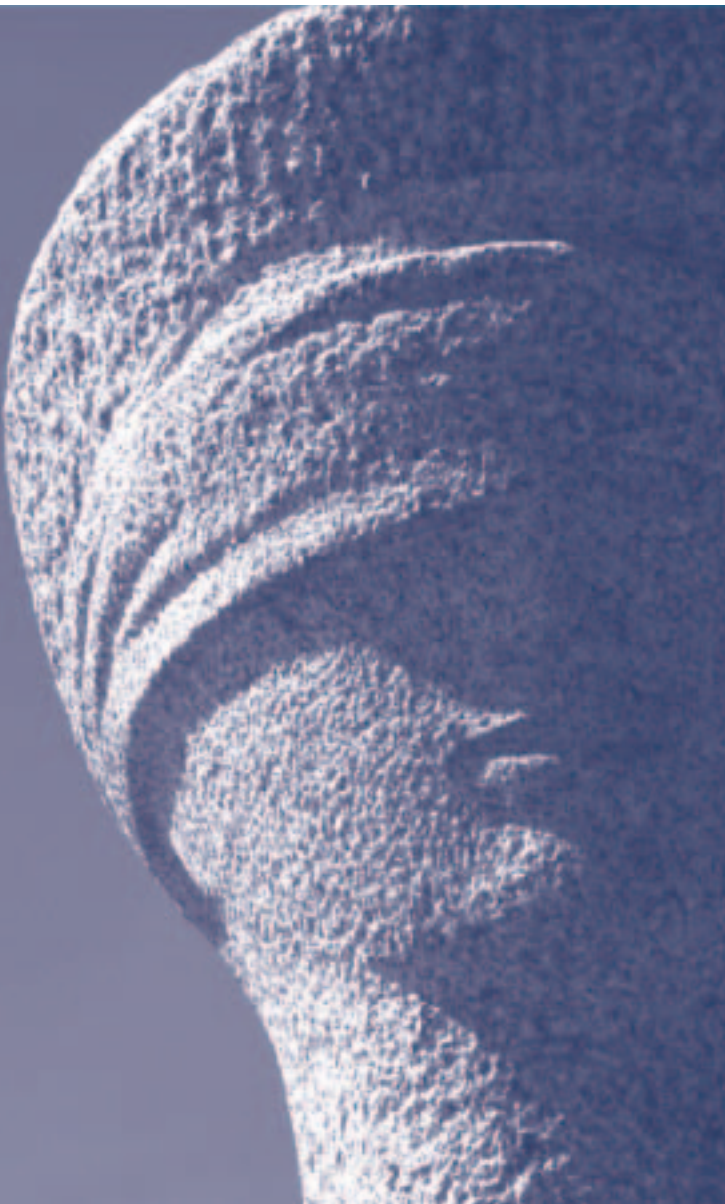
Bosnien und Herzegowina:
Doppelbesteuerungsabkommen
in Kraft

Sozialversicherung

Ausgleichstaxe:
Beträge für 2012 stehen fest



www.facebook.com/personal-manager.at



Zweitägiges Fernbleiben von Arbeit – kein Austritt

Die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses durch vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers erfolgt durch Abgabe einer empfangsbedürftigen Willenserklärung, die auf die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen gerichtet ist. Die Erklärung ist dem Empfänger gegenüber bestimmt, deutlich und in einer jeden Zweifel ausschließenden Weise abzugeben. Die Austrittserklärung ist an keine bestimmte Form gebunden und kann daher schriftlich, mündlich oder konkludent erfolgen. Die Erklärung muss für den Arbeitgeber als Erklärungsempfänger aber zweifelsfrei erkennen lassen, dass der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist vorzeitig auflöst.

Zur Annahme einer schlüssigen Austrittserklärung darf das Verhalten des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles keinen vernünftigen Grund übrig lassen, an seiner Absicht zu zweifeln, das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen vorzeitig aufzulösen. Eine schlüssige Austrittserklärung liegt daher nicht vor, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers verschiedene Deutungen zulässt, zum Beispiel auch ein unentschuldigtes Fernbleiben.

Aus all diesen Erwägungen ist es daher im vorliegenden Fall letztlich auch nicht relevant, ob der Arbeitnehmer durch eine Krankheit an der Arbeit gehindert war. Denn auch ein unentschuldigtes und ungerechtfertigtes zweitägiges Fernbleiben vom Dienst ohne – hier nicht vorliegende – weitere Umstände berechtigte den Arbeitgeber nicht zur Annahme, dass der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis dadurch vorzeitig beenden wollte. Allenfalls wäre der Arbeitgeber zur Entlassung berechtigt gewesen. Eine solche hat er im vorliegenden Fall jedoch nicht ausgesprochen. Durch den Hinweis des Geschäftsführers an den Arbeitnehmer auf die bereits erfolgte Abmeldung von der Sozialversicherung wurde das Arbeitsverhältnis durch einseitige Erklärung des Arbeitgebers unberechtigt vorzeitig aufgelöst.

(OLG Linz 21.07.2011, 11 Ra 48/11z, entnommen aus ARD 6193/4/2011)

Bemessungsgrundlage für Abgeltung von Zeitguthaben

Im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht ein Guthaben des Arbeitnehmers an Normalarbeitszeit oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebühren würde. Dann ist dieses Guthaben mit dem im Beendigungszeitpunkt gebührenden Entgeltsatz für Normalstunden abzugelten und nicht nur mit dem zum Zeitpunkt der Leistung der Überstunden gebührenden Lohn.

(OGH 29.06.2011, 8 ObA 4/11p, entnommen aus ARD 6193/7/2011)

Entlassung nach übermäßiger privater Internetnutzung

Ein Arbeitnehmer verbrachte an seinem Arbeitsplatz regelmäßig mindestens 1,5 Stunden täglich mit privatem Internetsurfen und dem Download umfangreicher Film- und Musikdateien. Dieses Verhalten wurde als vertrauensverwundend beurteilt, weswegen der Arbeitgeber eine berechnete Entlassung aussprach.

Für die Verwirklichung des Entlassungsgrundes der Vertrauensunwürdigkeit sind weder eine Schädigungsabsicht noch der Eintritt eines tatsächlichen Schadens erforderlich, die Geltendmachung bedarf auch keiner vorangegangenen Verwarnung. Es genügt, wenn dem Angestellten die Pflichtwidrigkeit seines Verhaltens – hier unter anderem das exzessive Herunterladen potenziell schädlicher oder urheberrechtlich bedenklicher Software und die Überbeanspruchung des Firmennetzwerks – bei Anwendung der pflichtgemäßen Sorgfalt bewusst werden musste.

(OGH 29.09.2011, 8 ObA 52/11x, entnommen aus ARD 6192/4/2011)

Anzeige

personal manager

ONLINE-SEMINARE FÜR PERSONALISTEN

RECHTSWEBINAR



JETZT ANMELDEN!

Rechtswebinar „Telearbeit“



24. Jänner 2012, 17-18 Uhr

mit Mag. Ernst Patka, Geschäftsführer der Kanzlei Steuer & Service Steuerberatungs GmbH

Weitere Infos und Anmeldemöglichkeiten unter www.hr-webinare.at

Fernbleiben vom Dienst für drei Tage: Entlassung

Ein Angestellter kann entlassen werden, wenn er ohne wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt. Erheblich ist ein Dienstversäumnis insbesondere dann, wenn ihm nach Dauer der versäumten Arbeitszeit, nach Maßgabe der Dringlichkeit der zu verrichtenden Arbeit oder wegen des Ausmaßes des zufolge des Versäumnisses nicht erzielten Arbeitserfolges oder der sonstigen dadurch eingetretenen betrieblichen Nachteile besondere Bedeutung zukommt. Dabei ist stets auf die Umstände des konkreten Einzelfalls abzustellen.

In der Rechtsprechung wurden unter anderem als erheblich gewertet eine einwöchige, unberechtigte Urlaubsüberschreitung, ein Versäumnis von einem Tag, ja selbst von 2,5 Stunden oder sogar von 20 Minuten, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in dieser Zeit besonders dringend gebraucht hätte. In dieser Bandbreite kann bei einem Dienstversäumnis von 3 Tagen nicht mehr von Unerheblichkeit gesprochen werden. Auch wenn gerade keine dringenden Arbeiten zu erledigen waren, ist jedenfalls auch bei normalem Dienstbetrieb davon auszugehen, dass ein dreitägiges Liegenlassen der Arbeit die betrieblichen Abläufe stört und die Belastung der Arbeitskollegen erhöht, sodass jedenfalls nachteilige Auswirkungen auf die Arbeitssituation und den Betriebserfolg vorprogrammiert sind. Der Entlassungsgrund des erheblichen Dienstversäumnisses ist daher verwirklicht.

(OLG Linz, 28.09.2011, 12Ra 60/11x, entnommen aus ARD 6192/6/2011)

Einvernehmliche Auflösung nach Erreichen des Pensionsalters – keine Diskriminierung

Ein Arbeitgeber informierte bei Annäherung an das 60. Lebensjahr und ausreichenden Versicherungsmonaten sowohl männliche als auch weibliche Beschäftigte von ihrem Anspruch auf eine gesetzliche Alterspension und sprach mit ihnen über den Pensionsantritt. Da die 1947 geborene Klägerin jedoch trotz Pensionsanspruchs noch nicht mit 60 Jahren in Pension gehen wollte, vereinbarte sie mit dem Arbeitgeber eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses zum 31.12.2010.

Diese Vorgehensweise des Arbeitgebers lässt – so der Oberste Gerichtshof – aber eine Geschlechterdiskriminierung nicht erkennen, weil er sich mit seinem Angebot sowohl an männliche als auch an weibliche Mitarbeiter wandte und in der Folge auch männliche Mitarbeiter zwischen dem 60. und dem 62. Lebensjahr in Pension gingen.

Eine geschlechtsspezifische Diskriminierung der Arbeitnehmerin anlässlich der – lange ausverhandelten – einvernehmlichen Auflösung ihres Dienstverhältnisses ist daher nicht ersichtlich.

(OGH 29.08.2011, 9 ObA 63/11x, entnommen aus ARD 6191/9/2011)

Anzeige

stellenmarkt aktuell

DAS NACHSCHLAGWERK

FÜR RECRUITING 2011/2012



Österreichs Jobmärkte

Print und Online

Mit Informationen rund ums Recruiting

Stellenmarkt-Report 2012:

Die große Studie untersucht das Rekrutierungsverhalten der D-A-CH-Unternehmen.

Umfrage Digitale Jobbörsen:

Das Internet ist zum wichtigsten Bindeglied zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern geworden.

Fachbeitrag Social Recruiting:

Unternehmen setzen im Recruiting und Employer Branding verstärkt auf soziale Medien.

Gesetz

Neues Doppelbesteuerungsabkommen mit Bosnien und Herzegowina

Mit 1. Jänner 2012 tritt das Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) mit Bosnien und Herzegowina in Kraft. Das DBA orientiert sich im Wesentlichen am OECD-Musterkommentar.

Die 183-Tage-Regel stellt nicht auf einen 12-Monatszeitraum, sondern auf das Steuerjahr ab. Das heißt, in Österreich ansässige Arbeitnehmer werden dann in Bosnien und Herzegowina steuerpflichtig, wenn ihr Aufenthalt 183 Tage innerhalb des Steuerjahres übersteigt oder der Arbeitnehmer auf einer Betriebsstätte seines Arbeitgebers in Bosnien und Herzegowina tätig ist oder die Bezüge von einem Arbeitgeber in Bosnien und Herzegowina bezahlt werden.

Die betriebsstättenauslösende Frist für Bauausführungen und Montagen beträgt zwölf Monate. Das heißt: Eine Bauausführung oder Montage gilt nur dann als Betriebsstätte, wenn ihre Dauer zwölf Monate überschreitet.

Österreich wendet grundsätzlich die Befreiungsmethode mit Progressionsvorbehalt an. Das heißt, Österreich befreit die im anderen Staat bezogenen Einkünfte von der Besteuerung, erhebt jedoch vom übrigen steuerpflichtigen Einkommen jenen Steuersatz, der anzuwenden wäre, wenn die betreffenden Einkünfte nicht von der Besteuerung ausgenommen wären. Bosnien und Herzegowina wendet die Anrechnungsmethode an, das heißt berechnet die zu entrichtende Einkommensteuer und zieht vom fälligen Betrag den in Österreich entrichteten Steuerbetrag ab.

Das DBA findet für alle Steuerjahre Anwendung, die am oder nach dem 1. Jänner 2012 beginnen.

(BGBl III 2011/168, ausgegeben am 17.11.2011)

WEBTIPP

www.ris.bka.gv.at/bgbl

Rechtsprechung

Besteuerung einer Zahlung an einen ausscheidenden Vorstand

Der Vorstandsvertrag trat am 1. Juli 2000 in Kraft und war für die Dauer von fünf Jahren abgeschlossen. Die Parteien lösten den Vorstandsvertrag zum 30. Juni 2002 einvernehmlich auf. Im Zuge der Auflösungsvereinbarung rechnete die Gesellschaft Dienstzeiten, die das Vorstandsmitglied von 1968 an für ein anderes Unternehmen erbracht hatte, als Vordienstzeit an. Es zahlte zudem eine freiwillige Abfertigung in Höhe von 300.000 Euro brutto aus, die sie begünstigt besteuerte (gemäß § 67 Absatz 6 Einkommensteuergesetz (EStG) mit sechs Prozent, soweit der Betrag insgesamt ein Viertel der laufenden Bezüge der letzten zwölf Monate nicht übersteigt. Für die über dieses Ausmaß hinausgehenden freiwilligen Abfertigungen trifft Absatz 6 der angeführten Bestimmung weitere detaillierte Regelungen.). Das Finanzamt teilte diese Beurteilung der Zahlung als freiwillige Abfertigung nicht und qualifizierte den wirtschaftlichen Gehalt der Zahlung als Abgangsentschädigung: Die Zahlung sollte das Vorstandsmitglied dazu bewegen, der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsverhältnisses zuzustimmen. Der in der Auflösungsvereinbarung als „freiwillige Abfertigung“ bezeichnete Betrag von 300.000 Euro entspreche in etwa den Zahlungsverpflichtungen bis zum frühest möglichen Beendigungszeitraum bei vertragsgemäßer Beendigung. Somit liege eine Zahlung für den Verzicht auf Arbeitsleistungen für zukünftige Lohnzahlungszeiträume vor.

Die Zahlung sei aus diesem Grund nach § 68 Abs. 8 EStG zu besteuern, was eine höhere Abgabenlast mit sich bringt und lohnnebenkostenpflichtig ist. § 68 Abs. 8 EStG regelt, dass Kündigungsentschädigungen sowie andere Zahlungen für den Verzicht auf Arbeitsleistungen für künftige Lohnzahlungszeiträume mit dem Steuersatz zu versteuern sind, der dem laufenden Bezug des Kalendermonats der Auszahlung entspricht. Diese Bezüge sind insoweit begünstigt, als ein Fünftel (nach Abzug der darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge) steuerfrei bleibt.

Der Verwaltungsgerichtshof bestätigte die Auffassung der Finanzbehörde: Von einer „freiwilligen Abfertigung“ im Sinne des § 67 Abs. 6 EStG kann nicht gesprochen werden, wenn eine Zahlung geleistet wird, um den Dienstnehmer zur vorzeitigen Auflösung eines Dienstvertrages zu bewegen. Derartige Zahlungen fallen unter die Bestimmung des § 67 Abs. 8 EStG.

Die Beurteilung der Behörde war daher korrekt und die Gesellschaft haftet als Arbeitgeber für die nicht entrichtete Lohnsteuer sowie Lohnnebenkosten.

(VwGH 15.09.2011, 2007/15/0231)

WEBTIPP

www.ris.bka.gv.at/vwgh

Verwaltungspraxis

Informationen zur Kommunalsteuerprüfung

Die Kommunalsteuerprüfung obliegt nach § 14 Abs. 1 Kommunalsteuergesetz (KommStG) entweder dem für die Lohnsteuerprüfung zuständigen Finanzamt oder dem für die Sozialversicherungsprüfung zuständigen Krankenversicherungsträger. Bei der Durchführung der Kommunalsteuerprüfung ist das jeweilige Prüfungsorgan als Organ der betroffenen Gemeinde tätig. Das Recht der Gemeinden auf Durchführung der Nachschau bleibt davon jedoch unberührt. An dieser Rechtslage hat sich durch das Abgabenverwaltungsreformgesetz nichts geändert. Auch der Verwaltungsgerichtshof bestätigt in einem Erkenntnis (VwGH 07.07.2011, 2009/15/0223), dass die jeweilige vor Inkrafttreten des Abgabenverwaltungsreformgesetzes geltende Landesabgabenordnung weiterhin Gültigkeit zukommt.

Die Erweiterung des Anwendungsbereiches der Bundesabgabenordnung auf Landes- und Gemeindeabgaben und die Aufhebung von Landesabgabenordnungen mit 1. Jänner 2010 hat die Befugnisse der Gemeinden nicht berührt, die Kommunalsteuer betreffende Nachschauen vorzunehmen.

(BMF-Information zur Kommunalsteuerprüfung gemäß § 14 KommStG vom 10. November 2011, GZ BMF 010222/0227-VI/7/2011)

WEBTIPP

<http://findok.bmf.gv.at>

Voraussichtliche Kammerumlage 2012

Mitglieder der Wirtschaftskammer haben einen Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) zu leisten. Im Jahr 2012 gelten folgende Werte.

Bundesland	Höhe DZ 2011 in Prozent der Bemessungsgrundlage	Höhe DZ 2012 in Prozent der Bemessungsgrundlage
Burgenland	0,44	0,44
Kärnten	0,41	0,41
Niederösterreich	0,40	0,40
Oberösterreich	0,36	0,36
Salzburg	0,42	0,42
Steiermark	0,40	0,39
Tirol	0,43	0,43
Vorarlberg	0,39	0,39
Wien	0,40	0,40

(Information der WKO vom 25.11.2011)

WEBTIPP

www.wko.at

HRJOBS.AT

DIE JOBBÖRSE FÜR HR-EXPERTEN

STELLENANZEIGEN SCHALTEN



Schalten Sie Ihre Stellenanzeigen in der Fachzeitschrift **personal manager** und erreichen Sie Führungskräfte des Personalwesens, der Personalentwicklung, der HR-Verwaltung oder des Recruitings.



Schalten Sie Ihre Stellenteaser im Newsletter **personal recht** mit Firmenlogo, Firma, Ort sowie Jobtitel und erreichen Sie Entscheider mit Personalverantwortung, die sich in rechtlicher Hinsicht auf den aktuellen Stand bringen.

HRJOBS.AT
DIE JOBBÖRSE FÜR HR-EXPERTEN

Beide Anzeigenformen sind kombinierbar mit Ihren Stellenanzeigen auf der Jobbörse für HR-Experten: **HR-Jobs.at**

Informieren Sie sich
über unsere Kombi-Angebote
Martina Krechtler:
m.krechtler@personal-manager.at

Gesetze

Ausgleichstaxe 2012

Arbeitgeber müssen pro 25 Arbeitnehmer einen behinderten Arbeitnehmer einstellen. Kommen sie dieser Verpflichtung nicht nach, ist eine Ausgleichstaxe zu entrichten. Diese beträgt im Jahr 2012 für jede Person, die zu beschäftigen gewesen wäre:

Betriebsgröße	Ausgleichstaxe pro Monat
25 bis 99 Dienstnehmer	232 Euro
100 bis 399 Dienstnehmer	325 Euro
400 oder mehr Dienstnehmer	345 Euro

(BGBl II 416/2011 vom 14.12.2011)

WEBTIPP

www.ris.bka.gv.at/bgbl

Sozialversicherungsabkommen mit Uruguay in Kraft

Mit 1. Dezember 2011 ist das Sozialversicherungsabkommen zwischen Österreich und Uruguay in Kraft getreten.

Entsendet ein Unternehmen mit Sitz im Gebiet eines der Vertragsstaaten einen Dienstnehmer in das Gebiet des anderen Vertragsstaates, sieht das Abkommen vor, dass bis zur Dauer von 24 Kalendermonaten weiterhin die Rechtsvorschriften des Entsendestaates gelten. Sonderregelungen gibt es für Dienstnehmer von Luftfahrtunternehmen, die Besatzung von Seeschiffen sowie für Dienstnehmer des öffentlichen Dienstes.

(BGBl III Nr. 154/2011)

WEBTIPP

www.noedis.at

Rechtsprechung

Nachtschwerarbeit bei Arbeit mit Chemikalien?

Der Arbeitnehmer war lange Jahre in einer Färberei mit dem Zusammenmischen von Farben beschäftigt. Dabei musste er während der Arbeit Sicherheitsausrüstung wie Schürze, Stiefel, Schutzbrille und Staubfilter verwenden. Hauptsächlich arbeitete der Arbeitnehmer in der Nachtschicht.

Der Arbeitnehmer wollte diese Tätigkeit als Nachtschwerarbeit anerkannt wissen, da dies zu Vorteilen bei der Inanspruchnahme einer Alterspension führt. Die Behörde – und schlussendlich auch der Verwaltungsgerichtshof – lehnte es ab, diese Tätigkeit als Nachtschwerarbeit anzuerkennen: Für das Vorliegen von Nachtschwerarbeit müssen zur Nachtarbeit noch zusätzliche, erschwerende

Bedingungen wie Hitze, Lärm, inhalative Schadstoffe oder schwere körperliche Belastung bei gleichzeitiger Hitzeexposition hinzutreten.

Eine besondere Lärmbelästigung konnte nicht festgestellt werden. Auch die vom Arbeitnehmer vorgebrachte große Hitze in der Färberei konnte nicht bewiesen werden, da auch Zeugen aussagten, die Hitze habe kein Problem dargestellt.

Dass der Arbeitnehmer mit Chemikalien hantieren musste, die zumindest bei Unterlassen von Schutzmaßnahmen auch gesundheitsschädliche Wirkungen haben konnten, reicht für das Vorliegen von Nachtschwerarbeit im Sinne des Nachtschwerarbeitsgesetz nicht aus. Erforderlich ist vielmehr ein ständiges Einwirken gerade jener inhalativer Schadstoffe, die zu anerkannten Berufskrankheiten führen können, was vom Arbeitsinspektionsarzt in seinen Stellungnahmen ausdrücklich verneint wurde.

(VwGH 07.09.2011, 2008/08/0036)

WEBTIPP

www.ris.bka.gv.at/bundesrecht

Verwaltungspraxis

Änderung bei den Verzugszinsen für rückständige Sozialversicherungsbeiträge

Entgegen der ursprünglichen Verlautbarung (siehe auch personal recht vom Dezember 2011) beträgt der Zinssatz für rückständige Sozialversicherungsbeiträge im Jahr 2012 nicht 8,38 Prozent sondern 8,88 Prozent der rückständigen Beiträge.

WEBTIPP

www.lexisnexis.at

Arbeitsbehelf und Beitragskalender der Sozialversicherung sind online

Die Sozialversicherungsträger haben den bewährten Arbeitsbehelf mit allen aktuellen Informationen aus dem Bereich des Melde-, Versicherungs- und Beitragswesens zusammengestellt.

Die aktualisierte Ausgabe des Arbeitsbehelfs sowie der Beitragskalender stehen allen Interessierten im Internet kostenlos zum Download zur Verfügung.

WEBTIPP

www.sozialversicherung.at

Alexandra Knell

Rechtsanwältin und
Wirtschaftsmediatorin

office@knell.co.at



Ernst Patka

Steuerberater und
Wirtschaftsmediator,
Steuer & Service
Steuerberatungs GmbH

ernst.patka@steuer-service.at



Elisabeth David

Beraterin für Arbeitsrechts-, Sozial-
versicherungs- und Lohnsteuerfragen,
Steuer & Service
Steuerberatungs GmbH

elisabeth.david@steuer-service.at

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber

HRM Research Institute GmbH,
Güterhallenstraße 18a, D-68159 Mannheim
Geschäftsführer: Alexander R. Petsch

Erscheinungsweise: zwölfmal im Jahr

Bezugspreis: Der Newsletter personal recht – Änderungen im Arbeits-, Lohnsteuer- & Sozialrecht kostet im Jahresabonnement 41 Euro. Für Abonnenten des Magazins personal manager – Zeitschrift für Human Resources ist der Newsletter im ersten Jahr kostenlos. Der Preis für das Jahresabonnement des Magazins **personal manager** beträgt 72 Euro inklusive Versandkosten.

Autoren:

Alexandra Knell, Rechtsanwältin und Wirtschaftsmediatorin
Ernst Patka, Steuerberater und Wirtschaftsmediator, Steuer & Service
Steuerberatungs GmbH
Elisabeth David, Beraterin für Arbeitsrechts-, Sozialversicherungs- und Lohnsteuerfragen, Steuer & Service Steuerberatungs GmbH

Haftung:

Der Newsletter personal recht dient lediglich der allgemeinen Erstinformation und ersetzt nicht die individuelle Rechtsberatung im Einzelfall. Seine Inhalte werden mit großer Sorgfalt erstellt. Dennoch haftet die HRM Research Institute GmbH nicht für deren Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität. Die aufgeführten externen Links führen zu Inhalten fremder Unternehmen und Institutionen. Für die Inhalte ist allein der jeweilige Anbieter verantwortlich.

Urheberrecht:

Die Beiträge im Newsletter personal recht unterliegen dem Urheberrecht. Vervielfältigungen, Bearbeitungen und jede Art der Verwertung jenseits der Grenzen des Urheberrechts bedürfen der Zustimmung der Autoren und des Medieninhabers. Downloads und Kopien dieser Seiten sind für den kommerziellen Bereich nicht gestattet.

