

**05/2011**

www.czepl.at

www.fokus7.at

DIE GEWERBLICHE SOZIALVERSICHERUNG – EIN ÜBERBLICK



Alle in Österreich selbständig Erwerbstätigen – mit Ausnahme der Land- und Forstwirte – gehören zum Versicherungskreis der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (kurz SVA).

Die Pflichtversicherung der SVA umfasst die Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung sowie die Selbständigenvorsorge. In diesem Beitrag wird insbesondere auf

- selbständig Erwerbstätige mit aufrechter Gewerbeberechtigung sowie

- gewerblich tätige GesellschafterInnen – also persönlich haftende GesellschafterInnen einer OG oder KG mit aufrechter Gewerbeberechtigung bzw. geschäftsführende GmbH-GesellschafterInnen mit aufrechter Gewerbeberechtigung – eingegangen.

BEGINN DER PFLICHTVERSICHERUNG

Die Pflichtversicherung bei der SVA startet an dem Tag, an dem das Gewerbe angemeldet wird oder eine Konzession erteilt wird. Im Fall von persönlich haftenden GesellschafterInnen beginnt die Pflichtversicherung mit dem Tag, an dem diese als GesellschafterInnen bestellt wurden. Über die Gewerbeanmeldung bzw. Gesellschafterbestellung ist die SVA durch das Ausfüllen der Versicherungserklärung (Formular 601a) binnen einem Monat zu informieren. Im Zuge dieser Versicherungserklärung kann die Mitversicherung von Angehörigen oder die „Familienversicherung“ beantragt werden. Neben der Versicherungserklärung ist auch die Wahl einer von zehn Vorsorgekassen, welche die von der SVA eingehobenen Selbstän-

» Fortsetzung auf Seite 3

EDITORIAL Wohl kein Unternehmer kann sich dem Thema Sozialversicherung entziehen. Doch was von der Ferne betrachtet so klar erscheint, entpuppt sich mitunter als undurchschaubares Labyrinth. So stellt sich beispielsweise schon zu Beginn der Pflichtversicherung die Frage nach zusätzlichen (Höher-, Mit-)Versicherungen oder dem Ausüben von Optionen (Schlagwort Sachleistungen, Geldleistungen). Spannend wird das Thema insbesondere dann, wenn weitere Erwerbstätigkeiten ausgeübt werden, wodurch Pflichtversicherungen unterschiedlicher Sozialversicherungsträger begründet werden. Kann dabei die Pflichtversicherung der einen Kasse auf jene der anderen Kasse angerechnet werden? Gibt es Befreiungsmöglichkeiten von der Pflichtversicherung? Mit diesen Fragen und vielen weiteren möchten wir uns in dieser Sonderausgabe unseres Kundenmagazins näher auseinander setzen und Ihnen einen allgemeinen Überblick geben. Wichtig ist, dass die Optimierung der Sozialversicherung nur sehr individuell möglich ist. Dazu stehen Ihnen gerne die MitarbeiterInnen von Czepl & Partner zur Verfügung.

Für UnternehmerInnen, die MitarbeiterInnen beschäftigen, ergibt sich oftmals im Bereich Arbeitsrecht eine Vielzahl von Fragestellungen. In unserer aktuellen Ausgabe nehmen wir diese Fragestellungen zum Anlass, um insbesondere auf rechtsgültige Entlassungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und maximale Arbeitszeit sowie über neue Vorschriften zur Entlohnung nach dem Lohn- & Sozialdumpingbekämpfungsgesetz einzugehen. Besondere Bedeutung gewinnt mehr und mehr die langfristige MitarbeiterInnenbindung. Auch dazu bringen wir Ihnen Vorschläge zur „steueroptimalen MitarbeiterInnenmotivation“.

Für nähere Informationen können Sie gerne unsere Arbeitsrechts- und SozialversicherungsexpertInnen kontaktieren.

Dr. Heimo Czepl, MAS
Czepl & Partner, Fokus7

Mag. (FH) Thomas Reiter
Czepl & Partner, Fokus7

Mag. Julia Schoisswohl
Czepl & Partner





GEWERBERECHT UND SOZIALVERSICHERUNG WANN IST EINE GEWERBEBERECHTIGUNG NOTWENDIG?

Grundsätzlich ist in Österreich aufgrund der Gewerbeordnung für jede selbständige und regelmäßige Tätigkeit, die in der Absicht betrieben wird, einen wirtschaftlichen Vorteil zu erzielen, eine Gewerbeberechtigung zu lösen. Ausgenommen sind insbesondere landwirtschaftliche Tätigkeiten, freie Berufe und zahlreiche Berufe im Gesundheitswesen, die jeweils eigene Zugangsregelungen vorsehen und bei deren Ausübung man keinen Gewerbeschein von der Bezirksverwaltungsbehörde (Bezirkshauptmannschaft bzw. Magistrat) erhält.

Die einzelnen Gewerbe werden in die Gruppe der freien Gewerbe sowie der reglementierten Gewerbe unterteilt. Zur Ausübung der freien Gewerbe muss nur die Gewerbebeantragung bei der Bezirksverwaltungsbehörde eingereicht werden, ab der Anmeldung kann das Gewerbe ausgeübt werden. Zu den reglementierten Gewerben zählen insbesondere Gewerbe,

die nur bei Nachweis eines Befähigungsnachweises ausgeübt werden dürfen (in der Regel die Meisterprüfung).

GESCHÄFTSFÜHRERINNEN UND GESELLSCHAFTEN

Soweit der jeweilige Unternehmer nicht selbst über die Gewerbevoraussetzungen verfügt, kann auch ein gewerberechtlicher Geschäftsführer eingesetzt werden. Dieser muss zumindest zu 20 Wochenarbeitsstunden tätig und angemeldet sein, außer der gewerberechtliche Geschäftsführer ist bei Kapitalgesellschaften zugleich der handelsrechtliche Geschäftsführer. Bei Personengesellschaften ist zu beachten, dass bei einer GesBR alle GesellschafterInnen über den Gewerbeschein verfügen müssen, während bei einer OG oder KG nur einer der Vollhaber die Gewerbevoraussetzungen erfüllen muss.

GEWERBEBERECHTIGUNG & SOZIALVERSICHERUNG

Mit der Lösung des Gewerbescheines wird grundsätzlich Sozialversicherungspflicht im Sinne des GSVG ausgelöst (siehe dazu den Artikel „Die Sozialversicherung – ein Überblick“).

Soweit für die selbständige Tätigkeit kein Gewerbeschein notwendig ist, wird der Selbständige im Sinne der GSVG-Sozialversicherung als „Neuer Selbständiger“ eingestuft. Dies trifft z. B. auf Künstlerinnen, PsychotherapeutInnen, aber auch Gesellschafter-GeschäftsführerInnen einer GmbH, die mehr als 50 % an der Gesellschaft halten, zu. Für diese Gruppe kommt es bei Überschreiten der sogenannten „Versicherungsgrenze“ im Wesentlichen zu denselben Beitragsvorschriften wie bei den gewerblich Erwerbstätigen. Für Selbständige ohne Nebentätigkeit kommt die „große Ver-

sicherungsgrenze“ zur Anwendung, welche für das Jahr 2011 € 6.453,36 beträgt. Wird eine Nebentätigkeit (auch Bezug von Kinderbetreuungsgeld, Wochengeld, etc.) ausgeübt, so wird die „kleine Versicherungsgrenze“ in Höhe von € 4.488,24 relevant. Liegen die Einkünfte aus der selbständigen Tätigkeit unter der entsprechenden Versicherungsgrenze, werden keine Beiträge vorgeschrieben. Der Nachteil daran liegt vor allem im mangelnden Versicherungsschutz. Daher kann freiwillig in die gewerbliche Krankenversicherungspflicht optiert werden. Wichtig ist, dass jedenfalls zu Beginn der selbständigen Tätigkeit eine Versicherungserklärung (Formular 601-s) mit den voraussichtlichen Einkünften bei der SVA eingebracht wird.

» Fortsetzung von Seite 1

digenvorsorgebeiträge verwalten, binnen sechs Monaten zu treffen. Erfolgt keine Auswahl, wird die SVA eine Vorsorgekasse festlegen.

MITVERSICHERUNG VON ANGEHÖRIGEN UND „FAMILIENVERSICHERUNG“

Beitragspflichtige haben die Möglichkeit, Angehörige wie Ehepartner und Kinder ohne eigener gesetzlicher Krankenversicherung in den Schutz ihrer Krankenversicherung (KV) zu nehmen. Auch ein Lebenspartner, der mit dem Beitragspflichtigen seit mindestens zehn Monaten in einem gemeinsamen Haushalt lebt und seither unentgeltlich den Haushalt führt, kann mitversichert werden. Die Mitversicherung von Kindern ist bis zum 18. Lebensjahr bzw. bei einer Schul- oder Berufsausbildung längstens bis zum 27. Lebensjahr beitragsfrei möglich. Ebenfalls beitragsfrei ist die Mitversicherung von EhepartnerInnen oder LebenspartnerInnen, sofern der Mitversicherte aktuell die Erziehung von im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern übernimmt bzw. in der Vergangenheit für die Erziehung von im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern zumindest vier Jahre lang übernommen hat. Ansonsten wird ein Zusatzbeitrag in Höhe von 3,4 % der Beitragsgrundlage des Beitragspflichtigen für den mitzuversichernden Angehörigen eingehoben.

Neben den unmittelbaren Angehörigen können im Rahmen der sogenannten „Familienversicherung“ auch entferntere Angehörige wie bspw. Großeltern, Schwägerin/Schwager, Geschwister oder Enkelkinder in den Krankenschutz genommen werden. Wichtig ist hierbei, dass sich diese Angehörigen im Inland aufhalten und keinen eigenen Krankenversicherungsschutz haben. Die Kosten für die Familienversicherung betragen 25 % des KV-Beitrages des Beitrags-

pflichtigen – sofern der mitversicherte Angehörige unter 18 Jahre alt ist, ansonsten 100 % des KV-Beitrages.

VERSICHERUNGSBEITRÄGE UND BEITRAGSVORSCHREIBUNGEN

Als Beitragspflichtige werden Pensions-, Kranken- und Unfallversicherungsbeiträge von der SVA vorgeschrieben. Während der Beitrag für die Unfallversicherung ein monatlicher Fixbetrag ist, richtet sich die Höhe der Pensions- und Krankenversicherung nach den Einkünften aus der versicherten Erwerbstätigkeit. Die SVA erhält vom Bundesrechenamt die Daten aus dem Einkommensteuerbescheid über die relevanten Einkünfte und ermittelt so die Beitragsgrundlage. Die Beiträge ergeben sich dann durch die Formel [Beitragssatz x Beitragsgrundlage]. Sie werden auf vier Teilbeträge aufgeteilt und quartalsweise vorgeschrieben. Sie sind wie folgt zur Zahlung fällig:

Fälligkeitstermine

1. Quartal	28. Februar
2. Quartal	31. Mai
3. Quartal	31. August
4. Quartal	30. November

Beitragssätze 2011

• Unfallversicherung fix	8,20 €
• Pensionsversicherung	17,50 %
• Krankenversicherung	7,65 %
• Selbständigenvorsorge	1,53 %
pro Monat = GESAMT	26,68 €

Da die SVA die Beiträge für das laufende Jahr einhebt und somit noch nicht wissen kann, wie hoch die Einkünfte für das aktuelle Jahr sein werden, wird eine vorläufige Beitragsgrundlage herangezogen. Diese wird von den Einkünften des drittvorangegangenen Jahres (für 2011 also aus 2008) abgeleitet, wobei die Beitragsgrundlage nach unten hin durch die Mindestbeitragsgrundlage (für 2011: PV € 743,20 pro Monat und KV € 667,02 pro Monat) und nach oben hin durch die

Höchstbeitragsgrundlage (für 2011: € 4.900,- pro Monat) begrenzt ist. Sobald der Einkommensteuerbescheid für das Beitragsjahr vorliegt, wird die endgültige Beitragsgrundlage anhand der Einkünfte laut Bescheid berechnet. Es erfolgt anschließend ein Vergleich der vorläufig eingehobenen Beiträge mit den endgültigen Beiträgen im Rahmen der sogenannten Nachbemessung. Dieser Vergleich kann ergeben, dass Beiträge für Vorjahre nachzuzahlen sind oder gutgeschrieben werden. Die Nachbemessung der Beiträge für Vorjahre wird auf vier Teilbeträge verteilt und erst ein Jahr nach Ergehen des Einkommensteuerbescheides vorgeschrieben. So wird die Nachbemessung beispielsweise für das Jahr 2010 erst 2012 von der SVA vorgeschrieben, sofern der Einkommensteuerbescheid 2011 ergangen ist.

JUNGUNTERNEHMERINNEN & SOZIALVERSICHERUNG

Als Erleichterung für Erwerbstätige, die neu in den Schutz der gewerblichen Sozialversicherung eintreten, werden in den ersten beiden Kalenderjahren fixe Beitragsgrundlagen für die Krankenversicherung eingehoben. Das heißt: Es erfolgt keine Nachbemessung an Krankenversicherungsbeiträgen für diese zwei Jahre. Achtung – die Begünstigung gilt kalenderjahrbezogen, sodass sie bspw. bei Neugründung im Juli nur insgesamt 18 Monate gilt. Somit ergeben sich für Neugründer folgende vierteljährliche Beiträge:

• Pensionsversicherung € 282,33 MIT Nachbemessung ab dem 3. Jahr der Erwerbstätigkeit

• Krankenversicherung € 123,42 OHNE Nachbemessung der ersten 2 Jahre

• Unfallversicherung € 24,60 als Fixbetrag

• in den letzten 60 Monaten nicht mehr als 12 Monate GSVG-pflichtversichert waren oder

• das Regelpensionsalter bereits erreicht haben (Frauen 60, Männer 65) oder

• das 57. Lebensjahr vollendet haben und in den letzten 5 Jahren die oben genannten Umsatz- bzw. Gewinn Grenzen in dieser Zeit nicht überschritten haben

Die Konsequenz daraus ist, dass jährlich nur der Unfallversicherungsbeitrag in Höhe von derzeit € 98,40 pro Jahr vorgeschrieben wird, jedoch keine Kranken- bzw. Pensionsversicherungsbeiträge.

SACHLEISTUNGEN VS. GELDLLEISTUNGEN

Beitragspflichtige sind in der Krankenversicherung entweder sachleistungsberechtigt oder geldleistungsberechtigt. Während Sachleistungsberechtigte durch das Vorweisen der E-Card auf Rechnung der SVA ärztlich behandelt werden, müssen Geldleistungsberechtigte beim Arzt als Privatpatient Honorare selbst bezahlen. Sie erhalten im Nachhinein eine Vergütung von 80 % nach dem Tarif.

Sachleistungsberechtigt sind im Jahr 2011 im Wesentlichen alle JungunternehmerInnen in den ersten drei Jahren ihrer Erwerbstätigkeit sowie Beitragspflichtige, deren Einkünfte (zzgl. Versicherungsbeiträge) laut Einkommensteuerbescheid 2008 unter der „Sachleistungsgrenze“ von rund € 58.800,- liegen. Sie müssen für ärztliche Hilfe lediglich 20 % Selbstbehalt im Nachhinein bezahlen. Für beitragsfrei mitversicherte Angehörige (vor allem Kinder) ist kein Kostenanteil zu entrichten. Ebenso wenig fällt ein Selbstbehalt bei Spitalbehandlung auf der allgemeinen Gebührenklasse und bei Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen an.

Geldleistungsberechtigte müssen – wie erwähnt – grundsätzlich die Arztrechnungen selbst bezahlen und erhalten später die Vergütung. In bestimmten Bereichen werden sie jedoch wie die Sachleistungsberechtigten behandelt. So werden Spitalbehandlungen auf der allgemeinen Gebührenklasse und Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen direkt von der SVA bezahlt.

Wir bei Czepl & Partner haben SpezialistInnen, die sich seit vielen Jahren mit den Themen Sozialversicherungs- und Gewerbe recht intensiv befassen und ständig weiterbilden. Wenn Sie Fragen dazu haben, verschwenden Sie keine wertvolle Zeit und wenden Sie sich an uns.

AUSNAHMEN VON DER SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT

Soweit Sie – insbesondere bei Saisonbetrieben – nur Teile des Jahres unternehmerisch tätig sind, können Sie dadurch GSVG-Beiträge sparen, dass Sie Ihre Gewerbeberechtigung ruhend melden. (Nicht zu verwechseln mit der endgültigen Rücklegung der Gewerbeberechtigung). Für Zeiten der Ruhendmeldung werden Ihnen keine GSVG-Beiträge vorgeschrieben. Beachten Sie jedoch, dass Ihnen damit auch entsprechende Pensionszeiten verlorengehen, soweit Sie nicht anderweitig Versicherungszeiten erlangen.

KLEINUNTERNEHMERANTRAG

Für UnternehmerInnen, die ihr Gewerbe nur in kleinem Umfang ausüben, besteht die Möglichkeit des Kleinunternehmerantrages. Dabei sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- Jahresumsatz max. € 30.000,-
- Gewinn max. € 3.554,52

Der Antrag auf Befreiung von der GSVG-Vollversicherung kann nur von Personen gestellt werden, die



STEUER-BEGÜNSTIGTE MITARBEITERINNEN-MOTIVATION

Viele DienstgeberInnen kämpfen mit einer hohen Fluktuation und stellen sich immer öfter die Frage: Wie kann ich meine MitarbeiterInnen motivieren, langfristig an den Betrieb binden – und beides am besten steuerbegünstigt? Fest steht, dass jedes Instrument individuell an jeden Betrieb angepasst werden muss, oft bewährt es sich auch, mehrere Instrumente miteinander zu verknüpfen. Mit diesem Artikel wollen wir Ihnen ein paar ausgewählte Instrumente der MitarbeiterInnenmotivation vorstellen.

PRÄMIEN

Bei Prämienauszahlungen sollte jährlich eine schriftliche Prämienvereinbarung mit jedem einzelnen Dienstnehmer vereinbart werden. Das Wichtigste in dieser Vereinbarung ist, festzuhalten, dass sämtliche Prämien ausschließlich freiwillig für das Wirtschafts- oder Kalenderjahr gewährt werden und der Dienstgeber diese für die Folgejahre jederzeit widerrufen kann, damit kein Rechtsanspruch entsteht.

SACHBEZÜGE

Für (Mobil)telefone, die der Dienstgeber dem Dienstnehmer zur dienstlichen Nutzung zur Verfügung stellt, ist kein Sachbezug anzusetzen, auch wenn fallweise damit Privatgespräche geführt werden. Wird das (Mobil)telefon jedoch in erheblichem Ausmaß privat genutzt, so sind die anteiligen tatsächlichen Kosten zuzurechnen.

VOLLE FREIE STATION (HAUPTSÄCHLICH BEI HAUSANGSTELLTEN)

Erhalten DienstnehmerInnen vom Dienstgeber Wohnung, Essen, etc. (d. h. die DienstnehmerInnen werden wirtschaftlich in den Haushalt des Dienstgebers aufgenommen), so wird die volle freie Station mit einem Wert in Höhe von € 196,20 pro Monat angesetzt.

Wird die volle freie Station nur teilweise in Anspruch genommen, so verringert sich der Sachbezugswert.

WOHNUNG

Es gibt zwei unterschiedliche Sachbezugsarten bei der Wohnraumbewertung

1. Die Wohnung steht im Eigentum des Dienstgebers oder
2. Der Dienstgeber mietet eine Wohnung an

Ad 1.) Der Dienstgeber besitzt die Wohnung

Die Wohnung muss einer „mietrechtlichen Normwohnung“ (= brauchbarer Zustand, ein Zimmer, Küche, Vorraum, WC & Badegelegenheit, Heizung) entsprechen, inkl. der Betriebskosten ohne Heizkosten.

Die Wohnung ist mit bestimmten Quadratmeterpreisen zu bewerten. Werden die Betriebskosten vom Dienstnehmer bezahlt, sind diese Werte um 25 % zu kürzen. Wenn keine „mietrechtliche Normwohnung“ vorliegt, ist ein Abschlag von 30 % vorzunehmen. Zahlt der Dienstgeber die Heizkosten, so ist ein Heizkostenzuschlag von 0,58 €/m² anzusetzen.

Ad 2.) Der Dienstgeber hat die Wohnung angemietet

Wenn der Dienstgeber die Wohnung anmietet, sind die tatsächlichen Mietkosten (inkl. Betriebskosten, ohne Heizkosten) um 25 % zu kürzen und den vorigen Werten mit Zu- und Abschlägen gegenüberzustellen. Der höhere Sachbezug ist dann anzusetzen.

Zahlt wiederum der Dienstgeber die Heizkosten, sind diese in der tatsächlichen Höhe anzusetzen. Kann die Höhe der Heizkosten nicht ermittelt werden, sind wieder 58 Cent pro Quadratmeter anzusetzen.

Kostenbeiträge des Arbeitnehmers mindern den Sachbezugswert.

PRIVATNUTZUNG DES ARBEITGEBEREIGENEN KRAFTFAHRZEUGES

Darf der Dienstnehmer mit dem arbeitgebereigenen Kraftfahrzeug auch Privatfahrten unternehmen, das sind auch Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, sind von den Anschaffungskosten (inkl. USt und NOVA) 1,5 %, jedoch max. € 600,- pro Monat als Sachbezug anzusetzen.

Nutzt der Dienstnehmer das Fahrzeug weniger als 500 km monatlich oder 6.000 km jährlich privat, ist ausschließlich der halbe Sachbezug in Höhe von 0,75 %, max. € 300,- anzusetzen. Beim halben Sachbezug ist jedoch ein lückenloses Fahrtenbuch mit sämtlichen Privat- und Firmenfahrten zu führen.

Kostenbeiträge des Arbeitnehmers verringern den Sachbezug.

ZINSVERBILLIGTE ODER UNVERZINSLICHE DIENSTGEBERDARLEHEN

Für ein Dienstgebendarlehen bis zu einer Höhe von € 7.300,- ist kein Sachbezug anzusetzen. Übersteigt das Darlehen diesen Betrag, so ist vom übersteigenden Teil ein Sachbezugswert in Höhe von 3,5% anzusetzen.

Die Höhe der Raten und der Rückzahlungsdauer sind unerheblich.

FREIE ODER VERBILLIGTE MAHLZEITEN

Beitragsfrei sind freie oder verbilligte Mahlzeiten, die der Dienstgeber an nicht in seinen Haushalt aufgenommene DienstnehmerInnen zur Verköstigung freiwillig oder rechtlich verpflichtet gewährt. Diese sind solange beitragsfrei, solange der Dienstnehmer keinen Rechtsanspruch auf diese Leistung hat. Der Dienstgeber sollte solche Leistungen nur mit dem Vorbehalt der jederzeitigen Widerrufbarkeit gewähren, damit kein schlüssiger Rechtsanspruch entsteht.

Barleistungen als Essenzuschüsse sind zur Gänze beitragspflichtig.

Gutscheine für Mahlzeiten (gedacht für Menüs, welche mind. Hauptspeise plus Vor- oder Nachspeise enthalten und in einer arbeitsplatznahen, d. h. max. 15 Gehminuten vom Arbeitsplatz entfernten gelegenen Gaststätte, einem Restaurant oder am Arbeitsplatz eingenommen werden können), sind pro Arbeitstag bis € 4,40 steuerfrei.

Gutscheine für Lebensmittel, Fleischereien, Würstelstände, etc ... oder Speisen, die mit nach Hause genommen werden können, sind wiederum pro Arbeitstag bis € 1,10 steuerfrei. Sind die Kriterien für die € 4,40 Gutscheine nicht erfüllt, sind nur € 1,10 pro Arbeitstag steuerfrei.

RÜCKERSATZ VON AUSBILDUNGSKOSTEN

Warum sollte der Dienstgeber einen Rückersatz vereinbaren? Diese Vorgehensweise ist jedenfalls zu empfehlen, da der Dienstgeber die Kosten trägt, der Dienstnehmer im Anschluss an die Ausbildung evtl. kündigen könnte und der Dienstgeber ohne das neue Wissen des Dienstnehmers nutzen zu können auf den Kosten sitzen bleibt.

KRITERIEN FÜR DIE GÜLTIGKEIT EINER VEREINBARUNG

Die Rückerstattungsvereinbarung ist zwingend schriftlich zu vereinbaren - ohne Schriftlichkeit besteht keine Gültigkeit. Der Dienstnehmer muss zum Zeitpunkt des Abschlusses der Rückzahlungsvereinbarung volljährig sein. Ansonsten ist die Vereinbarung mit den gesetzlichen Vertretern abzuschließen. Die Bindungsdauer, innerhalb der der

Dienstnehmer verpflichtet ist, darf höchstens fünf Jahre nach Ende der Ausbildung betragen. In Ausnahmefällen acht Jahre, etwa bei der kostenintensiven über fünf Jahre dauernden Ausbildung zum Flugpiloten.

Die Vereinbarung muss eine Aliquotierungsregelung enthalten. Die Höhe der Rückzahlungsverpflichtung hat mit dem Verstreichen der Bindungsfrist linear abzunehmen. Je länger der Dienstnehmer nach Abschluss der Ausbildung im Unternehmen bleibt, desto mehr Nutzen hat der Dienstgeber von der Ausbildung des Dienstnehmers, desto geringer sollten daher die Rückzahlungskosten sein.

Die Rückzahlung der Ausbildungskosten wird bei folgenden Beendigungsformen nicht tragend:

- Auflösung während der Probezeit

- Unbegründete Entlassung

- Begründeter vorzeitiger Austritt

- Unverschuldete Entlassung wegen Dienstunfähigkeit aufgrund von Unglücksfall oder Krankheit

Nur bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses aus dem Verschulden des Dienstnehmers, sowie bei einer einvernehmlichen Auflösung bleibt die Rückzahlungsverpflichtung aufrecht.

VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE / DIENSTERFINDUNGEN

Diese können aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift (Kollektivvertrag) verpflichtend sein oder der Betrieb schließt eine innerbetriebliche Vereinbarung mit allen DienstnehmerInnen oder mit bestimmten Gruppen ab. Die Vereinbarung muss zumindest die Prämie bestimmbar festlegen, d. h. die Höhe und die Kriterien, für die eine Prämie gewährt wird, sollen festgelegt sein.

Der Verbesserungsvorschlag, für den die Prämie gewährt wird, muss eine ganz außergewöhnliche über die selbstverständlichen Dienstpflichten hinausgehende Leistung sein. Selbstverständlichkeiten wie etwa, dass ein Geschäftsführer einen Verbesserungsvorschlag in punkto Einsparungsmöglichkeiten einbringt, gelten nicht als Verbesserungsvorschläge.

Der Vorschlag muss dem Unternehmen einen bedeutenden Vorteil bringen. Der Vorteil muss zahlenmäßig darstellbar sein bzw. ein Vorteil für die interne Organisation oder ein Kundennutzen soll klar ersichtlich werden.

Definition Dienstfindung:

Die patentierte Erfindung muss im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen. Dies kann zum Beispiel bedeuten, dass die dienstliche Obliegenheit zur Erfindung führte oder der Dienstnehmer die Anregung zur Erfindung durch die Tätigkeit beim Dienstgeber erhielt.

BETRIEBSVERANSTALTUNGEN / SACHZUWENDUNGEN

Darunter fallen Betriebsausflüge, kulturelle Veranstaltungen und Betriebsfeiern.

Für den Dienstgeber stellen diese Ausgaben Betriebsausgaben dar. Für DienstnehmerInnen ist dieser Vorteil für Veranstaltungen bis € 365,- pro Jahr steuerfrei. Zusätzlich sind Sachzuwendungen bis € 186,- pro Jahr und pro MitarbeiterIn steuerfrei. Sachzuwendungen sind Sachbezüge aller Art, z. B. Vignetten, Gutscheine, Geschenkmünzen, etc. Die Abhaltung einer Betriebsfeier zur Überreichung dieser Sachzuwendungen ist für die Steuerfreiheit keine Voraussetzung.

MASSNAHMEN DER BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSVORSORGE

Gewährt der Dienstgeber seinen DienstnehmerInnen kostenlos oder verbilligt betriebliche Gesundheitsvorsorgen, ist dies für den Dienstnehmer steuerfrei.

ZUSCHUSS FÜR KINDERBETREUUNG

Leistet der Dienstgeber für den Dienstnehmer einen Zuschuss für die Kinderbetreuung, ist der Zuschuss bis max. € 500,- pro Kind und pro Kalenderjahr für den Dienstnehmer steuerfrei.

Voraussetzungen für die Steuerfreiheit sind:

- Der Dienstnehmer erhält für mehr als sechs Monate den Kinderabsetzbetrag.

- Das Kind hat zu Jahresbeginn das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet.

- Die Betreuung des Kindes muss von einer öffentlichen oder privaten Kinderbetreuungseinrichtung oder einer pädagogisch qualifizierten Person durchgeführt werden, die jedoch nicht haushaltszugehörig sein darf.

- Der Zuschuss ist vom Dienstgeber direkt an die Einrichtung bzw. Person zu zahlen.

- Hat der Dienstnehmer mehrere DienstgeberInnen, muss der Dienstnehmer bestätigen, dass er von den anderen DienstgeberInnen keine Zuschüsse erhält.

- Der Zuschuss ist allen DienstnehmerInnen zu gewähren oder wiederum nur bestimmten Gruppen.

Kein steuerfreier Zuschuss besteht dann, wenn:

- der Kinderabsetzbetrag dem Partner gewährt wird

- sich das Kind nicht im Inland bzw. einem EU/EWR-Staat aufhält

- der Dienstnehmer den Zuschuss in Höhe von € 500,- bereits von einem anderen Dienstgeber erhält

- der Zuschuss direkt an den Mitarbeiter ausgezahlt wird

STILLE BETEILIGUNG

Der Dienstgeber stellt dem Dienstnehmer eine stille Beteiligung (max. € 1.460,-) unentgeltlich zur Verfügung, womit der Dienstnehmer zum stillen Gesellschafter wird. Der Unternehmer erhält eine unbare Betriebsausgabe und muss für die stille Beteiligung keine Lohnnebenkosten abführen. Der Dienstnehmer kann sich erst nach Ablauf von fünf Jahren die stille Beteiligung auszahlen lassen, wobei diese lohnsteuerfrei, sozialversicherungsfrei und lohnnebenkostenfrei abgerechnet wird. Während der fünf Jahre erhält der Dienstnehmer einen Prozentsatz am Unternehmensgewinn. Scheidet der Dienstnehmer vor Ablauf der fünf Jahre aus dem Unternehmen aus, erhält er die Beteiligung ebenso lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei, Lohnnebenkosten fallen ebenfalls keine an.

ZUKUNFTSSICHERUNG GEM. § 3 Z. 15 ESTG

Der Dienstnehmer erhält max. € 300,- pro Jahr anstatt des regulären Gehalts in bar in Form eines steuerfreien, aber sozialversicherungspflichtigen Beitrags zu einem begünstigten Versicherungs- oder Vorsorgeinstrument: z. B. reine Risikoversicherungen, Unfallversicherungen, Krankenversicherungen, etc. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses endet grundsätzlich auch das Zukunftsvorsorgeinstrument.

ARBEITSZEIT & ARBEITS-AUFZEICHNUNGEN: EIN ÜBERBLICK

Arbeitszeit ist ein vereinbartes Zur-Verfügung-Stehen für Arbeit während der vertraglichen Arbeitszeit. Darüber hinaus gilt auch die tatsächliche Arbeit im DienstgeberInnen-Interesse außerhalb der vertraglichen Zeit als Arbeitszeit. Im DienstgeberInnen-Interesse ist die Arbeit dann, wenn der/die DienstnehmerIn darauf vertrauen kann, dass bspw. das „Früher-Beginnen“, an dem er nie gehindert wurde, im Interesse des Dienstgebers liegt.

Es bestehen mehrere Arten der Arbeitszeit:

- Die Normalarbeitszeit ist mit dem Dienstnehmer zu vereinbaren (im Rahmen der jeweiligen Normalarbeitszeit-Grenzen).

- Teilzeit-Mehrarbeit wird ähnlich wie Überstunden gehandhabt. Mehrarbeit kann nur bis zu den Vollzeit-Normalarbeitszeit-Grenzen entstehen.

- Überstundenarbeit

ARBEITSZEITGESETZ - GRENZEN

Begrenzungen der Gesamtarbeitszeit gelten lt. Arbeitszeitgesetz nicht für echte leitende Angestellte und für Zeiten einer bloßen Reisebewegung.

Ansonsten begrenzt das Arbeitszeitgesetz grundsätzlich die Normaltagesarbeitsstunden auf max. 8 Std. und die Normalwochenarbeitszeit auf 40 Std. Die Höchstgrenzen der Arbeitszeit liegen bei max. 10 Std./Tag und max. 50 Std./Woche. Durch den Kollektivvertrag ist eine generelle Verlängerung der Normalarbeitszeit auf 10 Std./Tag bspw. bei Gleitzeit, beim Einarbeiten, etc. möglich.

Leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind, sind vom Arbeitszeitgesetz und vom Arbeitsruhegesetz ausgenommen. Meist unterliegen sie jedoch den kollektivvertraglichen Arbeitszeit-Normen.

Ein leitender Angestellter muss lt. Literatur immer DienstnehmerInnen unterstellt haben, eigenverantwortlich wesentliche Teilbereiche des Betriebes leiten, die auf den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens Einfluss haben, und sich von den anderen DienstnehmerInnen dadurch abheben, dass er Entscheidungen auf kaufmännischem, technischem oder administrativem Gebiet von erheblicher Bedeutung treffen kann. Diese Entscheidungskraft des Angestellten kann man durch die Eigenverantwortlichkeit über ein Budget, über das der Dienstnehmer frei verfügen kann, unterstreichen. Das Aufgabengebiet eines leitenden Angestellten darf keine Bindung ...

» Fortsetzung auf Seite 6

» Fortsetzung von Seite 5

... an fixe Arbeitszeiten zulassen, außerdem können sich leitende Angestellte ihre Arbeitszeit weitgehend selbst einteilen. Weiters soll er unter keiner laufenden Kontrolle stehen und keine Detailanweisungen erhalten. Leitende Angestellte beziehen meist ein überdurchschnittliches Entgelt. Achtung: gewerberechtliche GeschäftsführerInnen oder ProkuristInnen sind nicht automatisch leitende Angestellte.

Drei häufig vorkommende flexible Arbeitszeitmodelle sind:

1. DURCHRECHNUNGS-MODELLE

Lässt der Kollektivvertrag eine Durchrechnung zu, dann darf während des Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit auf über 40 Stunden erhöht werden, wenn jedoch die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt nicht überschritten wird. Der Kollektivvertrag kann auch lange Durchrechnungszeiträume ermöglichen. Für den Dienstgeber bestehen die Vorteile von Durchrechnungsmodellen in der Einsparung von Überstunden, Überstundenzuschlägen und Leerlauf-Kosten. Eine Durchrechnung kann jedoch bei einer hohen Fluktuation sehr teuer werden, da offene Zeitguthaben meist mit einem Zuschlag von 50 % abgegolten werden müssen und offene Zeitschulden häufig der Dienstgeber tragen muss.

2. GLEITZEIT

Während der Gleitzeit darf max. 10 Std./Tag und 50 Std./Woche gearbeitet werden. Mit den DienstnehmerInnen (bei Fehlen eines Betriebsrates) ist eine schriftliche Vereinbarung über die Bedingungen zu treffen über:

- den Gleitzeitrahmen
- die Dauer der Gleitzeitperiode
- das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Periode
- Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit: Dies ist jene Arbeitszeit, die für Urlaub, Krankenstand, etc. berechnet wird.

Für dieses flexible Arbeitszeitmodell bedarf es keiner kollektivvertraglichen Ermächtigung. Immer moderner werden Gleitzeiten, die keine Kernzeiten mehr beinhalten. Unter Kernzeit versteht man die fixen Arbeitszeiten des Mitarbeiters, in denen er anwesend sein muss, und auch Mindestbesetzungsklauseln bspw. pro Abteilung, damit die Erreichbarkeit für die KundInnen gewährleistet ist.

Der Unterschied zwischen Durchrechnung und Gleitzeit besteht darin, dass sich der Dienstnehmer bei der Gleitzeit im entsprechenden Gleitzeitrahmen seine Arbeitszeit frei einteilt, während bei einem Durchrechnungs-Modell der Dienstgeber die Arbeitszeit vorgibt bzw. mit den DienstnehmerInnen vereinbart. Oft erfolgt diese

Zeiteinteilung auch mittels Dienstplänen oder ähnlichen Vorgaben.

3. EINARBEITEN VON FEIERTAGEN

Zulässig ist das 1:1 – Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen während eines 13 Wochen zusammenhängenden Zeitraumes. Der zusammenhängende Arbeitszeitausfall kann vor und/oder nach einem Feiertag stattfinden. Der Kollektivvertrag kann den Einarbeitungszeitraum auch verlängern. Während des Einarbeitens kann die Normalarbeitszeit am Tag auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Beträgt der Einarbeitungs-Zeitraum mehr als 13 Wochen, darf die Tagesnormalarbeitszeit maximal neun Stunden betragen, es sei denn, der Kollektivvertrag sieht 10 Std./Tag vor.

Durch die günstige Verteilung der Feiertage während des Jahres wäre sogar ein Jahresarbeitszeitmodell möglich, ohne dass es dazu einer besonderen Kollektivvertrags- oder Betriebsvereinbarungs-Ermächtigung bedarf.

ARBEITSAUFZEICHNUNGEN

Grundsätzlich ist jeder Dienstgeber laut Arbeitszeitgesetz verpflichtet, für jeden einzelnen Mitarbeiter (ACHTUNG: keine Ausnahmen – auch Kinder, Ehegatten/innen, geringfügig Beschäftigte, etc.) Arbeitsaufzeichnungen zu führen. Diese müssen die tatsächlich geleistete Arbeits- und Ruhezeit beinhalten.

Erleichterungen bei den Aufzeichnungen gibt es lediglich für DienstnehmerInnen, die ihre Arbeitszeit überwiegend außerhalb der Arbeitsstätte verbringen und die Lage der Arbeitszeit weitgehend selbst bestimmen können, bei ihnen genügen Saldo-Aufzeichnungen. Auch erleichtert werden die Aufzeichnungen bei betriebsvereinbarten Ruhepausen von einer halben Stunde.

Die Arbeitsaufzeichnungen werden durch das Arbeitsinspektorat überprüft, wobei die Aufzeichnungen auch bei gemeinsamen Prüfungen lohnabhängiger Abgaben durch die Gebietskrankenkasse oder das Finanzamt verlangt werden können und auch tatsächlich immer häufiger vorgelegt werden müssen. Für den Fall, dass keine Arbeitsaufzeichnungen vorgelegt werden können, so wäre der Prüfer dazu berechtigt, den bspw. angezweifelteten verbrauchten Urlaub auf nicht verbraucht zu schätzen und sämtliche Beiträge vorzuschreiben.

STRAFBESTIMMUNGEN

Bei Verstoß gegen die Aufzeichnungspflicht, bei Überschreitung der Gesamtarbeitszeiten, bei Unterschreitung der Mindestruhezeiten, etc. – wird von der Bezirksverwaltungsbehörde eine Geldstrafe von € 72,00,- bis € 1.815,- im Wiederholungsfall von € 145,- bis € 1.815,- vorgeschrieben.

Die Sätze sind je nach Art der Übertretung gestaffelt und werden pro MitarbeiterIn vorgeschrieben.

WENN SCHON „ENTLASSUNG“, DANN RICHTIG!

Entlassungen sind immer eine unangenehme Angelegenheit. Sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer. Oft aber zwingen gewisse Umstände den Arbeitgeber zu diesem drastischen Schritt. Wenn man sich einmal entschlossen hat, seine(n) Mitarbeiter(in) zu entlassen, sollte man wesentliche rechtliche Voraussetzungen und Folgen einer sogenannten „Fristlosen“ bedenken:



gräf III rechtsanwalt

6) Eine unberechtigte Entlassung führt dazu, dass der Arbeitgeber z. B. - dem Arbeitnehmer für die fiktive Kündigungsfrist den Lohn sowie anteilige Sonderzahlungen, anteiliges Überstundenentgelt, durchschnittliche Provisionen sowie Urlaubsentschädigung und Abfertigung (beachte Abfertigung Alt/Neu) zu bezahlen hat.

1) Da eine Kündigung prinzipiell unter Einhaltung einer Kündigungsfrist zu erfolgen hat, ist mit fristloser Kündigung normalerweise eine Entlassung gemeint!

2) Mit einer Entlassung beendet ein Arbeitgeber sofort das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer! Die Entlassung beendet das Arbeitsverhältnis fristlos, unabhängig ob sie berechtigt oder unberechtigt erfolgt (Ausnahme: Anfechtung der Entlassung wegen Sozialwidrigkeit oder unzulässigen Motiven bzw. bei ArbeitnehmerInnen mit besonderem Entlassungs-/Kündigungsschutz).

3) Eine Entlassung kann dann berechtigt sein, wenn ein Entlassungsgrund vorliegt: z. B.: längere unentschuldigter Abwesenheit vom Arbeitsplatz, längerfristige unberechtigte Arbeitsverweigerung, Diebstahl von Unternehmensgut, Weitergabe von Betriebsgeheimnissen etc. Entlassungsgründe finden sich z. B. im Angestelltengesetz bzw. der Gewerbeordnung.

4) Eine berechtigte Entlassung muss vom Arbeitgeber unmittelbar nach Bekanntwerden des Entlassungsgrundes dem Arbeitnehmer gegenüber ausgesprochen oder mitgeteilt werden!

5) Wurde das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber berechtigt durch Entlassung beendet, hat der Arbeitnehmer möglicherweise

- zu viel konsumierten Urlaub in Form von Geldleistungen zurückzubehalten;
- keinen Anspruch auf Sonderzahlungen;
- Schadenersatzansprüche zu leisten;
- keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld für 28 Tage ...
- keinen Anspruch auf Abfertigung (beachte Abfertigung Alt/Neu)

7) Ob eine Entlassung berechtigt oder unberechtigt war, entscheidet im Streitfall das Arbeitsgericht.

8) Sinnvoll ist es, Umstände, die einen Entlassungsgrund darstellen, ausreichend zu dokumentieren und eine Entlassung entsprechend rechtzeitig und nachweislich (z. B. vor Zeugen bzw. per Einschreiben etc.) auszusprechen.

9) Sollte Ihnen als ArbeitgeberIn ein Entlassungsgrund bekannt werden und wollen Sie die Entlassung aussprechen, so empfiehlt es sich, zuvor umgehend mit einem Rechtsanwalt und Steuerberater die Sachlage abzuklären!



LOHN- UND SOZIALDUMPING: BEKÄMPFUNGSGESETZ

Mit 1. Mai 2011 dürfen nun alle EU-Staaten – mit Ausnahme von Rumänien und Bulgarien – in Österreich ohne Arbeitsbewilligung legal tätig werden. Das hat vor allem für die heimische Bauwirtschaft massive Folgen. Eine dieser Folgen könnte die ausländische Konkurrenz sein, die durch Unterentlohnung der DienstnehmerInnen die Preise niedrig hält. Um diesem Umstand entgegen zu wirken, tritt mit 1. Mai 2011 das neue Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz in Kraft. Alle Neuerungen und Änderungen sind auf alle Sachverhalte, die sich nach dem 30. April 2011 ereignen, anzuwenden.

FÜR WEN GELTEN DIESE BESTIMMUNGEN UND WAS WIRD KONTROLLIERT?

Grundsätzlich gelten diese Bestimmungen sowohl für inländische als auch für ausländische Betriebe, die DienstnehmerInnen in Österreich beschäftigen. Die Feststellung erfolgt aber gesondert:

inländische Betriebe

Die Unterentlohnung wird entweder aufgrund von einer GPLA (gemeinsame Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben) oder durch eine gesonderte Erhebung festgestellt.

ausländische Betriebe

Diese müssen generell eine Woche vor Arbeitsbeginn in Österreich eine Meldung an die KIAB (Kontrolle der illegalen Arbeitnehmerbeschäftigung) erstatten, in welcher die Aufnahme der Tätigkeit erklärt wird. Ab 1. Mai 2011 muss diese Meldung die Tätigkeit und die Verwendung des Dienstnehmers beinhalten. Kontrolliert wird durch die KIAB.

Ebenso müssen sowohl inländische als auch ausländische Unternehmen alle erforderlichen Unterlagen wie zum Beispiel Arbeitsvertrag, Arbeitsaufzeichnungen, Lohnaufzeichnungen beziehungsweise Lohnzahlungsnachweise im Inland und in deutscher Sprache bereithalten. Diese Unterlagen sind auf Verlangen innerhalb von 24 Stunden den kontrollierenden Organen vorzuweisen.

Kontrolliert wird ausschließlich die Unterschreitung des Grundgehalts bzw. Grundlohns. Diese Begriffe umfassen den zustehenden Grundbezug für die erbrachte Arbeitszeit und nicht, so wie zuerst gedacht, alle Zulagen, Zuschläge sowie Sonderzahlungen. Falsch ausbezahlte Überstundengrundlöhne können aber sehr wohl bestraft werden.

WIE LÄUFT DAS VERFAHREN AB?

Die Wiener Gebietskrankenkasse wird für Zwecke der Kontrolle als Kompetenzzentrum eingerichtet. Die KIAB hat die Ermittlung vor Ort durchzuführen. Dafür hat diese ein Betretungs-, Einsichts- und

Befragungsrecht. Die Ergebnisse der Ermittlung werden dem Kompetenzzentrum übermittelt. Stellt das Kompetenzzentrum dabei fest, dass nicht zumindest das niedrigste Grundgehalt bzw. der niedrigste Grundlohn geleistet wird, die nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag einem vergleichbaren Arbeitnehmer zustehen würden, hat es Anzeige an die Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten.

Ebenso kommt es zu Feststellungen und Strafanzeigen von Unterschreitungen des Grundlohns im Baubereich durch die BUAK (Bauarbeits-Urlaubs- und Abfertigungskasse).

WIE HOCH SIND DIE STRAFEN?

In Zukunft wird im Falle der Unterschreitung des kollektivvertraglichen Grundlohns laut Einstufung ein Verwaltungsstrafverfahren eingeführt. Bei der ersten Übertretung oder bei geringer Unterschreitung wird von einer Anzeige abgesehen, wenn die Differenz zur korrekten Entlohnung nachbezahlt wird. Der Strafrahmen wird nach der Anzahl der betroffenen ArbeitnehmerInnen abgestuft, das heißt, dass jeder einzelne Arbeitnehmer eine gesonderte Verwaltungsübertretung auslöst. Generell gelten folgende Strafrahmen bei Unterschreitung des kollektivvertraglichen Grundlohns:

- Bis drei ArbeitnehmerInnen € 1.000,- bis € 20.000,-
- Über drei ArbeitnehmerInnen € 2.000,- bis € 50.000,-
- Bei Nichtbereithalten der Unterlagen in deutscher Sprache oder bei Behinderung der Kontrolle € 500,- bis € 5.000,-

Die Verfolgungsverjährung beträgt ein Jahr und die Strafbarkeit ist grundsätzlich nur bei erheblicher, beziehungsweise wiederholter Übertretung gegeben.

WAS BEDEUTET DAS FÜR INLÄNDISCHE BETRIEBE?

Die Konsequenz für inländische Betriebe wird sein, dass in Zukunft „falsche“ Einstufungen oder etwaige Unterbezahlungen durch enorme Strafzahlungen geahndet werden. Es bleibt aber abzuwarten, wie die Gebietskrankenkassen das neue Lohn- und Sozialdumping- Bekämpfungsgesetz handhaben werden. Um besser gegen ausländische Unternehmen vorgehen zu können, sieht das Gesetz eine Sicherheitsleistung vor. Diese ermöglicht es der Bezirksverwaltungsbehörde, im Inland den Werklohn beim Auftraggeber schuld-befreiend zu „pfänden“. Generell soll das Gesetz nicht nur die Rechte der ArbeitnehmerInnen sichern, sondern vor allem dazu beitragen, dass unfaire Wettbewerbsbedingungen vermieden werden.



WENN MITARBEITERINNEN IN FINANZIELLE SCHWIERIGKEITEN GERATEN...

UnternehmerInnen, die MitarbeiterInnen beschäftigen, sind immer wieder mit Lohnexekutionen der MitarbeiterInnen konfrontiert. Soweit Sie als DienstgeberIn mitbekommen, dass es sich nicht nur um einen „Ausrutscher“ eines Mitarbeiters handelt, sondern sich immer größere Verzweiflung breit macht, sollten Sie die Augen nicht verschließen. Schließlich wird die finanzielle Schieflage des betroffenen Mitarbeiters über kurz oder lang auf dessen Arbeitsleistung durchschlagen.

Sobald eine dauerhafte, finanzielle Überforderung des Mitarbeiters der Grund für die Lohnexekution ist, setzt sich eine Abwärtsspirale in Gang, die der Mitarbeiter in der Regel nicht mehr selbst bewältigen kann. Häufige Auslöser solcher Krisen sind Scheidungen, Hausbau ohne finanziellen Hintergrund etc. – in solchen Situationen wollen MitarbeiterInnen häufig den Ernst der Lage nicht wahrhaben.

Für Fälle wie diese wurde das Instrument des gerichtlichen „Schuldenregulierungsverfahrens“ (im Volksmund „Privatkonkurs“) geschaffen, um künftige Sozialfälle zu verhindern. Um die strengen Voraussetzungen dieses Verfahrens erfüllen zu können, müssen folgende Schritte gesetzt werden:

- genaue Ermittlung aller Verbindlichkeiten und Haftungen (betroffene MitarbeiterInnen neigen dazu, wesentliche Verbindlichkeiten zu verdrängen!)
- Klärung der Vermögenssituation (Sparbücher, Lebensversicherungen, Immobilien)
- Klärung, welcher Betrag des Lohnes über das jeweilige Existenzminimum hinausgeht

Nach Klärung dieser Punkte muss entschieden werden, welche Verfahrensart des gerichtlichen Schuldenregulierungsverfahrens gewählt wird. In der Praxis ist es ratsam, die entsprechenden Anträge bei Gericht durch einen Berater mit Insolvenz-Know-How einbringen zu lassen.

Es bestehen zwei Verfahrens-möglichkeiten:

a) Zahlungsplan: Den Gläubigern wird ein Vorschlag unterbreitet, innerhalb von fünf Jahren eine Quote der offenen Verbindlichkeiten zu bezahlen. Dazu ist von 50 % der Gläubiger die Zustimmung erforderlich. Es besteht keine gesetzliche Mindestquote, in der Praxis werden jedoch Quoten unter 15 % kaum akzeptiert. Nach Erfüllung der Quote bestätigt das Gericht die Schuldbefreiung.

b) Soweit eine Zustimmung der Gläubiger nicht zu Stande gebracht wird, besteht der „Notausgang“ des Abschöpfungsverfahrens. Dabei wird der Schuldner sieben Jahre lang bis auf das Existenzminimum gepfändet. Soweit in diesen sieben Jahren durch die gepfändeten Beträge 10 % der Schulden bedient werden, erhält der Schuldner anschließend die gerichtliche Restschuldbefreiung. Dieses Vorgehen ist nicht von einer Zustimmung der Gläubiger abhängig.

Grundvoraussetzung ist die vollständige Vermögensverwertung, da es selbstverständlich nicht geht, die Gläubiger nur quotenmäßig zu bedienen und gleichzeitig eigenes Vermögen zu behalten. In der Praxis werden insbesondere Lebensversicherungen und Immobilien versilbert.

Dr. Heimo Czepl berät Sie als langjähriger Insolvenzspezialist gerne bei entsprechenden Problemstellungen.

WISSEN MACHT ERFOLGREICH

PATRICK BAUMGARTNER

absolvierte im März erfolgreich die Ausbildung zum Steuersachbearbeiter/Bilanzbuchhalter.



KARINA FUCHS

bestand im März erfolgreich die Prüfung zur diplomierten Buchhalterin.



GESUNDHEITSTIPP

Von unserer Dipl. Body Vitaltrainerin Petra Zemsauer.



Schultern hochziehen. Dies führt zu massiven Verspannungen im Nackenbereich.

Da bekanntlich die meiste seelische Last auf unseren Schultern getragen wird, sind wir es gewöhnt in Stresssituationen die

TIPP: Schultern lockern und senken, Kiefer ebenfalls lockern, Kinn leicht anziehen und den Scheitelpunkt „Richtung Decke“ ziehen.

Steckbriefe



Petra Zemsauer

ALTER:
30 Jahre

FAMILIENSTAND:
in Partnerschaft lebend

SPEZIALGEBIETE:
Personalverrechnung, Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsexpertin, internes Kanzleimanagement

HOBBYS:
Laufen, Wandern, Fitnessbetreuungen

MOTTO:
Nach jedem Regen kommt die Sonne.

ALTER:
26 Jahre

FAMILIENSTAND:
in Partnerschaft lebend

SPEZIALGEBIETE:
Buchhaltung, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, Spezialistin im Bereich Land- und Forstwirtschaft

HOBBYS:
Ski fahren, Rad fahren, Haus bauen

MOTTO:
Ein Tag, an dem man nicht lacht, ist ein völlig verlorener Tag.



Ursula Gösweiner

KTLA – KREMSTALER TECHNISCHE LEHR- AKADEMIE

Gesucht und gefunden: Top-Lehrlinge für HTL-Ausbildung! Ein Modellprojekt für Lehre plus Matura.

Nach der Wirtschaftskrise ist die Nachfrage nach qualifizierten Bewerbern ungebrochen: Das Netzwerk der KTLA-Partnerfirmen ist von 18 bei Gründung auf über 30 angewachsen,

KTLA IN STICHWORTEN

- Technische Lehre (z. B. Maschinenbautechnik, Produktionstechnik, Werkzeugbau o. ä.) und HTL-Ausbildung für Berufstätige, Zweig Maschineningenieurwesen

- Ausbildungsort
KTLA-Partnerbetrieb, TIZ Kirchdorf



dementsprechend steigt auch die Nachfrage nach qualifizierten BewerberInnen. Nachdem die KTLA fünf Jahre lang als Privatschule Pionierarbeit geleistet hat, wurde dieses Modell ab dem Schuljahr 2008/2009 auch vom Bund als offizielle HTL-Ausbildungsform anerkannt. Die Durchführung erfolgt als dislozierte Klasse der HTL Linz am Standort in Schlierbach in Form eines Schulversuches. Die Ausbildung kombiniert eine Lehre als Produktionstechniker (oder verwandten Berufen) mit einer HTL-Ausbildung im Bereich Maschineningenieurwesen nach Abendschullehrplan.

Ab kommendem Schuljahr wird diese Ausbildungsform noch insofern aufgewertet, als sich KTLA-SchülerInnen im zweiten und dritten Lehrjahr die Berufsschule ersparen und damit noch mehr Zeit im Unternehmen verbringen können. Für kommendes Schuljahr sponsern die Partnerbetriebe 26 Ausbildungsplätze, bei einigen Unternehmen stehen noch Restplätze zur Verfügung.

Mittlerweile haben die SchülerInnen dreier Jahrgänge die Ausbildung beendet und das gehalten, was sich ihre Ausbildungsbetriebe erwarten: Nämlich 20-jährige HTL-AbsolventInnen mit fünfjähriger Berufserfahrung im eigenen Unternehmen und hoher praktischer Kompetenz.

- Ausbildung
Während der Lehre zwei Tage Theorieausbildung pro Woche im TIZ Kirchdorf, im 5. Schuljahr Fortsetzung der Ausbildung bis zur Matura im Abendschulbetrieb im TIZ Kirchdorf und an der HTL Linz, parallel dazu Teilzeitanstellung im Ausbildungsunternehmen

- Lehre als Auffangnetz
SchülerInnen, die die Ausbildung nicht bestehen, bleiben als regulärer Lehrling im Ausbildungsunternehmen

EINSTIEG UND BEWERBUNG

Voraussetzung: abgeschlossene Schulpflicht, technisches Verständnis, gutes Zeugnis und Leistungswille – Bewerbung direkt bei den KTLA-Partnerbetrieben.

IDEALE VORBEREITUNG ZUR KTLA

Besondere Chancen bietet der KTLA-Vorbereitungslehrgang an Polytechnikum Kirchdorf, der bereits Grundlagen der Konstruktion und der Fachpraxis im Metall- und Kunststoffbereich vorweg nimmt und eine Schnupperplatz-Garantie bei einem KTLA-Partnerbetrieb beinhaltet.

Weitere Informationen und Anmeldung: www.ktla.at