



Steuerrecht

Beschäftigungsfreiheit ab Mai 2011

Ab kommendem Mai wird die bislang den Bewohnern der „alten“ EU-Staaten vorbehaltene Beschäftigungsfreiheit auf die meisten „neuen“ EU-Staaten ausgedehnt.

Ausländer dürfen in Österreich nur dann beschäftigt werden, wenn

- diese entweder vom Ausländerbeschäftigungsgesetz generell ausgenommen sind oder
- eine behördliche Zustimmung zu ihrer Beschäftigung vorliegt – und zwar bereits vor Beginn der Beschäftigung.

Trifft keine dieser beiden Varianten zu, muss bei einer Kontrolle durch die KIAB (Kontrolle illegaler Arbeitnehmerbeschäftigung) mit Geldstrafen von zumindest € 1.000,- gerechnet werden. Ob eine Ausnahmebestimmung zutrifft, muss der Arbeitgeber prüfen und im Fall einer Kontrolle auch nachweisen können.

Vom Ausländerbeschäftigungsgesetz sind grundsätzlich alle EWR- (und damit auch EU-) Staatsbürger sowie Staatsbürger aus der Schweiz ausgenommen. Für Staatsbürger der Staat

ten Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Portugal, Spanien, Finnland, Island, Liechtenstein, Malta, Norwegen, Schweden, Schweiz und Zypern gilt in Österreich Beschäftigungsfreiheit, dh sie können genau wie Österreicher ohne behördliche Zustimmung in Österreich beschäftigt werden.

Ab 1. Mai 2011 gilt diese Beschäftigungsfreiheit auch für Staatsbürger der neuen EU-Mitgliedstaaten Tschechien, Slowakei, Polen, Slowenien, Ungarn, Estland, Lettland und Litauen. Für Staatsbürger von Rumänien und Bulgarien gilt hingegen noch eine längere Übergangsfrist (bis Ende 2013), in der weiterhin eine behördliche Zustimmung für die Beschäftigung benötigt wird.

Lohn- und Sozialdumping-Gesetz

Rechtzeitig vor der Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes für die 2004 der EU beigetretenen Mitgliedsstaaten wurde im Februar ein „Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping“ beschlossen. Dieses Gesetz gilt ab 1. Mai 2011 für Sachverhalte, die sich nach dem 30. April 2011 ereignen.

Ziel des Gesetzes ist es, dass weder in- noch ausländische Arbeitnehmer, die in Österreich arbeiten, unter dem

Fälligkeiten und Termine der wichtigsten Abgaben:

15. Juli 2011

- Umsatzsteuer, Flugabgabe für 5/2011
- LSt, DB, DZ für 6/2011
- Kommunalsteuer für 6/2011
- KEST, NoVA für 5/2011
- Energieabgaben 5/2011
- Fremdenverkehrsabgabe für 4–6/2011
- Versicherungs-, Feuerschutzsteuer, Werbeabgabe für 5/2011
- Gebühren, Gesellschaftssteuer 5/2011

1. August 2011

- ZM für 6/2011 bzw 4–6/2011
- Stabilitätsabgabe für 7–9/2011

16. August 2011

- Umsatzsteuer für 6/2011 bzw 4–6/2011
- LSt, DB, DZ, Kommunalsteuer für 7/2011
- Versicherungs-, Feuerschutzsteuer, KEST, NoVA für 6/2011
- Kammerumlage, Altlastenbeitrag, Kraftfahrzeugsteuer für 4–6/2011
- Kommunalsteuer für 7/2011
- Energie-, Flugabgabe für 6/2011
- Grundsteuer, Bodenwertabgabe und Beiträge v luf Betrieben für 7–9/2011
- Körperschafts-, Einkommensteuer-VZ für 7–9/2011
- Gebühren, Gesellschaftssteuer, Werbeabgabe für 6/2011

31. August 2011

- ZM für 7/2011

15. September 2011

- Umsatzsteuer, Flugabgabe, Energieabgaben für 7/2011
- LSt, DB, DZ, Kommunalsteuer für 8/2011
- KEST, NoVA, Versicherungs-, Feuerschutzsteuer für 7/2011
- Gebühren, Gesellschaftssteuer, Werbeabgabe für 7/2011

30. September 2011

- ZM für 8/2011
- Steirische Tourismusabgabe 2011
- Frist für Herabsetzung Einkommen- und Körperschaftsteuer-VZ 2011
- Arbeitnehmerveranlagung 2010
- KEST Zinsen aus Geldeinl Rest 2010
- Abschlagszahlung ESt/KSt 2010

Aus dem Inhalt:

Beschäftigungsfreiheit	1
Lohn- und Sozialdumping	1
Gemischte Reisen	2
Bonusmeilen und Steuer	3
Rückerstattung von Lohnkosten ..	3
Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes	5
Insolvenzvermeidung	7
Cold Calling	8

jeweils gültigen Kollektivvertrag entlohnt werden. Ausländische Firmen müssen ihre Mitarbeiter, die sie nach Österreich entsenden, nach dem österreichischen Kollektivvertrag entlohnen. Der (aliquote) Urlaubsanspruch der ausländischen Arbeitnehmer richtet sich für die Dauer der Tätigkeit in Österreich nach dem österreichischen Urlaubsgesetz, es gelten die kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen.

Um die gesetzeskonforme Entlohnung nachweisen zu können, müssen (ausländische) Dienstgeber für die Dauer der Beschäftigung im Inland Lohnunterlagen in deutscher Sprache am Einsatzort – bei Unzumutbarkeit jedenfalls im Inland und binnen 24 Stunden verfügbar – bereithalten. Die Erhebung „vor Ort“ (Einsichtnahme in die Lohnunterlagen, Befragung der ausländischen Arbeitnehmer) obliegt den Organen der Abgabenbehörde. Den Organen der Abgabenbehörde ist Zutritt zu den Betriebsräumen zu gewähren, Auskunft zu erteilen und Einsicht in die Unterlagen zu gewähren – ein Verstoß dagegen wird mit € 500,-- bis € 5.000,--, im Wiederholungsfall mit € 1.000,-- bis € 10.000,-- bestraft.

Zur Kontrolle der nicht dem ASVG unterliegenden Arbeitnehmer wird ein eigenes Kompetenzzentrum Lohn- und Sozialdumping Bekämpfung (LSDB) bei der Wiener Gebietskrankenkasse eingerichtet. Dieses Kompetenzzentrum nimmt die Erhebungsergebnisse entgegen, veranlasst im Bedarfsfall weitere Erhebungen, erstattet bei Verstößen Strafanzeige und führt die Verwaltungsstrafverfahren. Sofern ein anderer, für einen Arbeitgeber zuständiger Krankenversicherungsträger oder die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse im Rahmen ihrer Tätigkeit feststellt, dass einem dem ASVG unterliegenden (dh in Österreich beschäftigten) Arbeitnehmer nicht zumindest der kollektivvertragliche Grundlohn geleistet wird, übernimmt dieser die Aufgaben des LSDB.

Bei nur geringer Unterschreitung des aufgrund der Einstufung zustehenden Grundlohnes kann von einer Strafanzeige abgesehen werden, wenn der Arbeitgeber das erste Mal den Grund-

lohn unterschreitet und der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer innerhalb einer ihm vom LSDB gesetzten Frist die Differenz zwischen tatsächlichem und nach österreichischem Recht zustehendem Entgelt nachweislich nachzahlt.

Ansonsten stellt die „Unterentlohnung“ der Arbeitnehmer eine Verwaltungsübertretung dar und wird – sofern die Tat nicht den Tatbestand einer strafbaren Handlung mit Gerichtszuständigkeit bildet – mit folgenden Strafen geahndet:

- Betrifft die Unterentlohnung höchstens drei Arbeitnehmer, beträgt die Strafe pro Arbeitnehmer € 1.000,-- bis € 10.000,-- (im Wiederholungsfall € 2.000,-- bis € 20.000,--),
- Betrifft die Unterentlohnung mehr als drei Arbeitnehmer, beträgt die Strafe pro Arbeitnehmer € 2.000,-- bis € 20.000,-- (im Wiederholungsfall € 4.000,-- bis € 50.000,--).

Wurde ein Arbeitgeber ohne Sitz in Österreich wegen Unterschreitung des Grundlohnes von mehr als drei Arbeitnehmern rechtskräftig bestraft, ist ihm von der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde außerdem die Ausübung seiner Tätigkeit für die Dauer von mindestens einem Jahr zu untersagen. Erbringt er im Zeitraum der Untersagung trotzdem die untersagte Tätigkeit, muss er mit einer Bestrafung in Höhe von € 2.000,-- bis € 20.000,-- rechnen.

In bestimmten Fällen kann die Bezirksverwaltungsbehörde den Auftraggeber eines ausländischen Arbeitgebers per Bescheid dazu verpflichten, einen Teil des noch ausstehenden Werklohnes als Sicherheit für eine angedrohte Geldstrafe zu leisten.

Tipp:

Überprüfen Sie regelmäßig die kollektivvertragliche Einstufung Ihrer Mitarbeiter! Achten Sie auch bei weit über dem Kollektivvertrag bezahlten Dienstnehmern darauf, dass die meisten Kollektivverträge die Aufrechterhaltung der gewährten Überzahlung verlangen.

Gemischte Reisen

Mit einem überraschenden Erkenntnis hat der Verwaltungsgerichtshof seine bisherige Rechtsprechung hinsichtlich Dienstreisen verlassen und die Abzugsfähigkeit von derartigen Ausgaben wesentlich erweitert.

Schon bisher konnten Ausgaben für Reisen, die ein Unternehmer ausschließlich für seinen Betrieb oder ein Dienstnehmer ausschließlich für seine berufliche Tätigkeit unternommen hat, als Betriebsausgabe bzw. als Werbungskosten angesetzt werden. Probleme bereiteten allerdings jene Reisen, die über einen beruflichen und privaten Teil verfügten – sogenannte „gemischte“ Reisen.

Bei sehr strenger Interpretation des Wortes „ausschließlich“ konnte bereits die geringste private Mitveranlassung einer Reise die Qualifikation als Dienstreise nehmen, was die steuerliche Nichtanerkennung der gesamten Reisekosten zur Folge hatte. Allerdings wurde in der bisherigen Verwaltungspraxis ein freier Tag bzw. ein freies Wochenende bei längeren Reisen akzeptiert.

Besuchte also ein Arzt einen fünftägigen Kongress in London und verbrachte noch drei Urlaubstage dort, verlor die gesamte Reise ihren Charakter als Dienstreise. Zwar konnten die Kongressgebühren selbst abgesetzt werden, den Kosten für An- und Rückreise, Hotelunterkunft und Diäten jedoch blieb die Anerkennung als Betriebsausgabe versagt. Selbst ein anteiliger Ansatz dieser Kosten wurde vom Fiskus nicht anerkannt, was auch der VwGH in ständiger Judikatur bestätigt hat.

Mit einem Erkenntnis vom 27. Jänner 2011 hat der VwGH jedoch in genau dieser Frage eine völlig neue Linie vorgegeben: Dient eine Reise betrieblichen und privaten Zwecken, so ist in Hinkunft zu unterscheiden:

- Kosten der An- und Rückreise: Aufteilung im Verhältnis der beruflichen zu den privaten Aufenthaltstagen
- Hotelkosten: Aufteilung im Verhältnis der beruflichen zu den privaten Aufenthaltstagen
- Tagesdiäten: Für den betrieblichen Teil der Reise Betriebsausgabe

- Seminar-, Kongress-, Messe- und ähnliche Gebühren: In vollem Ausmaß Betriebsausgabe.

Im oben genannten Beispiel könnte der Arzt daher seine Flug- und Hotelkosten im Ausmaß von fünf Achtel (5-Tage-Kongress – 8 Tage Gesamtdauer) als Betriebsausgabe ansetzen. Zudem stünden ihm für die 5 Kongressstage auch Tagesdiäten zu.

Neben der Möglichkeit, die Kosten bei gemischten Reisen anteilig anzusetzen hat der VwGH in dem genannten Erkenntnis aber auch eine neue Kategorie von Reise geschaffen, die sogenannte „fremdbestimmte“ Reise:

Steht es nicht im Ermessen des Steuerpflichtigen, eine Reise anzutreten oder nicht, sondern wird er durch berufliche Umstände dazu angehalten (zB Weisung, Gerichtstermin etc),

Bonusmeilen und die Steuer

In der seit Jahren unsicheren Frage der steuerlichen Behandlung von Bonusmeilen hat der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) nun eine Entscheidung getroffen und die bisher von der Finanzverwaltung praktizierte Lösung als unrichtig erklärt.

Unstrittig ist, dass ein Dienstnehmer nicht nur Geld, sondern auch geldwerte Vorteile aus seinem Dienstverhältnis zu versteuern hat. Dies auch dann, wenn ihm diese Vorteile von dritter Seite zugewendet werden, ihre Ursache aber in dem Dienstverhältnis haben.

Bonusmeilen, die ein Dienstnehmer

Demgegenüber hat der VwGH in seinem Erkenntnis vom 23. August 2010 ausgesprochen, dass es erst im Zeitpunkt des Zuflusses des Vorteils zu einer Besteuerung kommen soll. Und eben dieser Zufluss findet erst mit der Verwendung der Bonusmeilen durch den Dienstnehmer statt.

Aufgrund dieses Erkenntnisses kann ein Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber in Hinkunft unterbleiben. Hingegen hat der die Bonusmeilen einlösende Dienstnehmer den ihm daraus erwachsenden Vorteil selbst als Arbeitslohn von dritter Seite dem Finanzamt bekannt zu geben.

 Sozial- und Arbeitsrecht

Rückerstattungsmöglichkeit von Lohnkosten auch bei verpflichtender Ausbildung

Vor Kurzem wurde ein wichtiges OGH-Urteil (OGH 22.9.2010, 8 ObA 70/09s) verlautbart, wonach ein Arbeitnehmer, der sich zu einer Absolvierung einer Ausbildung vertraglich verpflichtet und eine entsprechende Rückzahlungsvereinbarung der Ausbildungskosten inklusive den Lohnkosten abgeschlossen hat, bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Rückzahlung der gesamten Ausbildungskosten samt Lohnkosten verpflichtet ist.

Grundsätzliches zum Ausbildungskosten-Rückersatz

Im Bereich des Rückersatzes der vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer aufgewendeten Ausbildungskosten kam es ab zu einer gesetzlichen Regelung durch den neu geschaffenen § 2d AV-RAG.

Voraussetzungen einer Rückerstattung von Ausbildungskosten gemäß der gesetzlichen Definition sind die vom Arbeitgeber tatsächlich aufgewendeten Kosten für jene erfolgreich absolvierte Ausbildung, die dem Arbeitnehmer Spezialkenntnisse theoretischer und praktischer Art vermittelt, die dieser auch bei anderen Arbeitgebern verwerten kann. Einschulungskosten sind daher keine Ausbildungskosten.



so sind stets die gesamten Kosten der An- und Rückreise absetzbar. Eine bloß anteilige Berücksichtigung findet in diesen Fällen nicht statt.

Der Rechtsanwalt, der zu einem Verhandlungstermin nach Innsbruck fahren muss, und 3 Schitage anhängt, kann trotz des Kurzurlaubes die gesamten Fahrtkosten für die Hin- und Rückreise (Flug, km-Geld, Spritkosten) als Betriebsausgabe ansetzen.

Tipp:

Dokumentieren Sie bei gemischten Reisen sehr genau die beruflichen Teile! Je besser sich der berufliche vom privaten Teil trennen lässt, desto treffsicherer können die Kosten angesetzt werden.

deswegen konsumieren kann, weil er zuvor dienstliche Flüge absolviert hat, deren Kosten der Dienstgeber getragen hat, sind derartige Vorteile. Unklar war jedoch, wie die Versteuerung dieser Vorteilszuwendung zu erfolgen hat.

Bisher wurde diese Frage in den Lohnsteuerrichtlinien des Finanzministeriums so gelöst, dass die auf die Bonusmeilen entfallende Lohnsteuer vom Dienstgeber zu berechnen, vom Gehalt einzubehalten und an das Finanzamt abzuführen war. Die Steuerpflicht sollte bereits dann entstehen, wenn der Arbeitnehmer die Bonusmeilen für private Zwecke verwenden darf und sie ihm von der Fluggesellschaft gutgeschrieben werden. Auf den Zeitpunkt der tatsächlichen Verwendung sollte es nicht ankommen.

Nur unter diesen Voraussetzungen sind Ausbildungskosten rückforderbar, wobei es für die Wirksamkeit einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedarf. Die Vereinbarung der Rückforderung des während einer Ausbildung fortgezählten Entgelts ist zulässig, sofern der Arbeitnehmer für die Dauer der Ausbildung von der Dienstleistung freigestellt ist. Eine Verpflichtung zur Rückerstattung der Ausbildungskosten besteht insbesondere dann nicht, wenn:

- Der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung minderjährig war und nicht die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters des Minderjährigen dazu vorliegt,
- das Dienstverhältnis nach mehr als 5 Jahren – in besonderen Fällen nach mehr als 8 Jahren – nach dem Ende der Ausbildung oder vorher durch Fristablauf (Befristung) geendet hat oder
- die Höhe der Rückerstattungsverpflichtung nicht aliquot, berechnet vom Zeitpunkt der Beendigung der Ausbildung bis zum Ende der zulässigen Bindungsdauer, vereinbart wird.

Keine Rückzahlungspflicht trifft den Arbeitnehmer bei:

- Beendigung eines Arbeitsverhältnisses während der Probezeit,
- Unbegründeter Entlassung,
- Begründetem vorzeitigem Austritt,
- Entlassung wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit oder
- Kündigung durch den Arbeitgeber, es sei denn, der Arbeitnehmer hat durch schuldhaftes Verhalten dazu begründeten Anlass gegeben.

Die vorstehenden gesetzlichen Regeln gelten für nach dem 18.3.2006 neu abgeschlossene Vereinbarungen über eine Ausbildungskostenrückerstattung. Zum 18.3.2006 bestehende kollektivvertragliche Bestimmungen betreffend den Ausbildungskostenrückersatz werden durch die gesetzlichen Neuregelungen nicht berührt.

Zum Sachverhalt der neuen OGH-Entscheidung

Die Arbeitnehmerin wurde unmittelbar nach der Matura als **Speditionsangestellte** eingestellt. Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin vereinbarten eine **Ausbildungszeit** von zwei Jahren entsprechend einem festgelegten **Ausbildungsplan**. Bei dieser Ausbildung besuchte die Arbeitnehmerin auch mehrere Wochen die **Berufsschule**. Vor der Aufnahme der Ausbildung wurde eine schriftliche **Vereinbarung** über den **Rückersatz von Ausbildungskosten** abgeschlossen. Dabei verpflichtete sich der Arbeitgeber, sämtliche notwendigen Ausbildungskosten zu übernehmen, wie Schulkostenbeiträge, Umlagen und Prüfungsgebühren sowie die



Anschaffungskosten von Lehrmitteln. Die Arbeitnehmerin musste sich dafür verpflichten, zumindest 36 Monate nach Abschluss der Ausbildung das Arbeitsverhältnis nicht von sich aus zu lösen. Sollte das Arbeitsverhältnis innerhalb von 36 Monaten ab Abschluss der Ausbildung durch Verschulden der Arbeitnehmerin enden, war sie verpflichtet, die vom Arbeitgeber getragenen Ausbildungskosten und die Lohnkosten, die der Arbeitgeber während des Berufsschulbesuches fortbezahlt hatte, rückzuerstatten. Die rückzuzahlenden „Lohnkosten“ umfassen gemäß Vereinbarung das gesamte fortbezahlte **Bruttoentgelt** zuzüglich einer **Nebenkostenpauschale** in Höhe von 25%. Nach Abschluss der Ausbildung forderte die Arbeitnehmerin eine Gehaltserhöhung, die ihr der Arbeitgeber nicht gewährte. Daraufhin kündigte sie ihr Arbeits-

verhältnis. Der Arbeitgeber forderte sodann - vereinbarungsgemäß – die **Kosten der Ausbildung** sowie das fortbezahlte **Entgelt** samt **Nebenkostenzuschlag** in Höhe von insgesamt rund € 7.000,- von der Arbeitnehmerin zurück.

Kernaussagen des OGH

Die **Leitsätze** des OGH lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Ist der **Rückersatz von Entgelt ausdrücklich schriftlich vereinbart**, darf der Arbeitgeber jenes Entgelt zurückfordern, das er tatsächlich während der Dauer der Dienstfreistellung bezahlt hat, sofern das Arbeitsverhältnis aus Verschulden des Arbeitnehmers endet.
2. **Nicht zulässig** ist eine Vereinbarung, mit der ein Arbeitnehmer sich verpflichtet, dem Arbeitgeber einen **Pauschalbetrag** zu erstatten.
3. Die Vereinbarung über eine **Rückforderung von Entgelt** ist außerdem **nur dann zulässig**, wenn der Arbeitnehmer während der Ausbildung **tatsächlich vom Dienst freigestellt** ist, dh er musste sich nicht seinen betrieblichen Aufgaben widmen, sondern er konnte sich unter Fortzahlung des Entgelts voll und ganz auf seine Ausbildung konzentrieren.
4. Ist der Rückersatz von Ausbildungskosten und fortbezahltem Entgelt gültig vereinbart, so kann sich der Arbeitnehmer im Fall einer Rückzahlungsverpflichtung
 - **nicht** auf ein **richterliches Mäßigungsrecht** berufen und

- eine solche Vereinbarung ist auch **nicht sittenwidrig** – unabhängig davon, in welchem Verhältnis das vom Arbeitnehmer bezogene Entgelt zu den aufgewendeten Ausbildungskosten steht.

Zusammenfassung

Verpflichtet sich der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber, die Ausbildungskosten zurückzuzahlen, wenn er innerhalb einer vereinbarten Frist nach Abschluss der Ausbildung sein Arbeitsverhältnis beendet, kann der Arbeitgeber zusätzlich zu den tatsächlich aufgewendeten Ausbildungskosten auch das während der Ausbildung bezahlte Entgelt rückfordern, wenn dies ausdrücklich vereinbart worden ist und der AN während der Ausbildung dienstfrei gestellt worden ist.

Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist stets ein Thema. Mit dem Gleichbehandlungsgesetz erfolgte ein weiterer Schritt in Richtung Einkommensgerechtigkeit.

a) Verbot der Diskriminierung bzw der Belästigung aufgrund eines „Naheverhältnisses“ zu bestimmten Personen

- Ab **1. März 2011** können **Diskriminierungen** auch dann angefochten werden, wenn nicht der/die ArbeitnehmerIn selbst den „Diskriminierungstatbestand“ setzt (Diskriminierungstatbestände können sein Alter, Geschlecht, Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung oder Behinderung sein), sondern jemand, zu welchem man ein **Naheverhältnis** (zB Verwandtschaft oder enge Freundschaft) hat.
- Muss man zB öfter (bezahlte) Fehlzeiten in Anspruch nehmen, weil man als Elternteil eines behinderten Kindes tagsüber Therapiestunden in Anspruch nehmen muss, so kann man eine daraus resultierende Benachteiligung (Diskriminierung wie zB eine Arbeitgeberkündigung) anfechten.

b) Ausschreibungen und Stelleninserate – Mindestentgeltsangabe sowie eventuelle Bereitschaft zur Überzahlung

- Mit **Wirkung ab 1. März 2011** muss auf Ausschreibungen, mittels welchen ArbeitnehmerInnen gesucht werden (Stelleninserate über Zeitungen, Internet, AMS, firmenintern, Schilder vor dem Betriebsgebäude) das Nachstehende bekanntgeben werden:
 - ◆ das für die zu besetzende Position geltende kollektivvertragliche Mindestentgelt (einem Kollektivvertrag gleichgestellt sind auch Mindestlohntarife oder zur Satzung erhobene Kollektivverträge oder aber durch Gesetz geregelte Mindestentgelte) bzw
 - ◆ eine allfällig bestehende Bereitschaft zu Überzahlungen.
- Das **tatsächlich höhere Istentgelt** muss nicht bekanntgegeben werden, sondern nur eine **allfällig bestehende Bereitschaft** zu einer Überzahlung.
- Die Angabe des höheren Istentgelts wiederum erspart die **Angabe des kollektivvertraglichen Mindestentgelts**.
- Sieht die lohngestaltende Vorschrift in der jeweiligen Einstufungseinheit (Berufsgruppe, Beschäftigungsgruppe, Verwendungsgruppe) verschiedene Abstufungen vor, je nachdem, wieviele anzurechnende Jahre man aufzuweisen hat, so kommt es wohl darauf an, ob man jemanden mit entsprechendem Bildungsweg sucht, der dann zu einer besseren Einstufung führt oder/und mit „Berufserfahrung“ oder jeweils nicht. Davon ist dann zB abhängig, ob man das niedrigste Gehalt (bzw den niedrigsten Lohn) der Einheit angibt (zB von 0 bis 2 Jahre) oder aber das unter Berücksichtigung von Ausbildung bzw Vordienstjahren „niedrigste Gehalt“ (bzw den niedrigsten Lohn, zB nach 2 bis 4 Jahren).
- Ein Hinweis auf den jeweiligen Kollektivvertrag bzw die entsprechende „Einheit“ reicht nicht aus, es muss ein Geldbetrag angegeben werden, der auch kollektivvertraglich zustehende Zulagen umfassen muss, wenn diese aufgrund der

geplanten Verwendung tatsächlich zustehen werden (zB Montagezulage bei der Aufnahme von MonteurInnen in einem Betrieb, der dem ArbeiterInnen-KV für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe unterliegt).

- Die Regelung tritt mit **1. März 2011** in Kraft, ein Zuwiderhandeln gegen diese Regelung kann aber erst für Vergehen, die ab **1. Jänner 2012** begangen werden, zu Verwaltungsstrafen führen. Dabei wird allerdings beim ersten Verstoß eine behördliche Verwarnung ausgesprochen werden, danach kann eine Verwaltungsstrafe von bis zu € 360,- verhängt werden.
- Diese Bestimmung wurde geschaffen, um **Diskriminierungen** (Alter, Geschlecht, Herkunft etc) schon bei der **Vertragsanbahnung** verhindern zu helfen.

c) Einkommensberichte

Warum?

Das Motiv des Gesetzgebers zur Schaffung einer Verpflichtung, über das abgelaufene Kalenderjahr einen nach Geschlechtern und Einstufungen getrennten Einkommensbericht zu erstellen, liegt in der „Bekämpfung“ der unterschiedlichen Entlohnungen von Frauen und Männern.

Wer?

Die Verpflichtung, Einkommensberichte zu erstellen, trifft anfänglich noch nicht jedes Unternehmen. Manche bleiben sogar auf Dauer davon verschont.

Durch die gewählte Größe der Betriebe ist gewährleistet, dass keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind und somit den Bestimmungen des Datenschutzes im Sinne Durch die gewählte Größe der Betriebe ist gewährleistet, dass keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich sind und somit den Bestimmungen des Datenschutzes im Sinne des Datenschutzgesetzes 2000 – DSG 2000, BGBl I 165/1999, Rechnung getragen wird.

Konzerne sind keine Betriebe. Es zählt also für die Frage der Berichtspflicht keinesfalls der Arbeitnehmerstand des gesamten Konzerns, sondern nur jeweils des einzelnen Betriebes.

Geringfügig beschäftigte ArbeitnehmerInnen zählen als ArbeitnehmerInnen, freie DienstnehmerInnen hingegen nicht.

Ab wann?	Wer?	Für welches Jahr?
2011	AGInnen mit dauernd mehr als 1000 ANInnen	2010
2012	AGInnen mit dauernd weniger als 1001 und mehr als 500 ANInnen	2011
2013	AGInnen mit dauernd weniger als 501 und mehr als 250 ANInnen	2012
2014	AGInnen mit dauernd weniger als 251 und mehr als 150 ANInnen	2013

Bis wann?

Der Bericht ist jeweils bis zum 31. März des Folgejahres zu erstellen. Wenn über das Jahr 2010 berichtet wird, so hat der Bericht bis zum 31. Juli 2011 erstellt zu werden.

An wen?

- Der Bericht ist vom/von der ArbeitgeberIn bzw seinen Erfüllungsgehilffinnen zu erstellen.
- Es erhält ihn grundsätzlich der „Zentralbetriebsrat“.
- Existiert kein „Zentralbetriebsrat“, so muss er den „Betriebsausschüssen“ zugespield werden.
- Existiert kein „Betriebsausschuss“, so hat die Übermittlung an den Betriebsrat zu erfolgen.
- Existiert kein Betriebsrat, so ist dieser Bericht an einer für ArbeitnehmerInnen leicht zugänglichen Stelle aufzulegen, worauf mittels einer betrieblichen Kundmachung hingewiesen werden muss.

Auskunftsrechte

- Die Betriebsräte haben das Recht, sich hinsichtlich des Berichts betriebsintern zu beraten (gemeint wohl: mit dem/der ArbeitgeberIn bzw den VerfasserInnen des Berichtes sowie auch gesetzlichen oder freiwilligen Interessensvertretungen wie AK oder ÖGB).
- Sie haben auch das Recht, den betroffenen ArbeitnehmerInnen Auskunft bezüglich sie betreffende relevante Informationen zu erteilen.

Verschwiegenheitspflichten

- Allerdings dürfen ArbeitnehmerInnen nicht gegen die Verschwiegenheitspflicht verstoßen (so dürfen Sie die Inhalte des Berichtes – abgesehen für Zwecke der Einholung von arbeitsrechtlichen Auskünften bei AnwältInnen oder Interessensvertretungen – nicht weitergeben).

- Ein Verstoß dagegen kann neben arbeitsrechtlichen Sanktionen (Verwarnung oder Entlassung) auch eine Anzeige mit Verwaltungsstrafe nach sich ziehen, wenn der/die ArbeitgeberIn binnen sechs Wochen nach Bekanntwerden des Verstoßes Anzeige erstattet. Der Strafrahen beträgt in diesem Fall bis zu € 360,--.
- Rückschlüsse auf Einzelpersonen sollen vermieden werden. Sieht eine „Einheit“ weniger als 3 Personen vor, dann sollten die Angaben dieser Einheit mit der nächsthöheren Einheit zusammengelegt werden oder aber ganz ausgelassen werden.

Welche Werte müssen berichtet werden?

Um diesen Bericht mittels eines Lohnprogrammes erstellen zu können, muss gewährleistet sein, dass die nachstehenden Parameter erfasst sind:

- **Arbeitnehmerstamm**
 - ◆ Angabe, ob männlich oder weiblich,
 - ◆ Angabe, wo im jeweiligen Lohn- und Gehaltsschema eine Einstufung erfolgt (im Falle einer Umreihung während des Jahres würde ich die letztgültige nehmen).
- **Entgeltswerte**
 - ◆ Nach **Einstufungsuntereinheiten** (zB Verwendungsgruppe 4 nach 4 Verwendungsgruppenjahren) und jeweils getrennt nach Geschlechtern, existiert im Betrieb kein Kollektivvertrag bzw keine lohngestaltende Vorschrift, so müssen innerbetriebliche „Funktionsgruppen“ gebildet werden.
 - ◆ **arbeitsrechtliches Entgelt** mit Jahreswerten
 - ◆ keine Aufwandsersätze wie Diäten oder KM-Gelder,

- ◆ Erfassung von Sachbezügen (mit steuerlichen Werten), Überstundenentgelten und Sonderzahlungen,
- ◆ für diese Zwecke eignet sich aus meiner Sicht die Anwendung des Moduls für die Berechnung einer Abfertigungsrückstellung,
- ◆ Hochrechnung der unterjährig Beschäftigten (sowohl der vor dem Ende des Berichtsjahres Ausgeschiedenen als auch der während des Kalenderjahres Eingetretenen),
- ◆ Hochrechnung der Teilzeitbeschäftigten auf Vollbeschäftigungsniveau.

Sanktionen im Falle der Nichterstellung des Berichtes

- Es sind dafür keine Verwaltungsstrafen vorgesehen.
- Der Anspruch auf Erstellung und Ausfolgung des Einkommensberichtes soll gerichtlich **innerhalb der dreijährigen Verjährungsfrist** geltend gemacht werden können, wobei die Frist mit Ablauf des ersten Quartals des auf das Berichtsjahr folgenden Kalenderjahres zu laufen beginnen soll.

Mögliche Auswirkungen des Berichtes

- Arbeiterbelegschaft erfährt nun mehr Details über Niveau der Entlohnung bei den Angestellten und umgekehrt (es sei denn, es existiert im Betrieb ein „gemeinsames Lohn- und Gehaltsschema“).
 - Frauen erfahren nun besser darüber, was Männer in vergleichbaren Positionen im Durchschnitt verdienen und umgekehrt.
- d) Anhebung des Mindestschadenersatzes bei (sexuellen) Belästigungen**

Im Falle einer (sexuellen oder geschlechtsbezogenen oder „anderen“ – dh im Gesetz geregelten) Belästigung hat die betroffene Person, soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf **angemessenen Schadenersatz, mindestens auf € 1.000,--** (davor: € 720,--).

Finanzen und Betriebswirtschaft

Insolvenzvermeidung auf 6 Stufen

Unternehmenskrisen starten meist auf der obersten Stufe mit einer Identitätskrise und entwickeln sich über sechs Stufen hinweg zur Liquiditätskrise.

1. Stufe: Liquiditätskrise

Wenn einem Unternehmen die Liquidität ausgeht, so befindet sich dieses bereits auf der ersten Stufe der Krise. Die Dringlichkeit etwas zu unternehmen ist auf dieser Stufe am höchsten, da unmittelbar der Bestand des Unternehmens gefährdet ist. Tritt die Krise ursächlich auf dieser Ebene erst auf, so sind die Begegnungsmaßnahmen am einfachsten. Denn beispielsweise ein großer Forderungsausfall, der die Krise auslöst, kann mit einem besseren Forderungsmanagement in Zukunft vermieden werden.

2. Stufe: Ertragskrise

Die Ursache der Liquiditätskrise liegt jedoch vorab sehr oft im fehlenden Ertrag: Aufträge werden nicht ausreichend kostendeckend kalkuliert.

Liegt der Krisengrund nur in einem falschen Kalkulationsansatz, so ist auch diese Krise leicht zu beheben.

3. Stufe: Vermögenskrisen

Doch entsteht der mangelnde Gewinn dadurch, dass Vermögenswerte unwirtschaftlich eingesetzt werden (zB aufgrund mangelnder Auslastung von Maschinen und daher geringer Fixkostenabdeckung), so wird es schon eine Spur schwieriger, diesen Krisengrund zu beseitigen. Maschinen und Anlagen lassen sich nicht geteilt veräußern.

4. Stufe: Positionierung

Das mangelnde Ergebnis kann aber auch daher rühren, dass die Kombination von Unternehmenskompetenzen, wie beispielsweise Produktivität, Innovationsfähigkeit, verkäuferisches Talent und Führungsfähigkeiten, im harten Wettbewerb nicht bestehen können. Wenn sich das Unternehmen mit den falschen Produkten auf den falschen Märkten befindet, hilft es auch nicht Vermögen bestens einzusetzen oder die Aufträge korrekt zu kalkulieren – der Betrieb wird kein Geschäft machen.

5. Stufe: Strategie

Die Ursache in einer falschen Positionierung liegt oft darin, dass mittel- und langfristig die falschen Kompetenzen aufgebaut wurden. Ein Unternehmen muss sich strategisch auf sein Umfeld und den Wettbewerb einstellen können, die sich stets ändernden Problemstellungen und Anforderungen der Kunden automatisch erkennen und lösen können und innerbetrieblich in der Lage

sein, zur richtigen Zeit die geeigneten Lösungen prozesstechnisch zu entwickeln.

Tipp:

Bauen Sie Systeme auf, die es bewerkstelligen, dass Sie die Veränderungen in den Bedürfnissen Ihrer Kunden rechtzeitig erkennen (zB mittels Fokusgruppen oder Lead User Management)

6. Stufe: Identität

Die Strategie eines Klein- und Mittelunternehmens hängt letzten Endes von der Persönlichkeit des Unternehmers ab. Ein Unternehmer, der in den nächsten fünf Jahren doppelt so groß werden will, wird andere Strategien einschlagen, als ein Unternehmer, der innerhalb des nächsten Jahres das Unternehmen verkaufen will. Somit sind Strategien für ein Unternehmen vorderhand weder richtig noch falsch, sondern ausschließlich von der Identität des Unternehmers geprägt. Die Unternehmerpersönlichkeit gibt die gesamte Identität und Kultur des Unternehmens vor. Man sagt nicht umsonst: „Jeder Unternehmer verdient seine Mitarbeiter.“

Passen die Managementfähigkeiten des Unternehmers nicht mehr zu seinen Zielen, dann tritt eine Identitätskrise ein. Geschäftsmodelle, die der Identität des Unternehmers entsprechen haben und deshalb erfolgreich waren, werden in die Krise gestürzt, wenn sich der Markt dermaßen ändert, dass die Identität einfach nicht mehr dazu passt. Umgekehrt können sich auch persönliche Ziele des Unternehmers verändern. Ein ausgebrannter Unternehmer hat auch bald ein ausgebranntes Unternehmen. Änderungen auf der sechsten Stufe einzuleiten sind daher am schwierigsten.



Oben wurde ausgeführt, dass die **Dringlichkeit**, etwas sofort zu unternehmen, auf Stufe 1 (Liquiditätskrise) am höchsten ist. Am **wichtigsten** ist es jedoch auf eine kongruente Unternehmensidentität und -strategie zu achten (also Stufen 5 und 6), damit Sie nachhaltig erfolgreich bleiben.

Tipp:

Prüfen Sie, auf welcher ursächlichen Stufe Krisen in Ihrem Unternehmen entstehen könnten. Genau dort ist anzusetzen. Krisengefahren, die ursächlich auf tieferen Stufen gegeben sind, sind leichter zu vermeiden.

 Recht Allgemein

Cold Calling – Nun sind die Konsumenten die Gewinner

Bei ungebetenen Werbeanrufen werden die Konsumenten oft zu Vertragspartnern von Unternehmen, die (meist als Briefkastenfirmen) ihren Sitz im Ausland haben und schwer zu fassen sind. Der Gesetzgeber hat reagiert und am 30. März 2011 die Verbesserung des Konsumentenschutzes beschlossen.

Der unaufgefordert angerufene Verbraucher wird bei „Cold Calling“ kalt erwischt und von einem geschulten Anrufer zu Vertragsabschlüssen hingewiesen, in die er unter anderen Umständen möglicherweise nie eingewilligt hätte. Ungebetene Werbemaßnahmen per Telefon waren bisher nach § 107 Abs 1 Telekommunikationsgesetz verboten und konnten wegen unlauteren Geschäftspraktiken auch nach dem Bundesgesetz gegen den unlauteren Wettbewerb verfolgt werden. Diese Rechtslage war jedoch nicht abschreckend: „Cold-Calling“-Anrufe haben sich in den letzten drei Jahren um 100% gesteigert! Überdies räumte das Gesetz dem Betroffenen kein Rücktrittsrecht für Verträge über Glücksspieldienstleistungen ein.

Nun wurden das Telekommunikationsgesetz sowie das Konsumentenschutzgesetz (KSchG) geändert, um den aggressiven und unlauteren „Telefonkeilern“ das Handwerk zu legen und den Verbraucherschutz zu verbessern. Das Telekommunikationsgesetz wird in Zukunft das Unterdrücken und Verfälschen der Rufnummernanzeige untersagen und die Geldstrafen für Verstöße erhöhen. Im Konsumentenschutzgesetz gibt es künftig ein Rücktrittsrecht für Verträge, die durch den unerwünschten Telefonanruf zustande gekommen sind. Dem Unternehmer werden Informationsverpflichtungen auferlegt: Der telefonisch abgeschlossene Vertrag erlangt erst Gültigkeit, wenn der

Unternehmer dem Verbraucher das Zusammenkommen des Vertrags binnen einer Woche in Schriftform (Brief, E-Mail etc) bestätigt.

Der telefonisch abgeschlossene Vertrag wird nicht gültig, wenn der Unternehmer dem Verbraucher klare, verständliche Informationen über die Anschrift der Niederlassung des Unternehmers, Zahlungsmodalitäten, Tag des Anrufs, Rücktrittsrecht, Kündigungsbedingungen, Kundendienst und Garantiebedingungen vorenthält.

Wird der Unternehmer seiner Informationsverpflichtung in klarer und verständlicher Art und Weise gerecht, so steht dem Konsumenten ab Zugang dieser Informationen ein besonderes Rücktrittsrecht zu: sieben Werktage, wobei der Samstag im Fristenlauf nicht als Werktag zählt (§ 5f Abs 2 KSchG).

Ehe der Vertrag rechtsgültig ist, darf der Unternehmer vom Verbraucher eine Geldleistung weder verlangen noch annehmen (§ 5e Abs 4 KSchG).

Verträge über Wett- oder Lotteriedienstleistungen, wie zB Gewinnzusagen, Lottotipp-Abgabe etc, die im Zuge von „Cold Calling“-Anrufen vereinbart werden, sind künftig nichtig (§ 5e Abs 4 KSchG).

Die genannten Änderungen des Konsumentenschutzgesetzes und des Telekommunikationsgesetzes wurden im Nationalrat am 30. März 2011 beschlossen.

Wichtige Werte aus dem Steuer- und Sozialversicherungsrecht

Buchführungsgrenze lt UGB	€ 700.000,-	Sozialversicherung		Kosten e-card	
Buchführungsgrenze lt BAO		HöchstbeitragsGL 2011		für Dienstnehmer pa	€ 10,-
Allgemein	€ 700.000,-	für Dienstnehmer (14x pa)	€ 4.200,-	für Selbstständige pa	–
Land- und Forstwirte	€ 700.000,-	für Selbstständige (12x pa)	€ 4.900,-	Geringfügiges	
oder Einheitswert übersteigt	keine	Geringfügigkeitsgrenze für		Beschäftigungsverhältnis 2011	€ 374,02
Freiberufler	keine	2011 pro Monat	€ 374,02	Diäten Inland	
Alleinverdienerabsetzbetrag (AVAB)		2011 täglich	€ 28,72	Tagesdiät	€ 26,40
ohne Kind	–	Pendlerpauschale ab 1.1.2011		Nachtdiät	€ 15,-
mit einem Kind	€ 494,-	„klein“ 20 – 40 km	€ 696,-	Zinssätze: (ab 13.5.2009)	
mit zwei Kindern	€ 669,-	40 – 60 km	€ 1.356,-	Stundungszinsen	4,88%
für jedes weitere Kind zusätzlich	€ 220,-	über 60 km	€ 2.016,-	Aussetzungszinsen	2,38%
Einkunftsgrenze (AVAB) für (Ehe-)Partner		„groß“ 2 – 20 km	€ 372,-	Anspruchszinsen	2,38%
mit Kind	€ 6.000,-	20 – 40 km	€ 1.476,-	Basiszinssatz (pa)	0,38%
ohne Kind	–	40 – 60 km	€ 2.568,-	Grenzwert Dienstgeberabgabe 2011	
Kleinbetragsrechnung (brutto)	€ 150,-	über 60 km	€ 3.672,-	mtl	€ 561,03
Geringwertige Wirtschaftsgüter	€ 400,-	Angemessenheitsgrenze Pkw	€ 40.000,-	Veranlagungsfreibetrag	€ 730,-
		Ämtliches Kilometergeld	€ 0,42/km	Sekundärmarktrendite Bund 3/2011	2,96%

Medieninhaber und Herausgeber: dbv-Verlag, A-8010 Graz, Geidorfgürtel 20. **Verlagspostamt:** A-8010 Graz. **Richtung/Blattlinie:** Das Klientenmagazin gibt unabhängige Information über Recht und Wirtschaft. **Hersteller:** dbv Druck-, Beratungs- und Verlagsges.m.b.H. Inhalt: Alle Angaben erfolgen nach sorgfältiger Prüfung, jedoch ohne Gewähr. Eine Haftung des Verlages und der Autoren ist ausgeschlossen. Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird auf die geschlechtsspezifische Differenzierung, wie zB Künstler/In, verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter. **Erscheinungsdatum:** 21.4.2011; **nächste Ausgabe:** 8.9.2011.