

# Neuerungen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Das Jahr 2012 wartet mit Neuerungen auf, die in einem kurzen Ausblick – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – dargelegt werden. Für HR-Verantwortliche von vorwiegendem Interesse: Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht.

Von Christian Lutz

Im Allgemeinen sind von den Personalverantwortlichen zum Jahreswechsel nicht nur die neuen Kollektivverträge samt Gehaltstafeln (z. B.: Handels- bzw. Gewerbeangestellte oder Mitarbeiter im Metallgewerbe etc.) sowie die neu gefassten Mindestlohntarife für bestimmte Berufsgruppen (z. B.: Au-Pair-Kräfte; Kinderbetreuer in Privatkindergärten etc.) zu beachten, sondern auch die Anpassung (Erhöhung) arbeitsrechtlich relevanter Werte (z. B.: unpfändbare Freibeträge, Ausgleichstaxe nach dem Behinderteneinstellungsgesetz oder Lohnzuschläge nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz).

## Bildungskarenz

Die durch das Arbeitsmarktpaket 2009 vorgenommene Neuregelung des § 11 AVRAG (Bildungskarenz), die ursprünglich befristet bis 31.12.2011 gesetzlich verankert wurde, wird nunmehr bis auf Weiteres in den Rechtsbestand übernommen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können somit weiterhin eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens zwei Monaten vereinbaren, sofern das Arbeitsverhältnis bereits ununterbrochen sechs Monate (Mindestbeschäftigungsdauer) gedauert hat. Die sonstigen Regelungen (Rahmenfrist von vier Jahren etc.) bleiben ebenfalls aufrecht bestehen.

## Gleichbehandlungsgesetz

Die Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, welche am 1. März 2011 in Kraft getreten ist, wird nun auch hinsichtlich der vorgesehenen Strafbestimmungen faktisch wirksam. Dies insbesondere im Zusammenhang mit den Stelleninseraten, in denen gemäß § 9

Abs 2 Gleichbehandlungsgesetz der Arbeitgeber (und auch der Arbeitsvermittler) verpflichtet wird, in der Ausschreibung (z. B.: Zeitung, Internet, schwarze Tafel im Betrieb etc.) das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, sofern eine solche besteht.

Die Strafbestimmungen sind nunmehr mit 1.1.2012 in Kraft getreten. Es wird beim erstmaligen Verstoß gegen diese gesetzlichen Anforderungen eine Ermahnung durch die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde ausgesprochen und im Wiederholungsfall eine Verwaltungsstrafe in Höhe von bis zu 360,- € verhängt.

Den aktuellen Stelleninseraten in den Tageszeitungen ist zu entnehmen, dass – insbesondere auch durch fachkundige Anleitungen der Sozialpartner in diversen Aussendungen – eine entsprechende gesetzliche Formulierung überwiegend ausgewiesen wird.

## Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz

Wie in einem meiner vormaligen Beiträge dargelegt (TRAiNiNG 5/11), wurde durch das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz eine weitere Maßnahme zur Bekämpfung des Sozialbetruges, insbesondere im Baubereich, festgeschrieben. Die Beratungspraxis zeigt, dass seitens der BUAK sowie der Finanzbehörden entsprechende Kontrollen zur Überprüfung des Grundlohns laut Einstufung durchgeführt werden, wobei den betretenen Arbeitgebern zumeist sehr kurze Fristen (12 – 16 Stunden) zur Verfügung gestellt werden, um die notwendigen Unterlagen (in deut-

scher Sprache) bereitzustellen. Sofern dieser Aufforderung nicht fristgerecht nachgekommen wird, folgt eine Strafanzeige.

## Beitragsrecht

Die tägliche Höchstbeitragsgrundlage wurde auf einen Betrag in Höhe von 141,- €, die monatliche Höchstbeitragsgrundlage auf einen Betrag in Höhe von 4.230,- € festgelegt. Die Verzugszinsen für fällige ASVG- und GSVG-Beiträge wurden für das Jahr 2012 mit 8,88 % festgeschrieben.

## BUAG/AÜG

Im Bereich Überlassung von Arbeitnehmern an Unternehmen, welche Tätigkeiten im Sinne des BUAG verrichten, wurde eine Neuregelung dahin gehend vorgenommen, dass diese Unternehmer, d. h. die Beschäftiger, die Möglichkeit haben, für den eigentlich zuschlagspflichtigen (Arbeitskräfte) Überlasser die Lohnzuschläge nach dem BUAG für die überlassenen Arbeitnehmer zu entrichten (§21a Abs. 9 BUAG).

Dies führt im Ergebnis dazu, dass die Haftung gemäß § 14 AÜG (Bürgschaft) entfällt und das Überlassungsentgelt im Ausmaß der geleisteten Zuschläge gegenüber dem Arbeitskräfteüberlasser gemindert wird. Gemäß § 14 AÜG haftet der Beschäftiger für die gesamten der überlassenen Arbeitskraft für die Beschäftigung in seinem Betrieb zustehenden Entgeltansprüche und die entsprechenden Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge zur Sozialversicherung sowie für die Lohnzuschläge nach dem BUAG als Bürge.

Sofern der Überlasser den Beschäftiger bereits nachweislich bezahlt hat, haftet er als Ausfallsbürge, d. h. erst nach fruchtloser Inanspruchnahme des Überlassers.

## Auslandsmontagen

Die Regelung betreffend die Steuerbefreiung für Auslandsmontagen wurde völlig neu gefasst. Ab dem Kalenderjahr 2012 bleiben 60 % der steuerpflichtigen Einkünfte aus laufendem Arbeitslohn vom vorübergehend ins Ausland entsendeten unbeschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmer steuerfrei. Dies dann, soweit dieser Betrag

dieBerater®  
Unternehmen Mensch

JETZT NEU!

Webinare

für IT, Sprachen und Wirtschaftskompetenz bei dieBerater®

White-Label-Lösungen für Webinar-Anbieter  
www.label.edudip.at

dieberater.com/webinare

monatlich die für das Jahr der Tätigkeit maßgebende monatliche Höchstbeitragsgrundlage nach § 108 ASVG (= 4.230,- €) nicht übersteigt.

Die bestehende Rechtslage bleibt für jene Arbeitnehmer weiter bestehen, die von der Neuregelung nicht profitieren können, weil sie an einem Einsatzort tätig sind, der nicht mehr als 400 km weit entfernt ist. Aus diesem Grund bleiben für diese Fälle für das Jahr 2012 33 % der Bezüge für die begünstigte Auslandstätigkeit steuerfrei.

## Kirchensteuer

Die Abzugsfähigkeit von verpflichtenden Beiträgen an Kirchen- und Religionsgesellschaften wird mit Wirkung für die Veranlagung 2012 von einem Betrag in Höhe von 200,- € auf einen Betrag in Höhe von 400,- € erhöht.

## NeuFÖG

Auch die Regelungen zum NeuFÖG wurden der Praxis insofern angepasst, als die Befreiung von bestimmten lohnabhängigen Abgaben für Arbeitnehmer von einem Jahr auf drei Jahre ausgedehnt wurde. Dies deshalb, da im bisherigen Begünstigungszeitraum (= 1. Jahr) zumeist keine Arbeitnehmer von den neu gegründeten Be-

trieben eingestellt wurden. Der Begünstigungszeitraum gilt jedoch nach wie vor für maximal 12 Monate.

Diese Regelung ist für Neugründungen anzuwenden, die nach dem 31.12.2011 erfolgen, d. h. für Gründungen aus dem Jahr 2011 sind die vorherigen Regelungen anwendbar, was bedeutet, dass im ersten Jahr ab Gründung die Begünstigungen in Anspruch genommen werden können.

## Fazit

Dieser cursorische Überblick zeigt, dass im Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht und auch im Steuerrecht maßgebliche Änderungen im Jahr 2012 eintreten bzw. bereits eingetreten sind und einer entsprechenden Berücksichtigung bedürfen. □

## Gastautor

Dr. Christian Lutz LL.M. ist Rechtsanwalt und Equitypartner der Kanzlei HASCH & PARTNER Anwalts-gesellschaft mbH.  
Kontakt:  
ch.lutz@hasch.eu

