THEMA	KURZINFO
	Das Urlaubs- und das Mutterschutzgesetz sollen geändert werden
PV-BLOG **DER PV-Blog für PV-Profis: www.pv-praxiswissen.at**	Ein BLOG-Beitrag informiert darüber, welche **Änderungen** im **Urlaubsgesetz** und **Mutterschutzgesetz** gemäß einem im Parlament eingebrachten **Initiativantrag** gefordert werden: a) Ab 1. 1. 2019 sollen **sämtliche Karenzzeiten** für dienstzeitabhängige Ansprüche (wie Urlaub, Abfertigung,...) **angerechnet** werden. b) Ab 1. 1. 2019 soll es möglich sein, **bis zu 24 Jahre** an **Vordienstzeiten** bei anderen DG – auch für bereits bestehende DV – für das erhöhte **Urlaubsausmaß anzurechnen**.
Weihnachts-geschenke und Weihnachtsfeiern	Für die **Teilnahme** an **Betriebsveranstaltungen** (zB Weihnachtsfeiern) gibt es pro –teilnehmenden – **DN** und **Jahr** einen Steuerfreibetrag iHv **€ 365,00**. Dieser **Freibetrag** gilt für die zusammengerechneten Kosten aller Betriebsveranstaltungen im Jahr. **Sachzuwendungen** (zB Weihnachtsgeschenke) an DN sind bis max **€ 186,00** pro Jahr und DN steuerfrei. Sachgeschenke sind bspw **Warengutscheine, Goldmünzen** und auch die **Autobahnvignette**. **Geldgeschenke** sind hingegen **steuerpflichtig**. Der DG darf die geldwerten Vorteile **nicht pauschal versteuern**. Er muss jeweils in einem **Teilnehmerverzeichnis** jene DN angeben, die an der Betriebsveranstaltung teilgenommen haben. Detailliertere **Infos** finden Sie im **Beitrag** „*Weihnachtsgeschenke und Weihnachtsfeier: Steuersegen oder Steuerfalle?* → *Damit Sie der Fiskus nicht wie eine Weihnachtsgans rupft*“ in **PVP 2015/80**, 298 (**November**-Heft).
Wiedereingliede-rungsteilzeit	Das **Sozialministerium** bietet umfangreiche, sehr hilfreiche Infos zur Wiedereingliederungsteilzeit sowie eine lesenswerte **Broschüre** an (Stand September 2018). Die Infos bzw die Broschüre **finden** Sie unter: www.sozialministerium.at → *Arbeit/Behinderung* → *Arbeitsrecht* → *Karenz & Teilzeit* → *Wiedereingliederungsteilzeit* Sie können die Broschüre auch als kostenfreies **PVP-Leserservice** anfordern.
Zinsersparnis 2019	Für **2019** beträgt der **Sachbezug** für **Zinsersparnisse** unverändert im Vergleich zu 2018 **0,5 %**; der **Freibetrag** (= € 7.300,00) bleibt ebenso unverändert. Bei **zinsverbilligten** Gehaltsvorschüssen und DG-Darlehen, die den Freibetrag übersteigen, ist die **Differenz** zwischen dem tatsächlichen Zinssatz und 0,5 % als **Sachbezug** anzusetzen.

DER BRENNENDE RECHTSFALL DES MONATS

RAA Mag. Markus Löscher

Lösen einvernehmliche Beendigungen auch das AMS Frühwarnsystem (Anzeigepflicht gemäß § 45a AMFG) aus? – Und wenn ja: wann?

» PVP 2018/73

Ein Unternehmen ist aufgrund von **Umsatzrückgängen** gezwungen, **Personal** abzubauen. Die Geschäftsleitung informiert die Belegschaft, dass man sich von **7 Dienstnehmern trennen** müsse. Unmittelbar nach dieser Ankündigung werden **Einzelgespräche** geführt und konkrete **Vereinbarungen** zur **einvernehmlichen** Beendigung **vorgelegt**.

Das **Ergebnis** der Einzelgesprächsaktion:
a) 1 Dienstnehmer stimmt der **einvernehmlichen** Dienstvertragsauflösung zu.
b) Die übrigen **6 Dienstnehmer** werden **gekündigt**.
c) **Einer** der **gekündigten** Dienstnehmer klagt bei **Gericht**, dass seine Kündigung rechtsunwirksam sei, weil die Regeln des AMS Frühwarnsystems nicht eingehalten wurden und...
... der **OGH** gibt der Klage **statt**.

- Werden **einvernehmliche** Dienstvertragsauflösungen **zu** den **Dienstgeberkündigungen addiert**, um festzustellen, ob die Anzeigepflicht gemäß § 45a AMFG ausgelöst wird?
- Wenn ja, ist das **Unterschriftsdatum** der einvernehmlichen Dienstvertragsauflösung für die „30-Tage-Frist" [siehe Punkt B) 1.] **maßgeblich**?
- Welche **„§ 45a AMFG-Anwendungsfehler"** drohen aufgrund der neuen OGH-Rechtsprechung?

Antworten auf diese – und noch mehr – Fragen gibt Ihnen dieser **Praktikerbeitrag**, der
a) Sie über die **Hintergründe** der **OGH-Entscheidung** informiert und
b) Ihnen **Hinweise** gibt, auf welche **Rechtsfallen** Sie in der Praxis **achten** müssen.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:
AMFG ... Arbeitsmarktförderungsgesetz//**AMS** ... Arbeitsmarktservice//**ArbVG** ... Arbeitsverfassungsgesetz//**ASG** ... Arbeits- und Sozialgericht//**AZG** ... Arbeitszeitgesetz//**BI** ... Betriebsinhaber//**BR** ... Betriebsrat//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**EuGH** ... Europäischer Gerichtshof//**ggf** ... gegebenenfalls//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KBG** ... Kinderbetreuungsgeld//**KV** ... Kollektivvertrag//**mM** ... meiner Meinung//**SV** ... Sozialversicherung

A) Der vom OGH zu beurteilende Sachverhalt

Im Konzernunternehmen A waren **119 DN** beschäftigt. Anfang Oktober 2013 informierte der Geschäftsführer in einer **Mitarbeiterversammlung** die Belegschaft über
a) den eingetretenen **Umsatzrückgang** und
b) darüber, dass deshalb **Personal abgebaut** werden muss.

Konkrete Zahlen oder Namen nannte er nicht. Es folgten mehrere Gespräche mit den Abteilungsleitern und dem Betriebsrat.

Am **29. 10. 2013** wurden alle DN per E-Mail darüber informiert, dass man sich von **7 Mitarbeitern trennen** müsse.

Am darauffolgenden Tag wurden mit den betroffenen DN **Einzelgespräche** geführt und **Vereinbarungen** über **einvernehmliche** Beendigungen **vorgelegt**.

Diese enthielten bereits die **konkreten DV-Beendigungsbedingungen**, wobei auch ein **„Frühabschlussbonus"** angeboten wurde für jene DN, die das Angebot bis spätestens 20. 11. 2013 annehmen. **Kündigungen** wurden bis zu diesem Zeitpunkt **noch keine** ausgesprochen.

1 DN nahm das Angebot an, 6 DN wurden daraufhin gekündigt:

- 2 DN am 28. 11. 2013,
- 4 DN (so auch der einzige, bei Gericht klagende DN) am 19. 12. 2013.

Der klagende DN wurde mit Beendigung zum 30. 6. 2014 gekündigt. Dieser Personalabbau wurde dem **AMS nicht angezeigt**.

Der klagende DN beantragte, dass gerichtlich festgestellt wird, dass die **Regeln** des § 45a AMFG **(Frühwarnsystem) nicht eingehalten** wurden → die **Kündigung** somit **rechtswidrig** ist → das **DV** daher weiterhin **aufrecht** ist.

B) Das Urteil des OGH vom 25. 4. 2018, 9 ObA 119/17s und seine Entscheidungsgründe

1. Das Frühwarnsystem des § 45a AMFG: ein rechtlicher Überblick

Will im konkreten Streitfall der DG **mindestens 5 % der DN** (Betriebsgröße liegt konkret zwischen 100 und 600 Beschäftigten) **innerhalb** eines Zeitraums von **30 Tagen auflösen,** muss er die nach dem **Standort** des Betriebs **zuständige regionale AMS-Geschäftsstelle** durch **schriftliche** Anzeige hierüber verständigen.
Der geplante Personalabbau ist dem **AMS anzuzeigen**, und zwar **mindestens 30 Tage**, **bevor** die **erste DG-Kündigung** ausgesprochen bzw bevor die **erste einvernehmliche DV-Auflösung** beabsichtigt ist.
Kündigungen sind **rechtsunwirksam**, wenn sie ausgesprochen werden, bevor die Anzeige beim AMS einlangt.

2. Die Verständigungspflicht wird bereits durch die Beendigungsabsicht ausgelöst

Die **Verständigungspflicht** an das AMS wird – so der OGH – nach dem klaren Wortlaut des Gesetzes schon dann **ausgelöst**, wenn ein DG **beabsichtigt**, die DV zu beenden.
Zweck des **Frühwarnsystems** ist es, entsprechende **Beratungen** durch das **AMS** bereits durchführen zu können, **bevor** noch eine arbeitsmarktpolitisch relevante Zahl von Arbeitskräften **freigesetzt** wird. Dadurch wird erreicht, dass ...

a) eine **bessere Abstimmung** der personalpolitischen **Maßnahmen** der Betriebe mit den arbeitspolitischen **Möglichkeiten** vorgenommen werden kann;
b) entsprechende **Voraussetzungen** für den **optimalen Einsatz** des Instruments zur **Arbeitsmarktförderung** geschaffen werden.

Bereits aus der Gesetzesabsicht ist erkennbar – so der OGH –, dass die **Verständigungspflicht nicht erst** entsteht, wenn der DG die **Kündigung ausgesprochen** hat oder die **einvernehmliche** DV-Auflösung **erfolgt** (= unterfertigt) ist.

Hinweis
Entscheidend für die **Verständigungspflicht** ist der **„Beendigungs-Absichts-Zeitpunkt“**.

Die Beendigungsabsicht des DG ergibt sich im vorliegenden Fall bereits aufgrund der Einzelgespräche Ende Oktober 2013. Die gewünschte **zeitnahe Annahme** der einvernehmlichen **Beendigung** durch die DN ist insbesondere durch den **Frühabschlussbonus** erkennbar.

3. Die OGH-Entscheidung: zusammengefasst für Praktiker

a) Auch konkrete vom **DG initiierte einvernehmliche** DV-Auflösungsangebote, bei denen die **Kündigungsabsicht** bei fehlender DN-Zustimmung erkennbar war, sind hinsichtlich der **„Frühwarnsystem-Schwellenwerte“** [siehe Punkt C) 1.] **mitzuzählen**.
b) **Entscheidend** dafür, ob aufgrund des erreichten „Frühwarnsystem-Schwellenwertes“ eine **Anzeigepflicht** gegenüber dem AMS besteht, ist der **Zeitpunkt** des **Anbots** vom **DG initiierter einvernehmlicher** DV-Auflösungen.
c) **Nicht entscheidend** ist der **Zeitpunkt**, zu dem die einvernehmliche DV-Auflösung **unterschrieben** wird.
d) Zwar bestätigt der OGH die Möglichkeit der **„wandernden“ 30-Tage-Sperrfrist**, sie ist im konkreten **Streitfall** aber **nicht anwendbar**. Er stellt in seinem Urteil fest, dass der DG *„durch die*

*zeitliche **Streuung von Kündigungen** das **Erreichen** des **Schwellenwerts** der genannten Bestimmung **verhindern** kann.*
*Davon ist dann auszugehen, wenn die **Streuung** der Kündigungen über einen längeren als 30-tägigen Zeitraum schon in der **ursprünglichen Absicht des Dienstgebers** zur Beendigung der Dienstverhältnisse lag, **nicht aber**, wenn sich die **Kündigungserklärungen entgegen** seiner **ursprünglichen Intention** – etwa infolge längerer Bemühungen um den Erhalt der Arbeitsplätze – **faktisch** über einen **längeren Zeitraum erstrecken**, würde doch sonst der genannte Zweck des Frühwarnsystems verfehlt, schon die Absicht eines Dienstgebers, innerhalb kurzer Zeit eine arbeitsmarktpolitisch relevante Zahl von Arbeitnehmern freizusetzen, zum Anlass von Vorkehrungen zu nehmen.“* (Hervorhebungen und Unterstreichungen durch den Autor)

e) Ausgehend davon, dass sich die **DG-Absicht**, **innerhalb** eines Zeitraums von **30 Tagen** die DV von (mindestens) **7 DN** zu **beenden**, bereits in den **Angeboten** zu den einvernehmlichen Auflösungen widerspiegelte, hätte der DG eine Anzeige an das AMS gemäß § 45a AMFG vornehmen müssen (7 DV-Beendigungen innerhalb von 30 Tagen bei einem Schwellenwert von 5,95 DN [= 5 % von 119 DN]).

f) Da er dies nicht tat, hat der klagende DN Recht: Die **Kündigung** seines DV ist rechtsunwirksam, das **DV** daher **aufrecht**.

C) Praxistipps und -hinweise

Die Tageszeitung „*Die Presse*“ titelte im Rechtspanorama vom 16. 7. 2018: „*OGH **verschärft** Pflicht zur AMS-Frühwarnung*“.
Ob es sich bei diesem Urteil tatsächlich um eine **Verschärfung oder** mit Blick in die EU-Massenentlassungsrichtlinie (RL 98/59/EG) nicht doch eher um eine **Klarstellung** handelt, sei einer akademischen Diskussion vorbehalten.
Welche wichtigen **Schlüsse** und **Erkenntnisse** Personalisten aus diesem **OGH-Urteil** für die Alltagspraxis ziehen sollten, darüber informiere ich Sie in diesem Punkt C).

1. Diese 7 Grundsätze zum § 45a AMFG „Frühwarnsystem“ sollten Sie unbedingt kennen

I) „Frühwarnsystem-Schwellenwerte“

Beabsichtigt der DG innerhalb eines (ständig wandernden) Zeitraumes von 30 Tagen die Auflösung...

der Arbeitsverhältnisse von	in Betrieben mit in der Regel
mindestens 5 DN	mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten
5 % der DN	100 bis 600 Beschäftigten
mindestens 30 DN	mehr als 600 Beschäftigten
mindestens 5 DN, die das 50. Lebensjahr vollendet haben	unabhängig von der Betriebsgröße

muss er dies mindestens **30 Kalendertage (= „Wartefrist“)** vor dem 1. Ausspruch einer Kündigung dem zuständigen AMS melden.

Hinweise

1. Unwirksame Kündigungen

Eine **Kündigung** von DV, die in der Anzeige an das AMS enthalten sind, ist dann **unwirksam**, wenn sie der DG ausspricht,

- **bevor** die Anzeige beim zuständigen AMS eingelangt ist oder

- **innerhalb** der **30-Tage-Frist** – nachdem die Anzeige beim zuständigen AMS eingelangt ist –, ohne dass das AMS der Kündigung zugestimmt hat.

2. Verkürzte Wartefrist

Werden durch das **Einhalten** der **30-tägigen Wartefrist** die verbleibenden **Arbeitsplätze gefährdet**, kann der DG vor Ablauf der 30-tägigen Wartefrist beim zuständigen AMS **beantragen**, dass es **vorzeitigen DG-Kündigungen zustimmt**. Das **AMS-Landesdirektorium entscheidet**, ob die Wartefrist verkürzt werden darf oder nicht.

3. Arbeitsvertragsübernahmen zählen für den Schwellenwert nicht mit

Die **Arbeitsvertragsübernahmen** sind nach Ansicht des OGH **mangels DV-Beendigung** arbeitsmarktpolitisch nicht relevant und daher vom DG **weder beim AMS anzuzeigen noch** in die **Schwellenwerte** des § 45a Abs 1 AMFG **einzurechnen** (OGH 25. 7. 2017, 9 ObA 75/17w; ARD 6567/6/2017).

II) Die „wandernde" 30 Tage Sperrfrist

Die Frist von 30 Kalendertagen, während der – nachdem die Anzeige beim AMS eingelangt ist – keine Kündigungen ausgesprochen werden dürfen, ist **keine starre Frist**. Vielmehr handelt es sich um einen **ständig wandernden Zeitraum** (dh ein Tag fällt weg, ein anderer kommt dazu).
Während der **Sperrfrist** darf der DG **keine Kündigung aussprechen**. Das **Ende** der **Kündigungsfrist** ist hingegen **nicht von Bedeutung**.
Durch den ständig wandernden 30-Tage-Zeitraum kann der DG durch planvolles Vorgehen verhindern, dass die – das **Frühwarnsystem** auslösenden – Schwellenwerte an aufzulösenden DV überschritten werden.
Ein **Beispiel** hierzu finden Sie in **PVP 2009**/94, 290; **November**-Heft.

III) Welche Personen zählen zu den Beschäftigten und welche nicht?

Als **Beschäftigte** im Sinne des **§ 45a AMFG** gelten
- unselbständig Beschäftigte, auch dann, wenn sie aktuell karenziert sind,
- geringfügig Beschäftigte,
- Lehrlinge,
- leitende Angestellte,
- Präsenzdiener,
- Beamte,
- freie Dienstnehmer.

Nicht als Beschäftigte gelten Ersatz-Arbeitskräfte.

IV) Wie ist die Zahl der Beschäftigten zu berechnen?

Das AMS berechnet die für den Schwellenwert maßgebliche **Beschäftigtenzahl** idR aufgrund des Durchschnittswertes der Beschäftigtenzahl der **letzten 3 Monatsenden vor** dem Monat der **AMS-Meldung**. Unmaßgeblich ist die Zahl der DN zum Zeitpunkt der Anzeige.

V) Welche Informationen muss die „Frühwarnanzeige" enthalten?

- Auflösungsgründe
- Zeitraum, in dem die DV aufgelöst werden sollen → maximal 30 Tage
- Zahl und Verwendung der regelmäßig beschäftigten DN
- Zahl und Verwendung der voraussichtlich betroffenen DN

- Alter, Geschlecht, Qualifikationen und Beschäftigungsdauer der betroffenen DN
- Maßgebliche Kriterien für die Auswahl der betroffenen DN
- Flankierende soziale Maßnahmen

Hinweise

Das hilfreiche, aber nicht zwingend zu verwendende **Formular** *„Anzeige über die beabsichtigte Auflösung von Dienstverhältnissen gem. § 45a AMFG"* können Sie

a) **downloaden**: https://www.ams.at/content/dam/download/formulare/formular-anzeige-45a.pdf oder

b) als kostenfreies **PVP-Leserservice** anfordern.

VI) Welche beabsichtigten Dienstvertragsbeendigungen lösen das Frühwarnsystem aus?

Nicht jede DV-Beendigung löst die AMS-Anzeigepflicht aus.

Von § 45a AMFG erfasst	Von § 45a AMFG nicht erfasst
DG-Kündigung	berechtigte Entlassung
vom DG initiierte einvernehmliche Auflösung	Beendigung durch Zeitablauf bei befristeten Verträgen
	Beendigung während des Probemonats
	DN, die das DV wegen Pensionsanspruch, durch Kündigung oder einvernehmliche Lösung selbst beenden wollen

VII) Wo, wann und wie müssen Sie die Anzeige einreichen?

Wo: bei der **regional zuständigen** AMS-Geschäftsstelle, die für Ihren Unternehmensstandort verantwortlich ist.
Wann: mindestens **30 Tage, bevor** Sie die Kündigungen aussprechen.
Wie: schriftlich – entweder mit dem **Standard-Formular** § 45a AMFG (siehe obigen Hinweis) oder **formlos**, wenn die Mitteilung alle notwendigen Informationen enthält.

Hinweis

Sie müssen

a) den **Betriebsrat schriftlich** über den **Personalabbau informieren** (§ 109 ArbVG) und ihm eine Kopie der AMS-Anzeige übermitteln (bei Verstößen gegen diese Betriebsrats-Info-Pflicht droht eine Verwaltungsstrafe bis € 2.180,00) bzw,

b) wenn es keinen Betriebsrat gibt, alle **betroffenen DN nachweislich informieren**.

2. Änderungskündigungen und das AMS Frühwarnsystem

Gelegentlich müssen Personalisten nicht mehr zeitgemäße oder zu teure **DV-Bedingungen abändern**. Eine Möglichkeit hierfür ist die **Änderungskündigung**.
Dem DN wird eine **Vertragsänderung angeboten**, die die gewünschten Arbeitsbedingungen enthält. Für den Fall, dass die Vertragsänderung **nicht angenommen** wird, wird gleichzeitig die **Kündigung** ausgesprochen.
Änderungskündigungen sind wie gewöhnliche Beendigungserklärungen zu werten und **lösen** – so der konkrete Schwellenwert überschritten wird – das AMS **Frühwarnsystem** aus.

Auch Änderungskündigungen sind von der primären Absicht getragen, das DV zu beenden. Erst wenn der DN in die neuen DV-Bedingungen einwilligt, wird das DV zu den geänderten Bedingungen fortgesetzt.

3. Konsequenzen der Verletzung des AMS Frühwarnsystems

Überschreitet die Anzahl der Kündigungen den Schwellenwert des § 45a AMFG, sind **alle** Kündigungen **rechtsunwirksam**. Der rechtsunwirksam gekündigte DN hat **2 Möglichkeiten**:

a) Der DN klagt auf **Feststellung** des **aufrechten DV**, wobei ihn hierbei eine sogenannte **Aufgriffsobliegenheit**[1)] trifft,

1) Unter ***Aufgriffsobliegenheit*** versteht man den **Anspruch** auf **Fortsetzung** des **DV**, der zwar nicht unmittelbar nach der Kündigung, aber doch **zeitnah** gestellt werden muss, anderenfalls ist eine Durchsetzung dieses Anspruches nicht möglich.

b) der DN fordert eine **Kündigungsentschädigung** nach § 29 AngG.

Der OGH hat zur **Aufgriffsobliegenheit** festgehalten, dass die **Klageinbringung** ca **1,5 Jahre nach Kündigung** jedenfalls verspätet ist (OGH 26. 1. 2000, 9 ObA 322/99i; ARD 5127/12/2000).
Konkret ist ein DN idR verpflichtet – abhängig vom Einzelfall – **spätestens** nach **3 bis 6 Monaten** die Klage einzubringen.

D) Tipps aus der Praxis für die Praxis

Aufgrund des OGH-Urteils empfehle ich, die folgende Frageliste abzuarbeiten:

- Wie **hoch** ist der (a) derzeitige bzw der (b) **durchschnittliche Beschäftigtenstand** am **Ende** der **letzten 3 Monate** im Betrieb?
- Ab welcher **Anzahl** von **DV-Beendigungen** wird § 45 AMFG ausgelöst? → Schwellenwert berechnen.
- Sind **mindestens 5 DN** betroffen, die das **50. Lebensjahr** schon **vollendet** haben?
  - → Frühwarnsystem wird ausgelöst, unabhängig vom Beschäftigtenstand!
- Ist ein **Betriebsrat eingerichtet**?
  - → falls ja: Informations-/Beratungsrechte, Beachtung der Mitwirkung bei Kündigungen (§ 105 ArbVG)
- Sind **Pläne** von **Personalabbau** schon derart **konkret**, um sie zahlenmäßig kommunizieren zu müssen?
  - → falls **ja** und eine der Auslösegrenzen für das Frühwarnsystem ist erreicht → Anzeige beim AMS
  - → falls **nein**: überprüfen Sie laufend, ob die Auslösegrenzen für das Frühwarnsystem erreicht sind
- **Kontrollfrage**: Bin ich mir sicher, dass keine Anzeige beim AMS zu erstatten ist?
  - → falls unklar: **im Zweifel Anzeige** beim **AMS** erstatten oder sich extern beraten lassen

Expertentipps

1. **Planen** Sie sehr genau die **zeitliche Abfolge** des Personalabbaus („wandernde" 30-Tage-Sperrfrist), damit das **AMS-Frühwarnsystem nicht** ausgelöst wird, insbesondere dann, wenn Sie **negative Pressemeldungen vermeiden** wollen.
2. Gemäß dem in diesem Beitrag beschriebenen **OGH-Urteil** ist die **DV-Beendigungsabsicht** des DG der **entscheidende Zeitpunkt**, zu dem geprüft werden muss, ob das AMS Frühwarnsystem ausgelöst wird. **Beachten** Sie hierbei, dass die **Betriebsratsverständigung** über geplante Kündigungen (§ 105 ArbVG) **starke Indizien** – fast schon Beweise – sind für die bestehende **DV-Beendigungsabsicht** des DG.

3. Da auch **Personalisten nicht unfehlbar** sind:
   Sollte trotz entsprechender Vorbereitung bzw Sachverhaltsanalyse rund um das Frühwarnsystem ein **Fehler passiert** sein und eine ausgesprochene **Kündigung** deshalb (schwebend) **unwirksam** sein, empfehle ich,
   a) **erneut** das **AMS Frühwarnsystem** auszulösen und
   b) eine **Eventualkündigung** auszusprechen.

Foto Bruckner & Pruckner OG

Der Autor:

Mag. **Markus Löscher** ist Rechtsanwaltsanwärter in der auf Arbeitsrecht spezialisierten Kanzlei GERLACH Rechtsanwälte.

markus.loescher@arbeitsrecht.at
lesen.lexisnexis.at/autor/Löscher/Markus

AUS DEM ALLTAG EINES PERSONALCHEFS

Klaus Zierlinger (Niederösterreichische Gebietskrankenkasse)

Wissenswertes aus der Welt der Sozialversicherung

» PVP 2018/74

In diesem Beitrag präsentiere ich Ihnen Infos sowohl aus diversen GKK-Newslettern als auch aus anderen Info-Quellen, die Sie bei Ihrer **Tagesarbeit** rund um die **Personalverrechnung** kennen sollten.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:
ATZ ... Altersteilzeit//**BV** ... Betriebsvereinbarung//**DG** ... Dienstgeber//**DGA** ... Dienstgeberabgabe//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**ELDA** ... Elektronischer Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**mBGM** ... monatliche Beitragsgrundlagenmeldung//**SV** ... Sozialversicherung//**UV** ... Unfallversicherung

THEMA	KURZINFO
Altersteilzeit: Wie sind Sonderzahlungen zu berechnen?	**Während** einer **ATZ** sind die **Sonderzahlungen** (Urlaubsbeihilfe, Weihnachtsremuneration oder ähnliche Zuwendungen) auf Basis des **reduzierten Entgeltes** zuzüglich des **Lohnausgleichs** zu berechnen, sofern KV, BV oder DV nichts anderes vorsehen. Kollektivvertragliche und Ist-**Lohn-Erhöhungen** müssen dabei **berücksichtigt** werden. Eine **Abrechnungs-Herausforderung** ist, wenn die **ATZ während** eines **Kalenderjahres beginnt** bzw endet. In diesem Fall ist anhand der KV-Regeln zu prüfen – wenn **keine** den DN **besserstellende BV**- oder **DV-Vereinbarungen** vorliegen –, ob eine **Stichtagsberechnung** oder eine **Mischberechnung** oder eine **andere Berechnungsregel** anzuwenden ist (siehe hierzu: **PVP 2017/4**, 12; **Jänner**-Heft).