

Vorwort des Herausgeberteams

Handbücher gibt es mittlerweile schon für so ziemlich alle Lebenslagen und Zielgruppen. Warum also ein „Handbuch für Arbeitgeber“?

Arbeitgeber – und damit meinen wir nicht nur den Einzelunternehmer oder die Geschäftsführungsorgane von Kapitalgesellschaften, sondern iwS auch Führungskräfte auf verschiedenen Managementebenen und Mitarbeiter in Personalabteilungen – stehen in ihrem Alltag vor einer Vielzahl von zu treffenden Entscheidungen, was die Wahrnehmung von Personalverantwortung betrifft. Die Problemstellungen orientieren sich dabei selbstverständlich nicht an der jeweiligen Ausbildung ihrer Berater, sondern sind meistens vielschichtig und fachübergreifend.

Was uns daher sinnvoll erschien, war ein Leitfaden, der die für einen Arbeitgeber wichtigsten Themen möglichst umfassend und ganzheitlich beleuchtet. Das Ziel unseres gemeinsamen Werkes ist es daher, in einem Buch Antworten aus dem Blickwinkel des Arbeitsrechts, des Steuerrechts, des Sozialversicherungsrechts, der Unternehmensberatung, aber etwa auch der Betriebspsychologie (insbesondere hinsichtlich Konfliktlösung/Mediation und Burnoutprävention) zu finden. Die einzelnen Autorinnen und Autoren, die alleamt erfahrene Spezialisten und Praktiker ihres jeweiligen Fachgebietes sind, kommen auch aus den verschiedensten Tätigkeitsbereichen. Dabei soll Ihnen, verehrte Leserinnen und Leser, eine praxisorientierte Darstellung, die sich am gesicherten Meinungsstand orientiert, geboten werden. Gesetzliche Änderungen bis Ende September 2021 konnten von uns berücksichtigt werden.

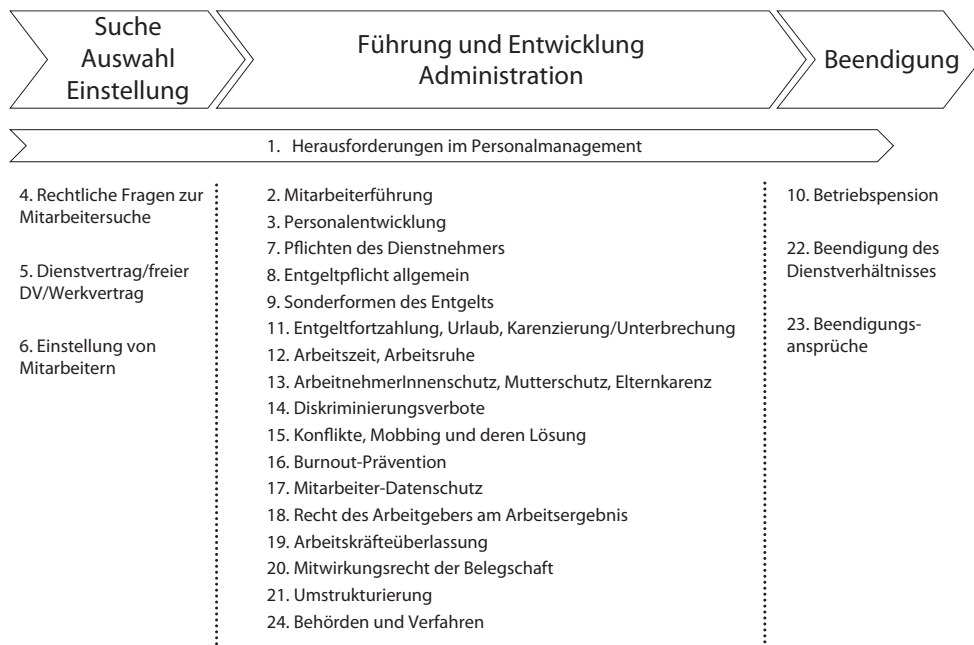
Gerade heikle Fallkonstellationen müssen aber notwendigerweise einer einzelfallbezogenen Beratung vorbehalten bleiben.

Was erwartet Sie also in diesem „Handbuch für Arbeitgeber“?

Wir starten bewusst mit der Beschreibung der wesentlichen Herausforderungen eines modernen Personalmanagements und was sich daraus an Herausforderungen für die Führungskräfte ergibt. Zentrale Themen sind dabei Mitarbeiterführung und Personalentwicklung. Für diesen thematischen Block haben wir konkrete Beispiele und Ansatzpunkte zusammengefasst, die Ihnen direkt Anregungen zur Umsetzung in der eigenen Praxis geben.

In Summe haben wir danach getrachtet, alle wesentlichen Themenstellungen entlang des Lebenszyklus von Mitarbeitenden in Organisationen abzubilden – sowohl aus Sicht des Managements als auch aus arbeitsrechtlichen sowie steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht.

Übersicht Themen und Kapitel



Ein (schon umfangmäßig bedeutender) Schwerpunkt sind die zahlreichen arbeitsrechtlichen Regelungen, die quasi als Rahmenbedingungen für die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses fungieren. Eine Kenntnis dieser Rechtsvorschriften (aber auch deren Auslegung durch die Judikatur) ist für jeden Arbeitgeber unabdingbar. Gerade die richtige Vertragsgestaltung und die rechtliche Abstimmung unternehmerischer Entscheidungen sind besonders wichtig, um unliebsame Überraschungen zu vermeiden, die dann im Regelfall wesentlich teurer sind als eine seriöse arbeitsrechtliche Beratung im Vorfeld. Die österreichische Arbeitsrechtsordnung ist vom Bestreben getragen, einen sinnvollen Ausgleich der wechselseitigen Interessen aller Beteiligten zu erzielen. Dies sollte – jedenfalls bei nicht bloß kurzfristiger (bzw dann oft auch „kurzsichtiger“) Betrachtungsweise – auch im Interesse aller liegen, da nur so eine fruchtbare und erfolgreiche Zusammenarbeit möglich sein wird.

Die Ausführungen zum Steuer- und Sozialversicherungsrecht sollen einen Überblick über die mit arbeitsrechtlichen Vereinbarungen verbundenen Abgaben- und Beitragsbelastungen geben. Die Kenntnis von Grundsätzen des Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrechts ermöglicht es, Verträge so zu gestalten, dass durch mögliche Steuer- und/oder Beitragsbefreiungen nicht nur Kosten der Arbeitgeber reduziert werden können, sondern auch – durch höhere Nettobezüge der Arbeitnehmer – die Motivation von Mitarbeitern gefördert werden kann. Grundlegende Kenntnisse des Steuer- und Sozialversicherungsrechts sind aber auch unerlässlich, um Personalabrechnungen korrekt abwickeln zu können, um so in Folgejahren massive Abgaben- und Beitragsnachforderungen, insbesondere anlässlich von Gemeinsamen Prüfungen lohnabhängiger Beiträge

(GPLBs) zu vermeiden. Personalverrechnungen sollten daher von Beginn an auf der Grundlage von fundiertem Fachwissen abgewickelt werden. Das vorliegende Handbuch soll einerseits dabei behilflich sein, auf mögliche „Stolpersteine“ aufmerksam zu werden und andererseits die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Folgen von angedachten arbeitsvertraglichen Vereinbarungen aufzeigen. Soweit gesetzliche Regelungen Gestaltungsmöglichkeiten zulassen, die in einzelnen Fällen Kostenentlastungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ermöglichen, wollen wir auch auf diese Konstellationen hinweisen.

Abschließend finden Sie auch Interviews mit namhaften Arbeitgebern/Führungskräften/Betriebsräten, die ihre Erfahrungen aus der Praxis eingebracht haben.

Wien/Kottingbrunn, im Oktober 2021

*Thomas Majoros
Jutta Sigmund-Akhavan Aghdam
Oliver Wichtl*