



Meldung an den Krankenversicherungsträger bei Schwerarbeit

Am 1.1.2007 trat die Schwerarbeitsverordnung in Kraft. Die Meldung der Schwerarbeitszeiten an den Krankenversicherungsträger ist jeweils bis Ende Februar des Kalenderjahres, das der Verichtung der Schwerarbeit folgt, zu erstatten, erstmals also spätestens bis Ende Februar 2008.

Es empfiehlt sich aber, schon während des Jahres Aufzeichnungen zu führen. In Zweifelsfällen sollte eine Meldung erfolgen, um allfällige spätere Schadenersatzforderungen des Dienstnehmers zu vermeiden.

Betroffene Dienstnehmer sind männliche Versicherte, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, und weibliche Versicherte, die das 35. Lebensjahr vollendet haben.

Meldung

Zu melden sind
1. alle Tätigkeiten, die auf das Vorliegen von Schwer-

arbeit schließen lassen,
2. die Namen und Versicherungsnummern der Personen, die Schwerarbeit verrichten,
3. die Schwerarbeitsmonate.
Als Schwerarbeitsmonat gilt jeder Kalendermonat, in dem eine oder mehrere Tätigkeiten im Sinne der nachfolgenden Aufzählung zumindest an 15 Kalendertagen ausgeübt werden.

Schwerarbeit

Es sind dies Tätigkeiten, die wie folgt geleistet werden

- im Schicht- oder Wechseldienst auch während der Nacht (zwischen 22 Uhr und 6 Uhr, mindestens 6 Stunden, zumindest an sechs Arbeitstagen im Kalendermonat, ohne überwiegende Arbeitsbereitschaft) oder
- regelmäßig unter Hitze und Kälte im Sinne des Nachtschwerarbeitsgesetzes (NSchG) oder
- unter chemischen oder physikalischen Einflüssen (bei Minderung der Erwerbsfä-

higkeit um 10 %) im Sinne des NSchG oder

- als schwere körperliche Arbeit, wenn bei einer achtstündigen Arbeitszeit Männer mindestens 2000 Kilokalorien, Frauen 1400 Kilokalorien verbrauchen (zur Orientierung für Dienstgeber werden Listen mit Tätigkeiten erstellt werden), oder
 - zur berufsbedingten Pflege von erkrankten oder behinderten Menschen mit besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf, wie z. B. in der Hospiz- oder Palliativmedizin, oder
 - trotz Vorliegens einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 80 % (sofern für die Zeit nach dem 30.6.1993 Anspruch auf Pflegegeld der Stufe 3 besteht).
- Auf jeden Fall gelten Zeiten nach dem NSchG als Zeiten einer Schwerarbeit, sofern ein NSchG-Zuschlag geleistet wurde, ohne dass daraus ein Anspruch auf Sonderruhegeld entstanden ist.

Liebe Klientinnen, liebe Klienten!

Rechtzeitig zum Ende des Schulsemesters und zum Beginn der Einstellungsentscheidungen von Lehrlingen widmen wir den Schwerpunkt dieser Steuernews-Ausgabe diesem Themengebiet.

Zum einen geben wir einen Überblick über die Lehrlingsförderungen und den Kündigungsschutz von Lehrlingen.

Zum anderen möchten wir auf die Zuverdienstgrenze von € 8.725,00 bei Studierenden hinweisen, damit die Familienbeihilfe nicht wegfällt.

Viel Erfolg!

Alois Schmollmüller und sein Team

Inhaltsverzeichnis

Seite 1:

- Liebe Klientinnen und Klienten!
- Meldung an den Krankenversicherungsträger bei Schwerarbeit

Seite 2:

- Lehrlingsförderungen
- Sozialversicherungsrecht: Ferialpraktikanten

Seite 3:

- Möglichkeiten zur Auflösung eines Lehrverhältnisses
- Unser Tipp: Externer Bildungsfreibetrag
- Sozialabgaben bei Lehrlingen
- Impressum

Seite 4:

- Mieter muss nicht mehr gerichtlich kündigen
- Dazuverdienst durch Studenten ohne Wegfall der Familienbeihilfe
- Aufbau von Führungskräften
- Steuertermine Februar '06, VPI

Februar 2007

FÜR KLIENTEN UND FREUNDE...

Sozial- versicherungsrecht

Ferialpraktikanten

Unter „echten“ Ferialpraktikanten sind jene Schüler und Studenten zu verstehen, die eine im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit verrichten und wenn sie Weisungen unterliegen (z. B. hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort). Ein (Ferial-)Praktikum kann nicht nur während der Ferienzeit, sondern während des ganzen Jahres absolviert werden.

Sozialversicherungsrechtlich sind bei diesen Praktikanten folgende Punkte zu beachten:

- Die Bezüge können - ausgenommen im Hotel- und Gastgewerbe bzw. bei Bestehen von kollektivvertraglichen Bestimmungen - frei vereinbart werden.
- Je nach Höhe des Entgelts liegt Vollversicherung oder eine geringfügige Beschäftigung vor.
- Es ist kein MV-Beitrag zu leisten.

Auch ohne Arbeitsverpflichtung und damit ohne Dienstnehmereigenschaft hat die Anmeldung zur Sozialversicherung zu erfolgen, wenn die Praktikanten ein Entgelt oder zumindest ein „Taschengeld“ erhalten. Die Begründung liegt darin, dass diese Einkünfte die Lohnsteuerpflicht begründen (können). Einkünfte, die der Lohnsteuer unterliegen, begründen jedoch auch die Sozialversicherungspflicht.

Erhält der „echte“ Ferialpraktikant jedoch kein Entgelt, muss vom Dienstgeber auch keine Anmeldung mehr erstattet werden; der Unfallversicherungsschutz ist für „echte“ Ferialpraktikanten trotzdem gegeben. Schüler und Studenten, die sich in den Ferienmonaten etwas dazuverdienen wollen, ohne dazu aufgrund von Schul- und Studienordnungen verpflichtet zu sein, sind in den meisten Fällen echte Dienstnehmer und wie diese anzumelden. Es gelten für sie das gesamte Arbeitsrecht und allfällige Kollektivverträge.



Lehrlingsförderungen

Mit Ende des ersten Schulsemesters werden alljährlich oftmals die Entscheidungen über die Aufnahme von Lehrlingen getroffen.

Wir wollen daher einen Überblick über die Förderungsmöglichkeiten für Lehrlinge geben.

„Blum-Prämie“

Die „Blum-Prämie“ wird für Einstellungen bis 28.6.2007 (statt wie bisher geplant bis 31.8.2006) gewährt. Für jeden Lehrling, den ein Betrieb zwischen dem 1.9.2005 und dem 28.6.2007 zusätzlich einstellt, bekommt er im ersten Lehrjahr € 400,00/Monat, im zweiten Lehrjahr € 200,00/Monat und im dritten Lehrjahr € 100,00/Monat an Förderung ausbezahlt. Die Antragstellung und Abwicklung der Förderung erfolgen über das Arbeitsmarktservice (AMS). An der bereits bestehenden Lehrlingsausbildungsprämie in Höhe von € 1.000,00 pro Jahr ändert sich dadurch nichts.

Eine Lehrstelle gilt dann als zusätzlich, wenn die Gesamtzahl der Lehrlinge zu Beginn des Ausbildungsverhältnisses größer ist als die Gesamtzahl der Lehrlinge zum Stichtag 31.12.2006 (Stichtag 31.12.2005 bzw. 31.12.2004 gilt, wenn der Lehrling 2006 bzw. 2005 eingestellt wurde). Die geförderten Lehrlinge müssen zum Zeitpunkt der Beschäftigung beim AMS

als lehrestellensuchend vorgemerkt sein – eine Vormerkung unmittelbar vor Beginn des Lehrverhältnisses reicht aus. Das bedeutet, dass die Unternehmer vor Aufnahme des Lehrlings mit dem AMS Kontakt aufnehmen müssen. Die Förderung wird für drei Jahre gewährt, wenn die Gesamtzahl der Lehrlinge zu Beginn des 2. und 3. Lehrjahres noch immer höher ist als zum Vergleichsstichtag 31.12.2006 (2005 bzw. 2004). Dies bedeutet, dass andere Lehrlinge, die zwischenzeitlich ausscheiden (z. B. wegen Lehrabschluss), nachbesetzt werden müssen.

• Lehrlingsausbildungsprämie

€ 1.000,00 bekommt jeder Betrieb pro Lehrling und Kalenderjahr als Lehrlingsausbildungsprämie gutgeschrieben.

• Entfernungsbeihilfe

Das AMS fördert Lehrlinge, wenn ihnen ein näher gelegener zumutbarer Ausbildungsplatz nicht vermittelt werden kann, und diese bereit sind, eine weiter entfernte Ausbildungsstelle anzunehmen:

Gefördert wird ein teilweiser Kostenersatz für:

1. regelmäßig wiederkehrende Fahrten (täglich/wöchentlich/monatlich)
2. Unterkunft am Arbeitsort. Die Beihilfe kann bis zur Höhe der entsprechenden mo-

natlichen Fahrt- und/oder Unterkunfts-kosten abzüglich eines Selbstbehaltes von € 61,00 monatlich, höchstens jedoch bis zu einem Betrag von € 183,00 pro Monat, gewährt werden.

Die Beihilfe ist an ein Beratungsgespräch mit einem Berater des AMS gebunden und muss vor Beginn der Beschäftigung beantragt werden.

• Lehrlingsfreifahrten

Für Lehrlinge, die für die Ausbildung einen Zweitwohnsitz benötigen, wurde für die Heimfahrt am Wochenende eine Fahrtenbeihilfe beschlossen.

• Lehrberufe mit geringem Frauenanteil

Der Zuschuss pro Mädchen beträgt € 302,00 monatlich für eine Dauer von 12 Monaten.

• Arbeitgeberbeitrag/ Dienstgeberanteil

Lehrbetriebe müssen keine Beiträge zur Unfallversicherung ihrer Lehrlinge entrichten (Versicherungsschutz bleibt aufrecht). Die Arbeitgeber-Anteile zur Arbeitslosen- und Krankenversicherung für Lehrlinge entfallen für die ersten beiden Lehrjahre. Durch die Änderung des Insolvenz-Entgeltversicherungsgesetzes ist für Lehrlinge kein Zuschlag zum Arbeitgeberanteil der Arbeitslosenversicherung zu entrichten.

Möglichkeiten zur Auflösung eines Lehrverhältnisses

Lehrverhältnisse unterliegen einem Kündigungsschutz. Dies wird oft als Grund angesehen, von einer Lehrlingsaufnahme abzusehen. Unter gewissen Bedingungen kann dennoch das Verhältnis vorzeitig gelöst werden.

Auflösung während der Probezeit

Die ersten drei Monate der Lehrzeit sieht das Berufsausbildungsgesetz als Probezeit vor. Wenn in dieser Zeit der Lehrling seine Schulpflicht in einer lehrgangsmäßigen Berufsschule (Blockunterricht) erfüllt, kann das Lehrverhältnis auch noch während der ersten sechs Wochen der Ausbildung im Betrieb jederzeit ohne Angabe von Gründen schriftlich gelöst werden. Die Lösung kann durch den Lehrberechtigten oder durch den Lehrling erfolgen.

Vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses

Schwerwiegende Verfehlungen seitens des Lehrlings berechnen den Lehrherrn zur vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses. Eine sol-

che Verfehlung stellt beispielsweise langes Fernbleiben vom Arbeitsplatz ohne akzeptablen Grund dar. Wird ein akzeptabler Grund (z. B. Krankheit) längere Zeit nicht mitgeteilt, stellt dies keinen Entlassungsgrund dar, es kann jedoch die Lehrlingsentschädigung für die Dauer des Fernbleibens eingestellt werden. Das Fernbleiben von der Berufsschule oder andere Verletzungen der Schulpflicht oder von Pflichten aus dem Lehrvertrag erlauben erst die Auflösung des Lehrverhältnisses beim dritten Verstoß. Die Verstöße sind nachweislich (am besten schriftlich) abzumachen. Strafdelikte, die vertrauensunwürdig machen, oder wenn der Lehrling länger als einen Monat in Haft gehalten wird, stellen ebenfalls einen Grund für die Auflösung des Lehrverhältnisses dar.

Die vorzeitige Auflösung eines Lehrverhältnisses bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

Einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses

Bei einer einvernehmlichen Auflösung muss eine Be-

scheinigung eines Arbeits- und Sozialgerichtes oder der Kammer für Arbeiter und Angestellte vorliegen, aus der hervorgeht, dass der Lehrling über die Bestimmung betreffend die Endigung und die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses belehrt wurde. Diese Bescheinigung ist der Auflösungsanzeige an die Lehrlingsstelle anzuschließen.

Normalfall Zeitablauf

Das Lehrverhältnis endet in der Regel durch Zeitablauf. Im Normalfall ist dies mit Ablauf der im Lehrvertrag vereinbarten Dauer der Lehrzeit, bzw. vor Ablauf bei erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung mit dem Ende der Kalenderwoche, in der die Lehrabschlussprüfung bestanden wurde. Ab dem folgenden Tag/Monat beginnt sodann die Behaltezeit mit dem erhöhten Facharbeiterlohn bzw. Angestelltegehalt. Der Lehrberechtigte ist verpflichtet, den Lehrling nach Beendigung der Lehrzeit drei Monate in seinem erlernten Beruf im Betrieb weiter zu verwenden.



Impressum: Medieninhaber und Herausgeber: Schmollmüller und Partner Steuerberatungs Gesellschaft mbH, Industriestrasse 6, A-4240 Freistadt, Tel. +43(0)7942/75055-150, Fax-DW 165, E-Mail: office@schmollmueller-partner.at, Internet: www.schmollmueller-partner.at; Landesgericht Linz, FN: 261132v; **Layout und grafische Gestaltung:** Atikon EDV und Marketing GmbH, E-Mail: info@atikon.com, Internet: www.atikon.com **Fotos:** Comstock; **Grundlegende Richtung:** Dieser Newsletter beinhaltet unpolitische News, die sich mit dem Steuer-, Sozial- und Wirtschaftsrecht beschäftigen. **Haftungsausschluss:** Die Texte sind urheberrechtlich geschützt und alle Angaben sind, trotz sorgfältiger Bearbeitung, ohne Gewähr. Für Detailinformationen kontaktieren Sie bitte unsere Berater. *Stand 15.1.2007*

Unser Tipp:

Externer Bildungsfreibetrag

Der externe Bildungsfreibetrag steht für betriebliche Aufwendungen zu, welche unmittelbar außerbetriebliche Aus- und Fortbildungsmaßnahmen betreffen, die im betrieblichen Interesse für Arbeitnehmer getätigt werden. Der Bildungsfreibetrag beträgt höchstens 20 % der betrieblichen Aufwendungen. Die Aus- oder Fortbildungsmaßnahme muss einen eigenständigen Bildungswert besitzen und nicht eine bloße Nebenleistung zu einer Lieferung oder Leistung sein (z. B. Einschulung im Bezug auf eine gelieferte Maschine oder Software).

Alternativ zur Geltendmachung als Bildungsfreibetrag können diese Aufwendungen im Ausmaß von 6 % als Bildungsprämie geltend gemacht werden. Die Bildungsprämie wird dem Abgabekonto gutgeschrieben, daher sollte auch in Verlustjahren die Bildungsprämie geltend gemacht werden.

Der Bildungsfreibetrag bzw. die Bildungsprämie stehen bei der Gewinnermittlung durch Betriebsvermögensvergleich, bei Einnahmen-Ausgaben-Rechnung, nicht hingegen bei Teil- oder Vollpauschalierung zu.

Sozialabgaben bei Lehrlingen

Lehrlinge sind ASVG-pflichtversichert. Werte für Arbeiterlehrlinge ohne kollektivvertraglichen Anspruch auf Hilfsarbeiterlohn und Angestelltenlehrlinge:

Bei dreijähriger Lehre:

1. Lehrjahr: 22,80 %
2. Lehrjahr: 22,80 %
3. Lehrjahr: 36,30 %

Bei dreieinhalb- oder vierjähriger Lehre:

1. Lehrjahr: 22,80 %
2. Lehrjahr: 22,80 %
3. Lehrjahr bzw. 5. Halbjahr: 30,30 % in den letzten 12 Mon. der Lehrzeit: 36,30 %

Februar 2007

FÜR KLIENTEN UND FREUNDE...

Aufbau von Führungskräften

Schlüsselfaktor für Spitzenleistung: Gute Karrierechancen

Gerade die besten Mitarbeiter im Team benötigen angemessene und transparente Aufstiegsmöglichkeiten. Sie können nur dann langfristig an das Unternehmen gebunden werden, wenn neue Herausforderungen zeitnah geboten werden. Für die Weiterentwicklung und Beförderung ihrer Mitarbeiter sollten sich maßgeblich die direkten Vorgesetzten verantwortlich fühlen.

Angemessene Vergütung motiviert

Vergütung ist für High-Potentials der zweitwichtigste Motivationsfaktor. Sie erachten ihre Entlohnung als eine Form der Wertschätzung ihrer Person und Leistung und bemängeln ein oftmals fehlendes Zusammenspiel von Vergütung und erbrachter Leistung. „Effektiv wirkende Vergütungssysteme berücksichtigen die Wechselwirkung von Leistung, Unternehmenserfolg und Vergütung. Richtig eingesetzte Vergütung bietet Mitarbeitern langfristig Leistungsanreize und ist ein Motor für Spitzenleistungen.“

Work-Life-Balance fördert den Arbeitseinsatz

Top-Talente schätzen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit und legen ein Augenmerk auf die Stunden ihrer Freizeit, die sie für ihren beruflichen Erfolg opfern. Darüber hinaus ist es den High-Potentials wichtig, flexibel und frei zu entscheiden, wie und wann ihre Arbeit erledigt sein soll. High Potentials arbeiten viel und erbringen überdurchschnittliche Leistungen. Jedoch fordern sie von ihren Führungskräften, gute Arbeitsergebnisse und Produktivität zu honorieren, nicht jedoch die geleistete Arbeitszeit.

Mieter muss nicht mehr gerichtlich kündigen

Ein Mietverhältnis, das unter das Mietrechtsgesetz (MRG) fällt, kann durch den Mieter seit 1.10.2006 bloß schriftlich gekündigt werden. Davor konnte es nur gerichtlich gekündigt werden.

Damit wurde ein altes Problem behoben: Früher wurde vom Mieter in der Regel aufgrund rechtlicher Unwissenheit bloß schriftlich gekündigt oder aus Kostengründen auf die gerichtliche Kündigung verzichtet. Mietrechtlich versierte Vermieter eines eher

weniger am Mietrechtsmarkt gefragten Objektes akzeptierten eine solche formunrichtige Kündigung nicht, sodass oft Kündigungsfristen versäumt wurden.

Nach wie vor einer gerichtlichen Kündigung bedarf es, wenn der Vermieter das Mietverhältnis, welches dem MRG unterliegt, kündigen will.

Dem MRG unterliegen grundsätzlich Wohnungen und Geschäftsräumlichkeiten aller Art, wie im Besonderen Geschäftsräume, Magazine, Werk-

stätten, Arbeitsräume, Amts- oder Kanzleiräume.

Das MRG gilt unter anderem **nicht** für bloße Bodenmietverträge (Lagerplätze etc.), es sei denn, der Mieter hat das Recht, darauf Wohn- oder Geschäftsräumlichkeiten zu errichten (Superadifikate).

Ferner nicht anwendbar ist das MRG bei Betrieb eines Beherbergungs-, Garagien-, Verkehrs-, Flughafenbetriebs-, Speditions- oder Lagerhausunternehmens oder bei einem Schüler-, Studenten- und Altersheim.



Dazuverdient durch Studenten, ohne Wegfall der Familienbeihilfe

Ein Kind, für das grundsätzlich Anspruch auf Familienbeihilfe besteht, darf ab dem dem 18. Geburtstag folgenden Kalenderjahr nur maximal € 8.725,00 an zu versteuerndem Einkommen pro Kalenderjahr dazuverdienen. Bei einem höheren Einkommen entfällt der Familienbeihilfenanspruch für das gesamte Kalenderjahr.

Nicht in die Zuverdienstgrenze von € 8.725,00 (Bruttogehalt abzüglich Sozialversicherungsabgaben, Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen, Freibeträge) einzurechnen sind einkommensteuerfreie Bezüge (z. B. Fahrtkostenvergütungen, Kilometergelder, Tages- und Nächtigungsgelder), Lehrlingsentschädigungen, Waisenpensionen und Waisenversor-

gungsgenüsse, sowie ein Einkommen des Kindes bei einem Familienbeihilfenanspruch in den drei Monaten nach Abschluss einer Berufsausbildung.

Die Zuverdienstgrenze ist eine Jahressumme, d. h., es

kann gleichmäßig/ungleichmäßig, regelmäßig/unregelmäßig verdient werden. Es gilt nur der Verdienst innerhalb der Beihilfen-Anspruchsperiode, alles vorher oder nachher hat für die Beihilfe keine Bedeutung.

Steuertermine (Februar)

15. Februar

USt, NoVA, WerbeAbg.,	für Dezember
KESt für Forderungswertpapiere	
L, DB, DZ, GKK, KommSt	für Jänner
Kammerumlage, Kfz-St	für 4. Qu. 2006
EST-, KöSt-VZ	für 1. Qu. 2007

Verbraucherpreisindizes

Monat	Jahresinflation %	VPI 2005 (2005=100)	VPI 2000 (2000=100)
Jahresschnitt '06	1,5	101,5	112,2
Dez. '06	1,5	102,0	112,8
Nov. '06	1,6	101,7	112,5