



WIKU-Personal-aktuell

Das Internetmagazin für die
österreichische Personalverrechnung

Ausgabe 22/2017



Vorwort

Liebe WIKU-Personal-aktuell-Familie!

Die vorliegende Ausgabe unseres Magazines stellt insgesamt die **Nummer 374** seit ihrer Gründung dar und steht ganz im Zeichen der **Änderungen zum Jahreswechsel 2017/2018** betreffend die **arbeitsrechtlichen Änderungen**. Die nächste Ausgabe (01/2018) wird ganz im Zeichen der **steuer- und sv-rechtlichen Änderungen** zum *Jahres-wechsel 2017/2018* stehen.

Das Lehrbuch „**Mein Personalverrechnungstrainer**“ wurde in der Fassung per 1. Jänner 2018 aktualisiert und kann bereits jederzeit bestellt werden.

Meine **ferngecoachte PV-Akademie** geht im Herbst 2018 in eine neue Runde und wird verstärkt auf Live-Video-Konferenzen setzen.

Verfolgen Sie bitte auch meine (nahezu) täglichen Newsblogs in den sozialen Netzwerken wie Facebook, Xing, Linked-In, Twitter sowie im ARS-Forum.

Mag. Birgit Kronberger und Mag. Rainer Kraft gingen mit ihrer neuen Seite **ONLINE**, die Sie unter www.vorlagenportal.at aufrufen können. Dort finden Sie auch die beliebten „Werte-Karten“ für das Jahr 2018. Diese Seite wird für die Personalverrechnung sehr wertvoll werden.

Den Link zum Begleitvideo finden Sie **hier**.

Vielen Dank dafür, dass Sie uns und unserem Magazin (WIKU-Personal aktuell) die Treue halten. Ein erfolgreiches neues Jahr mit möglichst bewältigbaren Änderungen und wenig Prüfungsärger wünscht Ihnen

Team WIKU

Die Inhalte der Ausgabe 22/2017

Titel	Seite
<i>Vorwort</i>	01
<i>Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht</i>	03
Angleichung Arbeiter/innen an Angestellte	03
Änderungen bei den Lehrlingen	19
Lockerung des Kündigungsschutzes betreffend neu eingestellte Arbeitnehmer/innen ab 50	22
Aushangpflichtige Gesetze: Pflicht zur Auflage entfällt mit 1. Juli 2017	23
Arbeitnehmer/innenschutz-Deregulierungsgesetz	23
Änderungen im Ausländerbeschäftigungsgesetz	27
Die Änderungen in der Privatinsolvenz	37
BUAG-Novelle 2017	39
Altersteilzeit – Antrittsalter bei Frauen	43
Einkommensberichte für 2017	44
Lohnpfändungswerte für 2018	45
Behindertenausgleichstaxen für 2018	45
Entgeltsgrenze bei Konkurrenzklausel	46
<i>Seminartermine mit Wilhelm Kurzböck</i>	47
<i>Neuerscheinungen – aktualisierte Unterlagen</i>	48
<i>Impressum</i>	61

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

Die vorliegende Ausgabe befasst sich mit den wichtigsten Änderungen zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht. Die nächste Ausgabe (Nr. 1/2018) wird sich mit den wichtigsten steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Änderungen zum Jahreswechsel auseinandersetzen.

Angleichung Arbeiter/innen an Angestellte und umgekehrt

676/2017

BGBI. I Nr. 153/2017, ausgegeben am 13.11.2017

- Eines vorweg: das österreichische Arbeitsrecht kennt im Bereich der Privatwirtschaft auch nach den hier zu besprechenden Gesetzesänderungen nach wie vor **getrennte Arbeitnehmergruppen** und zwar die **Arbeiter/innen, die Angestellten und die Lehrlinge**.
- Einen *einheitlichen Arbeitnehmerbegriff* gibt es somit auch **nach der Novelle nicht** und gelten somit weiterhin auf der einen Seite das Angestelltengesetz für die Angestellten (bzw. das Sondergesetz „Gutsangestelltengesetz“) und auf der anderen Seite das EFZG sowie das ABGB für die Arbeiter/innen (zusätzlich die Sondergesetze wie *Landarbeitergesetz* und *Hausgehilfen-gesetz*).
- Allerdings werden all die genannten Gesetze verändert und in den Belangen der Entgeltfortzahlung sowie der Kündigung mit beinahe gleichlautenden Regelungen versehen.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle: Angestellte bekommen die Arbeiterregelungen

*§ 8 Abs. 1, 2 und 2a AngG bzw. § 8 Abs. 1, 2 und 2a GAngG
gilt ab dem 1. Juli 2018 und zwar für Arbeitsjahre, die ab dem 1. Juli 2018 neu zu laufen beginnen,
erstreckt sich eine Dienstverhinderung vom alten ins neue Dienstjahr, so setzt mit dem ersten Tag des neuen Dienstjahres die neue Rechtslage ein*

Bei den Angestellten kommt es im Wesentlichen zur Anwendung jener **Entgeltfortzahlungsregelungen in den Fällen von Krankenständen und Arbeits- bzw. Wegunfällen**, die derzeit schon bei den **Arbeiter/innen** nach dem EFZG gelten.

Angestellte UND Gutsangestellte

Die Änderungen werden nicht nur bei den **Angestellten im Angestelltengesetz**, sondern auch bei den **Gutsangestellten nach dem Gutsangestelltengesetz** vollzogen.

Krankheiten sowie Unglücksfälle

Praktisch bedeutet diese Angleichung,

- dass auch bei den Angestellten und Gutsangestellten der **Entgeltfortzahlungsanspruch pro Arbeitsjahr** zusteht und immer **mit Beginn ei-**

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

- nes neuen Arbeitsjahres somit auch ein **neuer Entgeltsfortzahlungsanspruch** entsteht (mit Ausnahme bei Arbeits- und Wegunfällen sowie bei Berufskrankheiten; hier gilt eine eigene Regelung) und
- o dass somit die Rechtslage betreffend Erst- und Wiedererkrankung, Höchstentgeltsdauer, vollem und halbem Grundanspruch (und damit auch den „Viertelanspruch“) entfallen wird.

Arbeits- sowie Wegunfälle, Berufskrankheiten und Folgeerkrankungen

Die Rechtslage der Arbeiter/innen betreffend **Arbeits- und Wegunfälle** sowie Berufskrankheiten wird ebenfalls ins Angestellten- bzw. Gutsangestelltenrecht übernommen:

- o 8 Wochen Entgeltsfortzahlung pro Anlassfall, nach mindestens 15jähriger ununterbrochener Beschäftigung sind es **10 Wochen**,
- o für **Folgeerkrankungen** aus Arbeits-, Wegunfällen oder Berufskrankheiten steht Entgeltsfortzahlung zu, soweit der Entgeltsfortzahlungsanspruch (8 oder 10 Wochen) in einem Arbeitsjahr noch nicht ausgeschöpft ist. Tritt eine Folgeerkrankung im nächsten Arbeitsjahr ein (oder erstreckt sie sich ins neue Arbeitsjahr), so setzt mit dem ersten Tag des neuen Arbeitsjahres ein neuer Entgeltsfortzahlungsanspruch im Ausmaß von 8 (10 Wochen) ein (arbeitsjahrbezogen).
- o Wurde das **Arbeitsjahr auf Kalenderjahr** umgestellt (siehe nächster Punkt), dann tritt **an die Stelle des Arbeitsjahres das Kalenderjahr**.

Zusammenrechnung von Dienstzeiten bei Unterbrechungen – analoge Anwendung?

- o Die in § 2 Abs. 3 EFZG anzutreffende **Zusammenrechnungspflicht** bei **kurzer Unterbrechung** (maximal 60 Tage) und **unschädlichen Austritten** (zB bei einvernehmlichen Auflösungen, Dienstgeberkündigungen) gibt es im Angestelltengesetz bzw. im Gutsangestelltengesetz nicht.
- o Somit würde – bei strenger Auslegung - ein/e (Guts)Angestellte/r, der bzw. die nach zB siebenjähriger Dienstzeit austritt und nach wenigen Wochen im selben Unternehmen wieder eintritt, hinsichtlich der Dauer der Entgeltsfortzahlungsansprüche wieder bei „NULL“ (= 6 Wochen 100 % und 4 Wochen 50 %) beginnen, nachdem ja zuvor ihr Anspruch bereits bei 8 Wochen 100 % und 4 Wochen 50 % gelegen war.
- o Etwas anderes könnte gelten, wenn die Zusammenrechnung nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag vorzunehmen wäre oder nach innerbetrieblichen günstigeren Regelungen oder günstigeren Einzelvereinbarungen.
- o Nachdem aber die vorliegende Gesetzesänderung eine **„Angleichung von Arbeiterrecht auf Angestelltenrecht** im Bereich der Entgeltsfortzahlung“ darstellen sollte, gehe ich persönlich davon aus, dass die in § 2 Abs. 3 EFZG verankerte Zusammenrechnungsregelung auch bei den Angestellten Anwendung finden wird und man von einem Versehen des Gesetzgebers ausgehen kann (warum dieser Passus nicht mitübernommen wurde, ist auch in den „Gesetzesmaterialien“ nicht erläutert). Es ist sonst sehr schwer sachlich zu erklären, warum – wenn die Rechtslagen nun gleich sein sollen – hier wieder derart gravierende Unterschiede herrschen sollen.

Umstellung des Arbeitsjahres auf Kalenderjahr

§ 8 Abs. 9 AngG bzw. § 8 Abs. 7 GAngG

gilt ab dem 1. Juli 2018 und zwar für Arbeitsjahre, die ab dem 1. Juli 2018 neu zu laufen beginnen

- Die bei Arbeiter/innen bestehende Rechtslage, wonach der Lauf jener Entgeltsfortzahlungsansprüche, die sich nach dem Arbeitsjahr richten, **auf Kalenderjahr**

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

umgestellt werden kann, hält auch ins Angestellten- bzw. Gutsangestelltengesetz Einzug.

- Eine derartige Umstellung ist nur durch **Kollektivvertrag** oder durch **Betriebsvereinbarung** (mit Betriebsrat) möglich, soll der „sanfte Weg“ eingeschlagen werden.
- Der Zeitraum, **auf den „sanft“ umgestellt** werden kann, ist ausschließlich **das Kalenderjahr** (nicht zum Beispiel auch ein Wirtschaftsjahr).
- Damit die **Umstellung auf Kalenderjahr** möglichst „sanft“ verlaufen kann, ist es erforderlich, in die „Vereinbarung“ (Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag) Regelungen aufzunehmen,
 - welche die Anspruchsermittlung bei Neueintretenden regeln sowie
 - die Ansprüche jener, die zum Zeitpunkt der Umstellung schon im Unternehmen beschäftigt sind sowie
 - ab wann ein „Stufensprung“ (also der jeweils höhere Anspruch nach Vollendung einer bestimmten Dienstzeit) einsetzen soll.
- Damit aber die nachstehend geschilderte „sanfte Tour“ greift, müssen diese Möglichkeiten auch **ausdrücklich** in die **Vereinbarungen aufgenommen** werden.

Angestellte/r oder Gutsangestellte/r ist zum Zeitpunkt der Umstellung bereits im Unternehmen beschäftigt

- Hier kann bzw. sollte (durch BV oder KV) vereinbart werden, dass der **Umstellungszeitraum** jener (Guts)Angestellten, die im Zeitpunkt der Umstellung bereits im Betrieb beschäftigt sind, vom Beginn eines Arbeitsjahres eines (Guts)Angestellten bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres verläuft.
- In diesem Fall entstehen im betreffenden Zeitraum jeweils
 - ein aliquoter Anspruch (Beginn des Arbeitsjahres bis Ende des Kalenderjahres vor der Umstellung) sowie
 - ein **voller Anspruch** (1. 1. bis 31. 12. des Umstellungsjahres).

Beispiel:

- *Die Vereinbarung zur Umstellung der Krankenentgeltsansprüche in einem Unternehmen betreffend die Angestellten wird per 1. 7. 2019 in die Wege geleitet.*
- *Der Umstellungszeitraum läuft dabei bis 31. 12. 2020.*
- *Es wird eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, in welcher Folgendes geregelt steht:*

Die Ansprüche der im Zeitpunkt der Umstellung im Betrieb beschäftigten Angestellten werden für den Umstellungszeitraum (jeweiliger Beginn des Arbeitsjahres im Jahr 2019 bis 31. 12. 2020) wie folgt gesondert berechnet:

Für den Umstellungszeitraum stehen diesen Angestellten jeweils ein voller Anspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch entsprechend der Dauer des Arbeitsjahres im Kalenderjahr vor der Umstellung abzüglich jener Zeiten, für die bereits Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsverhinderung infolge Krankheit (Unglücksfall) gewährt wurde, zu.

- *Peter S trat mit 1.3.2010 als Angestellter ein.*
- *Maria N trat mit 1.10.1996 als Angestellte ein.*
- *Wie sehen deren Krankenentgeltsansprüche im Umstellungszeitraum aus?*

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

Lösung:

Anspruch von Peter S:

- Sein Umstellungszeitraum verläuft von 1.3.2019 bis 31.12.2020.
- Für diesen Zeitraum gebühren ihm – ausgehend von einem Anspruch auf 8 Wochen zu 100 % sowie 4 Wochen zu 50 % - wie folgt:

- 1. 3. 2019 bis 31. 12. 2019: 306/365 von 56 KT (100 %) = 46,95 → hier empfehle ich die Aufrundung auf 47 Kalendertage sowie 306/365 von 28 KT (50 %) = 23,47 → hier empfehle ich ebenfalls die Aufrundung auf 24 Kalendertage. Somit stehen 47 KT zu 100 % sowie 24 KT zu 50 % für diesen Zeitraum zu.
- 1. 1. 2020 bis 31. 12. 2020: hier gebühren 56 KT zu 100 % sowie 28 KT zu 50 %.

Anspruch von Maria M:

- Der Umstellungszeitraum verläuft von 1. 10. 2019 bis 31. 12. 2020.
- Für diesen Zeitraum gebühren ihr – ausgehend von einem Anspruch auf 10 Wochen zu 100 % sowie 4 Wochen zu 50 % - wie folgt:

- 1. 10. 2019 bis 31. 12. 2019: 92/365 von 70 KT (100 %) = 17,64 → hier empfehle ich die Aufrundung auf 18 Kalendertage sowie 92/365 von 28 KT (50 %) = 7,05 → hier empfehle ich ebenfalls die Aufrundung auf 8 Kalendertage. Somit stehen 18 KT 100 % sowie 8 KT 50 % für diesen Zeitraum zu. Nachdem die Umstellungsvereinbarung vor Beginn des neuen Arbeitsjahres getroffen wurde, kann es auch keine Anrechnung von bereits fortbezahlten Tagen aus dem neu beginnenden Arbeitsjahr geben, die man in Abzug bringen kann.
- 1. 1. 2020 bis 31. 12. 2020: hier gebühren 70 KT zu 100 % sowie 28 KT zu 50 %.

Praxisanmerkung:

- Regelt man – entgegen der zuvor genannten Empfehlungen – die Umstellung bei den bestehenden Arbeitsverhältnissen („bestehend“ ist nach dem Wortlaut des Gesetzes auch ein Dienstverhältnis, welches an jenem Tag beginnt, per welchem auch die Umstellung eingeleitet wird) nicht auf die geschilderte Art und Weise oder stellt man nur einzelvertraglich um, weil man zB keinen Betriebsrat hat, dann ist diese Umstellung zwar rechtsgültig, aber nicht „auf die sanfte Tour“ möglich.
- In diesen Fällen stehen volle Ansprüche bei der Umstellung auch für die „Rumpfzeiträume“ zu.

Angestellte/r oder Gutsangestellte/r tritt nach dem Umstellungszeitpunkt ein

Hier kann die Vereinbarung (Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag) vorsehen, dass dem bzw. der Angestellten (Gutsangestellten) nur **halbe Ansprüche** (nicht „aliquote“, sondern „halbe Ansprüche“) zustehen, wenn das Arbeitsverhältnis **vom Eintritt weg** bis zum **Ende** des Kalenderjahres des Eintrittes **weniger als 6 Monate** dauert.

Beispiel:

Die Vereinbarung zur Umstellung der Krankentgeltansprüche in einem Unternehmen betreffend die Angestellten sieht folgende Regelung vor:

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

Angestellten, die ab dem 2. Juli eines Kalenderjahres eintreten, gebührt im Sinne des § 8 Abs. 9 lit a AngG für das Kalenderjahr des Eintrittes (also bis zum 31. Dezember des Eintrittskalenderjahres) nur der halbe Entgeltfortzahlungsanspruch.

- *Norbert K tritt mit 1. 3. 2019 als Angestellter ein.*
- *Susanne W tritt mit 1. 8. 2019 als Angestellte ein.*
- *Wie sehen deren Krankenentgeltsansprüche im Eintrittskalenderjahr aus?*

Lösung:

Norbert K hat für die Zeit von 1. 3. 2019 bis 31. 12. 2019 einen Krankenentgeltsanspruch im Ausmaß von 6 Wochen zu 100 % sowie 4 Wochen zu 50 % (also volle Ansprüche). Sein Arbeitsverhältnis dauert im Kalenderjahr des Eintrittes mindestens 6 Monate.

Susanne W hat für die Zeit von 1. 8. 2019 bis 31. 12. 2019 einen Krankenentgeltsanspruch im Ausmaß von 3 Wochen zu 100 % sowie 2 Wochen zu 50 %. Ihr Arbeitsverhältnis dauert im Kalenderjahr des Eintrittes weniger als 6 Monate (halbe und nicht nur aliquote Ansprüche).

Praxisanmerkung:

- Regelt man – entgegen der zuvor genannten Empfehlungen – die Umstellung bei den Neueintritten nicht auf die geschilderte Art und Weise oder stellt man nur einzelvertraglich um, weil man zB keinen Betriebsrat hat, dann ist diese Umstellung zwar rechtsgültig, aber nicht „auf die sanfte Tour“ möglich.
- In diesen Fällen stehen volle Ansprüche im Kalenderjahr des Eintrittes auch in Bezug auf jene Angestelltendienstverhältnisse (analog Gutsangestelltendienstverhältnisse) zu, die im Eintrittskalenderjahr weniger als sechs Monate dauern.

Einsetzen des „Stufensprunges“ bei Umstellung auf Kalenderjahr

- Vollendet ein/e Angestellte/r beispielsweise das fünfzehnte Dienstjahr, so gebührt ihm bzw. ihr ein höherer Anspruch, nämlich 10 anstelle von 8 Wochen.
- Durch die „Vereinbarung“ (Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung) kann geregelt werden, dass der **höhere Anspruch** erst zu Beginn des Kalenderjahres einsetzt, in welches **der überwiegende Teil** des Arbeitsjahres fällt (in dem der „Sprung“ vollzogen wird).

Beispiel:

Die Vereinbarung zur Umstellung der Krankenentgeltsansprüche in einem Unternehmen betreffend die Angestellten sieht folgende Regelung vor:

Der jeweils höhere Anspruch auf Krankenentgelt setzt – im Sinne des § 8 Abs. 9 lit. b AngG erst in jenem Kalenderjahr ein, in welches der überwiegende Teil des Arbeitsjahres fällt.

- *Wilhelm K trat mit 1. 3. 2004 als Angestellter ein.*
- *Hermine T trat mit 1. 9. 2004 als Angestellte ein.*
- *Wann setzen die jeweils höheren Krankenentgeltsansprüche (8 Wochen nach 15 Dienstjahren) ein?*

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

Lösung:

Anspruch bei Wilhelm K:

- Bei Wilhelm K wird mit 28. 2. 2019 das 15. Dienstjahr vollendet, sodass ab dem 1. 3. 2019 theoretisch der höhere Krankenentgeltsanspruch (10 anstelle von 8 Wochen) zustehen würde.
- Nachdem der Zeitraum für den Krankenentgeltsanspruch aber auf Kalenderjahr umgestellt wurde, setzt nun bei ihm schon mit Beginn des Kalenderjahres 2019 (also ab 1. Jänner 2019) der höhere Anspruch ein.

Anspruch bei Hermine T:

- Bei Hermine T wird mit 31. 8. 2019 das 15. Dienstjahr vollendet, sodass ab dem 1. 9. 2019 theoretisch der höhere Krankenentgeltsanspruch (10 anstelle von 8 Wochen) zustehen würde.
- Nachdem der Zeitraum für den Krankenentgeltsanspruch aber auf Kalenderjahr umgestellt wurde und ihr Arbeitsjahr zu mehr als 50 % im Kalenderjahr 2020 liegt, setzt nun bei ihr erst mit Beginn des Kalenderjahres 2020 (also ab 1. Jänner 2020) der höhere Anspruch ein, da ja auch die entsprechende Vereinbarung dazu getroffen wurde.
- Wäre es zu keiner derartigen Vereinbarung gekommen, so setzte der höhere Anspruch schon mit 1. Jänner 2019 ein.

Praxisanmerkung:

- Regelt man – entgegen der zuvor genannten Empfehlungen – das Thema „Stufensprung“ nicht auf die geschilderte Art und Weise oder stellt man nur einzelvertraglich um, weil man zB keinen Betriebsrat hat, dann ist diese Umstellung zwar rechtsgültig, aber nicht „auf die sanfte Tour“ möglich.
- In diesen Fällen steht der Stufensprung bereits IMMER zu Beginn jenes Kalenderjahres zu, in welchem die Vollendung des entsprechenden „Sprungjahres“ erfolgt. Der Sprung wird hier also immer auf den 1. Jänner des betreffenden Jahres vorverlegt.
- Ein Verschieben auf das darauffolgende Kalenderjahr ist in diesen Fällen nicht erlaubt.

Umstellung auf Kalenderjahr – Auswirkung auf Arbeits- sowie Wegunfälle und Berufskrankheiten sowie Folgeerkrankungen

- Prinzipiell sind – folgt man Lehre und Rechtsprechung – die Krankenentgeltsansprüche bei Arbeits- sowie Wegunfällen bzw. Berufskrankheiten nicht vom Lauf eines Arbeitsjahres abhängig, sondern stehen **pro Ereignis** zu.
- Die Umstellung auf Kalenderjahr scheint diesen „Sonderanspruch“ nicht zu betreffen.
- Allerdings kann sich die Umstellung auf Kalenderjahr meiner Ansicht nach bei „Folgeerkrankungen“ nach Arbeitsunfällen (Wegunfällen) bzw. Berufskrankheiten auswirken, da es dort ja wieder sehr wohl auf das Arbeitsjahr (bzw. Kalenderjahr) ankommt.
- Schließlich ist auch die Frage, wann das 15. Dienstjahr vollendet ist, damit der Anspruch von 8 Wochen auf 10 Wochen (jeweils volles Entgelt) „klettern“ kann, von Relevanz (siehe oben „Einsetzen des Stufensprungs nach Vollendung eines Sprungjahres“).

Übernahme von Lehrlingen ins Angestelltendienstverhältnis und Umstellung der Krankenentgeltsansprüche auf Kalenderjahr

- Für die **Dauer eines Lehrverhältnisses** können die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung nach dem BAG (§ 17a) **nicht auf Kalenderjahr** umgestellt werden.

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

- Sehr wohl möglich ist dies jedoch, sobald das Lehrverhältnis in ein Angestellten-dienstverhältnis übergegangen ist.
- Beginnt das Angestelltendienstverhältnis **spätestens am Tag der Umstellung** (oder eben davor), so gelten die Ausführungen zu den „vollen“ und „anteiligen“ Ansprüchen mit dem „Umstellungszeitraum“.
- Hat das Angestelltendienstverhältnis erst **nach der Umstellung** begonnen, so gelten die Ausführungen zu den „Eintritten nach dem Umstellungszeitpunkt“ mit den entweder „vollen“ oder „halben“ Ansprüchen (je nachdem, ob das Angestelltendienstverhältnis bis zum Ende des Kalenderjahres mindestens 6 Monate oder weniger dauern wird).

Ab wann kann auf Kalenderjahr umgestellt werden?

- Die neue Rechtslage gilt frühestens **ab dem 1. Juli 2018**.
- Konkret gilt sie für Arbeitsjahre, die **ab dem 1. Juli 2018 neu zu laufen** beginnen.
- Das bedeutet, dass eine Umstellung aus praktischer Sicht für Angestellte vereinbart werden kann, die ab dem 1. 7. 2018 als Angestellte eintreten oder ins Angestellten-dienstverhältnis übernommen werden (nachdem sie im selben Unternehmen zuvor Arbeiter/innen oder Lehrlinge waren).
- Für alle bestehenden Angestelltendienstverhältnisse kann ein Umstellungszeitraum somit erst in Bezug auf Arbeitsjahre vereinbart werden, die nach dem 30. Juni 2018 zu laufen beginnen, da bis zum Ende des davor gelegenen Arbeitsjahres noch zwingend die alte Rechtslage weitergilt. Diese sah bekanntlich **keine Umstellungsmöglichkeit auf Kalenderjahr** vor.

Erster „Stufensprung“ nach EINEM Dienstjahr

§ 8 Abs. 1, 2, 2a AngG (GAngG)

gilt ab dem 1. Juli 2018 und zwar für Arbeitsjahre, die ab dem 1. Juli 2018 neu zu laufen beginnen, erstreckt sich eine Dienstverhinderung vom alten ins neue Dienstjahr, so setzt mit dem ersten Tag des neuen Dienstjahres die neue Rechtslage ein

Die **Krankenentgeltsstaffelung** sieht bei Angestellten und Gutsangestellten wie folgt aus:

Dauer des Dienstverhältnisses	bei Krankheit oder Unglücksfall sowie Kur- und Erholungsaufenthalten pro Dienstjahr
bis vollendetes 1. DJ	6 Wochen 100 % + 4 Wochen 50 %
ab Beginn des 2. DJ bis zum vollendeten 15. DJ	8 Wochen 100 % + 4 Wochen 50 %
ab Beginn des 16. DJ bis zum vollendeten 25. DJ	10 Wochen 100 % + 4 Wochen 50 %
ab Beginn des 26. DJ	12 Wochen 100 % + 4 Wochen 50 %

- Der „Stufensprung“ von 6 auf 8 Wochen wird bereits **ab Beginn des zweiten Dienstjahres** vollzogen (diese Änderung kommt übrigens auch bei den Arbeiter/innen nach dem EFZG bzw. Landarbeiter/innen sowie Hausgehilfen und Hausangestellten).
- Nach wie vor nicht völlig geklärt scheint das Schicksal einer Vorbeschäftigung beim bzw. bei derselben Arbeitgeber/in zu sein, wenn nahtlos an ein Lehrverhältnis oder ein Arbeiter-dienstverhältnis das (Guts)Angestelltendienstverhältnis anknüpft.

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

- Die Frage, ob diese Zeiten anzurechnen sind, wird in der Lehre ganz unterschiedlich beantwortet.
- Der Großteil der Lehre ist jedoch der Ansicht, dass sowohl Arbeiterdienstzeiten als auch Zeiten von Lehrverhältnissen, die man davor im selben Arbeitsverhältnis verbraucht hat, als **relevante „Vordienstzeiten“** zählen und daher für den jeweiligen „Stufensprung“ zu berücksichtigen wären.
- Folgt man dieser These (die bis dato noch nie Gegenstand einer höchstgerichtlichen Entscheidung war), so würde ein Lehrling nach der Auslehre – wendet man die neue Rechtslage an - jedenfalls mit einem Anspruch von 8 Wochen 100 % sowie 4 Wochen 50 % seine Angestelltenzeit beginnen, soweit die relevante Lehrzeit im Unternehmen mindestens ein Jahr gedauert hat.

Inkrafttreten und Übergangsregelungen

Art. X Abs. 2 Z 14 AngG - § 42 Abs. 13 GAngG

Diese Regelungen

- treten allesamt **mit 1. Juli 2018** in Kraft und sind
- auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in Arbeitsjahren eintreten, die **nach dem 1. Juli 2018** zu laufen beginnen.

Besteht eine **Dienstverhinderung** zum Zeitpunkt des **Beginns eines neuen Arbeitsjahres**, so gelten die neuen Regelungen **ab Beginn des neuen Arbeitsjahres**. Dies gilt auch in Bezug auf Arbeits- sowie Wegunfälle und Berufskrankheiten.

Beispiel:

Der Eintritt eines Angestellten (= Beginn des Angestelltendienstverhältnisses) erfolgte

- A) am 1. Juli 2005 oder
- B) am 1. Oktober 2016 oder
- C) am 1. Juni 2018
- D) am 1. Oktober 2018.

Der Lauf der Entgeltsfortzahlungsansprüche erfolgt nach dem Arbeitsjahr.

Lösung:

Eintritt am 1. Juli 2005:

Das für das neue Recht relevante Arbeitsjahr beginnt mit 1. Juli 2018 zu laufen.

Eintritt am 1. Oktober 2016:

Das für das neue Recht relevante Arbeitsjahr beginnt mit 1. Oktober 2018 zu laufen. Zu diesem Zeitpunkt erhöht sich auch der Entgeltsfortzahlungsanspruch von 6 Wochen 100 % auf 8 Wochen 100 %, der Anspruch mit den 4 Wochen bleibt gleich, da nach der neuen Rechtslage nicht mehr 5 Jahre Betriebszugehörigkeit dafür erforderlich sind, sondern nur noch 1 Jahr.

Eintritt am 1. Juni 2018:

Das für das neue Recht relevante Arbeitsjahr beginnt mit 1. Juni 2019 zu laufen. Zu diesem Zeitpunkt erhöht sich auch der Entgeltsfortzahlungsanspruch von 6 Wochen 100 % auf 8 Wochen 100 %, der Anspruch mit den 4 Wochen bleibt gleich da nach der neuen Rechtslage nicht mehr 5 Jahre Betriebszugehörigkeit dafür erforderlich sind, sondern nur noch 1 Jahr.

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

Eintritt am 1. Oktober 2018:

Das für das neue Recht relevante Arbeitsjahr beginnt mit 1. Oktober 2018 zu laufen. Somit besteht vom Eintritt weg hier das neue „Krankenstandsrecht“.

Für alle 4 Fallbeispiele (Lösungen) gilt zusätzlich:

- Die Anwendung des neuen Rechts gilt auch für den Fall, dass eine Dienstverhinderung vom „alten Arbeitsjahr“ ins neue Arbeitsjahr hinüberreicht.
 - Hier würden bei Krankenständen, Unglücksfällen sowie auch bei Arbeitsunfällen sowie Folgeerkrankungen aus Arbeitsunfällen sofort die neuen Ansprüche einsetzen.
 - Frühestens ab den genannten Zeitpunkten ist es jeweils auch möglich, die Umstellung auf Kalenderjahr einzuleiten (mit den speziellen Berechnungsarten, die sich in „volle“ und „anteilige Ansprüche“ bzw. in „volle“ und „halbe Ansprüche“).
- War ein/e Angestellte (im aufrechten Dienstverhältnis) bereits „ausgesteuert“ (also war nicht nur das Krankenentgelt aus dem „alten Recht“ ausgeschöpft, sondern auch das GKK-Krankengeld), so muss aus Anlass des nun mit dem ersten Tag des neuen Arbeitsjahres einsetzenden Krankenentgeltsanspruchs eine Wiederanmeldung erfolgen (ursprünglich erfolgte eine Abmeldung mit Abmeldegrund Nr. 29 – Sozialversicherung Ende – Beschäftigung aufrecht). Dies gilt allerdings dann nicht, wenn ein/e Angestellte/r zu diesem Zeitpunkt im Rehabilitationsgeldbezug oder wenn in Folge einer befristet zuerkannten Berufsunfähigkeitspension eine Karenzierung vereinbart wurde. In diesen Fällen tritt jeweils als Folge der Karenzierungen kein neuer Entgeltsanspruch ein.
 - Sieht ein Kollektivvertrag, ein Mindestlohntarif oder eine Satzung einen für den bzw. die Angestellte/n eine für den bzw. die Angestellte/n **günstigere Regelung** in Bezug auf **die neu geregelte Entgeltsfortzahlungsdauer** bzw. **Entgeltsfortzahlungshöhe** für **EINE (durchgehende) Dienstverhinderung** vor, so bleibt diese Regelung auch **nach dem 30. Juni 2018** aufrecht.
 - Sieht ein Kollektivvertrag, ein Mindestlohntarif oder eine Satzung eine **günstigere Regelung** im Bereich der Wiedererkrankungen nach **§ 8 Abs. 2 AngG** (= alte Regelung) vor, so bleibt insoweit **die alte Rechtslage** weiterhin solange aufrecht, bis diese lohngestaltende Vorschrift eine neue Regelung vorsieht (was zB nach den Bankenkollektivverträgen der Fall ist).

Einvernehmliche Auflösung während oder im Hinblick auf bevorstehenden „Krankenstand“

*§ 9 Abs. 1 AngG (GAngG)
Art. X Abs. 2 Z 15 AngG sowie § 42 Abs. 14 GAngG
gilt ab dem 1. Juli 2018 und zwar für einvernehmliche Auflösungen, die ein Arbeitsverhältnis ab dem 1. Juli 2018 rechtlich zur Auflösung bringen*

- Bis dato musste in folgenden Fällen der **Beendigung von Arbeitsverhältnissen** während einer **Dienstverhinderung** infolge Krankheit (Unglücksfall), Arbeits- sowie Wegunfall bzw Berufskrankheit das Krankenentgelt über den arbeitsrechtlichen Beendigungstermin hinaus **weiterbezahlt werden**:
 - Arbeitgeberkündigungen,
 - unberechtigte fristlose Entlassung bzw.
 - vom bzw. von der Arbeitgeber/in verschuldeter vorzeitiger Austritt des bzw. der Angestellten.

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

- Die gleiche Rechtsfolge wird im Falle einvernehmlicher Auflösungen während derartiger Dienstverhinderungen „greifen“ oder aber im Falle einvernehmlicher Auflösungen im Hinblick auf derartige Dienstverhinderungen.
- Unklar ist meiner Ansicht nach die Wendung „im Hinblick auf“. Aus praktischer Sicht kann ich mir persönlich nur vorstellen, dass hier Fälle gemeint sein sollen, bei denen zB ein Kuraufenthalt oder eine Operation bevorstehen, aber zum Zeitpunkt der Vereinbarung der einvernehmlichen Auflösung noch keine Dienstverhinderung besteht. Interessant ist aber, dass in derartigen Fällen nur die einvernehmliche Auflösung eine Entgeltfortzahlung nach dem Ende der Beschäftigung auslöst, nicht aber die anderen – oben genannten – Austrittsarten.
- Zur Anwendung kommt diese neue Rechtslage in Bezug **auf einvernehmliche Auflösungen**, die **nach dem 30. Juni 2018** während einer **laufenden Dienstverhinderung** arbeitsrechtlich wirksam werden.
- Ob dabei „altes“ oder „neues“ Recht zur Anwendung gelangt, spielt keine Rolle.
- Besteht im Zeitpunkt der Vereinbarung der einvernehmlichen Auflösung kein Krankenstand und tritt derselbige erst danach ein, so wird wohl keine Entgeltfortzahlungspflicht bestehen, da dem Gesetzgeber (erkennbar) die Motivlage bei der einvernehmlichen Auflösung ein Anliegen ist, welche diese Rechtsfolge auslösen soll.
- Dies wird wohl auch in Bezug auf jene Fälle gelten müssen, bei denen zum Zeitpunkt der Auflösung keine Dienstverhinderung besteht oder bestand und danach der bzw. die Arbeitnehmer/in sich **rückwirkend krankschreiben** lässt. Hier kann rechtlich gar keine Entgeltfortzahlungspflicht über das Ende der Beschäftigung eintreten, da der Krankenstand offenbar nicht das **Motiv für die Auflösung** darstellte.
- Die gegenteilige – bis dato nur unterinstanzlich ergangene – Rechtsprechung ist somit aufgrund der neueren gesetzlichen Entwicklung, bei der sehr **auf die Motivlage** für die Auflösung abgestellt wird, abzulehnen bzw. wohl nicht mehr aktuell.

Beispiel:

Einvernehmliche Auflösung mit einem Angestellten, der sich im Krankenstand befindet und noch offenen Krankenentgeltsanspruch hat, per

- A) 30. Juni 2018 oder
- B) 13. Juli 2018.

Lösung:

Auflösung per 30. Juni 2018:

- Das Arbeitsverhältnis endet am 30. Juni 2018.
- Auch die Entgeltfortzahlung endet zu diesem Zeitpunkt.
- Sollte allerdings eine Wiedereinstellungszusage gegeben oder „gelebt“ werden, wonach er nach überstandener Krankheit wieder aufgenommen wird, ist nach der Rechtsprechung des VwGH davon auszugehen, dass die einvernehmliche Auflösung rechtsunwirksam (weil sittenwidrig) ist.

Auflösung per 13. Juli 2018:

- Das Arbeitsverhältnis endet am 13. Juli 2018.
- Die Entgeltfortzahlung läuft hingegen bis zu jenem Datum weiter, zu welchem der Entgeltfortzahlungsanspruch endet oder zum ev. früheren Termin der Beendigung des Krankenstandes.

Änderungen bei der Entgeltfortzahlung nach dem EFZG, dem LAG sowie dem Hausgehilfen- und dem Hausangestelltengesetz

Einvernehmliche Auflösung während Dienstverhinderung

*§ 5 EFZG, § 20 Abs. 11 EFZG
§§ 11 Abs. 3 sowie 27 Abs. 13 Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz
§§ 24 sowie 285 Abs. 68 Z 2 LAG
gilt ab dem 1. Juli 2018 und zwar für einvernehmliche Auflösungen, die ein Arbeitsverhältnis ab dem 1. Juli 2018 rechtlich zur Auflösung bringen*

- Betreffend die ab dem 1. Juli 2018 gültige Rechtslage bei einvernehmlicher Auflösung während Krankenständen darf auf die Ausführungen zu den Angestellten/Gutsangestellten verwiesen werden.
- Die gleiche Rechtslage gilt dann auch nach dem **EFZG**, dem **Landarbeitergesetz** sowie nach dem **Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz**.

Erster „Stufensprung“ nach EINEM Dienstjahr

*§ 2 Abs. 1 sowie Abs. 8 lit b EFZG, § 20 Abs. 10 EFZG
§§ 10 Abs. 1 sowie 27 Abs. 12 Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz
§§ 21 Abs. 1 und 4 sowie 285 Abs. 68 Z 1 LAG
gilt ab dem 1. Juli 2018 und zwar für Arbeitsjahre, die ab dem 1. Juli 2018 neu zu laufen beginnen, erstreckt sich eine Dienstverhinderung vom alten ins neue Dienstjahr, so setzt mit dem ersten Tag des neuen Dienstjahres der neue Anspruch ein.*

- Betreffend die **ab dem 1. Juli 2018** gültige Rechtslage, wonach schon nach einjähriger Dienstzeit der **Stufensprung** von 6 Wochen auf 8 Wochen (100 %) einsetzt, darf auf die Ausführungen zu den Angestellten/Gutsangestellten verwiesen werden.
- Die **gleiche Rechtslage** gilt dann auch nach dem EFZG, dem Landarbeitergesetz sowie nach dem Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz.
- Dies bedeutet, dass ab dem „jeweiligen“ Inkrafttreten (vom Beginn des relevanten neuen Arbeitsjahres weg) viele Betroffene, die zu diesem Zeitpunkt schon ein Jahr, aber noch keine fünf Jahre im Unternehmen sind, von 6 auf 8 Wochen (100 %) klettern werden.
- Wurde die Entgeltfortzahlung auf Kalenderjahr umgestellt, so „greift“ diese Änderung ab dem 1. Jänner 2019.
- Lehrlinge, die auslernen, kommen „sofort“ in den 8 Wochen währenden Anspruch, wenn durch die Anrechnung der Lehrzeit im selben Unternehmen die „Ein-Jahres-Hürde“ genommen wird.

Änderungen bei der Kündigung

Änderung bei der Kündigung von bestimmten Teilzeitangestellten (AngG und GAngG)

§ 20 Abs. 1 AngG - § 17 Abs. 1 GAngG
Artikel X Abs. 2 Z 16 AngG - § 42 Abs. 15 GAngG

- Die Einschränkung, wonach die Kündigungsregelungen aus dem Angestelltengesetz (bzw. Gutsangestelltengesetz) bei den Angestellten bzw. Gutsangestellten (Quartalskündigung, Vereinbarung 15. und/oder Letzter, Monatsende bei Selbstkündigung, Kündigungsfristen von 6 Wochen bis 5 bzw. 6 Monate bzw. 1 Monat bei Selbstkündigung) nur dann zur Anwendung gelangen, wenn die Normalarbeitszeit mindestens 1/5 der gesetzlichen oder kollektiv-vertraglichen Normalarbeitszeit beträgt (zB mindestens 34 Stunden pro Monat bei einer 40 Stunden-Woche), entfällt ab 1. 1. 2018.
- In diesen Fällen betrug die Kündigungsfrist 14 Tage und es gab keinen speziellen Kündigungstermin.
- Konkret **entfällt** das Erfordernis der Mindestarbeitszeit bei Kündigungen, die ab dem 1. 1. 2018 **ausgesprochen** werden.

Praxistipp:

In diesen Fällen sollte – sofern dies der anzuwendende Kollektivvertrag zulässt – aus Arbeitgebersicht die Arbeitgeberkündigung zum 15. oder Letzten ausdrücklich vereinbart werden, da ansonsten für Dienstgeberkündigungen ab 1.1.2018 hier ausschließlich die Quartalskündigung gilt.

Änderungen bei der Kündigung von Arbeiter/innen sowie Landarbeiter/innen

§ 1159 ABGB - § 28 LAG
§ 1503 Abs. 10 ABGB - § 285 Abs. 68 Z 3 LAG

Bei den Arbeiter/innen kommt es **ab dem 1.1.2021** praktisch zur **Anwendung der Kündigungsregelungen** der Angestellten.

Das bedeutet konkret:

- Arbeitgeberkündigungen erfolgen zum Ende eines Quartals,
- es kann vereinbart werden, dass Arbeitgeberkündigungen zum Monatsende bzw. zum 15. eines Monats ausgesprochen werden,
- die Fristen betragen:
 - 6 Wochen in den ersten beiden Dienstjahren
 - 2 Monate ab dem Beginn des dritten Dienstjahres bis einschließlich 5. Dienstjahr,
 - 3 Monate ab dem Beginn des 6. Dienstjahres bis zum vollendeten 15. Dienstjahr,
 - 4 Monate ab dem Beginn des 16. Dienstjahres bis zum vollendeten 25. Dienstjahr,
 - 5 Monate ab dem Beginn des 26. Dienstjahres,
- es muss das **Fristengleichheitsgebot** beachtet werden (die Frist, die der bzw. die Arbeitgeber/in einzuhalten hat, darf nicht kürzer sein als jene, die der bzw. die Arbeitnehmer/in einhalten muss).

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

- Die Fristen können dennoch **durch Vereinbarung** auf bis zu 6 Monate verlängert werden.
- Sehen **Kollektivverträge kürzere Fristen** vor, so sind diese **nicht (mehr) anzuwenden**.
- Interessante Rechtsfragen könnten aufgeworfen werden in Zusammenhang mit kollektivvertraglichen Kündigungsterminen (zB Ende einer Arbeitswoche) unter Beachtung der gesetzlichen Fristen, wenn die lohngestaltenden Vorschriften bis zum Inkrafttreten der Neuregelungen nicht adaptiert werden.
- Wurde das Dienstverhältnis für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfs vereinbart, so kann es während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden (diese Regelung ist praktisch nur von Bedeutung, wenn keine Probezeit existiert; sie findet sich auch bei den Angestellten, konkret in § 20 Abs. 5 AngG sowie bei den Landarbeiter/innen).

Die neuen Regelungen werden **für Kündigungen gelten**, die **nach dem 31. Dezember 2020** ausgesprochen werden.

Durch Kollektivvertrag können für Branchen, in denen Saisonbetriebe im Sinne des § 53 Abs. 6 ArbVG überwiegen, abweichende Regelungen festgelegt werden. Unter diese **Saisonbetriebe** fallen etwa **Tourismusbetriebe**, Betriebe des Baugewerbes und andere Saisonbetriebe gemäß Arbeitsverfassungsgesetz (bzw. Landarbeitsgesetz).

Das bedeutet, dass in bestimmten Kollektivverträgen weiterhin **kürzere Kündigungsfristen** und **abweichende Kündigungstermine für Arbeiter/innen** festgelegt werden können.

Bei den **Landarbeiter/innen** werden diese Änderungen ebenfalls vollzogen, **nicht** hingegen bei den **Hausgehilfen- bzw. Hausangestellten** (Hausgehilfen: Frist mindestens 14 Tage, kann durch Vereinbarung auf 1 Woche reduziert werden; Hausangestellte – genauer: bei Verrichtung „höherer Dienste“: 6 Wochen Kündigungsfrist, kann durch Vereinbarung auf ein Monat reduziert werden, die Frist muss hier grundsätzlich an einem 15. oder Monatsletzten enden; maximale Probezeit bei Hausgehilfen bzw. Hausangestellten durch Vereinbarung: 1 Woche).

Praxistipps:

Es wäre aus Arbeitgebersicht zu überlegen, in neue Arbeitsverträge bereits die Vorkehrung zwecks Ausspruchs der Arbeitgeberkündigung zum 15. bzw. Letzten zu treffen.

Eine Formulierung könnte zB lauten:

Für Zwecke der Arbeitgeberkündigung gilt als vereinbart, dass

- *diese per 15. oder Letzten eines Kalendermonats ausgesprochen werden darf,*
- *sobald auf das vorliegende Arbeitsverhältnis die Regelungen des § 1159 ABGB (bei Landarbeiter/innen: § 28 LAG) in der Fassung BGBl. I Nr. 153/2017, ausgegeben am 13. November 2017, (frühestens ab 1. 1. 2021 möglich) anzuwenden sind*
- *und keine Ausnahme nach § 1159 Abs. 4 ABGB (bei Landarbeiter/innen: § 28 Abs. 4 LAG) (durch Kollektivvertrag) vorliegt*
- *bzw. solange bzw. wenn der Kollektivvertrag diese Form der Arbeitgeberkündigung nicht untersagt.*

Ist ein für Arbeiter/innen (Landarbeiter/innen) zuständiger Betriebsrat vorhanden, so kann man die Variante der Arbeitgeberkündigung zum 15. bzw. Letzten auch mittels Be-

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

triebsvereinbarung regeln (OGH 9 ObA 92/09h vom 26. August 2009 = WPA 21/2009, Artikel Nr. 775/2009).

Zu beachten wird sein, dass in Bezug auf die Dauer der Kündigungsfrist die Zählung der Dienstzeit-dauer nicht erst ab dem Inkrafttreten der Neuregelung beginnt, sondern natürlich schon (quasi rückwirkend) mit dem Eintritt.

Mögliche Szenarien in Bezug auf ausgesprochene Dienstgeberkündigungen ab 1. 1. 2021, wenn die KV-Regelungen praktisch unverändert bleiben sollten

1. Kollektivvertrag darf saisonbedingt „Sonderregelungen“ weiterführen:

- Als Beispiel sei hier der **Gastgewerbe-Arbeiterkollektivvertrag** genannt. Dieser sieht derzeit eine **Kündigungsfrist von 14 Tagen** (ohne Termin) vor.
- Diese „Sonderregelung“ wird wohl aufgrund des im Gastgewerbe vorkommenden sehr hohen Saisonbetriebsanteil auch ab 1.1.2021 aufrecht bleiben können.

2. Kollektivvertrag sieht unterschiedliche Fristen bei Arbeitgeberkündigungen sowie bei Arbeitnehmerkündigungen vor:

- Hier sei als Beispiel der **Arbeiter-KV des eisen- und metallverarbeitenden Gewerbes** genannt.
- Die **Arbeitnehmerkündigungsfristen** lauten dort derzeit wie folgt:

Dienstzeitdauer	Kündigungsfrist
ab 4 Wochen	1 Woche
ab 1 Jahr	2 Wochen
ab 5 Jahren	4 Wochen
ab 10 Jahren	6 Wochen

- Die **Arbeitgeberkündigungsfristen** lauten derzeit wie folgt:

Dienstzeitdauer	Kündigungsfrist
ab 4 Wochen	1 Woche
ab 1 Jahr	4 Wochen
ab 5 Jahren	8 Wochen
ab 15 Jahren	13 Wochen
ab 25 Jahren	16 Wochen

Sollten diese Regelungen im betreffenden Kollektivvertrag auch mit Wirkung ab 1.1.2021 unverändert vorhanden sein, so sind die **kollektivvertraglichen Arbeitgeberkündigungsfristen** nichtig und durch die **neuen gesetzlichen Fristen** zu ersetzen.

Die **Arbeitnehmerkündigungsfristen** hingegen bleiben (vorausgesetzt sie gelten ab 1.1.2021 noch in dieser Form) für den bzw. die Arbeitnehmer/in als günstigere Variante aufrecht.

3. Kollektivvertrag sieht dieselben Fristen bei Arbeitgeberkündigungen sowie bei Arbeitnehmerkündigungen vor:

- Hier sei als Beispiel der **Arbeiter-KV der Arbeitskräfteüberlassung** genannt.
- Die **einheitlichen Kündigungsfristen** lauten derzeit wie folgt:

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

Dienstzeitdauer	Kündigungsfrist
bis 3 Jahre	2 Wochen
bis 5 Jahre	3 Wochen
bis 10 Jahre	5 Wochen
danach	7 Wochen

- Sollten diese Regelungen im betreffenden Kollektivvertrag auch mit Wirkung ab 1. 1. 2021 unverändert vorhanden sein, so bedeutet dies deren Nichtigkeit bei der Arbeitgeberkündigung und deren Ersatz durch die gesetzlichen Fristen.
- Da der Kollektivvertrag die **Fristengleichheit** bei **Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkündigungsfrist** regelt, gelten die gesetzlichen Arbeitgeber-kündigungsfristen somit auch im Falle der **Arbeitnehmerkündigung**.

4. Kollektivvertrag sieht das Ende der Arbeits- oder Kalenderwoche als Kündigungstermin vor:

Behält ein Kollektivvertrag das **Ende einer Arbeits- oder Kalenderwoche** als möglichen Kündigungstermin auch für Zeiträume ab 1.1.2021 bei, so gilt dies für Arbeitnehmerkündigungen weiter, für Arbeitgeberkündigungen hingegen nicht (Quartalsende oder – bei zulässiger Vereinbarung – 15. oder Letztes eines Kalendermonats).

Änderungen bei den „sonstigen Dienstverhinderungen“ bei Arbeiter/innen und Lehrlingen

Entfall des § 1154 Abs. 6 ABGB mit Ablauf des 30. Juni 2018

- Die bis dato gültige Rechtslage, wonach Kollektivverträge bei den „sonstigen Dienstverhinderungen“ durch taxative Aufzählung der Dienstverhinderungen Verschlechterungen **für Arbeiter/innen** regeln konnten, endet mit 30. Juni 2018.
- Durch die Änderung ab 1. Juli 2018 entsprechen diese Regelungen (konkret: *§ 1154b Abs. 5 ABGB*) vollends den Regelungen des Angestelltengesetzes (konkret: *§ 8 Abs. 3 AngG*) bzw. des Gutsangstelltenengesetzes (*§ 8 Abs. 4 GAngG*).
- Diese Änderung betrifft **Arbeiter/innen und Lehrlinge**.
- Diese Änderungen werden mit 1. Juli 2018 in Kraft treten.
- Damit werden die **Pflegefreistellungsregelungen** in *§ 16 UrlG* aus praktischer Sicht obsolet werden (nicht rechtlich ungültig, aber praktisch bei Arbeiter/innen ohne Anwendungsnotwendigkeit).

Sonstige Personengruppen	Gesetzesquelle
Hausgehilfen und Hausangestellte	Regelung in <i>§ 10 Abs. 6 HGAG</i> , entspricht der Regelung in <i>§ 8 Abs. 3 AngG</i>
Landarbeiter/innen	Regelung in <i>§ 26 LAG</i> . Hier kann weiterhin (d. h. auch über den 1. Juli 2018 hinaus) der anzuwendende Kollektivvertrag Verschlechterungen vorsehen.

Übersichtstabellen zur Angleichung Arbeiter/innen an Angestellte

Neue Rechtslage	Inkrafttreten
Entgeltfortzahlungsregelungen der Arbeiter/innen gelten auch für Angestellte	1. Juli 2018 Arbeitsjahre, die ab 1. Juli 2018 zu laufen beginnen. Krankenstände, die vom alten ins neue Arbeitsjahr „reichen“, erhalten vom ersten Tag des neuen Arbeitsjahres weg die neuen Entgeltfortzahlungsregeln.
Stufensprung von 6 auf 8 Wochen nach bereits einem Dienstjahr	1. Juli 2018 Arbeitsjahre, die ab 1. Juli 2018 zu laufen beginnen. Gilt auch für Krankenstände, die vom alten Jahr ins neue Jahr hinüberreichen ab dem ersten Tag des neuen Arbeitsjahres.
Einvernehmliche Auflösungen während Krankenständen oder im Hinblick auf bevorstehende Krankenstände	1. Juli 2018 (grundsätzlich), wenn das „Ende der Beschäftigung“ am 1. Juli 2018 oder später liegt.
Kündigungsregelungen nach dem Angestellten-gesetz für Angestellte, deren NAZ unter einem Fünftel der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen NAZ liegt	1. Jänner 2018 (Kündigungen, die ab diesem Datum ausgesprochen werden).
Kündigungsregelungen der Angestellten gültig für die Kündigungen von bzw. durch Arbeiter/innen	1. Jänner 2021 (Kündigungen, die ab diesem Datum ausgesprochen werden).

Änderungen bei den Lehrlingen

677/2017

BGBl. I Nr. 153/2017, ausgegeben am 13.11.2017

Änderungen bei der Entgeltfortzahlung betreffend Lehrlinge

§§ 17a Abs. 1 sowie 36 Abs. 11 BAG
 Inkrafttreten: 1. Juli 2018
 gilt für „neue Arbeitsverhinderungen“ in Lehrjahren, die ab dem 1. Juli 2018 zu laufen beginnen

- Bis dato bestand der Entgeltfortzahlungsanspruch bei Lehrlingen aus **vier Wochen vollem Entgelt** sowie aus **zwei Wochen „Teilentgelt“** (Unterschiedsbetrag zwischen fiktivem Bruttobetrag der Lehrlingsentschädigung und GKK-Krankengeld).
- Diese **zeitlichen Werte** werden **verdoppelt**, sodass für die Dauer **von acht Wochen** die **volle Lehrlingsentschädigung** sowie für die Dauer von **vier Wochen das Teilentgelt** gebührt.
- Diese **geänderten Ansprüche** gelten in Bezug auf Dienstverhinderungen, die in Lehrjahren (gemeint wohl: Arbeitsjahren) eintreten (wohl gemeint: beginnen), die nach dem 30.06.2018 starten.
- Die übrigen Regelungen wie zB der **anlassfallbezogene Entgeltsanspruch** im Ausmaß von 3 Kalendertagen vollem Entgeltsanspruch plus 6 Wochen Teilentgelt für den Fall, dass der „Grundanspruch“ völlig ausgeschöpft ist, bleibt ebenso unverändert bestehen wie der Anspruch im Falle von Arbeits- oder Wegunfällen bzw. Folgeerkrankungen aus derartigen Ereignissen in Höhe von 8 Wochen vollem Entgelt sowie 4 Wochen Teilentgelt (ebenfalls je Anlassfall).

Die „alte Anspruchstabelle“ bei Lehrlingen

Wie lange	Wieviel
vier Wochen	volle Lehrlingsentschädigung
weitere zwei Wochen	ein Teilentgelt in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen voller Lehrlingsentschädigung und dem GKK-Krankengeld, dieses Teilentgelt ist generell sv-frei
Bei Ausschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruches und neuerlicher Erkrankung innerhalb desselben Lehrjahres	
die ersten drei Kalendertage	volle Lehrlingsentschädigung
für die restliche Zeit der Arbeitsverhinderung, längstens jedoch für sechs Wochen	ein Teilentgelt in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen voller Lehrlingsentschädigung und dem GKK-Krankengeld, dieses Teilentgelt ist generell sv-frei
Im Falle eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit (pro Ereignis)	
für acht Wochen	volle Lehrlingsentschädigung
für weitere vier Wochen	ein Teilentgelt in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen voller Lehrlingsentschädigung und dem GKK-Krankengeld, dieses Teilentgelt ist generell sv-frei.

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

Die „neue Anspruchstabelle“ bei Lehrlingen

Wie lange	Wieviel
acht Wochen	volle Lehrlingsentschädigung
weitere vier Wochen	ein Teilentgelt in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen voller Lehrlingsentschädigung und dem GKK-Krankengeld, dieses Teilentgelt ist generell sv-frei
Bei Ausschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruches und neuerlicher Erkrankung innerhalb desselben Lehrjahres	
die ersten drei Kalendertage	volle Lehrlingsentschädigung
für die restliche Zeit der Arbeitsverhinderung, längstens jedoch für sechs Wochen	ein Teilentgelt in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen voller Lehrlingsentschädigung und dem GKK-Krankengeld, dieses Teilentgelt ist generell sv-frei
Im Falle eines <u>Arbeitsunfalles</u> oder einer <u>Berufskrankheit</u> (pro Ereignis)	
für acht Wochen	volle Lehrlingsentschädigung
für weitere vier Wochen	ein Teilentgelt in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen voller Lehrlingsentschädigung und dem GKK-Krankengeld, dieses Teilentgelt ist generell sv-frei.

Beispiel:

Lehrling,
Eintritt: 1.9.2016
Kommt mit 1.9.2018 ins dritte Lehrjahr

Krankenstandsbeginn: 20.8.2018, Dauer bis 16.9.2018

Lösung:

Mit 1.9.2018 setzt zwar ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch ein, jedoch nach „alten Maßstäben“ (nämlich 4 Wochen volles Entgelt und 2 Wochen Teilentgelt).

Erst im Zusammenhang mit einem weiteren Krankenstand (der im neuen Arbeitsjahr zu laufen beginnt) kommt es dann zur Aufbuchung des Differenzanspruches (zusätzliche 4 Wochen volles Entgelt und zusätzliche 2 Wochen Teilentgelt).

Ob einen Tag vor Beginn des neuen Lehrjahres der „alte“ Entgeltfortzahlungsanspruch schon ausgeschöpft war oder nicht, spielt bei dieser Beurteilung übrigens keine Rolle. Der Grund dafür liegt in der „verunglückten“ Inkrafttretens- und Übergangsregelung des § 36 Abs. 11 BAG, die sich erheblich von jenen des AngG, GAngG bzw. EFZG unterscheidet. Der „alles entscheidende Satz“, dass für zu diesem Zeitpunkt (= Inkrafttreten = Beginn des neuen Arbeitsjahres) laufende Arbeitsverhinderungen die neue Regelung ab Beginn des Arbeitsjahres anzuwenden wäre, fehlt in § 36 Abs. 11 BAG. Dort heißt es nur „auf Arbeitsverhinderungen anzuwenden, die in nach dem 30. Juni 2018 begonnenen Lehrjahren „eingetreten“ sind.“

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

Beispiel:
<p><i>Lehrling, Eintritt: 1.9.2017 Kommt mit 1.8.2018 ins zweite Lehrjahr (bedingt durch Vorlehrzeit bei anderem Dienstgeber). Krankenstandsbeginn: 20.8.2018, Dauer bis 16.9.2018</i></p>
Lösung:
<p>Die Lösung hier entspricht der Lösung vom vorigen Beispiel. Es darf davon ausgegangen werden, dass mit Lehrjahr tatsächlich das „Arbeitsjahr“ gemeint ist und daher nicht schon mit 1.8.2018 die neuen Ansprüche einsetzen, sondern auch erst mit 1.9.2018.</p>

Internatskostenübernahme durch Dienstgeber/innen – Ersatz durch Lehrlingsstellen

<p><u>BGBl. I Nr. 154, ausgegeben am 13. November 2017</u> §§ 9 Abs. 5 sowie § 36 Abs. 11 BAG, § 13e Abs. 5 IESG sowie § 35 IESG Inkrafttreten: 1. Jänner 2018</p>

- Dienstgeber/innen müssen **ab dem 1. Jänner 2018** die gesamten Berufsschulinternatskosten (Unterbringung und Verpflegung) ihrer Lehrlinge tragen.
- Verläuft ein Berufsschulinternatssturnus über den 31.12.2017 hinaus, so sind jene Kosten, die für die Zeit ab dem 1.1.2018 entstehen, auch bereits von den Dienstgeber/innen zu tragen.
- Diese Kosten werden ihnen **auf Antrag** aus Mitteln des **Insolvenzentgeltfonds** erstattet
- Die **Lehrlingsstellen** führen diese **Erstattung** an die Unternehmen durch.
- Der Kostenersatz gilt **nicht** für Lehrberechtigte beim Bund, bei einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband.

Übersichtstabellen zu den Änderungen bei den Lehrlingen

Neue Rechtslage	Inkrafttreten
<p>Entgeltfortzahlungsregelungen der Lehrlinge – Verdoppelung des Grundanspruches</p>	<p>1. Juli 2018</p> <p>Arbeitsjahre, die ab 1. Juli 2018 zu laufen beginnen.</p> <p>Krankenstände, die vom alten ins neue Arbeitsjahr „reichen“, erhalten vom ersten Tag des neuen Arbeitsjahres weg NICHT die neuen Entgeltfortzahlungsregeln, sondern die alten Regelungen. Erst Krankenstände, die ab dem relevanten neuen Arbeitsjahr zu laufen beginnen, greifen auf die neuen Ansprüche zu (gegebenenfalls Zubuchung der neuen Regelungen).</p>
<p>Berufsschulinternatskosten – Übernahme durch Dienstgeber/innen</p>	<p>1. Jänner 2018</p>

Lockerung des Kündigungsschutzes betreffend Arbeitnehmer/innen ab 50

678/2017

**BGBl I Nr. 37, ausgegeben am 29. März 2017
Inkrafttreten: 1. Juli 2017**

Eine **Arbeitgeberkündigung** kann unter anderem dann angefochten werden, wenn sie im Verdacht steht, **sozial ungerechtfertigt** zu sein. Dabei spielte auch das **Lebensalter** eine Rolle.

Seit dem **1. Juli 2017** unterscheidet man diesbezüglich **drei Situationen**:

Sachverhalt	Rechtslage
Arbeitnehmer/in ist zum Zeitpunkt der Einstellung noch keine 50 Jahre alt, gilt aber dennoch als „älter“ (zB zwischen 45 und 49) = <u>Rechtslage vor und nach dem 1. Juli 2017.</u>	Es sind jedenfalls die Schwierigkeiten, die ein höheres Lebensalter bei der Arbeitsplatzsuche (Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess) mit sich bringt, bei der Sozialwidrigkeitsanfechtung einer Arbeitgeberkündigung mitzubewerten. Weiters ist der Umstand einer vieljährigen Beschäftigung bei der Sozialwidrigkeitsprüfung mitzubewerten.
Arbeitnehmer/in ist zum Zeitpunkt der Einstellung bereits 50 Jahre oder älter (gewesen), die Einstellung erfolgte <u>vor dem 1. Juli 2017</u> = <i>Rechtslage vor dem 1. Juli 2017 (gilt aber über den 1. Juli 2017 hinaus für jene Betroffene, die vor dem 1. Juli 2017 eingestellt wurden).</i>	Das zum ersten Sachverhalt Gesagte gilt erst nach der Vollendung des zweiten Beschäftigungsjahres im Unternehmen.
Arbeitnehmer/in ist zum Zeitpunkt der Einstellung bereits 50 Jahre oder älter (gewesen), die Einstellung erfolgt <u>ab dem 1. Juli 2017</u> → neue Rechtslage.	Das oben Genannte gilt überhaupt nicht (das Lebensalter spielt also überhaupt keine Rolle bei der Sozialwidrigkeitsbewertung).

Die hier dargestellte Rechtslage gilt sinngemäß auch für **unberechtigte Entlassungen**, die zudem **wegen Sozialwidrigkeit** angefochten werden.

„Aushangpflichtige“ Gesetze: Pflicht zur Auflage entfällt mit 1. Juli 2017

679/2017

BGBI. I Nr. 40, ausgegeben am 12. April 2017
Entfall: 30. Juni 2017

Mit dem „Deregulierungsgesetz 2017“ entfiel **1. Juli 2017** die **Aushangpflicht diverser arbeitsrechtlicher Gesetze** (war ja ursprünglich schon für den 1. 1. 2017 geplant).

Einzig in Verbindung mit **Lenker/innen** (zB. LKW-Fahrer/innen, Buslenker/innen,...) müssen weiterhin die **arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen zur Einsicht im Betrieb** aufgelegt sein (§§ 17c AZG und 22d ARG; Hinweis im Dienstzettel oder Arbeitsvertrag auf die Anwendung der arbeitszeit- sowie arbeitsruherechtlichen Vorschriften sowie auf die Möglichkeiten zur Einsichtnahme).

Frei zugänglich in der Betriebsstätte müssen weiterhin **Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen** bleiben (gegebenenfalls auf elektronischem Wege).

Arbeitnehmer/innenschutz-Deregulierungsgesetz

680/2017

BGBI. I Nr. 126/2017, ausgegeben am 1. August 2017

Nachstehend werden nur die aus Sicht der Personalverrechnung interessantesten Änderungen dargestellt.

Änderungen im Arbeitnehmer/innenschutzgesetz

Nichtraucher/innenschutz in Betrieben

§ 30 ASchG – gilt ab 1. Mai 2018

- Mit *BGBI. I Nr. 101/2015* wurde eine Novelle zum *Tabak- und Nichtraucherinnen bzw. Nichtrauchererschutzgesetz – TNRSG* kundgemacht, mit der – bis auf wenige Ausnahmen – ein **Rauchverbot** im **öffentlichen Raum** festgelegt wurde.
- Die Bestimmungen treten **mit 1. Mai 2018** in Kraft.
- In *§ 30 ASchG* wird nun der Schutz von **nichtrauchenden Beschäftigten** am Arbeitsplatz vor **schädlichem Passivrauchen** an die Schutzstandards des Gesundheitsrechts im *TNRSG* angepasst werden:
 - Im Sinn des *TNRSG* wird ein **allgemeines Rauchverbot** in Arbeitsstätten in Gebäuden festgelegt, das auch für Arbeitgeber/innen gilt, wenn in der Arbeitsstätte auch Nicht-raucher/innen beschäftigt werden.
 - **Raucher/innenräume** dürfen eingerichtet werden.
 - Allerdings dürfen Arbeitsräume sowie sonstige Räume, die nach den Arbeitnehmerschutzvorschriften einzurichten sind (Aufenthalts-, Bereitschafts-, Sanitäts- und Umkleieräume), nicht als Raucher/innenräume vorgesehen werden.
 - Zur **Einrichtung von Raucher/innenräumen** ist auf *§ 97 Abs. 1 Z 8 ArbVG* hinzuweisen, wonach zu Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer/innen (fakultative) **Betriebsvereinbarungen** abgeschlossen werden können.

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

- Vom **Rauchverbot am Arbeitsplatz** sind auch **Wasserpfeifen** und verwandte Erzeugnisse erfasst, das sind nach § 1 Z 1e TNRSG jedes neuartige Tabakerzeugnis, pflanzliche Raucherzeugnis, die elektronische Zigarette und deren Liquids.

Änderungen im Mutterschutzgesetz sowie im ASVG

Vorzeitiger Mutterschutz

§ 3 Abs. 3 MSchG, §§ 120 Z 3 sowie 162 Abs. 1 ASVG
BGBl. II Nr. 153, ausgegeben am 13. November 2017
neu ab 1. Jänner 2018

- In der Praxis wurde immer wieder kritisiert, dass zur Erlangung eines Freistellungszeugnisses gemäß § 3 Abs. 3 MSchG **nicht nur ein Attest eines Facharztes bzw. einer Fachärztin** notwendig ist, sondern auch die **Ausstellung eines Zeugnisses durch eine Arbeitsinspektionsärztin** oder einen **Arbeitsinspektionsarzt** bzw. eine **Amtsärztin oder einen Amtsarzt**, wobei diese Behörden sich letztlich auf das vorliegende fachärztliche Attest stützen.
- Um diese Vorgangsweise zu vereinfachen, können seit 1. Jänner 2018 **Fachärzte und Fachärztinnen** statt des Attestes das **Freistellungszeugnis** ausstellen, das zur Vorlage an den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin dient.
- Über die in der Mutterschutz-Verordnung aufgelisteten **medizinischen Indikationen** hinaus wird nur in **Einzelfällen eine Freistellung** gemäß § 3 Abs. 3 MSchG möglich sein.
- In diesen **Einzelfällen** bedarf es weiterhin eines **fachärztlichen Attestes** sowie wie bisher eines **Freistellungszeugnisses eines Arbeitsinspektionsarztes** bzw. -ärztin oder eines **Amtsarztes bzw. -ärztin**.
- Parallel dazu wurden auch die relevanten Regelungen im ASVG betreffend die **Gewährung des Wochengeldes** im Falle des vorzeitigen Mutterschutzes entsprechend angepasst.

Was regelt die Mutterschutzverordnung in diesem Zusammenhang an Neuem?

In der Mutterschutzverordnung findet man Folgendes:

- detaillierte **Auflistungen** der **medizinischen Indikationen** (zB ist dort auch die „Mehrlingsschwangerschaft“ genannt), da nur aufgrund dieser Indikationen ein „Freistellungszeugnis“ ausgestellt werden darf,
- das sogenannte „Freistellungszeugnis“ darf nur in besonderen Fällen vor Ablauf der 15. Schwangerschaftswoche ausgestellt werden. Soll es für die Zeit davor ausgestellt werden, so muss dies im Freistellungszeugnis, welches der zuständige Sozialversicherungsträger erhält, vom Facharzt oder der Fachärztin begründet werden,
- als Facharzt oder Fachärztin gilt: **Gynäkologe bzw. Gynäkologin** oder Facharzt bzw. Fachärztin **für innere Medizin**,
- die Untersuchung muss persönlich erfolgt sein,
- es gibt zwei unterschiedliche Formulare, die von fachärztlicher Seite im Falle eines vorzeitigen Mutterschutzes ausgefüllt werden müssen, nämlich eines für den Sozialversicherungsträger und eines für den Dienstgeber.
- Das **Formular Nr. 2** für den Dienstgeber sieht dabei wie folgt aus.

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

Formular 2

Zur Vorlage bei dem/der Dienstgeber/in gemäß § 3 Abs. 3 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979	
Vor- und Familienname der Dienstnehmerin	Geburtsdatum der Dienstnehmerin
Wohnanschrift der Dienstnehmerin	
Gemäß § 3 Abs. 3 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG) wird bescheinigt, dass Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre. Daher ist ab der Vorlage dieses Zeugnisses jede weitere Beschäftigung der Dienstnehmerin in dem angeführten Zeitraum unzulässig.	
O* Dieses Zeugnis gilt bis zum Ablauf von Wochen ab Ausstellung.	
O* Dieses Zeugnis gilt bis zum Beginn der Schutzfrist gemäß § 3 Abs. 1 MSchG.	
* Zutreffendes bitte ankreuzen	
Ort, Datum	Unterschrift Facharzt/Fachärztin

Einwirkung von elektromagnetischen Feldern bei werdenden Müttern → neues Beschäftigungsverbot

§ 4 Abs. 2 Z 4 MSchG – neu ab 1. August 2017

- Nach § 5 der Verordnung über den Schutz der Arbeitnehmer/innen vor der Einwirkung durch elektromagnetische Felder (Verordnung elektromagnetische Felder – VEMF) gelten für **schwängere Arbeitnehmerinnen** bei Einwirkung elektromagnetischer Felder (EMF) bei der Arbeit die **niedrigeren Grenzwerte der Allgemeinbevölkerung**.

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

- Expositionen **über diesen Grenzwerten** sind daher als **gesundheitsgefährdend** anzusehen.
- Die Aufnahme eines **Beschäftigungsverbotes** in § 4 MSchG für Arbeiten, bei denen Schwangere **gesundheitsgefährdenden elektromagnetischen Feldern** ausgesetzt sind, dient daher der Klarstellung.

Bühnenaufführungen – Ausdehnung der Beschäftigungsmöglichkeit von werdenden Müttern bis 24 Uhr

§ 6 Abs. 2 MSchG – neu ab 1. August 2017

- Da die **Aufführungen von Bühnenwerken** des Öfteren den bisher im § 6 Abs. 2 MSchG vorgesehenen Zeitrahmen von **22 Uhr** überschreiten, wird für schwangere Künstlerinnen im Sinn des § 1 Abs. 1 TAG die Möglichkeit eröffnet, auch über diesen Zeitpunkt hinaus **bis 24 Uhr** tätig zu sein.
- Bisher war in diesen Fällen ein **Antrag des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin** an das **Arbeitsinspektorat notwendig**, um im Einzelfall eine **längere Beschäftigung** zu ermöglichen.
- Mit der nunmehr vorgesehenen längeren Beschäftigung bedarf es für diese Dienstnehmerinnen **keiner bescheidmäßigen Ausnahmegenehmigung** durch das Arbeitsinspektorat.
- Da dies einer der wichtigsten Anwendungsfälle des § 6 Abs. 3 MSchG war, wird sich die Zahl der Bescheidverfahren entscheidend reduzieren.

Neue Ausnahme vom Verbot der Wochenend- bzw. Feiertagsarbeit bei werdenden Müttern

§ 7 Abs. 2 Z 4 MSchG – neu ab 1. August 2017

- Da für Dienstnehmerinnen, die auf Grund ihres Arbeitsvertrages **ausschließlich Arbeiten Samstagen, Sonntagen oder an Feiertagen** verrichten, das Schutzbedürfnis vor Wochenend- und Feiertagsarbeit nicht gegeben ist, wurde für diese Dienstnehmerinnen ein Ausnahmetatbestand in § 7 Abs. 2 MSchG aufgenommen.
- Es soll für sie jedoch nur jenes Beschäftigungsausmaß während der Schwangerschaft zulässig sein, das vorher schon arbeitsvertraglich festgelegt war, soweit dieses nach den §§ 6 (Verbot der Nachtarbeit) und 8 MSchG (Überstundenleistungsverbot) zulässig ist.
- Durch diese Ausnahme in § 7 Abs. 2 MSchG entfällt die Notwendigkeit eines Antrags durch den Arbeitgeber an das Arbeitsinspektorat und damit auch die Genehmigung durch Bescheid.

Änderungen im Ausländerbeschäftigungsgesetz

681/2017

BGBl. I Nr. 66/2017, ausgegeben am 22. Mai 2017

Anpassung der Saisonarbeiterregelungen an die „EU-Saisonarbeiter-Richtlinie“

§§ 5 und 9 Abs. 1 AuslBG – gültig (für Sachverhalte) ab 1. Oktober 2017

Was ist das Ziel der neuen EU-Saisonarbeiter-Richtlinie?

Die **Saisonarbeiter-Richtlinie** zielt darauf ab, die **wesentlichen Rahmenbedingungen** für die **Zulassung von drittstaatsangehörigen Saisoniers** zu den **Arbeitsmärkten der EU-Mitgliedstaaten** zu vereinheitlichen und sicherzustellen, dass diese unter **fairen Lohn- und Arbeitsbedingungen** beschäftigt werden.

In welchen Punkten wird das Ausländerbeschäftigungsgesetz per 1. 10. an die EU-Saisonarbeiterrichtlinie angepasst?

A) Kürzere maximale Zulassungsdauer:

- Eine auf die **Wirtschaftszweige Fremdenverkehr** sowie **Land- und Forstwirtschaft** beschränkte und über Kontingente gesteuerte **Zulassung von Saisonarbeitskräften** ist **weiterhin zulässig**.
- Die **maximale Zulassungsdauer** hingegen ist nach den Vorgaben der Saisonarbeiter-Richtlinie **auf 9 Monate** (nicht mehr auf 12 Monate) innerhalb von **12 Monaten** (nicht mehr innerhalb von 14 Monaten) **zu beschränken**.
- Die geltende **Regelung von zwölf Monaten** innerhalb einer **14-monatigen Rahmenfrist** (12/14-Regel) kann folglich für Drittstaatsangehörige nicht beibehalten werden.

B) Verlängerungsanträge sind kontingentsunabhängig:

- In **§ 5 Abs. 6 AuslBG** wird entsprechend dem **Art. 15 der Saisonarbeiter-Richtlinie** klargestellt, dass innerhalb der jeweiligen **maximalen Zulassungsdauer** ein **Antrag auf Verlängerung** der Beschäftigung bei dem/der selben Arbeitgeber/in bzw. bei einem/einer anderen Arbeitgeber/in **nicht** wegen **Ausschöpfung des Kontingents** abgelehnt werden darf.
- Dies gilt auch für einen **Wechsel eines/einer als Erntehelfer/in** zugelassenen Ausländer/in in eine **normale Saisonbeschäftigung**.

C) K.O.-Kriterium „ortsübliche Unterkunft“ – kein Abzug der Miete vom Lohn erlaubt:

- Im **Art. 20 der Saisonarbeiter-Richtlinie** wird dem Nachweis, dass für die Saisonarbeitskraft eine Unterkunft zur Verfügung steht, die während des Aufenthalts einen **angemessenen Lebensstandard** entsprechend dem nationalen Recht und/oder den nationalen Gepflogenheiten gewährleistet, und die **Miete nicht automatisch vom Lohn abgezogen wird**, wenn die **Unterkunft vom oder über den/die Arbeitgeber/in zur Verfügung** gestellt wird, besondere Bedeutung eingeräumt.
- Diesem Erfordernis wird Rechnung getragen, indem der/die Arbeitgeber/in im **Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung** verpflichtend zu bestätigen hat, dass der Saisonarbeitskraft für die **beabsichtigte Dauer der Beschäftigung** eine **ortsübliche Unterkunft zur Verfügung steht** und die **Miete nicht automatisch vom Lohn abgezogen wird** (**§ 4 Abs. 1 Z 10 und 11 AuslBG**).

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

- Hat ein/e Arbeitgeber/in **innerhalb der letzten zwölf Monate wiederholt** (d.h. mindestens **zweimal**) einer **Saisonarbeitskraft** oder einem/einer **Erntehelfer/in** eine Unterkunft zur Verfügung gestellt, die **nicht ortsüblich** ist, wird dies dadurch sanktioniert werden, dass diesem/dieser Arbeitgeber/in **keine weiteren Beschäftigungsbewilligungen für Saisonarbeitskräfte** oder **Erntehelfer/innen** gem. § 5 Aus/BG ausgestellt werden.
- Stellt sich **nach Erteilung der Beschäftigungsbewilligung** heraus, dass entgegen der Bestätigung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin eine von ihm/ihr oder über ihn/sie zur Verfügung gestellte Unterkunft **nicht ortsüblich** ist, soll die Beschäftigungsbewilligung **zwingend widerrufen** werden.
- Allerdings soll dem/der Arbeitgeber/in eine **Frist von zwei Wochen** ab dem Zeitpunkt, zu dem das Arbeitsmarktservice den/die Arbeitgeber/in diesbezüglich kontaktiert, gewährt werden, um den Missstand zu beheben und der Saisonarbeitskraft oder dem/der Erntehelfer/in eine **ortsübliche Unterkunft zur Verfügung** zu stellen.
- Als **Maßstab der Ortsüblichkeit** sind dabei die §§ 18 und 88g des *Landarbeitsgesetzes 1984* heranzuziehen.

Erleichterungen für drittstaatsangehörige Schüler/innen und Student/innen zur Beschäftigungsaufnahme

§ 4 Abs. 3 Z 6 sowie Abs. 7 Z 2 Aus/BG – gültig (für Sachverhalte) ab 1. Oktober 2017

- Studienabsolvent/innen wird schon während der Arbeitssuchefrist, in der sie Inhaber/innen einer Aufenthaltsbewilligung nach § 64 Abs. 4 NAG sind, eine Beschäftigung mit einer **Beschäftigungsbewilligung** ermöglicht, wobei die **Arbeitsmarktprüfung** wie bei Schüler/innen oder Studierenden **entfällt**.
- Zugleich wird für **Schüler/innen und Bachelorstudierende** das **Beschäftigungsausmaß auf 20 Wochenstunden ausgedehnt**.
- Das **zulässige Beschäftigungsausmaß** für Schüler/innen, Diplomstudium-, Bachelor-, Master- und (PhD-) Doktoratsstudierende **beträgt somit 20 Wochenstunden**.

Einbeziehung von Studienabsolvent/innen in das RWR-Karten-System

§ 12b Z 2 Aus/BG – gültig (für Sachverhalte) ab 1. Oktober 2017

- Mit Wirkung ab 1. 10. 2017 werden auch **Absolvent/innen von Bachelor- und (PhD-)Doktoratsstudien** explizit in das **RWR-Karten-System** einbezogen, wenn deren angestrebte Tätigkeit der Ausbildung entspricht und sie **mindestens** in Höhe von **45 % der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage entlohnt** werden (2017: € 2.241,00; 2018: € 2.308,50).
- Ihr Aufenthaltsrecht nach der erfolgreichen Absolvierung eines Studiums kann durch eine Änderung des § 64 Abs. 4 NAG von **6 auf 12 Monate** verlängert werden, wenn sie den Aufenthaltstitel einer Rot-Weiß-Rot-Karte anstreben.
- Während dieser Zeit haben sie ebenfalls die Möglichkeit, auf Basis einer Beschäftigungsbewilligung für eine **wöchentliche Normalarbeitszeit** von maximal **20 Stunden** einer Beschäftigung nachzugehen.

Grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung von „Drittstaatler/innen“ nach Österreich

§ 18 AuslBG – gültig (für Sachverhalte) ab 1. Oktober 2017

EuGH-Judikat als Grund für die gesetzliche Anpassung in § 18 AuslBG

- In § 18 AuslBG wird nunmehr neben den Fällen der **klassischen Betriebsentsendung aus Drittstaaten** und aus **anderen EU-bzw. EWR-Staaten** auch die **grenzüberschreitende Überlassung** von ordnungsgemäß in anderen EU- bzw. EWR-Staaten beschäftigten **Drittstaatsangehörigen** geregelt.
- Dementsprechend wird auch die **Überschrift angepasst** (Betriebsentsendung und **grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung**).
- Der EuGH hat mit *Urteil C-91/13 vom 11. September 2014* im niederländischen Vorabentscheidungsverfahren *Essent Energie Productie BV gegen Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid* festgestellt, dass die **Einholung einer Beschäftigungserlaubnis für drittstaatsangehörige Arbeitnehmer/innen unzulässig** ist, wenn diese von einem **in einem Mitgliedstaat ansässigen Unternehmen** an ein in einem anderen Mitgliedstaat ansässiges entleihendes Unternehmen überlassen werden, das sie einsetzt, um Arbeiten für Rechnung eines anderen, in demselben Mitgliedstaat ansässigen, Unternehmens durchzuführen.

Anstelle einer Beschäftigungsbewilligung → EU-Überlassungsbestätigung nach vorangegangener ZKO 4-Mitteilung

- Der EuGH hält darüber hinaus fest, dass für derart überlassene **drittstaatsangehörige Arbeitskräfte** ein **(Vorab-) Meldeverfahren** (im Sinne der österreichischen **EU-Entsende-bestätigung** gemäß § 18 Abs. 12 AuslBG) anstelle einer Beschäftigungserlaubnis **ausreichend** bzw. **zulässig ist** und der Einsatz auf die **Dauer des auszuführenden Auftrags beschränkt** werden kann. In diesem Sinne wird auch § 18 Abs. 12 AuslBG angepasst.
- Dabei wird für diese Überlassungsfälle an die unabhängig von der Staatsangehörigkeit der überlassenen Arbeitskräfte bestehende (generelle) Meldepflicht des Überlassers an die **Zentrale Koordinationsstelle (ZKO)** nach § 19 Abs. 2 bis 4 LSD-BG angeknüpft und die diesbezügliche Meldung als **Grundlage** für die Ausstellung einer **EU-Überlassungsbestätigung durch das AMS** vorgesehen.
- Die ZKO-Stelle hat die einlangende ZKO-Meldung unverzüglich dem zuständigen regionalen AMS weiterzuleiten, dieses wiederum hat innerhalb von weiteren 2 Wochen dem überlassenden Unternehmen sowie dem **Beschäftigerunternehmen** das Vorliegen der Voraussetzungen dieser Beschäftigung zu bestätigen (EU-Überlassungsmitteilung) oder zu untersagen.
- Damit wird eine **EU-rechtswidrige doppelte Meldepflicht vermieden**.

Gründe für das Versagen der Ausstellung einer EU-Überlassungsbestätigung

- Während die Voraussetzungen einer **ordnungsgemäßen Beschäftigung** und eines ebensolchen **Aufenthalts im Sitzstaat des/der Überlasser/in** in § 18 Abs. 12 Z 1 AuslBG für **entsandte und überlassene Drittstaatsarbeitskräfte** gleichermaßen gelten, ist bei der Voraussetzung der **Einhaltung der österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen** neben den für die Entsandten geltenden arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften gemäß **LSD-BG** auch auf die **Spezialvorschrift** des § 10 AÜG zu verweisen.

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

- Zusätzlich ist der in § 18 Abs. 1 AÜG vorgesehene **Untersagungsgrund** (wegen erheblicher oder wiederholter Verletzung der nach dem AÜG obliegenden Verpflichtungen) zu berücksichtigen, zumal dieser auch vor dem bzw. während des Verfahrens zur **Ausstellung einer EU-Überlassungsbestätigung** auftreten kann.
- Die **Bestimmungen des LSD-BG** gelten jedenfalls dann als eingehalten, wenn von einer **Anzeige oder Bestrafung** nach § 13 Abs. 6 bzw. § 14 Abs. 1 LSD-BG abzusehen ist oder **überhaupt keine Strafbarkeit** gemäß § 29 Abs. 2 LSD-BG vorliegt.

Sanktionen für das Nichteinholen von EU-Überlassungsbestätigungen

- Die **Nichteinholung von EU-Überlassungsbestätigungen** wird angesichts ihres vergleichbaren Unrechtsgehalts unter **dieselbe Strafsanktion** wie die nichtordnungsgemäße EU-Entsendung gestellt werden (§ 28 Abs. 1 Z 4 AuslBG).
- Sanktioniert wird in diesem Fall **das Beschäftigerunternehmen**:

Im Falle unberechtigter Beschäftigung von höchstens drei drittstaatsangehörigen Ausländer/innen	€ 1.000,00 bis € 10.000,00 pro Person Im Wiederholungsfalle: € 2.000,00 bis € 20.000,00
Im Falle unberechtigter Beschäftigung von mehr als drei drittstaatsangehörigen Ausländer/innen	€ 2.000,00 bis € 20.000,00 Im Wiederholungsfalle: € 4.000,00 bis € 50.000,00

Ausnahme: Sitz des Unternehmens in Kroatien

In § 32a Abs. 11a AuslBG wurde klargestellt, dass für Arbeitskräfte, die aus Kroatien nach Österreich überlassen werden, weiterhin die **Beschäftigungsbewilligungspflicht** gilt, solange **Übergangsmaßnahmen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit** aufrechterhalten werden.

Rotationsarbeitskräfte - Änderungen

§ 18 Abs. 3 und 3a AuslBG – gültig (für Sachverhalte) ab 1. Oktober 2017

- Für Rotationsarbeitskräfte ist **keine Entsende- oder Beschäftigungsbewilligung** mehr erforderlich.
- Die **inländische Niederlassung** des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe muss die Entsendung dem **zuständigen AMS** zwei Wochen im Voraus **von der Arbeitsaufnahme in Österreich** durch Anzeige informieren.
- Es handelt sich dabei um **Arbeitskräfte**, die von deren internationalen Arbeitgeber/in zu folgendem Zweck nach Österreich entsandt werden und zwar:
 - als der Unternehmensleitung zugeteilte Arbeitskräfte
 - zur innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung (Führungskräftenachwuchs) und
 - zur Rotation in Bezug auf den Arbeitsort.
- Die Entsendung darf **nicht länger als 24 Monate** in eine Niederlassung, die zum **gleichen Unternehmen** oder **zur gleichen Unternehmensgruppe** gehört, erfolgen.
- Dies gilt auch in Bezug auf **drittstaatsangehörige Ausländer/innen**, die als Vertreter/innen repräsentativer **ausländischer Interessensvertretungen** im Rahmen

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

ihres Arbeitsverhältnisses nach Österreich abgestellt werden und deren Arbeitsvertrag Rotationen in Bezug auf den Arbeitsort vorsieht.

ICT - Arbeitskräfte

§ 2 Abs. 13 AuslBG – gültig (für Sachverhalte) ab 1. Oktober 2017

ICT = Intracompany Transferees

Wer gilt als unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer/innen

Als **unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer** gelten Ausländer, die von ihrem **ausländischen Arbeitgeber mit Sitz außerhalb der Europäischen Union** während ihres Arbeitsverhältnisses

1. als **Führungskraft**, die die aufnehmende Niederlassung oder eine Abteilung oder Unterabteilung dieser Niederlassung leitet und hauptsächlich unter der allgemeinen Aufsicht des Leitungsorgans oder der Anteilseigner oder gleichwertiger Personen des transferierenden Unternehmens, der transferierenden Unternehmensgruppe oder der aufnehmenden Niederlassung steht oder von ihnen allgemeine Weisungen erhält, oder

2. als **Spezialist**, der über unerlässliche Spezialkenntnisse für die Tätigkeitsbereiche, die Verfahren oder die Verwaltung der aufnehmenden Niederlassung und über ein hohes Qualifikationsniveau für bestimmte Arbeiten oder Tätigkeiten mit spezifischen technischen Kenntnissen, einschließlich einer angemessenen Berufserfahrung, verfügt, oder

3. als **Trainee** mit einem Hochschulabschluss, der in seiner beruflichen Entwicklung gefördert wird oder sich branchenspezifisch, technisch oder methodisch fortbildet, in eine oder mehrere Niederlassungen, die zum gleichen Unternehmen oder zur gleichen Unternehmensgruppe gehören und ihren Sitz im Bundesgebiet haben, vorübergehend abgestellt und dort entsprechend tätig werden. Ausländer, die von Arbeitsvermittlern, Arbeitskräfteüberlassern oder sonstigen Unternehmen, die Arbeitnehmer zur Arbeit unter der Aufsicht und Leitung eines anderen Unternehmens zur Verfügung stellen, abgestellt werden, gelten nicht als unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer.

Wann fällt man unter die ICT-Richtlinie?

Als **unternehmensintern** gilt der **Transfer nach Österreich**, wenn er von einem/einer Arbeitgeber/in mit **Sitz in einem Drittstaat** an eine/n inländische/n Arbeitgeber/in erfolgt und **beide in rechtlicher Sicht ein Unternehmen bilden** oder **in wirtschaftlicher Sicht unter einer einheitlichen Leitung** innerhalb einer Gruppe von Unternehmen stehen.

Welche „ICT-Varianten“ werden dabei unterschieden?

A) Kurzfristige ICT-Einsätze

§ 18 Abs. 13 AuslBG – gültig (für Sachverhalte) ab 1. Oktober 2017

- Für die Zulassung **kurzfristig** (maximal **90 Tage** innerhalb eines Zeitraums von **180 Tagen**) eingesetzter **unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer/innen** („ICT“), die einen **ICT-Aufenthaltstitel** eines anderen **EU-Mitgliedstaates innehaben** und zu einer **österreichischen Niederlassung** desselben Unternehmens oder derselben **Unternehmensgruppe** abgestellt werden, wird das bereits eingeführ-

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

te Verfahren für die **Ausstellung der EU-Entsendebestätigung** herangezogen und die **Zulassung mit einer EU-Entsendebestätigung** dokumentiert werden.

- Wie bei der klassischen **EU-Entsendung** hat die Prüfung des AMS über die in der **ZKO des BMF einlangenden Meldungen** zu erfolgen.
- Die ZKO wird dafür ihr elektronisch unterstütztes Meldesystem in verwaltungsökonomischer Weise erweitern, um zu gewährleisten, dass die der Europäischen Kommission ab 2017 **jährlich für statistische Zwecke** zur Verfügung zu stellenden Daten vorhanden sind.
- Im Fall der **Untersagung der Entsendung** wegen fehlender Voraussetzungen ist auch die **Behörde des anderen Mitgliedstaates**, die den Aufenthaltstitel ausgestellt hat, **schriftlich zu verständigen**.
- Mangels Erfahrung in der **Zusammenarbeit** mit den Behörden anderer Staaten im Zusammenhang mit der **Umsetzung der ICT-Richtlinie** wird in der anfänglichen Vollzugspraxis zu prüfen sein, ob und inwieweit **formalisierte Kontakte und Verständigungen** möglich sind.
- Für **kurzfristig eingesetzte ICT** ist **kein eigener österreichischer Aufenthaltstitel** nötig.
- Der Nachweis der **ordnungsgemäßen Beschäftigung** und des ordnungsgemäßen Aufenthalts im anderen Mitgliedstaat wird dabei **grundsätzlich** durch den **ICT-Aufenthaltstitel dieses anderen Mitgliedstaates** als erbracht anzusehen sein.
- Für die **Prüfung der Einhaltung der österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen** sowie der **sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften** können entsprechende Nachweise von der **aufnehmenden österreichischen Niederlassung** verlangt werden.

B) Neuer Aufenthaltstitel „ICT“ in „langfristigen ICT-Einsatzfällen“

§ 18a AuslBG, § 20f AuslBG – gültig (für Sachverhalte) ab 1. Oktober 2017

- Unternehmensintern aus einem Drittstaat direkt nach Österreich transferierten **Schlüsselarbeitskräften** (Führungskräfte, Spezialist/innen und Trainees mit Hochschulabschluss) soll bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen eine **Aufenthaltsbewilligung** als **unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer** („ICT“) nach den **Vorgaben der ICT-Richtlinie** ausgestellt werden.
- Die entsprechende Bestimmung findet sich im *§ 58 NAG*.
- Das Verfahren ist dem der **Rot-Weiß-Rot-Karte** für **Schlüssel- und Fachkräfte nachgebildet** und findet sich in *§ 20f Abs. 1 AuslBG*.
- Die **Zulassungsvoraussetzungen** entsprechen *Art. 5 der ICT-Richtlinie* und werden im *§ 18a Abs. 1 AuslBG* taxativ aufgezählt.

Die Zulassungsvoraussetzungen

Mindestbeschäftigungsdauer vor dem Transfer:

- Antragsteller/innen müssen **unmittelbar vor dem Zeitpunkt des unternehmensinternen Transfers ohne Unterbrechung** im gleichen Unternehmen oder der gleichen Unternehmensgruppe für nachstehende Zeiträume beschäftigt gewesen sein:

Führungskräfte und Spezialist/innen	neun Monate
Trainees	sechs Monate

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

- Dieses Erfordernis soll sicherstellen, dass es sich tatsächlich um für das Unternehmen bzw. die Unternehmensgruppe **wichtige und eingearbeitete Arbeitskräfte** handelt.
- Mit der Festsetzung einer **Vorbeschäftigungsdauer** von **mindestens neun Monaten** für **Führungskräfte und Spezialist/innen** bzw. **mindestens sechs Monaten für Trainees** werden die jeweiligen Rahmen nach oben hin weit ausgeschöpft, um von vornherein diversen **Umgehungsstrukturen** entgegenzuwirken.
- Die Vorbeschäftigungsdauer ist gemäß *Art. 21 und 22 der ICT-Richtlinie* in den **Fällen der Mobilität** nicht zulässig und entfällt daher für ICT mit einem **Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer/innen („ICT“)** eines anderen Mitgliedstaates, wenn dieser Aufenthaltstitel korrekt in jenem Mitgliedstaat beantragt und ausgestellt worden ist, wo er/sie insgesamt am längsten tätig ist (*§ 18a Abs. 2 AuslBG*).

Arbeitsvertrag bzw. Abordnungsschreiben mit Rückkehrrecht:

- Während des **unternehmensinternen Transfers** muss ein Arbeitsvertrag mit dem/der **in einem Drittstaat** ansässigen Arbeitgeber/in bestehen und – sofern dies nicht bereits im Arbeitsvertrag geregelt ist – auch ein entsprechendes Abordnungsschreiben die **Erforderlichkeit des Transfers** (→ Erforderlichkeit des Transfers = Nachweis, dass der/die Ausländer/in nach Beendigung seines/ihres unternehmensinternen Transfers in eine Niederlassung zurückkehren kann, die dem gleichen Unternehmen oder der gleichen Unternehmensgruppe angehört und in einem Drittstaat ansässig ist) b.
- Dies soll die **Prüfung der Abgrenzung** zu diversen Überlassungsstrukturen erleichtern und **Missbräuchen vorbeugen**.

Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping:

Für **unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer/innen** müssen die gleichen Arbeits- und Lohnbedingungen wie für Inländer/innen gelten, somit soll **Lohn- und Sozialdumping via unternehmensinternem Transfer** verhindert werden soll.

Kein Unterlaufen von Streikmaßnahmen:

Ein **Unterlaufen von Arbeitskämpfmaßnahmen** durch **unternehmensintern transferierte Arbeitskräfte** ist ausgeschlossen.

Voraussetzungen für das Ausüben reglementierter Berufe müssen erfüllt sein:

Nachweise für allenfalls **nach österreichischem Recht vorgesehene Zugangsvoraussetzungen** zu reglementierten Berufen müssen im **ICT-Zulassungsverfahren** vorliegen müssen.

Ablehnungsgründe:

- Anträge von unternehmensintern transferierten Arbeitnehmer/innen werden abgelehnt, wenn gegen den/die Arbeitgeber/in oder die aufnehmende Niederlassung Sanktionen wegen **nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit** und/oder **illegaler Beschäftigung** oder wegen **Unterentlohnung** gemäß *§ 29 LSD-BG* verhängt wurden.
- Konkret dürfen binnen der letzten 12 Monate vor der Antragsstellung keine wiederholten derartigen Delikte vorliegen.

Missbrauchsbremsen:

- Mit zwei weiteren Regelungen soll Missbrauch vermieden werden, dass (internationale) Konzerne **Unternehmenskonstruktionen** schaffen, die nur dazu dienen, **Perso-**

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

nal aus Drittstaaten unter erleichterten Bedingungen unter dem Titel des **unternehmensinternen Transfers** einzusetzen.

- Insofern ist jedenfalls nachzuweisen, dass die **aufnehmende Niederlassung** eine **echte Geschäftstätigkeit entfaltet** und **nicht von Insolvenz bedroht** ist.

Mögliche Obergrenzen

- Nach *Art. 6 der ICT-Richtlinie* ist es zulässig, eine **maximale Zahl von Drittstaatsangehörigen**, die als **unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer/innen in das Bundesgebiet** einreisen dürfen, festzulegen und bei Überschreitung dieser Zahl Anträge auch abzulehnen.
- Diese Möglichkeit soll durch die in *§ 18a Abs. 3 AuslBG* vorgesehene **Verordnungsermächtigung** des **Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz** in Anspruch genommen werden können.
- Dieses **Steuerungsinstrument** könnte insbesondere dann notwendig werden, wenn Unternehmen die ICT-Richtlinie **extensiv zur Abdeckung ihres Personalbedarfs** bei gleichzeitiger ausreichender Verfügbarkeit von geeigneten und arbeitslos vorgemerkten Inländer/innen und integrierten Ausländer/innen in Anspruch nehmen und damit die **Balance** zwischen dem arbeitsmarktpolitischen Interesse des Aufnahmes- taates und dem Interesse des ausländischen Konzerns ins Wanken gerät.

Das Zulassungsverfahren für „langfristige ICT-Kräfte“ → Vorabmeldeverfahren

Zulassungsverfahren ist wie das RWR-Karten-Verfahren:

- Das Verfahren für die **Zulassung** von **unternehmensintern transferierten Schlüsselarbeitkräften** direkt aus Drittstaaten nach Österreich ist dem **Rot-Weiß-Rot-Karten-Verfahren** für **Schlüssel- und Fachkräfte** nachgebildet.
- Es entspricht einem **einheitlichen Antragsverfahren** (*One-Stop-Shop-Prinzip*), wie von *Art. 11 Abs. 5 der ICT-Richtlinie* gefordert.

Wer bringt welche Dokumente bei welcher Behörde ein?

- Einzubringen ist neben dem **Antrag auf Erteilung dieser Aufenthaltsbewilligung** zusätzlich noch eine **schriftliche Erklärung** des **Inhabers bzw. der Inhaberin der aufnehmenden Niederlassung**, wonach die im Antrag angegebenen Beschäftigungsbedingungen eingehalten werden.
- Der Antrag kann entweder von der unternehmensintern transferierten Person oder vom bzw. von der/die Inhaber/in der aufnehmenden Niederlassung eingebracht werden.
- Die Einbringung hat bei der nach dem NAG **zuständigen Behörde zu erfolgen**.
- **Die Unterlagen sind** von dieser an die für den **Betriebssitz der aufnehmenden Niederlassung** zuständige **regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice** weiterzuleiten, die ein Gutachten über das **Vorliegen der arbeitsmarktrelevanten Voraussetzungen** zu erstellen hat.
- Soll der/die unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer/in in mehreren (aufnehmenden) Niederlassungen desselben Unternehmens oder derselben Unternehmensgruppe im Bundesgebiet tätig werden, ist gemäß *§ 19 Abs. 1 AuslBG* jene örtlich oder **fachlich zuständige regionale Geschäftsstelle** zu befassen, in deren Sprengel **der erste Arbeitseinsatz** erfolgen soll.

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

Bescheidverfahren:

- Im Fall eines **positiven Gutachtens des AMS** und bei Vorliegen der sonstigen **Voraussetzungen nach dem NAG** wird die **Aufenthaltsbewilligung** ausgestellt.
- Bei Nichtvorliegen der Voraussetzungen nach dem AuslBG hat das AMS die **Zulassung mit Bescheid zu versagen** und diesen unverzüglich der nach dem NAG zuständigen Behörde zur Zustellung an die aufnehmende Niederlassung und den/die Ausländer/in zu übermitteln.

C) Die „langfristige Mobilität“ (= mobile ICT)

§ § 20f AuslBG – gültig (für Sachverhalte) ab 1. Oktober 2017

Beschleunigtes Zulassungsverfahren entspricht dem RWR-Karten-Verfahren

- § 20f Abs. 2 AuslBG regelt das **Zulassungsverfahren** für die Fälle der **langfristigen Mobilität**, also für jene ICT, die mit ihrem **ICT-Aufenthaltstitel eines anderen EU-Mitgliedstaats** mehr als **90 Tage** ins Bundesgebiet transferiert werden.
- Die Regelung stützt sich auf **Artikel 22 der ICT-Richtlinie**, der den Mitgliedstaaten die Möglichkeit einräumt, **anstelle eines Vorabmeldeverfahrens ein beschleunigtes Antrags- bzw. Zulassungsverfahren** und darauf basierend die **Ausstellung einer Aufenthaltsbewilligung als mobiler unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer** („mobile ICT“) durch die Behörden des zweiten (also von der Ausübung der Mobilität betroffenen) Mitgliedstaates vorzusehen.

Das Verfahren bei „mobilen ICT“

- Ein ordnungsgemäß ausgefüllter Antrag auf eine Aufenthaltsbewilligung als **mobile/r unternehmensintern transferierte/r Arbeitnehmer/in** („mobile ICT“) mit den erforderlichen Nachweisen muss **spätestens 20 Tage** vor der beabsichtigten Beschäftigung in Österreich bzw. vor Ablauf einer bereits gemäß § 18 Abs. 13 AuslBG ausgestellten **EU-Entsendebestätigung** bei der zuständigen NAG-Behörde eingebracht werden.
- Das Verfahren läuft wie bei § 20f Abs. 1 AuslBG ab → Weiterleitung des Antrags samt Unterlagen durch die NAG-Behörden an die zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice zur Prüfung der arbeitsmarktrechtlichen Zulassungsvoraussetzungen und in der Folge entweder die Erstattung eines positiven arbeitsmarktpolitischen Gutachtens oder die Ausstellung eines negativen Bescheides.
- Wird der **negative Bescheid** innerhalb von 20 Tagen ab vollständiger Antragstellung an den/die Antragsteller/in (bzw. die aufnehmende Niederlassung) **nicht zugestellt**, darf der/die unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer/in die beantragte Tätigkeit vorläufig aufnehmen.
- Im Falle, dass die negative Entscheidung schließlich dem/der Antragsteller/in zugestellt wird, müsste die Beschäftigung sofort beendet werden, widrigenfalls eine illegale Beschäftigung vorläge.

„Mobile ICT“ → Rechte für die begünstigte Kernfamilie

- An die **langfristige Mobilität** sind nicht bloß Rechte des/der unternehmensintern Transferierten selbst geknüpft, sondern diese ist auch mit Rechten seiner/ihrer **begünstigten Kernfamilie** (Ehegatt/innen und Kinder bis zum 18. Lebensjahr) auf **Aufenthalt und Arbeitsmarktzugang** verbunden.
- Mitglieder der Kernfamilie **des/der unternehmensintern Transferierten** erhalten **unter erleichterten Bedingungen einen Arbeitsmarktzugang**.

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

- Demnach hat die einjährige Wartefrist betreffend das Recht auf Familienzusammenführung, zu entfallen.
- Zugleich ist die Arbeitsmarktprüfung auf die Unionspräferenz einzuschränken.
- Das Verfahren läuft wie bei § 20d AuslBG ab, sofern mit dem **Antrag auf Aufenthaltsbewilligung „Familiengemeinschaft“** gemäß § 69 NAG für Familienangehörige von Inhaber/innen einer Aufenthaltsbewilligung als unternehmensintern transferierte/r Arbeitnehmer/in (§ 58 NAG) oder als mobile/r unternehmensintern transferierte/r Arbeitnehmer/in (§ 58a NAG) ein **konkretes verbindliches Arbeitsplatzangebot eines österreichischen Arbeitgebers/einer österreichischen Arbeitgeberin** vorgelegt wird.
- Nach Vorliegen eines **positiven Gutachtens des AMS** und bei Erfüllung auch der NAG-Voraussetzungen wird die **Aufenthaltsbewilligung „Familiengemeinschaft“** mit einem den Zugang zum Arbeitsmarkt gemäß § 20f Abs. 4 AuslBG dokumentierenden Vermerk ausgestellt.
- Dies berechtigt den/die Familienangehörige/n zur Beschäftigung auf dem im Antrag angegebenen Arbeitsplatz.
- Die Einholung einer Beschäftigungsbewilligung zusätzlich zur Aufenthaltsbewilligung ist also **nicht erforderlich**.
- Die **Gültigkeitsdauer der Aufenthaltsbewilligung „Familiengemeinschaft“** richtet sich nach jener der **Aufenthaltsbewilligung des/der unternehmensintern Transferierten**.
- Da die ICT-Richtlinie eine **Arbeitsmarktprüfung** für die Beschäftigung von **begünstigten Familienangehörigen der ICT** auf die Anwendung des Vorrangs von **EU-Bürger/innen** (Unionspräferenz) beschränkt, wird dies nun auch in nationales Recht umgesetzt.

Umfang der Beschäftigungsberechtigung:

- Die Zulassung gilt für die jeweils genehmigte Beschäftigung als Führungskraft, Spezialist/in oder Trainee bei der oder den im Antrag **angegebenen aufnehmenden Niederlassung oder Niederlassungen**.
- Die **Tätigkeit der Arbeitskraft an Standorten** von Kund/innen der inländischen Niederlassung im **Rahmen von Werkverträgen** und innerhalb des Bundesgebiets ist **von der Zulassung umfasst**.

Maximale Einsatzzeit als ICT

- Die Geltungsdauer ist in § 58 Abs. 4 NAG festgelegt.
- Demnach beträgt die **maximale Gesamtaufenthaltsdauer** in der EU für Führungskräfte und Spezialist/innen **drei Jahre**, für Trainees ein Jahr.
- Die NAG-Behörden müssen die **in anderen EU-Mitgliedstaaten** absolvierten Aufenthaltszeiten bei der Berechnung bzw. Festsetzung der Geltungsdauer der Aufenthaltsbewilligung berücksichtigen.

AMS-Überprüfung der GKK-Anmeldung:

§ 20f Abs. 3 AuslBG dehnt die in § 20d Abs. 2 AuslBG (Rot-Weiß-Rot-Karten-Inhaber/innen) vorgesehene im-Nachhinein-Kontrolle des AMS bzgl. Anmeldung zur Sozialversicherung auf **unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer/innen** aus.

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

Widerruf von Beschäftigungsbewilligungen – Mitteilung

§ 27 Abs. 4 AuslBG – gültig (für Sachverhalte) ab 1. Oktober 2017

- Um effiziente Kontrollen der illegalen Ausländerbeschäftigung sicherzustellen, soll der Widerruf von **Beschäftigungsbewilligungen** künftig auch den **Landespolizeidirektionen** mitgeteilt werden.
- Dadurch soll insbesondere die **Überprüfung** der **ordnungsgemäßen Ausreise** ungenehmigter beschäftigter Saisoniers verbessert werden.

Änderung des Punkteschemas bei den Fachkräften in Mangelberufen

Anlage B – gültig (für Sachverhalte) ab 1. Oktober 2017

Mit der Änderung des **Punkteschemas** für **Fachkräfte in Mangelberufen** werden die Kriterien „**Sprachkompetenz**“ und „**Berufserfahrung**“ aufgewertet, während das Kriterium „**Alter**“ entsprechend geringer gewichtet wird, um auch **älteren Fachkräften mit qualifizierter Berufserfahrung** eine Zulassung und Beschäftigung über die **RWR-Karte** zu ermöglichen.

Gültigkeitsdauer der Rot-Weiß-Rot-Karte

§§ 41, 41a sowie 43 NAG

- Die Gültigkeitsdauer einer Rot-Weiß-Rot-Karte wird von **12 auf 24 Monate** ausgedehnt.
- Im Anschluss daran kann eine **Rot-Weiß-Rot-Karte plus mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang** erlangt werden.

Die Änderungen in der Privatinsolvenz

682/2017

BGBl. I Nr. 122/2017, ausgegeben am 31. Juli 2017

Quelle: Information der Schuldnerberatung

Eines vorweg: für die Personalverrechnung ändert sich durch das IRÄG 2017 (Insolvenzrechtsänderungsgesetz 2017, BGBl. I Nr. 122/2017, ausgegeben am 31. Juli 2017) und die damit verbundene Reform des Schuldenregulierungsverfahrens nichts.

Aus Sicht der Personalverrechnung dennoch interessant erscheinen die nachstehenden Eckpunkte betreffend die Privatinsolvenz, die **ab dem 1. November 2017** gelten werden:

Kein außergerichtlicher Einigungsversuch mit Gläubiger/innen mehr vorab erforderlich

Der Versuch einer **außergerichtlichen Einigung** mit den Gläubiger/innen vor einem gerichtlichen Schuldenregulierungsverfahren ist ab diesem Zeitpunkt nicht mehr erforderlich.

Der Start des Insolvenzverfahrens

- Exekutionen und Zinsenlauf stoppen (weiterhin) mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens.
- Das vorhandene Vermögen des Schuldners bzw. der Schuldnerin (Auto, Haus, Sparbuch) muss verwertet werden.

Der Zahlungsplan

- Der nächste Schritt, der dann folgt, ist der **Zahlungsplan**.
- Weiterhin müssen Schuldner/innen den Gläubiger/innen so viel an monatlichen Rückzahlungen anbieten, was **in den kommenden fünf Jahren** dem pfändbaren Einkommen entsprechen wird.
- Die maximale Dauer eines Zahlungsplanes beträgt **sieben Jahre**.
- Die Mehrheit der Gläubiger/innen muss diesem Zahlungsplan (weiterhin) zustimmen.
- Neu ist, dass Schuldner/innen (Personen, die „überschuldet“ sind), die über kein pfändbares Einkommen verfügen (oder nur geringfügig darüber liegen), keinen Zahlungsplan anbieten müssen und **direkt das Abschöpfungsverfahren** beantragen können.
- Sie müssen allerdings dem Gericht Auskunft über die Bemühungen **um eine Erwerbstätigkeit** geben.

Das Abschöpfungsverfahren

- In Bezug auf das **Abschöpfungsverfahren** selber ist die **Gläubigerzustimmung nicht mehr erforderlich**.
- Weiters dauert es nicht mehr maximal 7, sondern **maximal 5 Jahre** und es gibt auch keine **Mindesterfüllungsquote** (also keine 10 %) mehr.

Keine Sperrfrist mehr

- Die bis dato im Gesetz befindliche **Sperrfrist von 20 Jahren** als Folge eines gescheiterten Abschöpfungsverfahrens wird beseitigt.
- Ist also jemand im Sanierungsverfahren an der „Quotenhürde“ kürzlich gescheitert, so kann erneut ein Privatinsolvenzverfahren beantragt werden.

Übergangsregelungen:

- Abschöpfungsverfahren, die vor dem 1. November 2017 begonnen haben, enden spätestens mit 1. November 2022.
- Auch hier ist die **Restschuldbefreiung ohne Mindestquote** möglich.
- Auch bestehende Zahlungspläne können abgeändert werden, um auf die neuen Regelungen umsteigen zu können. Hier ist allerdings eine Schuldnerberatung sehr empfehlenswert!

BUAG-Novelle 2017

BGBl. I Nr. 114/2017, ausgegeben am 31. Juli 2017

Abwicklung von BUAG-Arbeitnehmeransprüchen im Todesfall

§ 3c BUAG –

trat mit 1. August 2017 in Kraft und gilt in Bezug auf Todesfälle, die nach dem 31. Juli 2017 eingetreten sind

- Mit der Neuschaffung der folgenden Regelung wird das Ziel verfolgt, die Abwicklung von BUAG-Arbeitnehmeransprüchen **im Todesfall** effizient und **ohne lange Wartezeiten** abzuwickeln.
- Als **Ansprüche** gelten dabei
 - die Urlaubsabfindung nach § 10 BUAG,
 - die gesetzliche BUAG-Abfertigung „nach altem Recht“,
 - die ersatzweise Winterfeiertagsvergütung (wenn der Todesfall nach dem Anspruchserwerb und vor der Auszahlung eintritt) sowie
 - die Überbrückungsabgeltung.
- Als **anspruchsberechtigte Personen** kommen der bzw. die Ehepartner/in sowie die Kinder des verstorbenen Arbeitnehmers bzw. der verstorbenen Arbeitnehmerin (Wahl-, Pflege- und Stiefkinder) in Frage.
- Den **Auszahlungsanspruch** müssen sie **schriftlich** gegenüber der BUAK **binnen drei Monaten** ab dem Zeitpunkt des Todes geltend machen und dabei auch die Bankverbindung (analoge Anwendung des § 29a BUAG) bekanntgeben. Zur **Wahrung der Frist** reicht die **rechtzeitige Postaufgabe** aus.
- Bei **fristgerechter Antragstellung** eines/einer oder mehrerer der anspruchsberechtigten Erb/in/n/en wird die BUAK in Hinkunft **die Anwartschaft auszahlen**, ohne dass das **Ergebnis des Verlassenschaftsverfahrens** abgewartet werden muss.
- Es bedarf weder eines **Einantwortungsbeschlusses**, noch eines **Ausfolgebeschlusses** oder der **inländischen Vollstreckbarkeitserklärung** eines entsprechenden ausländischen Beschlusses, noch eines Europäischen Nachlasszeugnisses.
- Weiters kann die **Ermittlung des Lebensmittelpunktes** des/der Verstorbenen bzw. der Rechtsordnung des Staates, zu dem eine in Relation zum Staat des letzten gewöhnlichen Aufenthaltes noch engere Beziehung insbesondere in familiärer und sozialer Hinsicht bestanden hat, unterbleiben.
- Stellt keiner/keine der anspruchsberechtigten Erb/inn/en binnen einer Frist von drei Monaten ab dem Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin einen **Antrag auf Auszahlung**, fallen die Ansprüche **in die Verlassenschaft**.
- Stellt beispielsweise nur eine/einer **fristgerecht** einen Antrag auf Auszahlung, hat die BUAK dieser Person den Anspruch auszuzahlen. Die Ansprüche der anderen anspruchsberechtigten Erb/inn/en sind **im Innenverhältnis** auszugleichen.
- Stirbt der/die Arbeitnehmer/in **nach Antragstellung**, jedoch bevor die **Auszahlung der Ansprüche** durch die BUAK erfolgt, fällt der Anspruch in die Verlassenschaft.

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

- Gibt es weder einen Ehepakt, ein gültiges Testament noch eine/n gesetzliche/n Erben/Erbin, kommt nach § 748 ABGB i.d.F. BGBl I 87/2015 das außerordentliche Erbrecht der Lebensgefährt/innen zur Anwendung.

Absenkung der BUAG-Verzugszinsen

§ 8 Abs. 6 sowie § 25 Abs. 2 BUAG –
tritt mit 1. Jänner 2018 in Kraft

- Mit Wirkung ab dem 1. Jänner 2018 werden die **Verzugszinsen** – analog zu den **ASVG-Verzugszinsen** – jährlich in Abhängigkeit vom am 31. Oktober gültigen Basiszinssatz festgelegt (Basiszinssatz plus 4 Prozentpunkte).
- Somit ist erstmalig der Basiszinssatz vom 31. Oktober 2017 ausschlaggebend für die Höhe der BUAG-Verzugszinsen für den Zeitraum 1. 1. 2018 bis 31. 12. 2018.
- Für das **Jahr 2018** werden die **Verzugszinsen** 3,38 % betragen.

Automatische Auszahlung der Urlaubersatzleistung nach Austritt – Fristverlängerung von 5 auf 6 Monate

§ 9 Abs. 3 BUAG –
tritt mit 1. August 2017 in Kraft

- § 9 Abs. 3 BUAG regelt die **automatische Auszahlung einer Urlaubersatzleistung** für Ansprüche, die **vom Verfall bedroht sind**.
- Ohne dass es einer Antragstellung bedarf, waren bisher Ansprüche, die fünf Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen würden, auszuführen.
- Zweck der Regelung ist es, auch Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis **vor den Wintermonaten** beendet wird und die **nicht rechtzeitig vor Ende März** des Folgejahres ein neues Arbeitsverhältnis eingehen, die Urlaubersatzleistung gewähren zu können.
- Aus den praktischen Erfahrungen mit dieser Regelung ergibt sich die Notwendigkeit, die **Frist auf sechs Monate** auszudehnen und somit für **Beendigungen ab Oktober** eine automatische Auszahlung der Urlaubersatzleistung für jene Ansprüche, die mit **31. März des Folgejahres** verfallen würden, anzuordnen.

Urlaubsabfindung auch nach Zuerkennung von Überbrückungsgeld

§ 10 Abs. 1 lit. c BUAG –
tritt mit 1. August 2017 in Kraft

- Nach der Grundregel des § 10 BUAG steht die **Abfindung** sechs Monate nach Beendigung des letzten BUAG-pflichtigen Arbeitsverhältnisses oder **bei Zuerkennung einer Pension** zu und soll damit Personen, die **aus der Baubranche ausscheiden**, zukommen.
- Mit dem **Bezug von Überbrückungsgeld als Vorruhestandsleistung** geht üblicherweise ein Ausscheiden aus der Baubranche einher.
- Mit der neuen *lit c in § 10 Abs. 1 BUAG* wird daher auch durch die Zuerkennung von Überbrückungsgeld der Anspruch auf Auszahlung der Abfindung **ohne Wartezeit** begründet.

BUAK-Förderungen an Arbeitgeber/innen mit Altersteilzeitdienstnehmer/innen

§ 19 Abs. 7 bis 9 BUAG –
tritt mit 1. Jänner 2018 in Kraft

- Das Modell des **Altersteilzeitgeldes** gemäß § 27 AIVG hat sich als Instrument zur **Erhöhung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/innen** grundsätzlich bewährt.
- In der Bauwirtschaft sind hingegen sehr wenig Anwendungsfälle zu verzeichnen.
- Die Gründe dafür liegen in den spezifischen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung in der Baubranche.
- Um ein Abwandern der 50 bis 60-Jährigen zu verhindern, bedarf es daher eines **an die Bedürfnisse der Bauwirtschaft angepassten Modells der Altersteilzeit**, das Anreize für alle Beteiligten **zu einem längeren Verbleib** in der Bauwirtschaft enthält.
- Die BUAK erhält daher die Möglichkeit, für **bauspezifische Altersteilzeitvereinbarungen Förderungen an Arbeitgeber** zu vergeben.
- Zu diesem Zweck hat der Ausschuss der BUAK entsprechende **Richtlinien** über die **Vergabe der Förderungen** mit qualifizierter Mehrheit zu beschließen, über die **Förderungsvergabe im Einzelfall** jedoch entscheidet der **Vorstand**.
- Die Höhe der Förderung kann maximal 90 % des Mehraufwandes, den der Arbeitgeber durch die Altersteilzeit hat, abgelten.
- Förderungen sind nur für Vereinbarungen mit Arbeitnehmern möglich, die Beschäftigungszeiten im Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes in einem in den Richtlinien festzulegenden Ausmaß aufweisen, wobei die Vereinbarungen beinhalten müssen
 - die Herabsetzung der Normalarbeitszeit auf 50 bis 80 vH in einem Durchrechnungszeitraum von einem Jahr, wobei die Richtlinien die Verteilung der Arbeitszeit zwischen Freizeit- und Arbeitsphase sowie den Urlaubsverbrauch näher zu regeln haben, und
 - einen **Lohnausgleich** in der Höhe von **mindestens 50 vH** des für das **Ausmaß der Herabsetzung der Normalarbeitszeit** fiktiv gebührenden Entgelts und
 - die **Verpflichtung** des Arbeitgebers, die Sozialversicherungsbeiträge (Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge) entsprechend der **Beitragsgrundlage** vor der **Herabsetzung der Normalarbeitszeit** zu leisten, und
 - die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Zuschlag zum Lohn für den Sachbereich der Urlaubsregelung nach § 21a Abs. 4 BUAG zuzüglich 50 vH des für das Ausmaß der Herabsetzung der Normalarbeitszeit fiktiv gebührenden Zuschlags zu entrichten.
- Die **gesetzliche BUAG-Abfertigung** nach altem Recht muss ausgehend von der Normalarbeitszeit VOR der Altersteilzeit ermittelt werden.
- Die **Überbrückungsabgeltung** ist um jenes Ausmaß zu reduzieren, welches der **Herabsetzung der Normalarbeitszeit** entspricht.

Spezielle Zuschläge für fallweise Beschäftigte

§ 21a Abs. 4a BUAG –
tritt mit 1. Jänner 2018 in Kraft

§ 21a Abs. 4a BUAG übernimmt die ASVG-Definition betreffend **fallweise Beschäftigte** aus § 471b ASVG und regelt für diese Personengruppe mit Wirkung ab 1.1.2018 **eine eigene Zuschlagsberechnung**:

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

- Fallweise Beschäftigte sind Personen, die in unregelmäßiger Folge tageweise beim selben/bei derselben Arbeitgeber/in beschäftigt werden, wobei die Beschäftigung für eine kürzere Zeit als eine Woche vereinbart ist.
- Fallweise Beschäftigte werden bei der Zuschlagsberechnung wie Vollzeitbeschäftigte behandelt, somit ist für jeden Beschäftigungstag **ein Fünftel des Wochenzuschlags** zu leisten.

Spezielle Meldeverpflichtungen betreffend Teilzeitbeschäftigte

§ 22 Abs. 2a BUAG –
tritt mit 1. Jänner 2018 in Kraft

Problematik Teilzeitbeschäftigung

- Statistischen Erhebungen durch die BUAK zufolge gibt es in der Baubranche Unternehmen mit einem **beträchtlichen Anteil an Teilzeitbeschäftigten**.
- Des Weiteren ist auffällig, dass davon viele ausländische Arbeitnehmer/innen betroffen sind.
- Es besteht der Verdacht, dass in solchen Fällen **nur ein Teil der Arbeitsleistung** offiziell abgegolten wird und die Unternehmen sich **Entgelt/Zuschläge** und sonstige Abgaben ersparen.
- Dies bringt neben **Nachteilen** für die Arbeitnehmer/innen **Wettbewerbsverzerrungen** in der Branche mit sich.

Rechtslage bis 31.12.2017

- Nach geltender Rechtslage sind der BUAK bei Teilzeitbeschäftigung zwar **Lage und Ausmaß der Arbeitszeit** und Änderungen zu melden, in der Praxis kann aber nicht kontrolliert werden, ob die Arbeitnehmer/innen ihre Arbeitsleistungen tatsächlich im Ausmaß der bekannt gegebenen Stunden leisten.
- Ähnlich ist es bei fallweise Beschäftigten: Durch die **Meldung im Nachhinein** kann nicht überprüft werden, **in welchem Ausmaß** tatsächlich gearbeitet wurde.

Rechtslage ab dem 01.01.2018

- Um Sozialbetrug und Unterentlohnung sowie die damit verbundenen Wettbewerbsverzerrungen in der Baubranche weiter einzudämmen, soll die Wirksamkeit der Kontrolle auch in Bezug auf Teilzeitbeschäftigung bzw. fallweiser Beschäftigung verstärkt werden.
- Dazu werden die **Meldevorschriften abgeändert** (§ 22 Abs. 2a BUAG):
 - Bei Teilzeitbeschäftigten und fallweise Beschäftigten sind künftig die **Erstmeldungen** spätestens **bei Aufnahme der Tätigkeit** zu erstatten.
 - Die **Erstmeldung** hat das **Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit** sowie den **Einsatzort** des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zu enthalten.
 - Alle **Änderungen** gegenüber dem gemeldeten Ausmaß oder der gemeldeten Lage der Arbeitszeit - etwa auf Grund von Mehrstunden sind der BUAK unmittelbar **vor dem Einsatz** des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zu melden.
 - Gleiches gilt **für Änderungen des Einsatzortes**.

Sanktionen bei Meldeverstoß:

- Bereits nach der geltenden Rechtslage hat die BUAK Zuschläge auf Grund eigener Erhebungen festzulegen, wenn diese etwas anderes als die Meldung des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin ergeben.

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

- Nach § 22 Abs. 5a BUAG soll die BUAK nunmehr bei Meldeverstößen im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung oder fallweiser Beschäftigung von der widerlegbaren Vermutung einer Vollzeitbeschäftigung für den Zuschlagszeitraum, in dem die Kontrolle stattfindet, sowie für die zwei vorherigen Zuschlagszeiträume ausgehen und die Zuschläge in diesem **Zeitraum auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung** vorschreiben.
- Der/die Arbeitgeber/in hat die **Möglichkeit**, diese Vermutung **binnen vier Wochen ab Zustellung der Zuschlagsvorschreibung** durch die Vorlage entsprechender Nachweise über die **tatsächlich geleistete Arbeitszeit** des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zu entkräften.
- Da der konkrete Zeitpunkt der Zustellung in der Praxis schwer feststellbar ist, soll dieser analog zu § 26 Abs. 2 ZustG mit dem dritten Werktag nach der Aufgabe zur Post festgelegt werden.

BUAG-Zuschlagspflicht bei Teilzeitmehrarbeitsstunden

***§ 13o iVm § 21a Abs. 4 BUAG –
tritt mit 1. Jänner 2018 in Kraft***

- Bei Arbeitnehmer/innen in **Teilzeitbeschäftigung** wurde der Zuschlag bisher auf Basis des vereinbarten Arbeitszeitausmaßes berechnet.
- **Mehrarbeitsstunden** waren daher **zuschlagsfrei**, was eine Besserstellung gegenüber Arbeitgeber/innen von Vollzeitbeschäftigten bedeutete.
- Durch die ab 1. 1. 2018 eintretenden Änderungen bei der Meldeverpflichtung in § 22 Abs. 2a BUAG wird die BUAK Kenntnis über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit erlangen.
- Überschreitet die Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden innerhalb eines Zuschlagszeitraumes das vereinbarte Stundenausmaß, so sollen künftig auch Mehrstunden bei der Zuschlagsberechnung berücksichtigt werden.
- Kollektivvertraglich festgelegte **Modelle zur flexiblen Arbeitszeit** sind bei der Zuschlagsberechnung durch die BUAK **entsprechend zu berücksichtigen**.
- Praktisch bedeutet dies, dass jede Arbeitsstunde, die über das vertraglich Vereinbarte hinausgeht, als Teilzeitmehrarbeit zu werten sein wird, abgesehen von **kollektivvertraglich geregelten Durchrechnungsmöglichkeiten**.

Altersteilzeit – Antrittsalter bei Frauen

684/2017

Die Altersteilzeit kann frühestens **7 Jahre vor dem Regelpensionsstichtag** angetreten werden.

Bei **Männern** ergibt dies ein frühest mögliches Antrittsalter von 58 Jahren.

Bei Frauen ergibt sich aufgrund der Tatsache, dass – beginnend mit 1. 1. 2024 – das Regelpensionsalter jährlich um 6 Monate von 60 auf 65 Jahre angehoben wird (das Grenzalter von 65 Jahren wird im Jahr 2033 erreicht sein), dass sich ab dem Jahr 2017 auch das für die Altersteilzeit **frühestmögliche Antrittsalter** kontinuierlich erhöht.

Da man die geförderte Altersteilzeit allerdings maximal für 5 Jahre ausüben kann, ist ein zwei Jahre späterer Antritt empfohlen, es sei denn, man hat die Voraussetzungen für die Korridor pension erfüllt und möchte diese dann auch – frühestens mit 62 Jahren - antreten (mit Pensionsabschlägen). Bei Männern wäre in diesem Sinne das empfohlene Antrittsalter somit nicht 58, sondern 60 (es sei denn, man geht – wie beschrieben – früher in die „Korridor pension“).

Die **nachstehende Tabelle** zeigt das frühest mögliches ATZ-Antrittsalter für Frauen und

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

zugleich auch – im Sinne des zuvor Beschriebenen – ev. empfohlene spätere Antrittsalter:

Geburtsdatum	Regelpensionsalter	Frühest mögliches/ frühest empfohlenes Antrittsalter für ATZ
bis 01.12.1963	60 Jahre	53 Jahre/55 Jahre
02.12.1963 - 01.06.1964	60 Jahre, 6 Monate	53 J, 6 M/55 J, 6 M
02.06.1964 - 01.12.1964	61 Jahre	54 Jahre/56 Jahre
02.12.1964 - 01.06.1965	61 Jahre, 6 Monate	54 J, 6 M/56 J, 6 M
02.06.1965 - 01.12.1965	62 Jahre	55 Jahre/57 Jahre
02.12.1965 - 01.06.1966	62 Jahre, 6 Monate	55 J, 6 M/57 J, 6 M
02.06.1966 - 01.12.1966	63 Jahre	56 Jahre/58 Jahre
02.12.1966 - 01.06.1967	63 Jahre, 6 Monate	56 J, 6 M/58 J, 6 M
02.06.1967 - 01.12.1967	64 Jahre	57 Jahre/59 Jahre
02.12.1967 - 01.06.1968	64 Jahre, 6 Monate	57 J, 6 M/59 J, 6 M
ab 02.06.1968	65 Jahre	58 Jahre/60 Jahre

In Bezug auf die „*Teilpension – erweiterte Altersteilzeit*“ ist es so, dass man die **Anspruchsvoraussetzungen** für die **Korridorpension** erfüllen muss. Dies ist bei Frauen **frühestens ab 2027** der Fall (falls diese Regelung bis dahin noch existiert).

Einkommensberichte für 2017

685/2017

In Bezug auf das Kalenderjahr 2017 sind bis spätestens 31. März 2018 die Einkommensberichte von folgenden Arbeitgeber/innen zu erstellen:

- Arbeitgeber/innen, die dauerhaft weniger als 1.001 Arbeitnehmer/innen, jedoch mehr als 500 Arbeitnehmer/innen beschäftigen sowie
- Arbeitgeber/innen, die dauerhaft weniger als 251, jedoch mehr als 150 Arbeitnehmer/innen beschäftigen.

Die nächste Erstellungspflicht für diese Arbeitgeber/innen wird das Kalenderjahr 2019 betreffen (bis 31. März 2020).

Die wichtigsten Änderungen in der Personalverrechnung zum Jahreswechsel 2017/2018 – Schwerpunkt Arbeitsrecht

Lohnpfändungswerte für 2018

686/2017

Quelle: Facebook-Seite von **Mag. Rainer Kraft**, Post vom 22. August 2017

- Der **Ausgleichszulagenrichtsatz für das Jahr 2018** beträgt € **909,42**.
- Der Anpassungsfaktor wurde **mit 1,022** fixiert.
- Die **Lohnpfändungswerte für das Jahr 2018** lauten daher:

Art des Betrages	Zeitraum	Wert in Euro
Allgemeiner Grundbetrag	Monat	909,00
	Woche	212,00
	Tag	30,00
Erhöhter allgemeiner Grundbetrag	Monat	1.060,00
	Woche	247,00
	Tag	35,00
Unterhaltsgrundbetrag (max. für 5 Personen möglich)	Monat	181,00
	Woche	42,00
	Tag	6,00
Höchstberechnungsgrundlage	Monat	3.620,00
	Woche	845,00
	Tag	121,00
Absolutes Existenzminimum (normale Pfändungen)	Monat	454,50
	Woche	106,00
	Tag	15,00
Absolutes Existenzminimum (Unterhaltspfändungen)	Monat	340,88
	Woche	79,50
	Tag	11,25

Unter www.drittschuldner.at findet man **umfangreiches Informationsmaterial** sowie einen **Pfändungsrechner**.

Die Lohnpfändungstabellen für 2018 können Sie **hier** herunterladen.

Behindertenausgleichstaxen für 2018

687/2017

Für das **Kalenderjahr 2018** betragen die monatlichen Ausgleichstaxen

Betriebsgröße	Höhe der monatlichen Ausgleichstaxe für das Jahr 2018
Arbeitgeber/innen, die 25 bis 99 Dienstnehmer/innen beschäftigen	€ 257,00 pro begünstigte Person, die nicht eingestellt wurde
Arbeitgeber/innen, die 100 bis 399 Dienstnehmer/innen beschäftigen	€ 361,00 pro begünstigte Person, die nicht eingestellt wurde
Arbeitgeber/innen, die 400 oder mehr Dienstnehmer/innen beschäftigen	€ 383,00 pro begünstigte Person, die nicht eingestellt wurde

Die Ausgleichstaxe für das Jahr 2018 wird im Laufe des Kalenderjahres 2019 ermittelt und den Betrieben durch das Sozialministeriumsservice in Rechnung gestellt.

Entgeltsgrenze bei Konkurrenzklause

688/2017

In jenen Fällen, in denen nachstehende Entgeltsgrenzen zur Anwendung kommen, bedeutet ein Unterschreiten des „letzten Entgelts“, dass eine allfällig vereinbarte Konkurrenzklause hinfällig ist.

Zeitpunkt der Vereinbarung	Entgeltsgrenze
Vereinbarungen, die ab dem 29.12.2015 getroffen werden	Entgelt, das nach den Maßstäben für die Berechnung der Abfertigung ALT ermittelt wird, allerdings ohne Berücksichtigung von anteiligen Sonderzahlungen. Obergrenze: das 20fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage (für 2018: 20 x € 171,00 = € 3.420,00). Maßgeblich ist das Entgelt zum Zeitpunkt des Austrittes und <u>nicht</u> zum Zeitpunkt der Vereinbarung der Konkurrenzklause.
Vereinbarungen, die davor, aber jedenfalls ab dem 18.3.2006 mit Arbeiter/innen und ab dem 17.3.2006 mit Angestellten getroffen wurden	Entgelt nach den Maßstäben der Abfertigung ALT, allerdings mit anteiligen Sonderzahlungen. Obergrenze: das 17fache der täglichen Höchstbeitragsgrundlage (= 17 x € 171,00 = € 2.907,00). Maßgeblich ist das Entgelt zum Zeitpunkt des Austrittes und <u>nicht</u> zum Zeitpunkt der Vereinbarung der Konkurrenzklause.
Vereinbarungen, die vor dem 18.3.2006 (Arbeiter/innen) bzw. 17.3.2006 (Angestellte) getroffen wurden.	Keine Entgeltsgrenze

Behindertenausgleichstaxen für 2018

Für das **Kalenderjahr 2018** betragen die monatlichen Ausgleichstaxen

Betriebsgröße	Höhe der monatlichen Ausgleichstaxe für das Jahr 2018
Arbeitgeber/innen, die 25 bis 99 Dienstnehmer/innen beschäftigen	€ 257,00 pro begünstigte Person, die nicht eingestellt wurde
Arbeitgeber/innen, die 100 bis 399 Dienstnehmer/innen beschäftigen	€ 361,00 pro begünstigte Person, die nicht eingestellt wurde
Arbeitgeber/innen, die 400 oder mehr Dienstnehmer/innen beschäftigen	€ 383,00 pro begünstigte Person, die nicht eingestellt wurde

Die Ausgleichstaxe für das Jahr 2018 wird im Laufe des Kalenderjahres 2019 ermittelt und den Betrieben durch das Sozialministeriumsservice in Rechnung gestellt.

Seminare mit Wilhelm Kurzböck für die Monate Jänner bis Februar 2018



Detailliertere Informationen über die nachfolgenden finden Sie hier:

<http://www.wikutraining.at/seitenwiki/seminarestart.html>

Ihre Anmeldung richten Sie bitte direkt an den jeweiligen Veranstalter.


Aktuelle Änderungen und Neuerungen in der Personalverrechnung mit ARS

19. Jänner 2018	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	Linz
22. Jänner 2018	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	Graz
23. Jänner 2018	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	Wien
24. Jänner 2018	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	Innsbruck
25. Jänner 2018	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	Salzburg
29. Jänner 2018	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	Feldkirch
01. Februar 2018	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	Wien
05. Februar 2018	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	Graz
07. Februar 2018	8 Uhr 30 bis 16 Uhr 30	Linz

Neuerscheinungen – aktualisierte Unterlagen



Nachfolgend finden Sie eine Aufstellung sämtlicher Nachschlage- und Trainingsunterlagen, die auch im Rahmen der PV-Akademie-Schulungen eingesetzt werden. Diese Unterlagen können auch außerhalb der PV-Akademie direkt unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at erworben werden.

Bestellcode	Broschüren-Titel	Preis Brutto*
PV-Trainer	"Mein Personalverrechnungstrainer": Das neue Lernbuch für die Personalverrechnung mit riesiger Beispiel- und Lösungssammlung , eingesetzt an 9 Erwachsenenbildungseinrichtungen als Arbeitsunterlagen zur Erlangung der Personalverrechnungsprüfung verfasst von Wilhelm Kurzböck und Manfred Hörzi Stand: 01.01.2018	€ 118,80
Dienstverhinderungen	Spezialfragen zu Dienstverhinderungen  <i>Auswirkungen auf die Personalverrechnung</i> Das Modul "Dienstverhinderungen" setzt sich mit zahlreichen Spezialfragen rund um die Themen <i>Krankstände, Urlaube, Ersatzruhe, AUVA-Erstattung, Drittschadensregress, Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Familienhospizmaßnahmen, Pflegekarenz, sowie Kurzarbeit</i> auseinander. Trainingsunterlage, Stand: 01.09.2017	€ 36,30
Dienstreise	Dienstreise <i>Intensivtraining</i> Trainingsunterlage zum Erarbeiten und Perfektionieren des Themas mit 70 Beispielen Stand: 01.03.2017	€ 36,30

Neuerscheinungen – aktualisierte Unterlagen

Dienstverträge	Dienstverträge - freie Dienstverträge - Werkverträge - Aushilfen Nachschlage- und Trainingsunterlage, mit umfangreichem "Berufs-ABC" zur Vertragsqualifizierung; ca. 300 Seiten Stand: 01.01.2017	€ 48,40
Abfertigung NEU	Alles zur Abfertigung NEU Nachschlage- und Trainingsunterlage, Stand: 01.03.2017	€ 36,30
Lohnpfändung	Lohnpfändung <i>Intensivtraining</i> Nachschlage- und Trainingsunterlage, (Frage-Antworten-Programm mit über 300 gelösten Fragen und über 30 gelösten Beispielen). Stand: 01.02.2017	€ 48,40
Altersteilzeit	Altersteilzeit-Teilpension-ältere Arbeitnehmer/innen  in der Personalverrechnung Intensives Frage-Antworten-Programm und gelöste Beispiele zu folgenden Themen: Schwerpunkt Altersteilzeit (Rechtslage vor und ab 2013) mit zahlreichen Beispielen , Abgaben bei älteren Arbeitnehmer/innen, Arbeitsrechtliche Besonderheiten bei älteren Personen Nachschlage- und Trainingsunterlage Stand: 01.10.2017	€ 36,30
Geschäftsführer	GmbH-Geschäftsführer/innen und AG-Vorstände  in der Personalverrechnung Intensives Frage-Antworten-Programm und gelöste Beispiele zu handelsrechtlichen und gewerberechtigten Geschäftsführer/innen sowie zu Vorständen einer AG, mit den Aspekten Arbeitsrecht, Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Nachschlage- und Trainingsunterlage Stand: 01.09.2017	€ 30,80
Sonderzlg. u. sonst. Bezüge	Spezialfragen zu Sonderzahlungen und sonstigen Bezügen  Intensives Frage-Antworten-Programm und gelöste Beispiele zu folgenden Themen: - Sonderzahlungen (Basisbildung, Rückverrechnung, Aliquotierung,...) - abgabenrechtliche Behandlung Erfolgsbeteiligungen ("Formel 7") - abgabenrechtliche Behandlung von "Golden handshakes" - Vergleiche, Nachzahlungen und Kündigungsentschädigungen Nachschlage- und Trainingsunterlage Stand: 01.09.2017	€ 36,30
Karenz	Wochenhilfe, Karenz, Kinderbetreuungsgeld, Elternteilzeit, Familienzeit  Hierbei handelt es sich um eine Trainingsbroschüre, welche in Frage-Antwort-Form sowie mit Beispielen die häufigst vorkommenden Problemfälle in den Bereichen Wochenhilfe, Karenz, Elternteilzeit und Kinderbetreuungsgeld aufarbeitet. Stand: 01.10.2017	€ 36,30
Arbeitszeit	Spezialfragen zum Thema Arbeitszeit  Die häufigsten Fragen in Personalverrechnung und Beratung (ohne Teilzeit) Mittels dieser Trainingsbroschüre werden die in der Praxis häufigst vorkommenden Fragen und Problemstellungen zum Thema Arbeitszeit (ohne Teilzeit) mittels Frage-Antwort-Technik sowie mit gelösten Beispielen behandelt. Das Thema "Teilzeit" wird in der Broschüre "Dienstverträge - freie Dienstverträge - Werkverträge - Aushilfen" ausführlich be-	€ 30,80

	handelt. Stand: 01.10.2017	
Güterbeförderung	Personalverrechnung im Güterbeförderungsgewerbe Nachschlageunterlage mit Beispielen. Schwerpunkte sind die Themen "Dienstreise", "Arbeitszeit/Lenkerbestimmungen und Überstunden", "Sonderzahlungen", "Zulagen und Zuschläge" uvm. Stand: 01.03.2017	€ 36,30
AKÜ standard	Personalverrechnung in der Arbeitskräfteüberlassung <i>Standard- und Nachschlagewerk</i> Stand: 01.03.2017	€ 36,30**
AKÜ intensiv	Personalverrechnung in der Arbeitskräfteüberlassung <i>Intensivtraining</i> mehr als 80 Beispiele und Lösungen Stand: 01.03.2017	€ 36,30**
Gastgewerbe standard	Personalverrechnung im Gastgewerbe <i>Standard- und Nachschlagewerk</i> Stand: 01.05.2017	€ 36,30**
Gastgewerbe intensiv	Personalverrechnung im Gastgewerbe <i>Intensivtraining</i> mehr als 80 Beispiele und Lösungen Stand: 01.05.2017	€ 36,30**
Bau standard	KV Arbeiter/innen im Baugewerbe und BUAG (Gewerbe und Industrie) <i>Standard- und Nachschlagewerk</i> Stand: 01.05.2017	€ 36,30**
Bau intensiv	KV Arbeiter/innen im Baugewerbe und BUAG (Gewerbe und Industrie) <i>Intensivtraining</i> mit mehr als 140 Beispiele und Lösungen Stand: 01.05.2017	€ 36,30**
Insolvenz	Insolvenz aus Sicht der Personalverrechnung Die Unterlagen soll interessierten Personen einen schnellen Einstieg in diese Materie ermöglichen. Der Fokus dieser Unterlage liegt eher im Bereich des "Überblickes", denn im Bereich von Detailfragen. Schwerpunkt dieser Unterlage sind das Kennenlernen der Begriffe im Insolvenzverfahren, weiters die insolvenzrechtliche Qualifikation von Ansprüchen, die Sonderstellung von bestimmten Dienstverhältnissen sowie die Lohnverrechnungsabgaben im Rahmen der einzelnen Insolvenzstadien. Beispiele zu den wichtigen Themen runden diese Unterlage, die 65 Seiten umfasst, ab. Stand: 01.04.2017	€ 30,80
Beendigung von DV	Beendigung von Dienstverhältnissen aus Sicht der Personalverrechnung - Casebook Auf 120 Seiten wird im Rahmen von "Frage-Antwort-Programmen" die Rechtsprechung der letzten 10 Jahren, die für die Praxis von Bedeutung ist, in Form von Praxisfällen aufbereitet. Es geht dabei um sehr anspruchsvolle Fragen zu den Themenbereichen der Abfertigung ALT, der Ausbildungskostenrückersätze, Konkurrenzklauseln, Kündigungen, einvernehmlichen Auflösungen, Befristungen, Entlassungen,... Stand: 01.04.2017	€ 36,30

Sachbezüge	Spezialfragen zu Sachbezügen  Die Unterlage behandelt zahlreiche Spezialitäten und Praxisfragen zu den herkömmlichen Sachbezügen (wie Firmen-KFZ, Dienstwohnungen etc.) aber auch zu spezielleren Bereichen wie "Zukunftssicherungsmaßnahmen" und "Mitarbeiterbeteiligungen". Stand: 01.09.2017	€ 30,80
------------	---	---------

Bestellung:

Broschürenbestellungen richten sie bitte an: kaethe.kurzboeck@wikutraining.at
Bitte geben Sie Bestellcode, Preis, Ihren **Namen und den genauen Rechnungswortlaut an.**
Falls Rechnungs- und Lieferadresse nicht ident sind, **bitte beide Adressen anführen!**

*Preise:

verstehen sich brutto (incl. 10% Mwst)
** Wenn Sie **beide Skripten** (Standard- und Trainingswerk) bestellen, erhalten Sie **beide Unterlagen zusammen um brutto € 67,10**
Preise gültig ab 01.01.2016
Änderungen vorbehalten
Hinzu kommen noch die Versandkosten.

Versandkosten:

1 bis 3 Stück € 6,60

ab 4 Stück € 8,36

Personalverrechnungstrainer € 8,36

Preisänderungen vorbehalten

Die Lieferung:

erfolgt per Post mit Rechnung, fällig nach Erhalt, zahlbar per Überweisung.

Lernbuch „Mein Personalverrechnungstrainer“ 2018

Stand: 1. Jänner 2019

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. Jänner 2019

- An zahlreichen Erwachsenenbildungseinrichtungen wird das Lernbuch „*Mein Personalverrechnungstrainer*“ als Begleit- und Selbstlernmaterial für den Personalverrechnungslehrgang eingesetzt.
- Diese Unterlage besteht aus einem „Theorieteil“ (über 800 Seiten und mehr als 330 Demo-Beispiele, verfasst von Wilhelm Kurzböck) und einem gelösten Praxisteil (über 140 Beispiele, verfasst von Manfred Hörzi).
- Zusätzlich zu den „reinen Lohnverrechnungsthemen“ werden auch die arbeitsrechtlichen Themen sehr ausführlich behandelt, sodass diese Unterlage zumindest auszugsweise auch immer wieder in arbeitsrechtlichen Lehrgängen zum Einsatz kommt.
- Weiters finden Sie auch Zusatzthemen, welche von den Meisterprüfungsstellen eingefordert werden (z. B. Bildung von Rückstellungen, Auftraggeberhaftung in der Sozialversicherung etc.).
- Sämtliche relevanten Änderungen des Jahres 2017 mit Auswirkung auf das Jahr 2018 wurden eingearbeitet.
- Ein umfangreiches Stichwortverzeichnis erleichtert auch das Auffinden von Details.
- Dieses Buch kann **zum Preis von € 118,80 brutto** (inklusive Umsatzsteuer), zuzüglich Versandkosten unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at erworben werden.

Am 11. September 2017 begann die neue PV-Akademie-Saison – die ersten Unterlagen wurden aktualisiert

Mutterschutz (Wochenhilfe), Karenz, Kinderbetreuungsgeld, Elternteilzeit

Unterlage aus der WIKU-PV-Akademie-Edition

Stand: 1. Oktober 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. Oktober 2018

- Dass in der Personalverrechnungsakademie Themen auf sehr intensive Art und Weise bearbeitet werden, hat sich bereits herumgesprochen.
- Ebenso in die Tiefe geht es beim Thema „Wochenhilfe, Karenz, Kinderbetreuungsgeld und Elternteilzeit“.
- In der Aktualisierung wurden insbesondere die aktuellste höchstgerichtliche Rechtsprechung sowie die neuesten GKK-Empfehlungen aufgenommen.
- Diese Unterlage dient sowohl als Speziallehrwerk als auch als Nachschlageunterlage.
- Durch die „Frage-Antworten-Technik“ bzw. die „Fall-Lösung-Technik“ kann man die Materie in ihren speziellen Ausrichtungen erlernen.

- Mit dem ausführlichen Stichwortverzeichnis ist die Auffindbarkeit von speziellen Informationen wesentlich erleichtert.
- Eingearbeitet wurden die Änderungen zum Kinderbetreuungsgeld in Bezug auf Geburten ab 1. 3. 2017 sowie die Bestimmungen zum neuen Familienzeitbonus (Papamomat).
- Diese Unterlage kann unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at zum **Preis von € 36,30, inklusive Umsatzsteuer, zuzüglich Versandkosten** bestellt werden.

Spezialfragen zum Thema Arbeitszeit – die häufigsten Fragen in Lohnverrechnung und Beratung (ohne Teilzeitbeschäftigung)

Stand: 1. Oktober 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. Oktober 2018

- Die in der Lohnverrechnungspraxis häufigst gestellten Fragen rund um das Thema Arbeitszeit sind Gegenstand dieser Trainingsunterlage.
- Sie befassen sich mit Fragen rund um die Gleizeit, rund um Durchrechnungsmodelle, es beschäftigen Sie Fragen, wie man Guthabensstunden bei Austritt abrechnet? Dann wird Ihnen diese Unterlage garantiert helfen, Ihren Lohnverrechnungsalltag zu bewältigen.
- Diese Unterlage kann unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at zum **Preis von € 30,80, inklusive Umsatzsteuer zuzüglich Versandkosten** bestellt werden.
- Das Thema „Teilzeitbeschäftigung“ finden Sie in der Trainingsunterlage „Dienstverträge – freie Dienstverträge – Werkverträge – Aushilfen“.

Altersteilzeit – Teilpension – ältere Arbeitnehmer/innen in der Personalverrechnung

Stand: 1. September 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. Oktober 2018

- Die Trainingsunterlage „Altersteilzeit – Teilpension – ältere Arbeitnehmer/innen in der Personalverrechnung“ wurde nun **per 1. September 2017** neu aufgelegt.
- Das absolute Schwerpunktthema dieser Unterlage liegt im Themenbereich der **Altersteilzeit** sowie der seit 1. Jänner 2016 neu gültigen „Teilpension – erweiterte Altersteilzeit“.
- Dabei werden die unterschiedlichen Rechtslagen beleuchtet und die für die Lohnverrechnung relevanten Problemstellen in einem ausführlichen Frage-Antwort-Programm behandelt.

- Zusätzlich gibt es – ebenfalls auf dem letzten Stand – ausführliche Informationen zum Thema „Abgabentfall bei älteren Personen“ sowie einen Überblick über „arbeitsrechtliche Besonderheiten“ in Bezug auf diese Personengruppe.
- Diese Unterlage kann unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at zum **Preis von € 36,30, inklusive Umsatzsteuer, zuzüglich Versandkosten** bestellt werden.

GmbH-Geschäftsführer/innen und AG-Vorstände in der Personalverrechnung

Stand: 1. September 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. September 2018

- In dieser Unterlage finden Sie ein ausführliches Frage-Antworten-Protokoll sowie abgabenrechtliche Übersichtstabellen zum Thema „handelsrechtliche Geschäftsführer/innen von GmbHs“ und „AG-Vorstände“.
- Erfahren Sie alles, was Sie zur Abwicklung der Personalverrechnung für diese Personengruppen wissen müssen und vieles mehr.
- Diese Unterlage kann unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at zum **Preis von € 30,80, inklusive Umsatzsteuer und zuzüglich Versandkosten** bestellt werden.

Spezialfragen zu Sachbezügen in der Personalverrechnung

Spezielle Fragen zu „normalen Sachbezügen“ sowie Fragen zu den Themen Zukunftssicherung, Pensionskassenzahlungen, Bezugsumwandlungen, Mitarbeiterbeteiligungen

Stand: 1. September 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. September 2018

- Die Schwerpunktunterlage *„Spezialfragen zu Sachbezügen in der Personalverrechnung“* behandelt zahlreiche Spezialitäten und Praxisfragen zu den herkömmlichen Sachbezügen (wie Firmen-KFZ, Dienstwohnungen etc.), behandelt aber auch speziellere Bereiche wie *„Zukunftssicherungsmaßnahmen“*, Pensionskassenbeiträge, Bezugsumwandlungen und *„Mitarbeiterbeteiligungen“* (Beleuchtung erfolgt hier aus abgabenrechtlicher Sicht).
- Die Unterlage kann zum Preis von **€ 30,80** (inklusive Umsatzsteuer) zuzüglich Versandkosten unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at erworben werden.

Spezialfragen zu Dienstverhinderungen – Auswirkungen auf die Personalverrechnung

Stand: 1. September 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. September 2018

- Die Schwerpunktbroschüre „Spezialfragen zu Dienstverhinderungen“ setzt sich auf **knapp 160 Seiten** mit folgenden Themen auseinander:
 - Wochenendruhe, Wochenruhe, Ersatzruhe,
 - Spezialfragen zu Krankenständen
 - Spezialfragen zum Urlaub,
 - Spezialfragen zu Feiertagen,
 - Spezialfragen zu Arbeitsunfällen,
 - Spezialfragen zum Lohnausfallsprinzip,
 - Spezialfragen zum Thema „Drittschadensregress“,
 - Frage-Antworten-Beispiel-Programm zu den Themen
 - Bildungskarenz und Bildungsteilzeit
 - Pflegekarenz und Bildungsteilzeit,
 - Familienhospizmaßnahmen,
 - Wiedereingliederungsteilzeit,
 - Komplettdarstellung des Themas „Kurzarbeit“.
- Sie können die Unterlage zum Preis von **€ 36,30** brutto (inklusive Umsatzsteuer), zuzüglich Versandkosten unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at erwerben.

Spezialfragen zu Sonderzahlungen und sonstigen Bezügen

Stand: 1. September 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. September 2018

- Diese Unterlage wurde eigens für die WIKU-PV-Akademie entwickelt und enthält ein über 250 Fragen und Antworten umfassendes Programm.
- Ergänzt wird dieses Programm noch mit zahlreichen Übersichtstabellen, gelösten Beispielfällen und Judikaturnachweisen zu folgenden Themen:
 - Bearbeitung der praktischen Probleme bei herkömmlichen Sonderzahlungen:
 - Basisbildung von Sonderzahlungen,
 - Rückverrechnung, Aliquotierung und Wegfall von Sonderzahlungen,
 - Ermittlung in speziellen Fällen wie zum Beispiel beim Übergang von Voll- auf Teilzeit bzw. umgekehrt.
 - Wie entsteht eine Betriebsübung und wie kann man sie vermeiden:
 - Anspruchsvorbehalte,
 - Widerrufsvorbehalte
- Abrechnung von Prämien, Bonuszahlungen, Gewinnbeteiligungen und Provisionen in der Personalverrechnung:
 - Sonderzahlung oder laufender Bezug in der Sozialversicherung,
 - Sonstiger Bezug oder laufender Bezug in der Lohnsteuer

- Die „Formel 7“ in der Personalverrechnung (steueroptimiertes Auszahlen von Bonuszahlungen)
- Arbeitsrechtliche Streitigkeiten und deren abgabenrechtliche Nachwirkungen (Vergleiche, Nachzahlungen und Kündigungsentschädigungen etc.).
- „Golden handshakes“ in der Personalverrechnung.
- Besonders ausführlich wird auf das Thema Vergleichszahlungen, Nachzahlungen und freiwillige Abfertigungen, Golden handshakes sowie auf knifflige Fragen rund um die „normalen“ Sonderzahlungen sowie auf das Thema „Formel 7“ (Prämienoptimierung) eingegangen.
- Diese Unterlage kann unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at zum **Preis von € 36,30 inklusive** Umsatzsteuer, jedoch zuzüglich Versandkosten bestellt werden.

Davor wurden folgende Unterlagen frisch aktualisiert

Personalverrechnung Arbeiter/innen im Baugewerbe

Unterlage Standardwerk

Unterlage Intensivtraining

Stand: 1. Mai 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. Mai 2018

- ◆ Wer sich mit der **Personalverrechnung für Arbeiter/innen im Baugewerbe** auseinandersetzt, für den können diese beiden Unterlagen von Nutzen sein.
- ◆ Das **Standardwerk** setzt sich mit Schwerpunktthemen des Arbeiter-KV im Baugewerbe auseinander (Dienstreise, Zulagen und Zuschläge, Überstunden, Arbeitszeitmodelle, Krankenstand, Weihnachtsremuneration etc.), es werden jedoch auch BUAG-Themen (Urlaub, Winterfeiertage und Schlechtwetter) behandelt. Dieses Werk umfasst **158 Seiten**.
- ◆ Die „**Intensivtrainings-Unterlage**“ ist eine sehr umfangreiche Beispielsammlung zu den im Standardwerk angesprochenen Themen. Dieses Werk **umfasst 123 Seiten**.
- ◆ Beide Unterlagen können einzeln zu je **€ 36,30** (inklusive Umsatzsteuer, zuzüglich Versandkosten) oder in der Kombination zu **€ 67,10** (inklusive Umsatzsteuer, zuzüglich Versandkosten) in unserem Skriptenshop unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at bezogen werden.

Personalverrechnung im Gastgewerbe Standardunterlage und Trainingsunterlage

Stand: 1. Mai 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. Mai 2018

- Die Personalverrechnung im Gastgewerbe weist viele Spezialitäten auf.
- Mit insgesamt zwei Unterlagen werden jene Punkte ausgearbeitet dargestellt, auf die es in der Praxis wirklich ankommt.
- Die Unterlage *„Personalverrechnung im Gastgewerbe – Standardunterlage“* (PVgast standard) umfasst 226 Seiten und erläutert die Rechtslage der interessantesten und wichtigsten Themen rund um die Personalverrechnung im Gastgewerbe auf dem allerletzten Stand (samt Lohntabellen sämtlicher Bundesländer und Zusatzkollektivverträgen).
- Diese Unterlage ist um **€ 36,30** (inklusive Umsatzsteuer, zuzüglich Versandkosten) erhältlich.
- Die Unterlage *„Personalverrechnung im Gastgewerbe - Intensivtraining“* (PVgast intensiv) umfasst 200 Seiten und erläutert ausschließlich anhand von gelösten Praxisfällen und Praxisfragen und Vertragsmustern die Rechtslage rund um die Personalverrechnung im Gastgewerbe.
- Diese Unterlage ist um **€ 36,30** (inklusive Umsatzsteuer, zuzüglich Versandkosten) erhältlich.
- Preisvorteil bei Bestellung beider Unterlagen:
- Wenn Sie beide Unterlagen bestellen, kosten diese zusammen **€ 67,10 (inklusive Umsatzsteuer, zuzüglich Versandkosten)**.
- Über Bestellungen freuen wir uns unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at

Beendigung von Dienstverhältnissen aus der Sicht der Personalverrechnung - Casebook

Stand: 1. April 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. April 2018

- Das Modul **„Beendigung von Dienstverhältnissen“** im Rahmen der PV-Akademie bildet zumeist auch den Schlusspunkt dieser Fortbildungsreihe.
- Auf **155 Seiten** wird im Rahmen von „Frage-Antwort-Programmen“ die Rechtsprechung der letzten 10 bis 15 Jahre, die für die Praxis von Bedeutung ist, in Form von **Praxisfällen** aufbereitet.
- Es geht dabei um **sehr anspruchsvolle Fragen** zu den Themenbereichen der Abfertigung ALT, der Ausbildungskostenrückersätze, Konkurrenzklauseln, Kündigungen, einvernehmlichen Auflösungen, Befristungen, Entlassungen,....
- Diese Unterlage kann zum Preis von € 36,30 inklusive 10 % Umsatzsteuer und zuzüglich Versandkosten unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at bestellt werden.

Insolvenz aus Sicht der Personalverrechnung

Stand: 1. April 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. April 2018

- Die Unterlage „**Insolvenz aus Sicht der Personalverrechnung**“ zum **gleichnamigen** Modul der PV-Akademie, welches ebenfalls im Rahmen der PV-Akademie angeboten wird, soll interessierten Personen einen **schnellen Einstieg** in diese Materie ermöglichen.
- Der Fokus dieser Unterlage liegt eher im Bereich des „Überblickes“, denn im Bereich von Detailfragen.
- Schwerpunkt dieser Unterlage sind das Kennenlernen der Begriffe im Insolvenzverfahren, weiters die insolvenzrechtliche Qualifikation von Ansprüchen, die Sonderstellung von bestimmten Dienstverhältnissen sowie die Lohnverrechnungsabgaben im Rahmen der einzelnen Insolvenzstadien.
- Beispiele zu den wichtigen Themen runden diese Unterlage, die 65 Seiten umfasst, ab.
- Sie können diese Unterlage zum Preis von € 30,80 (inklusive Umsatzsteuer), zuzüglich Versandkosten unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at bestellen.

Personalverrechnung im Güterbeförderungsgewerbe

Stand: 1. März 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. März 2018

- Die Lohnverrechnungstechnischen Aspekte des **Kollektivvertrages im Güterbeförderungsgewerbe** sind Gegenstand dieser Trainingsunterlage.
- Ausführlich wird auf die Themen „Arbeitszeit“, „Dienstreisen“, „Sonderzahlungen“ etc. in dieser Branche eingegangen und zwar sowohl aus Sicht der Arbeiter/innen sowie der Angestellten.
- Diese Unterlage ist zum Preis von € 36,30 (inklusive Umsatzsteuer, zuzüglich Versandkosten) erhältlich (Bestelladresse: kaethe.kurzboeck@wikutraining.at).

Dienstreise - Intensivtraining

Stand: 1. März 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. März 2018

- Die Trainingsunterlage „Dienstreise – Intensivtraining“ umfasst **auf 120 Seiten** sowohl einen **ausführlichen Erklärungsteil** als **auch über 70 gelöste und ausführlich kommentierte Praxisfälle und Problemstellungen**.
- Es werden alle wesentlichen abgabenrechtlich relevanten Lohnverrechnungsthemen der Dienstreise behandelt wie z. B. Dienstreisen mit und ohne lohngestaltende Vorschriften, Fahrtkostenregelungen, 24-Stunden oder Kalendertagsregelung, Auslandsdienstreisen, Fahrtkostenregelungen in allen Variationen etc.
- Die Unterlage kostet € 36,30 (inklusive Umsatzsteuer und zuzüglich Versandkosten) und kann unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at bestellt werden.

Personalverrechnung Arbeitskräfteüberlassung

Standardwerk - Intensivtraining

Stand: 1. März 2017 –

Nächste Aktualisierung geplant: 1. März 2018

- Der *Arbeiterkollektivvertrag für die Arbeitskräfteüberlassung* ist Gegenstand dieser beiden Unterlagen.
- In der "**Standardunterlage**" werden die wesentlichen Bestimmungen des Arbeiterkollektivvertrages für die Personalverrechnungspraxis erläutert, in der „**Trainingsunterlage**“ werden zusätzlich **über 90 gelöste Beispiele** zum Trainieren der einzelnen Bestimmungen angeboten.
- Zusätzlich wird auch das Thema "Kommunalsteuer und Arbeitskräfteüberlassung" in beiden Unterlagen aufgearbeitet.
- Auch werden - allerdings nicht schwerpunktmäßig - Vergleiche zu den Bestimmungen des Angestellten-Kollektivvertrages (überlassene Angestellte) gezogen.
- Jede Unterlage kann einzeln für sich zum Preis von je € 36,30 brutto (inklusive Umsatzsteuer), jeweils zuzüglich Versandkosten oder gemeinsam zum Preis von € 67,10 brutto (inklusive Umsatzsteuer), zuzüglich Versandkosten unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at bestellt werden.

Lohnpfändung Intensivtraining

Unterlage aus der WIKU-PV-Akademie-Edition

Stand: 1. Februar 2017

Voraussichtlich nächste Aktualisierung: 1. Februar 2018

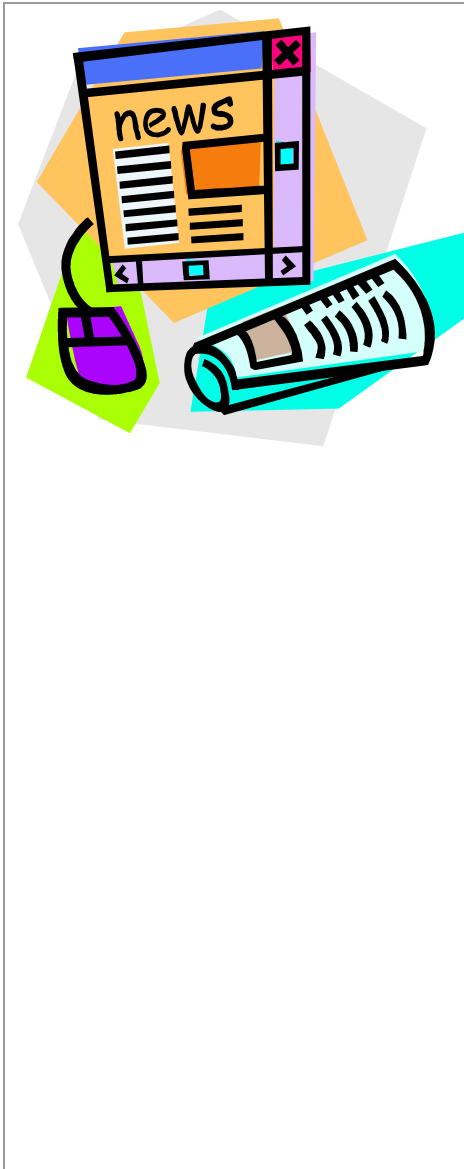
Diese Trainingsunterlage enthält praktisch gesehen zwei große Inhaltskreise:

1) Intensives Frage- und Antwortenprogramm:

- Auf knapp 130 Seiten finden Sie ein über 350 Fragen und Antworten umfassendes Intensivprogramm, welches mögliche und unmögliche Fragen zu diesem Thema aus der Perspektive der Lohnverrechnung behandelt.
- Das Thema „Privatinsolvenz“ befindet sich genauso darunter wie z. B. der Umgang mit Sachbezügen aus pfändungsrechtlicher Sicht bzw. Leistungen von dritter Seite, Unterhaltspfändungen etc.

2) Praxisteil:

- Auf knapp 50 Seiten finden Sie 31 gelöste und intensiv kommentierte Praxisfälle, mittels welchen Sie das im „Frage-Antworten-Programm“ Gelesene praktisch erproben können.
- Der Preis der Unterlage beträgt € 48,40 inklusive Umsatzsteuer, zuzüglich Versandkosten.
- Über Bestellungen freuen wir uns unter kaethe.kurzboeck@wikutraining.at.



Impressum

Periodisches Medienwerk: „WIKU-Personal-aktuell“.

Dieses Magazin informiert über die neuesten Entwicklungen auf dem Gebiet der Gesetzgebung sowie der Rechtsprechung und der Vollziehung im Bereich der Personalverrechnung.

Herausgeber und Eigentümer: Wilhelm Kurzböck, Inhaber des Einzelunternehmens „WIKU-Training“, Martinstraße 23, 4209 Engerwitzdorf, Tel. Nr. 0664/35-63-426, Fax Nr. 07235/67-9-86,

Homepage: www.wikutraining.at,

Ein Abo läuft immer von 1. Jänner bis 31. Dezember eines Jahres.

Der Abopreis beträgt € 54,00 brutto (inklusive 20 % Umsatzsteuer) → Preis ab 1.1.2018 (davor betrug er über mehrere Jahre hindurch € 50,40 brutto).

Das Abo kann schriftlich (Brief, Fax oder E-Mail) bis 31. Dezember eines Jahres gekündigt werden.

Dieses File darf nur innerhalb eines Unternehmens (nicht Konzern) weitergeschickt werden.

Die hier abgedruckten Artikel sind urheberrechtlich geschützt.