

Aktuelles & Änderungen in der Personalverrechnung 2019/2020

Stand 24. Februar 2020

Referentinnen

Theresa Dorer Eva Krichmayr Martina Limbeck
Alexandra Platzer Ursula Roberts Michelina Traitler
PwC Österreich

Aktuelles und Änderungen in der Personalverrechnung 2019/2020

Martina Limbeck
Alexandra Platzer
Ursula Roberts
Eva Krichmayr
Michelina Traitler
Theresa Dorer



Agenda

1.	Sozialversicherungsrecht	7
a.	Update zur mBGM	8
b.	Besondere Berufsgruppen – Änderungen ASVG	29
c.	SV-Organisationsgesetz	33
d.	Auszahlung Sabbatical Zeitguthaben bei Beendigung	41
e.	BV-Pflicht bei Wiedereintritt	48
f.	Sozialversicherungsrechtliche Einordnung von Prämien	53
g.	Einmalprämien	58
h.	Unterlassene SV-Meldung – fehlendes Kontrollsystem	63
i.	Update – Entgeltfortzahlung an Feiertagen	66
j.	Bildungsteilzeit	76

Agenda

1.	Sozialversicherungsrecht	7
	k. Weitere Neuerungen im Bereich der Personalverrechnung	82
	l. Abschlagsfreier vorzeitiger Pensionsantritt	84
2.	Steuerrecht	87
	a. Abgabenänderungsgesetz 2020	88
	b. Steuerreformgesetz 2020	93
	c. LStR Wartungserlass 2019 – Begutachtungsentwurf	121
	d. KFZ-Sachbezug – Sachbezugswerteverordnung NEU	124
	e. Judikatur-Update	133
	(1) Pendlerpauschale „Unzumutbarkeit“	134
	(2) Nutzungsmöglichkeit mehrerer arbeitgebereigener KFZ für einen Arbeitnehmer	137

Agenda

2.	Steuerrecht	87
e.	Judikatur-Update	133
(3)	Pkw-Kostenbeitrag	139
(4)	Pkw-Kostenbeitrag – Abflussprinzip	145
(5)	KFZ Sachbezug – Kostenbeiträge und Pendlerpauschale	148
(6)	Zusätzliche Fahrtkosten im Rahmen des Pendlerpauschales	152
(7)	Sachbezug Parkraumbewirtschaftung für Wien-Döbling	156
(8)	Jubiläumsgeschenke und Geschenke an Mitarbeiter	158
(9)	Mitarbeitererrabatte	163
(10)	Außergerichtlicher Vergleich über künftige Pensionsansprüche	168
(11)	Familienbeihilfe und FABO+	172
(12)	Ausländische SV-Beiträge als Werbungskosten	174
(13)	Schuldkosten als außergewöhnliche Belastung	179
(14)	KommSt-Betriebsstätte	182

Agenda

3.	PLB	186
a.	Finanz-Organisationsreformgesetz	187
b.	Pauschale Nachforderung der Lohnsteuer	191
c.	Schätzen der Entgelthöhe	194
d.	Sozialversicherungspflicht und Lohnsteuerpflicht	196
e.	Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz	198
f.	Abgabenhöhe bei Selbstanzeige	202
g.	LSt-Regress trotz Generalbereinigungsklausel	204
h.	Judikatur zu Umqualifizierungen	207
i.	Nachzahlungen im Fall von Lohndumping	212

Agenda

4.	Arbeitsrecht	219
a.	Gesetzesänderungen und aktuelle Judikatur	220
	Exkurs: Familienzeit/Väterfreistellungsanspruch aus Sicht der SV	243
b.	Arbeitszeit – Rückblick und aktuelle Judikatur	262
c.	Beendigung	289
d.	Konkurrenzklausele	315
e.	LSD-BG: Bisherige Erfahrungen	324
5.	Werte 2020	335



Sozialversicherungs- recht

mBGM

Update zur mBGM

Update zur mBGM

mBGM-Expertentalk der OÖGKK vom 6. September 2019

Anfragetool der GKK

- Das Anfragetool der GKK wurde ins Leben gerufen als die mBGM eingeführt wurde, wird aber kaum verwendet.
- Die GKK wünscht sich vermehrte Nutzung des Anfragetools, da die über das Tool gestellten Anfragen (inkl. Antworten) in den Fragen-Antworten-Katalog der GKK aufgenommen werden. Daher profitieren alle Anwender von diesen Anfragen.
- Leider sind die meisten Fälle zu komplex für das Anfragetool d.h. in der Praxis wird meist der telefonische Kontakt bevorzugt.

Link zum Anfragetool

<https://www.sozialversicherung.gv.at/formgen/?%20portal=esvportal&layout=withNav&contentid=10007.779159>

Update zur mBGM

Änderungen bei den Clearing-Meldungen ab 1. Jänner 2020
Version 2.0

Überblick

- Ab 1.1.2020 (Umstiegs-Stichtag) werden Clearingfälle im neuen Format **Version 2.0** dargestellt.
- Ab diesem Datum muss die neue Version empfangen werden können (ELDA sendet dann nur mehr die neue Version).
- Ab 1.1.2020 werden auch Clearingfälle, die VOR dem 01.01.2020 entstanden sind, im neuen Format angezeigt/exportiert (WEBEKU) oder zugestellt (ELDA).

Update zur mBGM

Änderungen bei den Clearing-Meldungen ab 1. Jänner 2020

Erweiterungen in der Version 2.0 gegenüber der Version 1.0:

Mit der neuen Version werden Clearingfälle potentiell mehrmals per ELDA zugestellt:

Zustellungsgrund (warum wurde der Clearingfall erneut zugestellt)

M ⇒ zum ersten Mal bekannt gemacht

U ⇒ urgiert, da keine Änderung/Korrektur seit „M“

O ⇒ obsolet, der Grund für den Clearingfall ist weggefallen (auf Grund Korrekturmeldung)

Dringlichkeit (es wird eine „feinere“ Abstufung getroffen, wie dringend der Clearingfall bearbeitet werden muss)

D ⇒ dringend – Meldung ist sonst jedenfalls unvollständig oder falsch

K ⇒ Kontrollfall – Handlungsbedarf eventuell gegeben (Meldung entspricht nicht dem Regelfall)

N ⇒ nicht dringend – aus Sicht der SV ist die Angelegenheit erledigt, es könnte jedoch noch ein anderer Umstand vorliegen. Beispiel: Mitteilung der VSNR nach einer VSNR-Anforderung

Update zur mBGM

Clearing-Meldungen Version 2.0 ab 1. Jänner 2020

Statusmeldung

- „meldungStatus“ ⇒ Informationen über Verarbeitung in der SV
- „meldungStatusZusatz“ ⇒ Zusatzinformationen zur Verarbeitung (verbucht, teilweise verbucht, etc.)

meldungStatus Code	meldungStatus Text
IA	In Arbeit
NV	Nicht verarbeitet
VA	Verarbeitet
ST	Storniert

meldungStatus Zusatz Code	meldungStatus Text
NB	Nicht verbucht
OB	Noch nicht verbucht
VB	Verbucht
TB	Teilweise verbucht

- „stornoMeldungZulaessig“ ⇒ Meldung darf storniert werden
 - wenn „N“ → Meldung kann nicht storniert werden
 - wenn „J“ → Meldung kann storniert werden

mBGM

Meldefristen und Meldeverstöße

Update zur mBGM

Meldefristen und Meldeverstöße



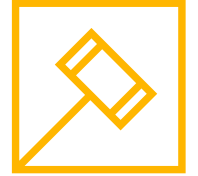
Verlängerung des sanktionsfreien Übergangszeitraums (ursprünglich bis Ende August 2019) bis **31.3.2020**.

- **Die Toleranzregel gilt bei**
 1. Nichtübermittlung der fehlenden Anmelde Daten mit mBGM
 2. Nicht rechtzeitiger Abmeldung
 3. Verspäteter Vorlage der mBGM
 4. Verspäteter Berichtigung der *mBGM* (12 Monate Berichtigungsfrist)
 5. Nichtmeldung bedeutsamer Änderungen
- **ACHTUNG:**
 - Unterbliebene oder verspätete Anmeldungen sind davon nicht umfasst und lösen Sanktionen aus.
 - Bei verspäteten oder zu niedrig entrichteten Beiträgen ist mit Verzugszinsen zu rechnen.

§ 689 Abs. 9 ASVG. „Für Meldeverstöße nach § 114 Abs. 1 Z 2 bis 6 im Zeitraum vom 1.1.2019 bis zum Ablauf des 31.3.2020 sind keine Säumniszuschläge vorzuschreiben.“

Update zur mBGM

Meldefristen und Meldeverstöße



Verspätete Vorlage der mBGM

Für eine verspätete Vorlage der mBGM wird bis zum 31.3.2020 kein Säumniszuschlag verhängt, aber:

- Wird keine mBGM übermittelt, wird von Amts wegen (Ex Offo) eine mBGM erstellt z.B. auf Basis der mBGM des Vormonats. Die Beiträge werden in dieser Höhe belastet.
- Hat der Dienstgeber zu niedrige SV-Beiträge (z.B. Beiträge lt. Lohnverrechnung) entrichtet, werden **Verzugszinsen für den Beitragsrückstand** verhängt.

⇒ Achtung: ggf. Probleme mit Unbedenklichkeitsbescheinigungen für öffentliche Ausschreibungen.

⇒ Kontaktaufnahme mit der GKK bei Problemen mit der Übermittlung der mBGM.

Update zur mBGM

Meldefristen und Meldeverstöße



- **Beitragszuschlag** bei Betretung mittels Bescheid (§ 113 ASVG)

- EUR 400,00 je nicht gemeldeter Person
- EUR 600,00 einmal für Prüfeinsatz (auf EUR 300 herabsetzbar)

- **Verwaltungsstrafen** bei verspäteter Anmeldung durch Bezirksverwaltungsbehörde

- EUR 730,00 bis EUR 2.180,00
- EUR 2.180,00 bis EUR 5.000,00 (im Wiederholungsfall)

- **Säumniszuschläge**

- EUR 54,00 pro Meldeverstoß
- mBGM (pro Person)

1 – 5 Tg	SZ 5,00
6 – 10 Tg	SZ 10,00
11 Tg bis Monatsende	SZ 15,00
nach Monatsende	SZ 54,00
- Verspätete Berichtigung der mBGM (> 12 Monate) und zu niedrige Entgeltmeldung: Verzugszinsen

VwGH Ra 2019/08/0017 – erfolgt Betretung nicht durch die FinPol sondern z.B. durch die GKK/den Prüfdienst, können dieselben Sanktionen verhängt werden.

pro Beitragszeitraum und Versicherungsträger max. 5fache tgl. HBGI = 2020: EUR 895,00

Nachsicht möglich (bisheriges Meldeverhalten, Art des Verstoßes, Verspätungszeitraum usw.)

Update zur mBGM

Meldefristen und Meldeverstöße

Clearingfälle und Säumniszuschläge

Beispiel

- mBGM für Juni 2019 (Annahme: mBGM fehlerhaft)
- Fälligkeit: 15.7.2019
- Rückmeldung der Clearingmeldung mit Evidenz an Übermittler am 18.7.2019, daher Korrekturmeldung erforderlich.
- Annahme: Korrekturmeldung langt am 20.7.2019 ein.

Die mBGM wäre formal verspätet, da es sich um Korrekturmeldung handelt, kommt kein Säumniszuschlag zur Anwendung.

*Kann mBGM aufgrund **gravierendster Fehler** nicht verarbeitet werden, gilt Korrekturmeldung als „Erstmeldung“. Sollte diese **nicht innerhalb gesetzlicher Meldefrist** einlangen, wird **Säumniszuschlag** verhängt, sofern auch die übrigen Voraussetzungen dafür vorliegen.*

mBGM

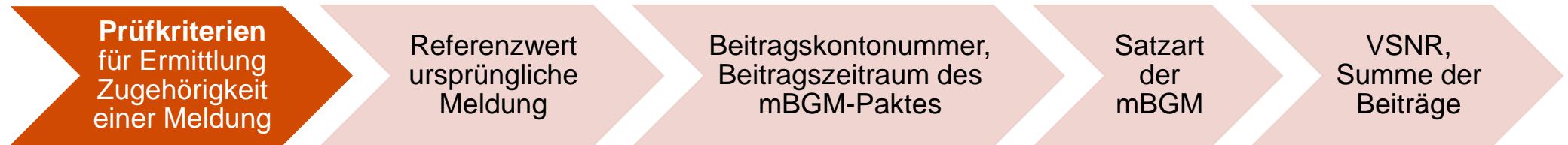
Fälle aus der Praxis

Update zur mBGM

Clearingfälle – Referenzwert

Falsche Angabe des Referenzwertes

- Bei Angabe eines falschen oder keines Referenzwertes der ursprünglichen Meldung (REFU) kann die Richtigstellung/Stornomeldung keiner Originalmeldung zugeordnet werden.
- Wird die Storno-mBGM mit korrektem Referenzwert übermittelt, aber mit von der ursprünglichen mBGM abweichenden Summen, ist eine Klärung mit dem SV-Träger erforderlich, da eine falsch gemeldete Storno-mBGM nicht mehr storniert werden kann.



Lösung

- Einsichtnahme in das **WEBEKU Konto**, um zu erkennen, welcher Beitrag zu welcher mBGM verbucht wurde (unter Kontoübersicht/Buchungen).
- *Es wird (für den DG) ab Mitte November 2019 in WEBEKU die Möglichkeit geben, eine Liste der mBGM zu einer Beitragskontonummer abzufragen (CSV). Softwarehersteller sollen manuelle Eingaben der REFU zulassen.*

Update zur mBGM

Clearingfälle – Änderungsmeldung

Änderungsmeldung

Übermittlung einer **Änderungsmeldung für einen Beitragszeitraum, für den bereits mBGM vorliegt**, löst Clearingfall aus.

- Wartung des Versicherungsverlaufes und Beitragsabrechnung des jeweiligen Versicherten durch mBGM.
- Nachträgliche Änderung nur durch Storno der mBGM und neuerliche Meldung einer mBGM.
- Ist Änderungsmeldung erforderlich, ist auf korrekte Belegung der Felder „Beschäftigungsbereich“, „Geringfügigkeit“, „freier Dienstvertrag“ und „Betriebliche Vorsorge“ zu achten.

Anwendungsfälle Änderungsmeldung

- Änderungen von Beschäftigungsbereich, Geringfügigkeit und freier Dienstvertrag, **solange noch keine mBGM für den betroffenen Beitragszeitraum erstattet wurde**.
- Übertritt in das Abfertigungssystem nach dem BMSVG.
- Beginn oder Ende der Betrieblichen Vorsorge bei Überlassung an Bauunternehmen, wenn BUAK zuständig wird

Update zur mBGM

Clearingfälle – Arten der mBGM

Die richtige mBGM verwenden

Je nach vereinbarter Beschäftigungsdauer stehen 3 Arten der mBGM zur Verfügung. Viele Clearingfälle beruhen auf der Auswahl der falschen mBGM-Art.

1. mBGM (für den Regelfall) = für **mindestens 1 Monat** vereinbarte Beschäftigung
2. mBGM für **kürzer als 1 Monat** vereinbarte Beschäftigung
3. mBGM für **fallweise Beschäftigte**

Grundsätze zur Verwendung der richtigen mBGM

- **Vereinbarte** Beschäftigungsdauer vor Arbeitsbeginn.
- **Tatsächliche** Beschäftigungsdauer – bei kürzer als einen Monat vereinbarten *und* kürzer als einen Monat dauernden Beschäftigungsverhältnisses.

Update zur mBGM

Clearingfälle – Arten der mBGM

Die richtige mBGM verwenden

1. Für ersten Beschäftigungsabschnitt (kürzer als einen Monat vereinbarte Beschäftigung) wurde bereits eine mBGM übermittelt – anschließend verlängert sich Dienstverhältnis:
 - *Stornierung mBGM für kürzer als 1 Monat, Neuübermittlung mBGM für Regelfall*
2. Eine kürzer als einen Monat vereinbarte Beschäftigung erstreckt sich über zwei Beitragszeiträume:
 - *zwei mBGM für kürzer als einen Monat vereinbarte Beschäftigungen (Clearingfall wenn unterschiedliche Arten mBGM)*
3. Eine auf unbefristete Zeit vereinbarte Beschäftigung endet innerhalb der Probezeit nach einigen Tagen:
 - *Es bleibt bei der mBGM für den Regelfall (fallweise Beschäftigung/Beschäftigung < 1 Monat wurde nicht vereinbart)*

Update zur mBGM

Clearingfälle – Arten der mBGM

Die richtige mBGM verwenden

Verlängerung desselben ursprünglich befristeten Dienstverhältnisses über einen Monat hinaus erfordert mBGM für den Regelfall (wenn arbeitsrechtlich ein Dienstverhältnis).

Beispiel: Befristetes DV vom 10.10. bis 25.10.; Verlängerung des DV bis 15.11.

- Meldung mittels mBGM für den Regelfall für den jeweiligen Beitragszeitraum.
 - Stornierung einer bereits übermittelten mBGM.

Hinweis: wenn arbeitsrechtlich nicht ein Dienstverhältnis müsste ich eine Ab- und Anmeldung durchführen.

Update zur mBGM

Clearingfälle – Arten der mBGM

Die richtige mBGM verwenden

Verwendung der mBGM für den Regelfall bei nachträglicher Verkürzung eines (ursprünglich unbefristeten) Dienstverhältnisses unter einen Monat.

Beispiel: Unbefristetes DV ab 10.10.; Auflösung im Probemonat am 25.10.

- Es bleibt bei der Meldung mittels mBGM für den Regelfall
- Beschäftigung < 1 Monat wurde nicht vereinbart
- Falls aufgrund Programmautomatik mit falscher mBGM gemeldet evt. Storno der bereits übermittelten mBGM.

Update zur mBGM

Clearingfälle – Arten der mBGM

Die richtige mBGM verwenden

Urlaubersatzleistung: Durch die Verlängerung der Pflichtversicherung wird eine Beschäftigung < 1 Monat nicht zu einer Beschäftigung > 1 Monat

Keine Auswirkung auf die Regeln zur Beurteilung der Geringfügigkeitsgrenze, kein Einfluss auf die Auswahl der korrekten mBGM-Art.

Beispiel: Befristetes DV vom 2.10. bis 31.10.; UEL vom 1.11. bis 2.11.

- Meldung mBGM für kürzer als einen Monat vereinbarte Beschäftigung für den jeweiligen Beitragszeitraum.
 - Datenfeld „Verrechnung enthält KE/UE“ ist bei mBGM < 1 Monat nicht verfügbar.
 - Als letzter Tag des Verrechnungszeitraumes ist der letzte Tag der UEL anzuführen.
 - Versicherungszeit wird aus der An- und Abmeldung gebildet.

Update zur mBGM

Clearingfälle – Arten der mBGM

Gleichartige Beschäftigungen mit einer mBGM abrechnen

Mehrere hintereinander liegende Beschäftigungen mit derselben Art von Beschäftigungsvereinbarung sind in einem Beitragszeitraum mit einer mBGM abzurechnen. Zwei oder mehrere mBGM für gleichartige Beschäftigungen für einen Versicherten pro Beitragszeitraum lösen Clearingfälle aus.

Beispiel: unbefristetes DV endet am 5.10.; neues unbefristetes DV beim selben DG ab 27.10.

- Eine mBGM für den Regelfall für beide DV im Beitragszeitraum Oktober.
- Je Beschäftigungsverhältnis ein Tarifblock, mit dem der jeweilige Versicherungsumfang in der mBGM gemeldet wird.

Beispiel: fallweise Beschäftigung am 10.10. (EUR 500); fallweise Beschäftigung am 19.10. (EUR 200)

- Eine mBGM für fallweise Beschäftigte für beide Dienstverhältnisse.
- Je Beschäftigungstag ein Tarifblock, mit dem der jeweilige Versicherungsumfang gemeldet wird (10.10. aufgrund Entgelt als vollversichert; 19.10. aufgrund Entgelt < EUR 460,66 als geringfügig)
- SV-Beiträge sind für die Beschäftigungstage von der täglichen HBGL (2020: EUR 179) zu entrichten.

Update zur mBGM

Clearingfälle – Nichtverarbeitung der Meldung

„Die Abmeldung/Anmeldung wurde nicht verarbeitet, da bereits eine Abmeldung/Anmeldung vorliegt“

Dienstnehmer geht für 2 Monate in Bildungskarenz und wird für diese Zeit beim selben Dienstgeber geringfügig beschäftigt. Folgende Meldungen wurden übermittelt:

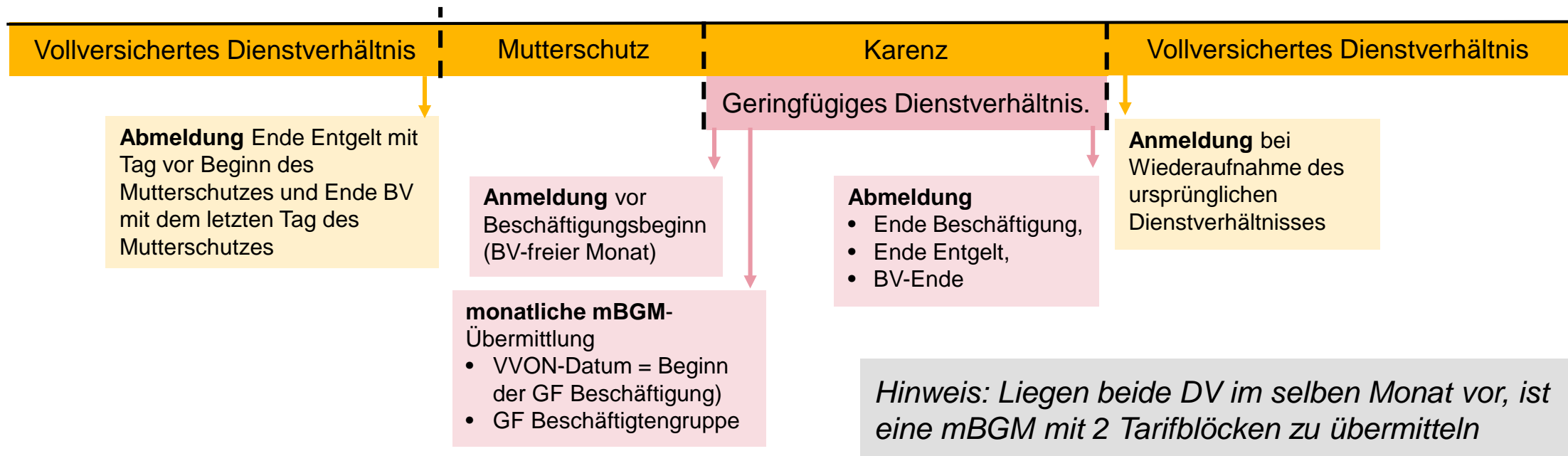
- **Abmeldung Dienstnehmer (VV) aufgrund Bildungskarenz zum 31.8.2019**
 - **Anmeldung Dienstnehmer (GF) zum 1.9.2019**
 - **Abmeldung Dienstnehmer (GF) aufgrund Zeitablauf zum 31.10.2019**
 - **Anmeldung Dienstnehmer (VV) zum 1.11.2019**
- IdR wirft diese Konstellation immer einen Clearingfall auf, der telefonisch geklärt werden kann.
- ⇒ Problem ergibt sich, wenn die Anmeldung für das VV Dienstverhältnis zeitgleich mit der Anmeldung für das GF Dienstverhältnis übermittelt wird.

Update zur mBGM

Beschäftigung während der Karenz

Sachverhalt und Meldeverpflichtungen

Eine Dienstnehmerin geht in Mutterschutz und danach in Karenz. **Während der Karenz** beginnt ein **geringfügiges Dienstverhältnis**. Nach dem Ende der Karenz kehrt die Dienstnehmerin in ihr Hauptdienstverhältnis zurück.



Besondere Berufsgruppen Änderungen ASVG

Ausnahme ASVG Zeitungszusteller ab 1.7.2019

§ 5 Abs 1 ASVG

Ausnahme für Zusteller von Zeitungen und sonstigen Druckwerken (Werbematerialien, Zeitschriften udgl.) im ASVG

- Betrifft Hauszustellung von Printprodukten, Aufstellen von Zeitungsständern für den Sonn- und Feiertagsverkauf, Kolporteure die Printmedien auf der Straße verkaufen.
- Sind als neue Selbständige nach § 2 Abs 1 Z 4 GSVG versichert.
- Rechtsunsicherheit, da von VwGH als arbeitnehmerähnliche Vertragsverhältnisse beurteilt (VwGH 14.10.2015, 2013/08/0226).

Ausnahme im ASVG, aber keine Ausnahme in der Lohnsteuer.

Begründung Gesetzgeber für Ausnahme im ASVG:

- schulden einen Zustellerfolg
- können Leistung während der Nachtstunden selbst einteilen
- arbeiten mit eigenen Fortbewegungsmitteln
- können sich auch vertreten lassen

Ausnahme ASVG Vertretungsärzte ab 19.03.2019

§ 5 Abs 1 ASVG, § 2 Abs 2a Z 3 FSVG

Regelmäßige oder fallweise Vertretung des Ordinationsinhabers sowie ärztliche Not- und Bereitschaftsdienste unterliegen der Pflichtversicherung nach § 2 Abs 2a Z3 FSVG

Von der Vollversicherung im ASVG sind ausgenommen (§ 5 Abs 1 Z 17 ASVG)

- Vertretungsärzte im Sinne des § 47a Abs 4 ÄrzteG
- Nebenberuflich tätige Notärzte im Sinne des § 49 Abs. 3 Z 26 a ASVG z.B. Boden- und Flugrettung
- Tätigkeiten in ärztlichen Not- und Bereitschaftsdiensten, die von den Ärztekammern eingerichtet werden

Vertretungsärzte sind nur Ärzte, die nicht überwiegend gleichzeitig mit dem Ordinationsinhaber in der Ordination oder Gruppenpraxis tätig werden.

Im FSVG Teilversicherung in der Unfall- und Pensionsversicherung, nicht in der Krankenversicherung.

Bei Vertretungsärzten keine Lohnsteuer

In § 22 Z 1 lit b EStG durch das Steuerreformgesetz 2020 gleichzeitig geregelt, dass Einkünfte als Vertretungsarzt ab 20.09.2019 Einkünfte aus einer selbständigen Tätigkeit sind => keine Lohnsteuerpflicht.

Ausnahme ASVG Rechtsanwälte wenn Versorgungseinrichtung

§ 7 Z 1 lit e ASVG

- Für selbständig tätige Rechtsanwälte gilt eine Ausnahme von der Pflichtversicherung in der Krankenversicherung nach § 5 GSVG (Opting out).
- Sie können wählen zwischen Selbstversicherung nach § 16 ASVG oder nach § 14a GSVG oder Versicherung in der Versorgungseinrichtung nach § 50 Abs. 4 der Rechtsanwaltsordnung (Uniqqa Gruppenkrankenversicherung).

Problematik bisher

- Bei Umqualifizierung von Rechtsanwaltssubstituten, die bei der Versorgungseinrichtung krankenversichert sind, keine Beitragsrückerstattung von der Versorgungseinrichtung, gleichzeitig aber Nachzahlung ASVG Beiträge durch Dienstgeber.

Lösung durch Gesetzgeber

- Ausnahme von der Teilversicherung im ASVG für RechtsanwältInnen, die einer Versorgungseinrichtung nach § 50 Abs. 4 der Rechtsanwaltsordnung angehören. Daher müssen bei Umqualifizierung keine ASVG Beiträge nachentrichtet werden.
- Achtung: bei Selbstversicherung nach § 16 ASVG oder nach § 14a GSVG gibt es keine Ausnahme von der Teilversicherung im ASVG. Es gibt auch keine Ausnahme im Bereich Lohnsteuer, Lohnnebenkosten.

SV-Organisationsgesetz

Die neue Organisationsstruktur der Sozialversicherung

Unfallversicherung

Allgemeine Unfallversicherung
AUVA

Krankenversicherung

Österreichische
Gesundheitskasse

Pensionsversicherung

Pensionsversicherungsanstalt
PVA

$SVA + SVB = SVS$

Sozialversicherung der Selbständigen

$BVA + VAEB = BVAEB$

Versicherungsanstalt für den öffentlichen Dienst und Schienenverkehrsunternehmen

Zusammenlegung der Sozialversicherungsträger



Auswirkungen Zusammenschluss der GKKs zur ÖGK

Meldungen und Zahlungen

ÖGK als Rechtsnachfolger

- Die bisherigen Gebietskrankenkassen werden Landesstellen der ÖGK.
- Mit 1.1.2020 gehen alle Rechte und Verbindlichkeiten der bisherigen Gebietskrankenkassen auf die ÖGK über.

Keine Änderung bei Beitragskonten, Meldung, Zahlung

- Bisherige Beitragskonten bleiben bestehen.
- Trägerschlüssel stellen die Zuordnung zum Bundesland her.
- Beitragsentrichtung auf die Bankverbindungen der einzelnen Landesstellen bleibt bestehen.
- Dienstgeber, die in mehreren Bundesländern tätig sind, zahlen weiterhin auf die Bankkonten der verschiedenen Landesstellen ein.
- Die Landesstellen bearbeiten Meldungen, Clearingfälle und Zahlungen.
- Die Landesstelle, an der sich der Betriebssitz befindet dient als Single Point of Contact bei Anfragen.

Auswirkungen Zusammenschluss der GKKs zur ÖGK

SPOC – bundesländerübergreifender Ansprechpartner für Dienstgeber

SPOC ist zuständig für

- grundsätzliche Rechtsfragen
- Meldesanktionen
- Verfahrensangelegenheiten
- Mahnungen
- Ratenbewilligungen
- Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz, Feststellung der Versicherungspflicht
- udgl.

Dienstgeber erhalten ein Schreiben, in dem sie über den relevanten Ansprechpartner (SPOC) informiert werden.

Auswirkungen Zusammenschluss der GKKs zur ÖGK

Beschäftigungsort des Dienstnehmers

Örtliche Zuständigkeit der Gebietskrankenkassen - § 30 Abs. 2 ASVG [bis 31.12.2019]

„Beschäftigungsort ist der Ort, an dem die Beschäftigung ausgeübt wird. Wird eine Beschäftigung abwechselnd an verschiedenen Orten ausgeübt, aber von einer festen Arbeitsstätte aus, so gilt diese als Beschäftigungsort. [...] Hat der Dienstgeber mehrere Wohnsitze, so ist der Wohnsitz maßgebend, an dem der Dienstgeber den überwiegenden Teil des Jahres verbringt.“

Beschäftigung im Inland; Beschäftigungsort - § 3 Abs. 4 ASVG [ab 1.1.2020]

- Gesetzliche Bestimmung zum Beschäftigungsort wechselt von § 30 ASVG in den § 3 Abs. 4 ASVG.
- Regelung sieht ab 1.1.2020 vor, bei welcher Landesstelle der ÖGK der Versicherte anzumelden ist.
- Beitragskontonummern, die ein Dienstgeber bei den verschiedenen Kassen hat, bleiben unverändert.

Betriebskrankenkassen ab 1.1.2020 aufgelöst

VfGH 13.12.2019, G 67/2019: Auflösung sachlich gerechtfertigt

- Betrifft BKK Kapfenberg, Mondi, voestalpine Bahnsysteme, Wiener Verkehrsbetriebe und Zeltweg

Möglichkeit Errichtung einer betrieblichen Gesundheitseinrichtung (außer Wiener Verkehrsbetriebe)

- Durch Betriebsvereinbarung möglich betriebliche Gesundheitseinrichtung zu errichten.
- Diese Einrichtung soll in leistungs- und in beitragsrechtlicher Hinsicht annähernd gleichartige Leistungen wie ASVG Krankenversicherung gewähren.
- Gleichartigkeit der Leistungen muss durch Verordnung des BMASGK bestätigt werden.
- Mitarbeiter sind dann von der Pflichtversicherung in der Krankenversicherung ausgenommen und in der Unfall- und Pensionsversicherung teilversichert.

Wenn keine Errichtung einer betrieblichen Gesundheitseinrichtung

- In den Betriebskrankenkassen krankenversicherten Dienstnehmer sind ab 1. 1. 2020 automatisch bei der ÖGK krankenversichert (außer Wiener Verkehrsbetriebe – dort BVAEB bzw. Kfa der Stadt Wien zuständig).
- Vermögen geht auf die ÖGK bzw. BVAEB+Kfa der Stadt Wien über. (§ 718 Abs. 8a ASVG).
- Betriebe können Privatstiftung für Zusatzleistungen errichten (Leistungen tw steuerfrei § 3 Abs 1 Z 36 EStG).

Sonstige Versicherungsträger

- Die **Versicherungsanstalt des Österreichischen Notariats**, derzeit Träger der Pensionsversicherung der Notare und Notariatskandidaten, wird eine **Versorgungsanstalt**. Die Notare/Notariatskandidaten sind (weiterhin) von der gesetzlichen Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung der Selbständigen ausgenommen (siehe § 4 Abs. 3 GSVG).
- Keine Änderung bei den **15 Krankenfürsorgeanstalten**. Sie sind keine Krankenversicherungsträger, sondern Einrichtungen nach dem Dienstrecht der jeweiligen Landes- und Gemeindebediensteten.

Auszahlung Sabbatical Zeitguthaben bei Beendigung

VwGH 3.4.2019, Ro 2018/08/0017

Sabbatical Zeitguthaben

VwGH 3.4.2019, Ro 2018/08/0017

Besonderes Modell im KV für private Sozial- und Gesundheitsorganisationen in Vorarlberg

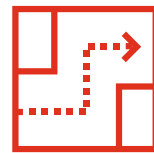
Sabbatical Zeitguthaben = Auszeit vom Job, ohne dabei das Dienstverhältnis zu beenden.



a. Sabbatical Zeitgutschrift

Jährlich mit 1.1. eine Sabbatical-Zeitgutschrift im Ausmaß einer Wochenarbeitszeit.

Kann jährlich verbraucht werden oder für ein Sabbatical angespart werden.



b. Verbrauch als Sabbatical

Bei min. 5 Anspargjahren und max. 10 Anspargjahren und Verbrauch als Sabbatical von 3 Monaten oder länger zusätzliche Woche Zeitgutschrift.



c. Auszahlung nicht verbrauchten Guthabens

Nach 10 Anspargjahren wird das Zeitdepot auf das Guthaben von fünf Anspargjahren reduziert. Differenz ausbezahlt. Basis ist aktuelles Gehalt bei Auszahlung.



d. Abfindung nicht verbrauchten Guthabens

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor Verbrauch des Sabbatical-Zeitguthabens Auszahlung. Das Zeitguthaben aus dem Beendigungsjahr wird aliquot abgegolten.

Sabbatical Zeitguthaben

VwGH 3.4.2019, Ro 2018/08/0017



Sachverhalt VwGH

- Ende Dienstverhältnis: 28. 2. 2010 (wegen Pensionierung);
- Urlaubersatzleistung für 37,03 Arbeitstage
- Ende Entgelt daher: 20. 4. 2010 (37 Arbeitstage = 51 Kalendertage)
- Sabbatical-Zeitguthaben: 267,75 Stunden
- Abrechnung Zeitguthaben im Austrittsmonat bis zur monatlichen Höchstbeitragsgrundlage, keine Verlängerung Pflichtversicherung

Fragen:

- Handelt es sich bei dem Zeitguthaben um eine Art zusätzlichen Urlaubsanspruch und verlängert sich die Pflichtversicherung wie bei einer Urlaubersatzleistung (Verlängerung Pflichtversicherung bis zum 4. Juni 2010)?
- Hat eine Aufrollung über den Ansparzeitraum zu erfolgen?

Sabbatical Zeitguthaben

VwGH 3.4.2019, Ro 2018/08/0017



Beurteilung durch VwGH

Unterschied dieser Sabbaticalregelung und Urlaub:

- Das Zeitguthaben kann zehn Jahre lang angespart werden und ist dann zwingend abzufinden.
- Beim Urlaubsanspruch ist eine Ablöse während des aufrechten Dienstverhältnisses unzulässig, die Verlängerung der Pflichtversicherung bildet daher fiktiv die Konsumation des Urlaubs nach Ende des Dienstverhältnisses nach.

Abrechnung in der SV daher:

- **Beitragspflichtiges Entgelt iSd § 49 Abs. 1 ASVG** (= „laufendes“ Entgelt), das **jenem Beitragszeitraum** zugeordnet wird, in dem die Abgeltung **ausbezahlt** wird (max. bis zur HBGL beitragspflichtig).
- **Keine Sonderzahlungen** iSd § 49 Abs. 2 ASVG (keine Wiederkehr mit gewisser Regelmäßigkeit).
- **Keine Aufrollung** der einzelnen monatlichen Beitragszeiträume, aus denen das Guthaben stammt, da die Abfindung auf Basis des zum Auszahlungszeitpunkt aktuellen Gehaltes zu berechnen ist.
- **Keine Verlängerung der Pflichtversicherung** iSd § 11 Abs. 2 S 2 ASVG, da diese Bestimmung ausdrücklich nur auf eine „Ersatzleistung für Urlaubsentgelt“ abstellt (Urlaubsablöse bei aufrehtem Dienstverhältnis ist nicht zulässig).

Sabbatical Zeitguthaben

Abgabenrechtliche Behandlung anderer Modelle

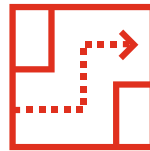
Zeitwertkonto-Modelle z.B. im OÖ Landesbeamtengesetz, KV für Arbeiter und Angestellte in der Elektro- und Elektronikindustrie



a. Ansparung von Mehr- und Überstunden

Reduzierte Arbeitszeit und Bezug z.B. $\frac{3}{4}$ (Teilzeitgehalt in der Ansparphase).

Weiterhin 40 Stunden tätig um Mehrstunden auf einem Zeitkonto anzusparen.



b. Verschiebung von Gehalt und Arbeitszeit

In der Freizeitphase arbeitet der Arbeitnehmer nicht und bezieht weiterhin das $\frac{3}{4}$ Teilzeitgehalt. Verbrauch des angesparten Zeitguthabens.
= verschobener Zeitausgleich.



c. Abfindung nicht verbrauchten Guthabens

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

Sabbatical Zeitguthaben

Lohnsteuer und Lohnnebenkosten

In der SV Beitragspflicht erst in der Freizeitphase aufgrund § 44 Abs 7 ASVG:

- Bei abweichender Vereinbarung der Arbeitszeit gilt das Entgelt für jene Zeiträume als erworben, die der Versicherte eingearbeitet hat.

BMF 3.10.2013, BMF-010222/0077-VI/7/2019 Salzburger Steuerdialog zu Zeitwertkonto-Modell im OÖ Landesbeamtengesetz

- Regelung ist ähnlich Altersteilzeit. Ausdrückliche Regelung über Verbrauch in der Freizeitphase.
- Zeitgutstunden bewirken keine wirtschaftliche Verfügungsmacht in der Ansparphase (⇒ kein steuerlicher Zufluss).

LStR Rz 639a zu Lohnsteuer bei Zeitwertkontoregelungen

- Sabbatical-Vereinbarung aufgrund einzeldienstvertraglicher Regelung: Vereinbarung der zeitlich verschobenen Auszahlung ist bereits als Zufluss von Arbeitslohn zu werten. ⇒ in dem Monat zu versteuern, in dem es erarbeitet wird.
- Beruht das Arbeitszeitmodell auf einer lohngestaltenden Vorschrift iSd § 68 Abs. 5 Z 1-6 EStG, bewirken Zeitgutschriften in Ansparphase noch keine wirtschaftliche Verfügungsmacht und somit keinen steuerlichen Zufluss. – Voraussetzung: es muss genau geregelt sein, wann der Dienstnehmer über das Zeitguthaben verfügen kann.

Sabbatical Zeitguthaben

Exkurs: Lohnsteuer und Lohnnebenkosten



Abfindung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

Vorzeitige Auszahlung erworbener Entgeltansprüche im Beendigungsfall – LStR Rz 1116a zur Altersteilzeit ist sinngemäß anzuwenden.

- Tod des Arbeitnehmers/Zuerkennung Berufsunfähigkeitspension, vorzeitige Alterspension:
 - Nachzahlung gem. § 67 Abs. 8 lit. c EStG für jene Bezugssteile, die in abgelaufenen Kalenderjahren erworben wurden. (1/5 steuerfrei, 4/5 steuerpflichtig).
 - Aufrollung der betroffenen Zeiträume für jene Bezugsansprüche, die im laufenden Kalenderjahr erworben wurden.
- Entlassung/einvernehmliche Lösung/Kündigung:
 - Sonstiger Bezug gem. § 67 Abs. 10 EStG. (Tarifbesteuerung ohne Sechstelerhöhung)

BV-Pflicht bei Wiedereintritt

Betriebliche Mitarbeitervorsorge

Wiedereintritt innerhalb von 12 Monaten

§ 6 (1) BMSVG. Der Arbeitgeber hat für den Arbeitnehmer **ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses** einen laufenden Beitrag in Höhe von 1,53 vH des monatlichen Entgelts sowie allfälliger Sonderzahlungen [...] zu überweisen, sofern das **Arbeitsverhältnis länger als einen Monat** dauert.

Der erste Monat ist jedenfalls beitragsfrei.

Wird innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten ab dem Ende eines Arbeitsverhältnisses mit dem selben Arbeitgeber erneut ein Arbeitsverhältnis geschlossen, setzt die Beitragspflicht mit dem ersten Tag dieses Arbeitsverhältnisses ein.

Betriebliche Mitarbeitervorsorge

Wiedereintritt innerhalb von 12 Monaten

BV-beitragsfreier Monat

Wiedereintritt folgt binnen 12 Monaten auf ein Dienstverhältnis, welches dem System der Abfertigung ALT unterworfen war.

Bisher abweichende Ansichten des Sozialministeriums und des Hauptverbandes. Hauptverband scheint sich nun der Ansicht des Sozialministeriums anzuschließen.

Rechtsansicht des Hauptverbandes (bisher)

- BV-Beitragspflicht ab dem 1. Tag nach Wiedereintritt binnen 12 Monaten.

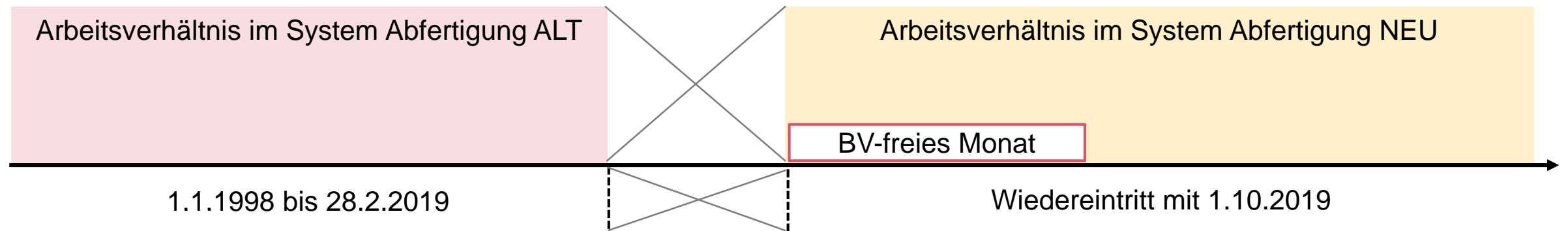
Rechtsansicht des Sozialministeriums

- Grundregel des § 6 Abs. 1 S 1 BMSVG setzt ein Arbeitsverhältnis voraus, welches **nach dem 31.12.2002** begonnen hat und **länger als einen Monat** dauert.
- **BV-beitragsfreier Monat** ist bei Wiedereintritt nach einem Dienstverhältnis im **System Abfertigung ALT weiterhin anzuwenden.**

Betriebliche Mitarbeitervorsorge

Wiedereintritt innerhalb von 12 Monaten

Rechtsansicht des Sozialministeriums (und voraussichtlich nun auch des Hauptverbandes)



Betriebliche Mitarbeitervorsorge

Wiedereintritt innerhalb von 12 Monaten

Beschäftigung während Karenzurlaub (Fragen Nr. 16 und Nr. 94 Fragen- und Antwortenkatalog zum BMSVG)

Dienstnehmer befindet sich in Bildungskarenz und nimmt für die Zeit der Bildungskarenz ein geringfügiges Dienstverhältnis bei demselben Dienstgeber auf.

- (geringfügige) Beschäftigung während der Karenz stellt eigenes Dienstverhältnis dar (Anmeldung!).
- Da karenziertes Beschäftigungsverhältnis aufrecht ist, kommt „12-Monatsregel“ des BMSVG nicht zur Anwendung.
- *Keine BV-Beiträge für den ersten Monat einer Beschäftigung während dem Karenzurlaub.*

Sozialversicherungsrechtliche Einordnung von Prämien

Prämien in der Sozialversicherung

Sonderzahlung oder laufender Bezug?

Qualifizierung als Sonderzahlung

- **Gewährung in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen**
- **Regelmäßigkeit**
 - Sehen Gesetze, Kollektivverträge, Vereinbarungen etc. eine Regelmäßigkeit vor?
 - Beurteilung, ob sich bei bereits wiederholt erfolgten Zahlungen eine gewisse Regelmäßigkeit aus der Vergangenheit ableiten lässt.
 - Erstmalige Prämien-gewährung: Kann Dienstnehmer regelmäßige Wiederkehr der Prämie erwarten oder nicht?
- **Auszahlungsmodus hat keinen Einfluss:** Vereinbarungen, dass Sonderzahlungen auf mehrere Monate aufgeteilt ausbezahlt werden, bewirkt keine Umwandlung in ein laufendes Entgelt.
→ ausschlaggebend ist, dass der Anspruch in größeren Abständen gegeben ist. (Auch laufende Raten bei Jahressechsteloptimierung nach Formel 7 bleiben in SV laut GKK/ÖGK Sonderzahlungen.)
- **Separater Ausweis der Sonderzahlungen laut GKK/ÖGK erforderlich:** Wird laufender Bezug um Sonderzahlung erhöht, gilt dies beitragsrechtlich als laufendes Entgelt.

Prämien in der Sozialversicherung

In welchem Monat beitragsrechtlich abzurechnen?
Siehe auch NÖDIS 9/2019

Laufender Bezug

Freiwillige Prämienzahlung

- Abrechnung in jenem Monat, in dem Auszahlung erfolgt.

Keine Freiwilligkeit (z.B. KV, Einzelvereinbarung)

- Abrechnung in jenem Monat, indem der Anspruch entsteht.
- mBGM können innerhalb von 12 Monaten sanktionsfrei korrigiert werden.

Sonderzahlung

Anspruchsprinzip

- Abrechnung richtet sich grundsätzlich nach dem Fälligkeitstermin.

Auszahlung vor Fälligkeit

- Abrechnung in jenem Monat, in dem Auszahlung erfolgt.

Zahlung nach dem arbeitsrechtlichen Ende sind rückwirkend jenem Zeitpunkt zuzuordnen, in dem der Anspruch entstand.

Prämien in der Sozialversicherung

Beispiele für die Einordnung als Sonderzahlung oder laufender Bezug

Prämien für Verbesserungsvorschläge	<ul style="list-style-type: none">• Laufender Bezug, da nicht von regelmäßiger Wiedergewährung auszugehen ist.
Prämien für Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none">• Sonderzahlung, wenn aufgrund des Patentgesetzes Anspruch auf wiederkehrende Vergütungen in größeren Zeitabständen als den Beitragszeiträumen.
Umsatzprovisionen	<ul style="list-style-type: none">• Laufender Bezug: Provision hängt von laufend getätigten Umsätzen ab.• Sonderzahlung: jährlich ausbezahlte Provision hängt von Umsatzerzielung und weiteren individuellen Bedingungen ab.
Leistungsprämien	<ul style="list-style-type: none">• Sonderzahlung, wenn sie nicht nach einem bestimmten Schlüssel vom laufenden Lohn errechnet und nicht als Abgeltung für eine in einem genau bestimmten Zeitpunkt erbrachte Leistung gewährt werden.• Muss aber wiederkehrend und in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen gewährt werden.
Jubiläumsgelder	<ul style="list-style-type: none">• Sonderzahlung, da sie in größeren Zeiträumen als den Beitragszeiträumen wiederkehrend gewährt werden.

Prämien in der Sozialversicherung

Geringfügige Beschäftigung und Sonderzahlungen

Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze

Sonderzahlungen sind dem Umfang der Pflichtversicherung entsprechend abzurechnen:

- Erfüllt Prämie die Voraussetzungen einer Sonderzahlung, sind auch für Sonderzahlungen über der Geringfügigkeitsgrenze
 - nur der UV-Beitrag und der Beitrag zur BV zu entrichten, wenn
 - derartige (höheren) Prämienzahlung keine Umgehung der Vollversicherungspflicht darstellen.

Einmalprämien

BFG 6.5.2019, RV/7100881/2014

Einmalprämien

BFG 6.5.2019, RV/7100881/2014

Abrechnung von Einmalprämien – LStR Rz 1124

Wird gleichzeitig mit einem laufenden Bezug ein **sonstiger Bezug iSd § 67 Abs. 1 EStG** ausbezahlt, der **sozialversicherungsrechtlich** in die **allgemeine Beitragsgrundlage** fällt (z.B. außerordentliche Prämie oder Belohnung), ist in diesem Fall für Zwecke der **LSt-Berechnung zuerst der sonstige Bezug** (abgestellt auf die jeweilige HBGL) und in der Folge der laufende Bezug abzurechnen.

§ 62 Z 4 EStG

Beim Steuerabzug vom Arbeitslohn sind vor Anwendung des Lohnsteuertarifes (§ 66) vom Arbeitslohn abzuziehen: vom Arbeitgeber einbehaltene Beiträge zur Pflichtversicherung in der gesetzlichen Sozialversicherung, **soweit sie nicht auf Bezüge entfallen, die mit einem festen Steuersatz im Sinne des § 67 EStG zu versteuern sind**

Einmalprämien

BFG 6.5.2019, RV/7100881/2014

Beispiel berechnet nach LStR auf Basis HBG 2019

	Jänner	Februar	März	April
Gehalt	11.500,00	11.500,00	11.500,00	11.500,00
Einmalprämie			11.000,00	
Urlaubszuschuss				11.500,00
SV laufend (Gehalt)	945,86	945,86	0,00	945,86
SV laufend (Einmalprämie)			945,86	
SV Sonderzahlung				1.787,33
<i>BMGL LSt laufend</i>	<i>10.554,14</i>	<i>10.554,14</i>	<i>11.500,00</i>	<i>10.554,14</i>
<i>BMGL LSt SZ</i>			<i>10.054,14</i>	<i>9.712,67</i>
LSt laufend	4.225,74	4.225,74	4.698,67	4.225,74
LSt Sonderzahlung			566,04	582,76
Netto	6.328,40	6.328,40	16.289,42	15.458,31

Einmalprämien

BFG 6.5.2019, RV/7100881/2014

Beispiel berechnet nach BFG Meinung auf Basis HBG 2019

	Jänner	Februar	März	April
Gehalt	11.500,00	11.500,00	11.500,00	11.500,00
Einmalprämie			11.000,00	
Urlaubszuschuss				11.500,00
SV laufend (Gehalt)	945,86	945,86	945,86	945,86
SV laufend (Einmalprämie)			0,00	
SV Sonderzahlung				1.787,33
<i>BMGL LSt laufend</i>	<i>10.554,14</i>	<i>10.554,14</i>	<i>10.554,14</i>	<i>10.554,14</i>
<i>BMGL LSt SZ</i>			<i>11.000,00</i>	
LSt laufend	4.225,74	4.225,74	4.164,98	4.225,74
LSt Sonderzahlung			622,80	582,76
Netto	6.328,40	6.328,40	16.766,36	15.458,31

Einmalprämien

BFG 6.5.2019, RV/7100881/2014

Amtsrevision anhängig
(VwGH Ra 2019/13/0093)

Klarstellung durch das BFG

Interpretation des § 67 Abs. 12 EStG ist rechtswidrig. Bei sonstigen Bezügen darf nicht mehr als der Gegenwert von zwei monatlichen Beiträgen von der Höchstbeitragsgrundlage berücksichtigt werden.

Fragestellung:

Handelt es sich um Sozialversicherungsbeiträge, die auf die Sonderzahlung entfallen oder handelt es sich um Sozialversicherungsbeiträge, die auf den laufenden Bezug entfallen. Welcher Bezug kommt zuerst?

Unterlassene SV-Meldung – fehlendes Kontrollsystem

Unterlassene SV-Meldung

Fehlendes Kontrollsystem

VwGH 4.4.2019, Ra 2016/08/0032



Betretung

Dienstgeber hat es unterlassen Dienstnehmer vor Arbeitsantritt zur Pflichtversicherung anzumelden.

➔ *BVwG: Beitragszuschlag!*

VwGH

BVwG



- Für **Befreiung von der Verantwortlichkeit** des Dienstgebers für unterbliebene Anmeldungen ist die Einrichtung eines **wirksamen Kontrollsystems** entscheidend.

VwGH



- Erteilung von Weisungen entschuldigt nur dann, wenn dargelegt und nachgewiesen wird, dass Maßnahmen ergriffen wurden, die die Einhaltung der Anordnungen gewährleisten – insb. welche Kontrollen eingerichtet sind und wie die Information über das Funktionieren des Kontrollsystems erfolgt.

Unterlassene SV-Meldung

Fehlendes Kontrollsystem

VwGH 4.4.2019, Ra 2016/08/0032



Betretung

BVwG

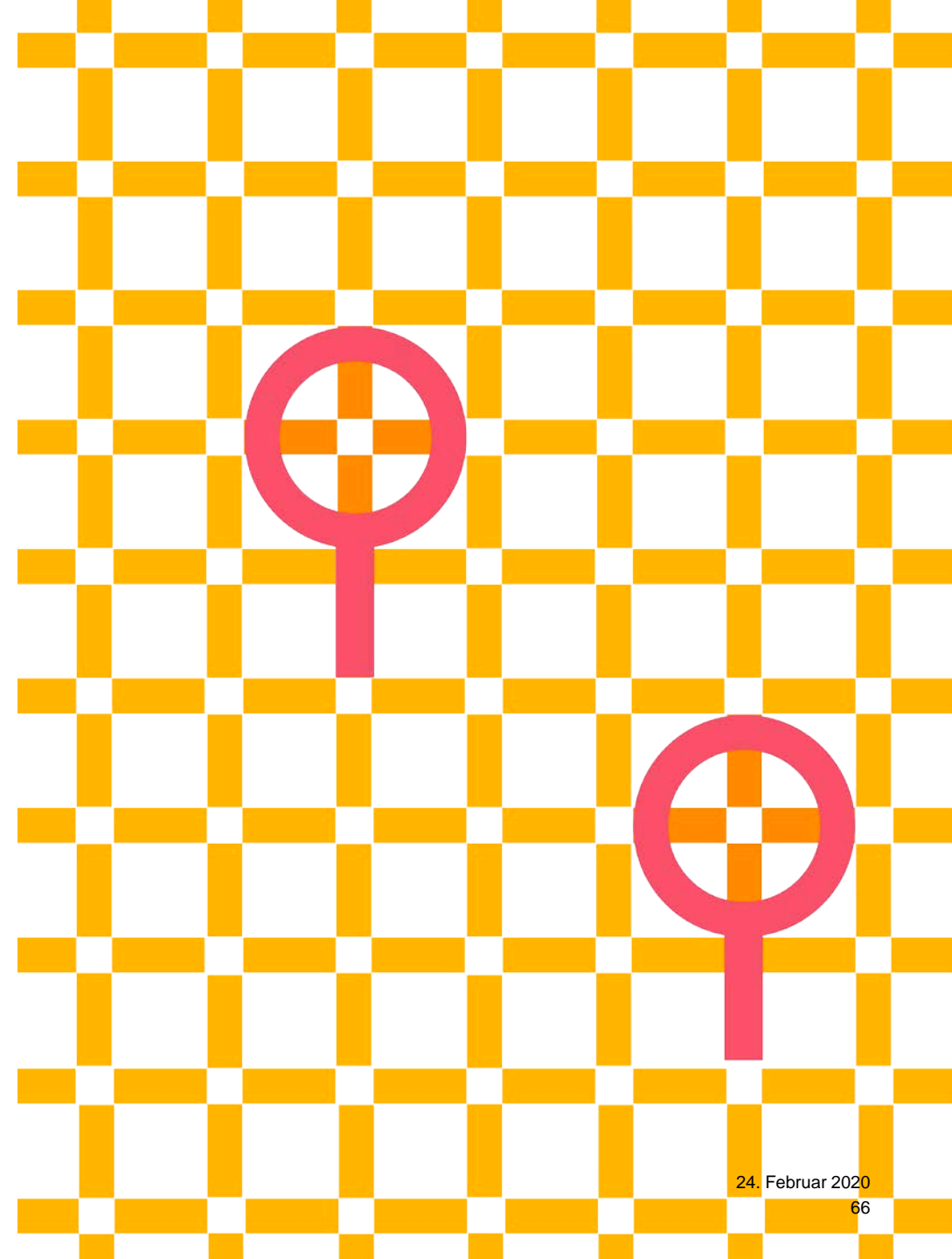


VwGH

VwGH

- Beitragszuschlag stellt keine Bestrafung dar – sondern eine wegen des durch die Säumigkeit des Meldepflichtigen verursachten **Mehraufwands in der Verwaltung** sachlich gerechtfertigte Sanktion für Nichteinhaltung der Meldepflicht und ein **Sicherungsmittel für das ordnungsgemäße Funktionieren der Sozialversicherung**.
- Für die Vorschreibung des Beitragszuschlages ist **nicht** das **subjektive Verschulden** des Dienstgebers **maßgeblich**, sondern der Umstand, dass **objektiv ein Meldeverstoß verwirklicht** wurde.

Entgeltfortzahlung an Feiertagen - Update



Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Update

1.	Feiertag während aufrechtem DV (keine Arbeitsverpflichtung)	→ Feiertagsentgelt (Verlängerung der EFZ-Dauer – A+E-Bestätigung!).
2.	Feiertag während aufrechtem DV (Arbeitsverpflichtung)	→ Krankentgelt (A+E-Bestätigung!).
3.	Feiertag an einem Sonntag	→ Regelungen bzgl. Wochenendruhe, Wochenruhe, Ersatzruhe (keine Verlängerung der EFZ-Dauer).
4.	Feiertag nach der arbeitsrechtlichen Beendigung	→ Keine Verlängerung der EFZ-Dauer.

Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Update

Ansicht des HV der österreichischen SV-Träger

- Feiertagsentgelt ist so lange zu leisten, als Krankenentgelt bzw. Teilentgelt gebührt.
- Besteht **kein EFZ-Anspruch** gegenüber dem DG, ist **kein Feiertagsentgelt** abzurechnen.
- **Höhe des Anspruchs** orientiert sich im Falle der Arbeitsunfähigkeit/bei Arbeitsausfall auf Grund eines Feiertages am **Ausfallsprinzip**.
- Ungeachtet des (prozentualen) Ausmaßes des Krankenentgeltes/Teilentgeltes darf das Feiertagsentgelt nicht geschmälert werden (Anspruch auf Grund des ARG)
→ **Feiertagsentgelt** *gebührt stets in voller Höhe (100 %)*.

Freiwilliges Entgelt am Feiertag

Freiwilliger Zuschuss < 50 % der vollen Geld- und Sachbezüge vor Eintritt des Versicherungsfalles

→ Keine Beitragspflicht

Freiwilliges Feiertagsentgelt/freiwilliger Zuschuss > 50 % der vollen Geld- und Sachbezüge

→ Beitragspflicht
(mBGM!)

Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Übersicht Feiertag, nicht zur Arbeit am Feiertag eingeteilt

Update

Krankentgelt	Feiertagsentgelt	Krankengeld (GKK)	Verlängerung EFZG
100 % EFZ-Anspruch	100 %	0 %	JA
50 % EFZ-Anspruch	100 %	0 %	JA
EFZ-Anspruch < 50 %	100 %	0 %	JA
0 % EFZ-Anspruch	0 %	100 %	NEIN
Freiwillige EFZ	0 %	100 %	NEIN
Nach Ende DV	Kein Anspruch		

Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Die Arbeits- und Entgeltbestätigung für Krankengeld



Zutreffende Felder bitte ankreuzen ☑

An die		Beitragskontonummer	
Arbeits- und Entgeltbestätigung		Versicherungsnummer	
Eingangsstempel des Krankenversicherungsträgers Versicherungsnummer bitte vollständig anführen! ➤			
Volles Entgelt wird weiterbezahlt bis		Teilentgelt-Prozentanteil des Gesamtentgeltes:	
Anspruch auf Entgeltfortzahlung <input type="checkbox"/> 4 Wo., <input type="checkbox"/> 6 Wo., <input type="checkbox"/> 8 Wo., <input type="checkbox"/> 10 Wo., <input type="checkbox"/> 12 Wo.		% ab bis	
Berechnet nach <input type="checkbox"/> Arbeitsjahr <input type="checkbox"/> Kalenderjahr <input type="checkbox"/> Arbeitstage <input type="checkbox"/> Kalendertage		% ab bis	

Feiertage, an denen **Feiertagsentgelt** gem. § 9 ARG gebührt, **verlängern** die Dauer des vollen **EFZ-Anspruches**.

Verlängerung wird auf A+E-Bestätigung unter „Volles Entgelt wird weiterbezahlt bis“ berücksichtigt.

(= Datum des Ende des EFZ-Anspruches unter Berücksichtigung einer Verlängerung auf Grund eines Anspruches auf FT-Entgelt)

Dauer/Ausmaß eines durch gesetzliche, kollektivvertragliche oder vertragliche Vorschriften bestehenden Anspruches auf Teilentgelt ist bekannt zu geben.

Verlängerung aufgrund FT-Entgelt ist unter „Teilentgelt – bis“ zu berücksichtigen.

Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Die Arbeits- und Entgeltbestätigung für Krankengeld

Arbeitspflichtige Feiertage im Entgeltfortzahlungszeitraum	Tag	Monat	Jahr	Tag	Monat	Jahr	Tag
	Tag	Monat	Jahr	Tag	Monat	Jahr	Tag

Besteht während EFZ-Zeitraumes wegen Arbeitsverpflichtung kein Anspruch auf Feiertagsentgelt gem. § 9 ARG, sind Feiertage unter „Arbeitspflichtige Feiertage im EFZ-Zeitraum“ anzugeben.

Vordienstzeiten	<input type="checkbox"/> ja, ab		bis		<input type="checkbox"/> nein
Kündigungsentschädigung	<input type="checkbox"/> ja, ab		bis		<input type="checkbox"/> nein
Urlaubersatzleistung	<input type="checkbox"/> ja, ab		bis		<input type="checkbox"/> nein
freiwillige Entgeltfortzahlung	<input type="checkbox"/> ja, ab		bis		<input type="checkbox"/> nein

Freiwillige Leistung von Entgelt nach Ende des EFZ-Anspruches ist unter „Freiwilliges Entgelt wird bezahlt – ab“ und „Freiwilliges Entgelt wird bezahlt – bis“ eingetragen.

Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Beispiel I

- Dienstverhältnis seit 1.4.2019
- Arbeitsunfähigkeit: 31.7.2019 – 11.9.2019 (keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung am Feiertag)
- Grundanspruch 6 Wochen volles Entgelt/4 Wochen halbes Entgelt

EFZ 100 %	FT/ARG 100 %	EFZ 100 %
31.7. – 14.8.	15.8.	16.8. – 11.9.
43 Tage Anspruchsdauer (EFZ 100 % + FT 100 %)		

⇒ Feiertag ist nicht dem Kontingent der EFZ-Dauer anzurechnen (Verlängerung der Anspruchsdauer).

⇒ Keine Übermittlung einer A+E-Bestätigung aufgrund EFZ-Anspruch iHv 100 %.

Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Beispiel II

- Dienstverhältnis seit 1.4.2019
- Arbeitsunfähigkeit: 1.7.2019 – 9.9.2019 (keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung am Feiertag)
- Grundanspruch 6 Wochen volles Entgelt/4 Wochen halbes Entgelt

EFZ 100 %	EFZ 50 % KG 50 %	FT/ARG 100 % KG 0 %	EFZ 50% KG 50 %
1.7. – 11.8.	12.8. – 14.8.	15.8.	16.8. – 9.9.
42 Tage Anspruchsdauer (EFZ 100 %)		29 Anspruchsdauer (EFZ 50 % + FT 100 %)	

⇒ Feiertag ist nicht dem Kontingent der EFZ-Dauer anzurechnen.

⇒ FT-Entgelt für Feiertage während 50%iger EFZ sind in voller Höhe zu bezahlen.

Volles Entgelt wird weiterbezahlt bis 11.8.2019

Anspruch auf Entgeltfortzahlung 4 Wo., 6 Wo., 8 Wo., 10 Wo., 12 Wo.

Berechnet nach Arbeitsjahr Kalenderjahr Arbeitstage Kalendertage

Teilentgelt-Prozentanteil des Gesamtentgeltes:

50 % ab	12.8.2019	bis	9.9.2019
% ab		bis	

Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Beispiel III

- Dienstverhältnis seit 1.4.2019
- Arbeitsunfähigkeit: 1.7.2019 – 3.11.2019 (keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung am Feiertag)
- Grundanspruch 6 Wochen volles Entgelt/4 Wochen halbes Entgelt
- Anschließend Anspruch auf 25 % EFZ

EFZ 100 %	EFZ 50 % KG 50 %	FT/ARG 100 % KG 0 %	EFZ 50 % KG 50 %	EFZ 25 % KG 100 %	FT/ARG 100 % KG 0 %	EFZ 25 % KG 100 %	FT/ARG 100 % KG 0 %	EFZ 25 % KG 100 %
1.7. – 11.8.	12.8. – 14.8.	15.8.	16.8. – 9.9.	10.9. – 25.10.	26.10.	27.10. – 31.10.	1.11.	2.11. – 3.11.

⇒ FT, die in den 25%igen Zeitraum fallen, sind nicht an das Kontingent der EFZ-Dauer anzurechnen. Für diese FT gebührt das FT-Entgelt in voller Höhe.

Volles Entgelt wird weiterbezahlt bis 11.08.2019

Anspruch auf Entgeltfortzahlung 4 Wo., 6 Wo., 8 Wo., 10 Wo., 12 Wo.

Berechnet nach Arbeitsjahr Kalenderjahr Arbeitstage Kalendertage

Teilentgelt-Prozentanteil des Gesamtentgeltes:

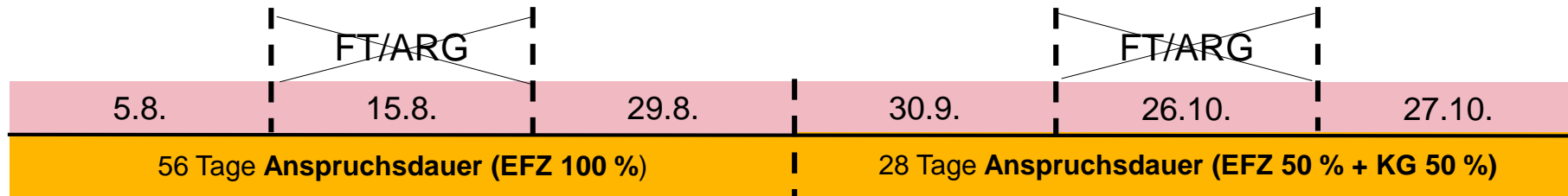
50 % ab 12.08.2019 bis 09.09.2019

25 % ab 10.09.2019 bis 03.11.2019

Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Beispiel IV

- Dienstverhältnis seit 1.4.2014
- Arbeitsunfähigkeit: 5.8.2019 – 27.10.2019 (Verpflichtung zur Arbeitsleistung am Feiertag)
- Grundanspruch 8 Wochen volles Entgelt/4 Wochen halbes Entgelt



⇒ Verpflichtung zur Feiertagsarbeit: ARG gelangt nicht zur Anwendung – Ansprüche gem. EFZG bzw. AngG

Volles Entgelt wird weiterbezahlt bis 29.09.2019

Anspruch auf Entgeltfortzahlung 4 Wo., 6 Wo., 8 Wo., 10 Wo., 12 Wo.

Teilentgelt-Prozentanteil des Gesamtentgeltes:

50 % ab 30.09.2019 bis 27.10.2019

Arbeitspflichtige Feiertage im Entgeltfortzahlungszeitraum	Tag	Monat	Jahr
	15	08	2019
26	10	2019	

Bildungsteilzeit

VwGH 27.8.2019, Ra 2018/08/0188
VwGH 28. 5. 2019, Ra 2018/15/0028

Bildungsteilzeit

§ 11a AVRAG; § 26a AIVG

Voraussetzungen

- **Dauer der Beschäftigung** vor Antritt der Bildungsteilzeit
 - Ununterbrochenes, vollversichertes Arbeitsverhältnis über mind. 6 Monate bei demselben Arbeitgeber.
- Schriftliche **Vereinbarung** über die Bildungsteilzeit
 - Beginn, Dauer, Ausmaß, Lage der TZ-Beschäftigung
 - Zulässiger Rahmen der Arbeitszeitreduktion
- **Nachweis der Teilnahme** an einer Bildungsmaßnahme im erforderlichen Ausmaß

Bildungsteilzeit gem. § 11a AVRAG

Schriftliche Vereinbarung über die

- **Herabsetzung** der wöchentlichen **Normalarbeitszeit** um mind. $\frac{1}{4}$ und höchstens die Hälfte (vereinbarte wöchentliche NAZ darf 10 Std. nicht unterschreiten)
- für die Dauer von **mind. vier Monaten bis zu zwei Jahren**,
- sofern das **Arbeitsverhältnis** ununterbrochen **sechs Monate** gedauert hat.

Bildungsteilzeit

§ 11a AVRAG; § 26a AIVG

Arbeitsrechtliche Ansprüche

- Motivkündigungsschutz gemäß § 15 AVRAG.
- Abfertigung alt: Berechnung auf Basis Entgelt im letzten Monat vor Antritt der Bildungsteilzeit.
- Urlaubersatzleistung: Berechnung auf Basis Entgelt im letzten Monat vor Antritt der Bildungsteilzeit.
- BV-Beiträge wie bei Altersteilzeit vom Entgelt vor Herabsetzung der Arbeitszeit.
- Nachweis einer bestimmten Dauer oder eines bestimmten Ausmaßes der Weiterbildung arbeitsrechtlich nicht erforderlich.

Antrag Bildungsteilzeitgeld beim AMS

- Mindestens 4 Wochen vor Beginn der Bildungsteilzeit Bescheid beim AMS beantragen.
- Schriftliche Erklärung des Arbeitgebers erforderlich (Formular von AMS), um zu vermeiden, dass der Arbeitgeber die Bildungsteilzeit in großem Ausmaß in eigenem Interesse einsetzt. Wenn Schwellenwerte im Betrieb überschritten z.B. 8% der Belegschaft muss der Regionalbeirat des AMS zustimmen.

Bildungsteilzeit

§ 11a AVRAG; § 26a AIVG

Bildungsteilzeitgeld gem. § 26a AIVG

Anspruch, wenn

- die unmittelbar davorliegende NAZ für mind. 6 Monate unverändert gewesen ist (lt. BVwG 18.4.2018, L511 2185738-1 geringfügige Änderung unschädlich, wenn kein Missbrauch)
- die arbeitslosenversicherungsrechtliche Anwartschaft erfüllt ist und
- die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme im Ausmaß von mind. 10 Wochenstunden nachgewiesen werden. (Praktische Ausbildung nicht beim selben Arbeitgeber, es sei denn, Ausbildung ist nur dort möglich.)
- Entgelt während der Bildungsteilzeit muss über der Geringfügigkeitsgrenze liegen.
- Zuverdienst aus anderer Beschäftigung bis zur Geringfügigkeitsgrenze erlaubt.

Höhe

- im Jahr 2019 EUR 0,82 täglich pro voller Arbeitsstunde, um die die wöchentliche Normalarbeitszeit verringert wird. Z.B. bei Reduktion um 20 Wochenstunden EUR 16,40 pro Tag.

Bildungsteilzeit

§ 11a AVRAG; § 26a AIVG

Bildungsteilzeitgeld gem. § 26a AIVG

Achtung: das Bildungsteilzeitgeld ist grundsätzlich steuerfrei, aber Hochrechnung lt. § 3 Abs. 2 EStG.

- Der auf das steuerpflichtige Einkommen anwendbare Steuersatz wird so ermittelt, dass die Einkünfte, die für das restliche Kalenderjahr bezogen werden, auf einen Jahresbetrag umgerechnet werden.
- Wenn das ganze Kalenderjahr Bildungsteilzeit lt. VwGH Bezüge während der Zeit der Vollbeschäftigung für Steuersatz maßgeblich (VwGH 28. 5. 2019, Ra 2018/15/0028).
- Errechnete Steuer darf aber nicht höher sein als die die sich bei Besteuerung des steuerpflichtigen Einkommens und des an sich steuerfreien Bildungsteilzeitgeldes ergeben würde (Kontrollrechnung).

Beendigung des Dienstverhältnisses während der Bildungsteilzeit:

- AMS muss ohne Verzug, spätestens binnen einer Woche, informiert werden.
- Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld endet.
- Bei Kündigung durch den Arbeitgeber Möglichkeit stattdessen Weiterbildungsgeld zu beantragen (Bildungskarenz), dann müssen die nachgewiesenen Bildungsmaßnahmen aber angehoben werden.

Bildungsteilzeit – Praktische Ausbildung beim Arbeitgeber

VwGH 27.8.2019, Ra 2018/08/0188



Sachverhalt

Arbeitnehmer ist Behindertenbetreuer. AMS-Antrag auf Gewährung von Bildungsteilzeitgeld im Zeitraum vom 1. März 2017 bis 28. Februar 2019 für die geplante Ausbildung als Fachsozialberater „Fachabschluss Behindertenbegleitung“.

- 1.400 Unterrichtseinheiten Ausbildung mit Fachabschluss, nicht beim Arbeitgeber, durchschnittlich wöchentlich 13,98 Stunden (> 10 Wochenstunden)
- 1.200 Stunden praktische Ausbildung (überwiegend beim Arbeitgeber)

AMS



AMS

Widerruf der ursprünglichen Zuerkennung von Bildungsteilzeitgeld.

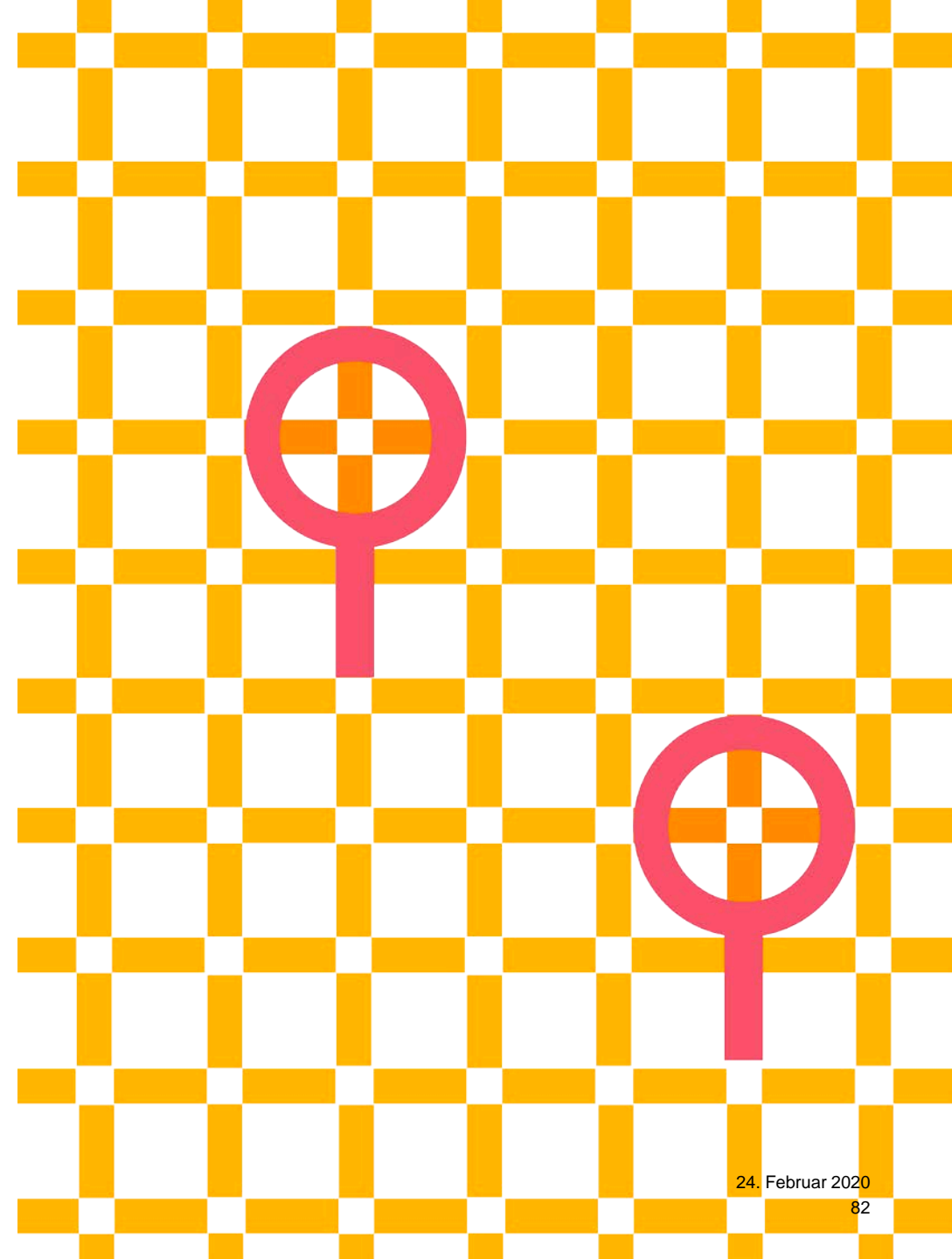


BFG/VwGH

BFG/VwGH

Um Einsatz zu Arbeitszwecken auf Kosten der Arbeitslosenversicherung zu vermeiden darf die praktische Ausbildung nicht beim Arbeitgeber am bisherigen Arbeitsplatz stattfinden. Außer praktische Ausbildung nur beim AG möglich. Voraussetzungen für Bildungsteilzeitgeld nach § 26a Abs. 1 Z 1 AIVG sind nicht erfüllt.

Weitere Neuerungen im Bereich der Personalverrechnung



Neues im Bereich der Personalverrechnung

Personalstammdaten

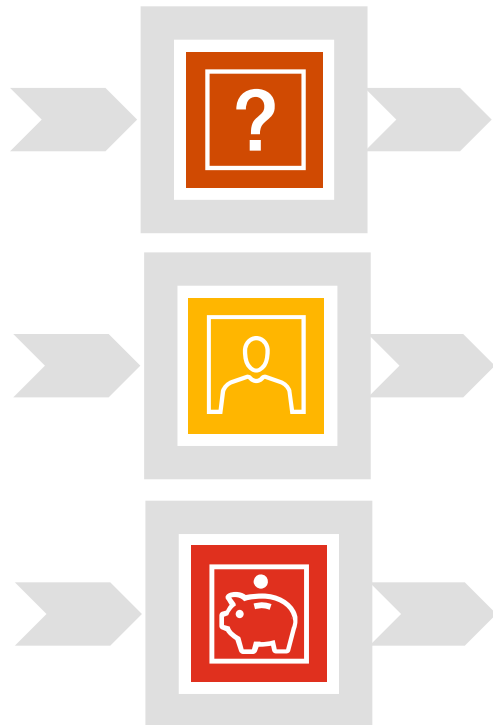
Geschlecht „divers“ ab 1.1.2020

- Der VfGH entschied am 15. Juni 2018 (G 77/2018), dass intergeschlechtliche Menschen ein Recht auf adäquate Bezeichnung im Personenstandsregister haben.
- Laut des Erlasses des Innenministeriums vom Dezember 2018 muss das Vorliegen einer Variante der Geschlechtsentwicklung durch ein medizinisches Gutachten festgestellt werden, dann kann beim Standesamt der Geschlechtseintrag auf divers geändert werden.
- Für Zeiträume ab dem 1.1.2020 kann auch auf den Jahreslohnzetteln die dritte Geschlechtsbezeichnung „divers“ angegeben werden. Auch beim Datenaustausch mit der Sozialversicherung gibt es nun drei Varianten M – männlich, W – weiblich, X – Divers.
- Hinsichtlich der Auswirkungen auf Themen der Sozialversicherung wird das Geschlecht lt. Auskunft der SV vorerst so behandelt, wie das Geschlecht „weiblich“.

Nach 45 Arbeitsjahren abschlagsfrei in die Pension...

Abschlagsfreier vorzeitiger Pensionsantritt

Pensionsanpassungsgesetz 2020 - § 236 Abs. 4b ASVG



Pensionsantritte ab dem 1.1.2020 für Arbeitnehmer mit **45 Arbeitsjahren**.

Arbeitsjahre

- 540 Monate einer Erwerbstätigkeit **über der Geringfügigkeitsgrenze** (u.a. auch Lehrzeiten).
 - Zeiten einer Selbstversicherung neben einer geringfügigen Beschäftigung (§ 19a ASVG) zählen nicht.
 - Zeiten eines Bezuges von Arbeitslosengeld, Krankengeld, Notstandshilfe, Präsenzdienst, Zivildienst usw. zählen nicht.
- Max. 5 Jahre durch Kindererziehungszeiten.

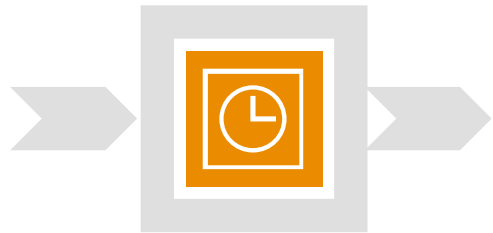
Pensionsarten und Höhe der Abschläge

- Langzeitversichertenregelung ab 62 Jahren: bis zu 12,6 % (4,2% p.a.)
- Schwerarbeitspension ab 60 Jahren: bis zu 9 % (1,8 % p.a.)
- Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension ab 60 Jahren: maximal 13,8 % (4,2 % p.a.)
- Sonderruhegeld

Um (abschlagsfrei) vorzeitig in Pension gehen zu können, müssen sowohl **45 Arbeitsjahre** vorliegen als auch die sonstigen **Anspruchsvoraussetzungen für die jeweilige Pensionsart** erfüllt sein.

Abschlagsfreier vorzeitiger Pensionsantritt

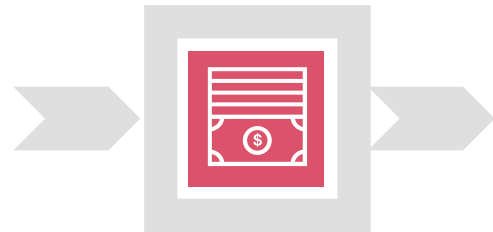
Pensionsanpassungsgesetz 2020 - § 236 Abs. 4b ASVG



Inkrafttreten Die Neuregelung tritt mit 1.1.2020 in Kraft und betrifft nur Pensionsantritte ab dem 1.1.2020 (→ keine Anwendung für Personen, die sich bereits in Pension befinden!)

Praxistipp

Personen, die bereits im Jahr 2019 die vollen 45 Arbeitsjahre erworben haben bzw. in Kürze erwerben werden und die Voraussetzungen eines vorzeitigen Pensionsantritts erfüllen, sollten überlegen, Ihren Pensionsantritt bis 2020 aufzuschieben.



Keine Abschläge bei Sonderruhegeld - § 261 Abs. 4a ASVG

Gebührt in Höhe der Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension nach dem ASVG, auf die am Stichtag – bei Erfüllung aller Voraussetzungen – ein Anspruch bestanden hätte, wenn

- ein bestimmte Anzahl Lebensjahre vollendet (Männer 57 Jahre, Frauen 52 Jahre) und
- innerhalb der letzten 30 Jahre vor dem Stichtag 15 Jahre/im Lauf des gesamten Lebens 20 Jahre Nachtschwerarbeit geleistet.

Abschläge entfallen, auch ohne Vorliegen der 45 Arbeitsjahre.

2

Steuerrecht

Abgabenänderungs- gesetz 2020

Lohnsteuerabzug ohne Lohnsteuerbetriebsstätte

AbgÄG 2020

BMF hat Änderung des Gesetzes angekündigt
(Information BMF-010222/0074-IV/7/2019 vom 26.11.2019)
Derzeit noch kein Gesetzesentwurf.

Bisher, wenn keine Lohnsteuerbetriebsstätte

- Besteuerung in der Veranlagung durch den Arbeitnehmer (Lohnbescheinigung L17).
- Gesetzlich nicht geregelter freiwilliger Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber.
- Keine Lohnsteuerhaftung, keine lohnsteuerlichen Arbeitgeberpflichten.

Ab 2020 wenn keine Lohnsteuerbetriebsstätte (Abgabenänderungsgesetz 2020)

- für unbeschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer Lohnsteuerabzug verpflichtend, *wenn Tätigkeit in Österreich ausgeübt wird und Österreich das Besteuerungsrecht nach zwischenstaatlichem Steuerrecht zusteht.**)
- *) Information des BMF zur Anpassung des § 47 Abs. 1 lit. a EStG idF Abgabenänderungsgesetz 2020 (BGBl. I Nr. 91/2019).
- für beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer gesetzlich verankerter freiwilliger Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber – wenn Wahlrecht ausgeübt gleiche Pflichten für Arbeitgeber wie bei verpflichtendem Lohnsteuerabzug.
- Zuständigkeit liegt beim Finanzamt Graz-Stadt.

Lohnsteuerabzug ohne Lohnsteuerbetriebsstätte

Welche Fälle sind ggf. nach einer Gesetzesänderung betroffen?

Information des BMF-010222/0074-IV/7/2019 vom 26.11.2019

Derzeit noch kein Gesetzesentwurf zur Information des BMF vorliegend.

In folgenden Fällen Auswirkungen auf den Compliance Setup des Arbeitgebers

- Arbeitgeber hat Sitz im Ausland und keine Lohnsteuerbetriebsstätte in Österreich und
- Arbeitnehmer ist in Österreich unbeschränkt steuerpflichtig und
- nicht ohnehin schon freiwilliger Lohnsteuerabzug *und*
- *Tätigkeit wird in Österreich ausgeübt und*
- *Österreich steht das Besteuerungsrecht nach zwischenstaatlichem Steuerrecht zu.*

Möglich Anwendungsfälle

1. Überlassung nach Österreich, wenn der Arbeitnehmer einen Wohnsitz/gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich hat. (Österreich sieht inländischen Beschäftiger bei der Auslegung des DBA als wirtschaftlichen AG an und sieht daher Besteuerungsrecht nach zwischenstaatlichem Steuerrecht als gegeben an vgl. VwGH 22.5.2013, 2009/13/0031);
2. Fälle, in denen der Arbeitnehmer in Österreich ansässig ist und teilweise auch in Österreich tätig wird (z.B. Home Office).

In Fällen, in denen keine Tätigkeitsausübung in Österreich erfolgt, soll die unbeschränkte Steuerpflicht des Arbeitnehmers allein keine lohnsteuerrechtlichen Verpflichtungen für den ausländischen AG auslösen. Daher müssen (vorbehaltlich der angekündigten Gesetzesänderung) dt. AG ohne österreichische LSt-Betriebsstätte keine österreichische Personalverrechnung einrichten, wenn sie österreichische Grenzgänger beschäftigen, die nicht in Österreich tätig werden.

Lohnsteuerabzug ohne Lohnsteuerbetriebsstätte

Unbeschränkte Steuerpflicht als Voraussetzung

Unbeschränkte Steuerpflicht



Wohnsitz

- Muss nicht Familienwohnsitz sein.
- Arbeitnehmer muss nicht dort gemeldet sein.
- Kann abgeleiteter Wohnsitz bei Ehepartner oder eingetragenen Partner sein.
- Kann Ferienwohnung sein, wenn kein Ferienwohnsitzbuch geführt.
- Dauer: Anhaltspunkt ist die Sechs-Monatsfrist des § 26 Abs 2 BAO.



Gewöhnlicher Aufenthalt

- Umstände des Aufenthalts von Bedeutung – z.B. Lebensgemeinschaft in Österreich oder andere Hinweise, dass sich der Arbeitnehmer nicht nur vorübergehend in Österreich aufhält.

⇒ Arbeitgeber wird diese Informationen nicht immer haben.

⇒ Arbeitnehmer wird unbeschränkt steuerpflichtig → untermonatig Payroll aufsetzen.

Lohnsteuerabzug ohne Lohnsteuerbetriebsstätte

Lohnsteuerliche Arbeitgeberpflichten

Welche Verpflichtungen treffen den ausländischen Arbeitgeber bei Verpflichtung zum Lohnsteuerabzug unter anderem noch:

- Haftung für Einbehaltung und Abfuhr der Lohnsteuer (§ 82 EStG)
- Führung von Lohnkonten (§ 76 EStG).
- Übermittlung von Lohnzetteln (§ 84 EStG).
- Gewährung der Einsicht in die Lohnkonten und die Lohnaufzeichnungen, Geschäftsbücher und sonstige für die Lohnsteuerprüfung relevante Unterlagen (§ 87 Abs 1 EStG).
- Geben von Erläuterungen (§ 87 Abs 2 EStG).
- Erteilung von Auskünften (§ 87 Abs 3 EStG).

Steuerreformgesetz 2020

Steuerreformgesetz 2020

Pflichtveranlagung für (un)beschränkt Steuerpflichtige

Pflichtveranlagung

Für **unbeschränkt Steuerpflichtigen** bestand schon bisher Veranlagungspflicht u.a. wenn

- im Kalenderjahr zumindest zeitweise gleichzeitig zwei oder mehrere lohnsteuerpflichtige Einkünfte, die beim Lohnsteuerabzug gesondert versteuert wurden, bezogen worden sind bzw. wenn
- andere nicht lohnsteuerpflichtige Einkünfte bezogen wurden, deren Gesamtbetrag EUR 730 übersteigt.

Für **beschränkt Steuerpflichtige** bestand bisher

- idR nur bei Einkünften, die keinem Steuerabzug unterlagen, eine Veranlagungspflicht.

Steuerreformgesetz 2020

Pflichtveranlagung für beschränkt Steuerpflichtige ab 2020

§ 102 Abs. 1 Z 2 lit. b EStG

Für **beschränkt Steuerpflichtige** besteht ab 2020 auch Veranlagungspflicht wenn

- **andere veranlagungspflichtige Einkünfte** bezogen wurden, deren Gesamtbetrag **EUR 730 übersteigt**,
- im Kalenderjahr **zumindest teilweise gleichzeitig zwei oder mehrere lohnsteuerpflichtige Einkünfte**, die beim Lohnsteuerabzug gesondert versteuert wurden, bezogen worden sind.

§ 102 Abs. 1 Z 3 EStG Veranlagung auf Antrag

- Erfasst im Wesentlichen Fälle mit einem einzigen Dienstverhältnis ohne sonstige veranlagungspflichtige Einkünfte von mehr als EUR 730.

Im Rahmen der (Pflicht-) Veranlagung werden dem steuerpflichtigen Einkommen bei beschränkt steuerpflichtigen Personen EUR 9.000 hinzurechnet.

Steuerreformgesetz 2020

Pflichtveranlagung für beschränkt Steuerpflichtige ab 2020

Tipps und Hinweise

- Durch übermittelten Lohnzettel kann FA feststellen, dass gleichzeitig zwei lohnsteuerpflichtige Dienstverhältnisse bestanden haben und kann die Abgabe einer Arbeitnehmerveranlagung feststellen.
⇒ *Rechtzeitig prüfen, ob ein zweites Dienstverhältnis vermeidbar ist.*
- EU-/EWR-Bürger sowie Personen, die in einem DBA-Partnerstaat ansässig sind, mit dem Österreich ein DBA mit entsprechendem DBA-Diskriminierungsverbot abgeschlossen hat:
⇒ *Prüfung, ob eine Option zur unbeschränkten Steuerpflicht gem. § 1 Abs. 4 EStG möglich ist.*
 - (Welt-)Einkünfte der beschränkt steuerpflichtigen Person unterliegen zu mind. 90 % der österreichischen Einkommensteuer oder
 - EUR 11.000 werden nicht überschritten

Steuerreformgesetz 2020

Änderung Verkehrsabsetzbetrag und SV-Rückerstattung ab 2020

Verkehrsabsetzbetrag (§ 33 Abs. 5 Z 3 EStG)

Erhöhung des Verkehrsabsetzbetrags (Zuschlag) für Arbeitnehmer bis zu bestimmten Einkommensgrenzen.

Einkommen bis zu EUR 15.000 p.a.	→ Zuschlag iHv EUR 300 (VAB: EUR 700)
Einkommen zwischen EUR 15.000 und EUR 21.500 p.a.	→ Gleichmäßige Einschleifung des Zuschlags
Einkommen über EUR 21.500 p.a.	→ Kein Anspruch auf den Zuschlag (VAB: EUR 400)

Der Zuschlag soll **nur** im Rahmen der **Veranlagung** berücksichtigt werden, nicht in der Lohnverrechnung.

SV-Rückerstattung (§ 33 Abs. 8 Z 2 EStG)

Ausdehnung der maximalen SV-Rückerstattung (SV-Bonus) für jene Arbeitnehmer, denen der Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag zusteht um EUR 300.

Steuerreformgesetz 2020

Änderung Verkehrsabsetzbetrag und SV-Rückerstattung ab 2020

Verkehrsabsetzbetrag (§ 33 Abs. 5 Z 3 EStG)

Einkommen (EUR)	VAB	VAB erhöht Bei Anspruch Pendlerpauschale	Zuschlag	eingeschliffen
bis 12.200	400	690	300	
12.200 – 13.000	400	690 - 400	300	VAB erhöht eingeschliffen
13.000 – 15.500	400		300	
15.500 – 21.500	400		300-0	Zuschlag eingeschliffen
ab 21.500	400		0	

Steuerreformgesetz 2020

Änderung Verkehrsabsetzbetrag und SV-Rückerstattung ab 2020

Anpassung bei Negativsteuer

Aktive Dienstnehmer – Änderung nur insoweit, als der erhöhte Verkehrsabsetzbetrag zusteht.

Wenn Einkommensteuer unter EUR 0,00

- Erstattung des AVAB bzw. des AEAB.
- Erstattung von 50 % der SV-Beiträge inkl. WF + AK, max. EUR 400, wenn Anspruch auf den Verkehrsabsetzbetrag bzw. max. EUR 500 wenn zusätzlich Anspruch auf Pendlerpauschale.
- Bis zu EUR 300 höhere SV-Rückerstattung, wenn wegen niedrigem Einkommen der höhere Verkehrsabsetzbetrag zusteht.

Steuerreformgesetz 2020

Änderung Pensionistenabsetzbetrag

Pensionistenabsetzbetrag (§ 33 Abs. 6 EStG) um EUR 200 erhöht

- Aufstockung des **regulären Pensionistenabsetzbetrages** (EUR 400) auf EUR 600 (Einschleifung auf EUR 0,00 bei einem Einkommen zwischen EUR 17.000 und EUR 25.000)
- Aufstockung des **erhöhten Pensionistenabsetzbetrages** (EUR 764) auf **EUR 964** (Einschleifung auf EUR 0,00 bei Pensionseinkünften zwischen EUR 19.930 und EUR 25.000)

Anspruch wenn

- mehr als 6 Monate im Kalenderjahr verheiratet oder in eingetragener Partnerschaft
- Lebt nicht dauernd getrennt vom Ehepartner oder eingetragenen Partner
- Ehepartner oder eingetragener Partner erzielt Einkünfte von max. EUR 2.200 jährlich
- Kein Anspruch auf Alleinverdienerabsetzbetrag

Steuerreformgesetz 2020

Änderung Pensionistenabsetzbetrag

Anpassung bei Negativsteuer

Pensionisten

Wenn Einkommensteuer unter EUR 0,00

- **Bisher:** Erstattung von 50 % der SV-Beiträge inkl. WF, höchstens EUR 110 jährlich gekürzt um Ausgleichszahlungen und Ergänzungszulagen.
- **Ab 2020 75 % der SV-Beiträge inkl. WF**, höchstens EUR 300 jährlich gekürzt um steuerfreie Ausgleichszulage und Ergänzungszulagen (= nur mehr jener Teil der aufgrund der Richtsatzerhöhungen gebührt).

Anträge an Arbeitgeber elektronisch möglich

§ 16 Abs 1 Z 16 lit g EStG, § 129 EStG

Zwei Möglichkeiten Pendlerpauschale, Pendlereuro, Familienbonus plus, Alleinverdiener- und Alleinerzieherabsetzbetrag beim Arbeitgeber abzugeben:

1. Der Arbeitnehmer druckt das Formular aus, unterschreibt es und gibt dem Arbeitgeber ab.
2. Der Arbeitnehmer signiert das Formular elektronisch und übermittelt es elektronisch z.B. per E-Mail.

Familienbeihilfebestätigungen vom Finanzamt (für FABO plus)

- künftig auch für den (Ehe)Partner oder an die unterhaltszahlende Person ausgestellt
- wenn Arbeitgeber Bestätigung verlangt
- Formular Beih57

Klarstellung Sonderfall Familienbonus plus

§ 33 Abs 3a Z 4 EStG – gilt schon bei Veranlagung 2019

6-Monats Frist im Kalenderjahr bei Lebensgemeinschaft + Familienbonus plus:

- Emil und Erika haben gemeinsam ein zehnjähriges Kind.
- Erika hat das ganze Kalenderjahr Anspruch auf Familienbeihilfe.
- Sie leben bis zum 16. März in einer Lebensgemeinschaft. Nach der Trennung im März zieht Emil aus der gemeinsamen Wohnung aus.
- Emil leistet ab April den vollen gesetzlichen Unterhalt und hat von April bis Dezember auch Anspruch auf den Unterhaltsabsetzbetrag.

bisher:

Da die Lebensgemeinschaft im Kalenderjahr nicht mehr als sechs Monate besteht, hat Emil in den ersten drei Monaten keinen Anspruch auf den Familienbonus plus

ab 2020:

Da Emil für das gesamte restliche Kalenderjahr der Unterhaltsabsetzbetrag zusteht, geht der FABO plus für die ersten drei Monate nicht verloren.

Steuerreformgesetz 2020

Deckelung des Jahressechstels mit dem „Kontroll-Jahressechstel“

§ 67 Abs. 2 EStG (bisher)

(2) Das Jahressechstel beträgt ein Sechstel der bereits zugeflossenen, **auf das Kalenderjahr umgerechneten** laufenden Bezüge

§ 67 Abs. 2 EStG (neu)

(2) Das Jahressechstel beträgt ein Sechstel der bereits zugeflossenen, ...

Ausgenommen in Fällen von Elternkarenz darf der Arbeitgeber in einem Kalenderjahr nicht mehr als ein Sechstel der im Kalenderjahr zugeflossenen laufenden Bezüge als sonstige Bezüge mit dem festen Steuersatz gemäß Abs. 1 besteuern (§ 77 Abs. 4a).

NEU:

- 2 Arten von Jahressechstel: das normale Jahressechstel und das „Kontrolljahressechstel“
- Ausnahme = Elternkarenz – nur normales Jahressechstel

Steuerreformgesetz 2020

Deckelung des Jahressechstels mit dem „Kontroll-Jahressechstel“

§ 77 Abs. 4a EStG (neu)

(4a) Wurde im laufenden Kalenderjahr **insgesamt mehr als ein Sechstel** der zugeflossenen laufenden Bezüge mit dem festen Steuersätzen gem. § 67 Abs. 1 versteuert, hat der Arbeitgeber bei Auszahlung des letzten laufenden Bezuges im Kalenderjahr die übersteigenden Beträge **durch Aufrollen nach § 67 Abs. 10 zu versteuern**; dies gilt nicht in Fällen von Elternkarenz.

Änderung der Besteuerung für Sonstige Bezüge ab 1.1.2020

- Auslöser: VwGH 25.07.2018, Ro 2017/13/0005
- zwingende Aufrollung (§ 77 Abs. 4a NEU), wenn mehr als 1/6 der lfd. Bezüge begünstigt besteuert wurden.
- Versteuerung des Überhangs über das Kontroll-Jahressechstel gem. § 67 Abs. 10 EStG
- Keine Aufrollung zu Gunsten des Arbeitnehmers

Information des BMF vom 10.1.2020 (<https://findok.bmf.gv.at/findok/resources/pdf/bc6515f1-8491-459d-ad56-731101d1fe5b/77304.1.1.pdf>)

Um spätere Nachversteuerungen zu vermeiden, kann das Kontrollsechstel bei Auszahlung des letzten sonstigen Bezuges für die Versteuerung herangezogen werden.

Steuerreformgesetz 2020

Deckelung des Jahressechstels mit dem „Kontroll-Jahressechstel“

Beispiel 1 auf Basis VwGH 25.07.2018, Ro 2017/13/0005

Laufende Bezüge und sonstige Bezüge werden konzentriert am Jahresanfang ausbezahlt.

Für diese Auszahlung liegen außersteuerliche Gründe (kein Missbrauch).

	Jänner	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
Laufendes Entgelt	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Saisonale Leistungsprämie (jährlich variabel)	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00						
Urlaubszuschuss				15.000,00								
Weihnachtsremuneration						15.000,00						
Gesamtbrutto laufend	15.000,00	15.000,00	15.000,00	15.000,00	15.000,00	15.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Gesamtbrutto SZ				15.000,00		15.000,00						
Netto vor Rollung	8.078,40	8.078,40	8.078,40	20.535,51	8.078,40	21.503,74	2.974,57	2.974,57	2.974,57	2.974,57	2.967,64	2.974,57
Jahressechstel	<i>30.000,00</i>	<i>30.000,00</i>	<i>30.000,00</i>	30.000,00	<i>30.000,00</i>	30.000,00	27.142,86	25.000,00	23.333,33	22.000,00	20.909,09	20.000,00
Jahressechstel Verbrauch Vormonate	0,00	0,00	0,00	15.000,00	15.000,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00
Überschreitung am Jahresende												-10.000,00
Aufrollung							Split der Sonderzahlung: § 67/1+2: 5.000,00 § 67/10: 10.000,00	LSt lfd. auf 10.000: - 5.000,00 LSt SZ ursprünglich: 1.274,66 Nettoeffekt: - 3.725,34				
Netto nach Rollung	8.078,40	8.078,40	8.078,40	20.535,51	8.078,40	21.503,74	2.974,57	2.974,57	2.974,57	2.974,57	2.967,64	- 750,77

Steuerreformgesetz 2020

Deckelung des Jahressechstels mit dem „Kontroll-Jahressechstel“

Aufrollung bei Überschreitung Kontroll-Jahressechstel – Überblick

- Das Jahressechstel wird nicht nur im Zeitpunkt des Zuflusses eines sonstigen Bezuges ermittelt (wie bisher).
- Zusätzlich muss der Höchstbetrag für das Jahressechstel im **Monat der letzten Auszahlung** eines laufenden Bezuges berechnet werden („Kontroll-Jahressechstel“).
- *Ausnahme:* gesetzliche **Elternkarenz** gem. MSchG und VKG während des Kalenderjahres.
- Ist das Kontroll-Jahressechstel niedriger als die innerhalb des Jahressechstels begünstigt besteuerten sonstigen Bezüge, so muss der nachträglich ermittelte Jahressechstel- Überhang durch Aufrollung der zuletzt gewährten sonstigen Bezüge nach § 67 Abs. 10 EStG **nachversteuert** werden.
- Ist das Kontroll-Jahressechstel höher als die innerhalb des Jahressechstels begünstigt besteuerten sonstigen Bezüge, ist eine Korrektur zu Gunsten des Arbeitnehmers nicht zulässig.
- Aufgabe für Softwarehersteller: Aufrollmöglichkeit im Programm, die im Zuge der Abrechnung des letzten laufenden Bezuges des Jahres (z.B. Dezemberabrechnung, Austrittsabrechnung, Ende Entgelt) die Besteuerung der bereits ausbezahlten sonstigen Bezüge auf Basis des „Kontrollsechstels“ überprüft und korrigiert.

Steuerreformgesetz 2020

Deckelung des Jahressechstels mit dem „Kontroll-Jahressechstel“

In der Praxis nachträglicher Überhang über das Kontroll-Jahressechstel vor allem bei:

1. Entgeltreduktion in der zweiten Jahreshälfte wie z.B.:
 - Karenzierung in der zweiten Jahreshälfte (Ausnahme: gesetzliche Elternkarenz)
 - Entgeltsausfall durch langen Krankenstand in der zweiten Jahreshälfte
 - Entgeltveränderungen (z.B. Ende Saison) in der 2. Jahreshälfte
 - Schwankende Bezüge
 - Arbeitszeitabsenkung (z.B. Übergang von Voll- auf Teilzeit) in der 2. Jahreshälfte
2. Wenn der Kollektivvertrag bei unterjährigem Austritt keine Rückverrechnung von schon gewährten Sonderzahlungen vorsieht.

Steuerreformgesetz 2020

Deckelung des Jahressechstels mit dem „Kontroll-Jahressechstel“

Beispiel 2

Prämienoptimierung mittels Formel 7 – wenn gut aufgesetzt keine Auswirkung der neuen Aufrollung

	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dez	Summe
Laufendes Entgelt	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	48.000,00
PKW	960,00	960,00	960,00	960,00	960,00	960,00	960,00	960,00	960,00	960,00	960,00	960,00	11.520,00
Bonus laufend	1.154,29	1.154,29	1.154,29	1.154,29	1.154,29	1.154,29							6.925,71
Gesamtbrutto lfd.													66.445,71
Urlaubsgeld					4.000,00	$= 2 \times 960 + 1154,29$							4.000,00
Weihnachtsgeld										4.000,00			4.000,00
Bonus Sonderzahlung						3.074,29							3.074,29
Gesamtbrutto SZ													11.074,29
J/6 Basis	6.114,29	12.228,57	18.342,86	24.457,14	30.571,43	36.685,71	41.645,71	46.605,71	51.565,71	56.525,71	61.485,71	66.445,71	
J/6	12.228,57	12.228,57	12.228,57	12.228,57	12.228,57	12.228,57	11.898,78	11.651,43	11.459,05	11.305,14	11.179,22	11.074,29	
J/6 Verbrauch	0,00	0,00	0,00	0,00	4.000,00	7.074,29	7.074,29	7.074,29	7.074,29	11.074,29	11.074,29	11.074,29	
J/6 im Auszahlungsmonat	12.228,57	12.228,57	12.228,57	12.228,57	8.228,57	5.154,29	4.824,49	4.577,14	4.384,76	230,86	104,94	0,00	
Sechstel der Jahresbezüge												11.074,29	
SZ innerhalb J/6 bisher												11.074,29	
Überhang Aufrollung												0,00	

Steuerreformgesetz 2020

Deckelung des Jahressechstels mit dem „Kontroll-Jahressechstel“

Beispiel 3

Beendigung des Dienstverhältnisses zum 31.8.2020

	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Summe
Laufendes Entgelt	3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00	24.000,00
Gesamtbrutto lfd.									24.000,00
Bonus Sonderzahlung			3.000,00						3.000,00
Urlaubsgeld					3.000,00				3.000,00
Weihnachtsgeld (J/6 Überhang § 67 (10))								2.000,00	
Gesamtbrutto SZ J/6									6.000,00
J/6 Basis	3.000,00	6.000,00	9.000,00	12.000,00	15.000,00	18.000,00	21.000,00	24.000,00	
J/6	6.000,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00	
J/6 Verbrauch	0,00	0,00	3.000,00	3.000,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00	
J/6 im Auszahlungsmonat	6.000,00	6.000,00	3.000,00	3.000,00	0,00 *	0,00	0,00	0,00	
1/6 Jahresbezüge									4.000,00
SZ innerhalb J/6 bisher									6.000,00
Überhang Aufrollung									- 2.000,00 **

* SZ März + Mai innerhalb J/6

** ab 2020 Aufrollverpflichtung/rückwirkender Überhang beim Urlaubsgeld nachversteuert

Steuerreformgesetz 2020

Deckelung des Jahressechstels mit dem „Kontroll-Jahressechstel“

Beispiel 4

Herabsetzung der Arbeitszeit im zweiten Halbjahr

	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dez	Summe
Laufendes Entgelt	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00	36.000,00
Gesamtbrutto lfd.													36.000,00
Bonus			4.000,00										4.000,00
Urlaubsgeld					4.000,00								4.000,00
Weihnachtsgeld (J/6 Überhang § 67 (10))										2.000,00			
Gesamtbrutto SZ J/6													8.000,00
J/6 Basis	4.000,00	8.000,00	12.000,00	16.000,00	20.000,00	24.000,00	26.000,00	28.000,00	30.000,00	32.000,00	34.000,00	36.000,00	
J/6	8.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	7.428,57	7.000,00	6.666,67	6.400,00	6.181,82	6.000,00	
J/6 Verbrauch	0,00	0,00	4.000,00	4.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	
J/6 im Auszahlungsmonat	8.000,00	8.000,00	4.000,00	4.000,00	0,00	0,00	- 571,43	- 1.000,00	- 1.333,33	- 1.600,00	- 1.818,18	- 2.000,00	
1/6 der Jahresbezüge												6.000,00	
SZ innerhalb J/6 bisher												8.000,00	
Überhang Aufrollung												- 2.000,00	

** ab 2020 Aufrollverpflichtung/rückwirkender Überhang beim Urlaubsgeld nachversteuert

Steuerreformgesetz 2020

Deckelung des Jahressechstels mit dem „Kontroll-Jahressechstel“

Beispiel 5

Wiedereintritt nach gesetzlicher Elternkarenz am 02.01.2020 (1 Tag gesetzliche Elternkarenz im Kalenderjahr)

	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dez	Summe
Laufendes Entgelt	3.870,96	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	47.870,96
Zulage		2.500,00	2.500,00	2.500,00	2.500,00	2.500,00	2.500,00						15.000,00
Gesamtbrutto lfd.													62.870,96
Urlaubsgeld					6.120,00								6.120,00
Weihnachtsgeld (vorgezogen)							6.120,00						6.120,00
Gesamtbrutto SZ J/6													12.240,00
J/6 Basis	3.870,96	10.370,96	16.870,96	23.370,96	29.870,96	36.370,96	42.870,96	46.870,96	50.870,96	54.870,96	58.870,96	62.870,96	
J/6	7.741,92	10.370,92	11.247,31	11.685,48	11.948,39	12.123,65	12.248,85	11.717,74	11.304,66	10.974,19	10.703,81	10.478,49	
J/6 Verbrauch	0,00	0,00	0,00	0,00	6.120,00	6.120,00	12.240,00	12.240,00	12.240,00	12.240,00	12.240,00	12.240,00	
J/6 im Auszahlungsmonat	7.741,92	10.370,96	11.247,31	11.685,48	5.828,38	6.003,65	8,85	-522,26	-935,34	-1.265,81	-1.536,19	-1.761,51	
1/6 der Jahresbezüge												-10.478,49	
SZ innerhalb J/6 bisher												12.240,00	
Überhang Aufrollung												-1.761,51	

Keine Aufrollung, da Elternkarenz.
Bei anderen Karenzen wie z.B. Bildungskarenz, Pflegekarenz unbezahlter Urlaub etc. → Aufrollungsverpflichtung.

Steuerreformgesetz 2020

Deckelung des Jahressechstels mit dem „Kontroll-Jahressechstel“

Krankenstand, Dienstnehmer Ende Dezember wieder gesund

Kein Anspruch auf EFZ

	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dez	Summe
Laufendes Entgelt	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	645,00	20.645,00
Krankenentgelt 50 %						2.000,00							2.000,00
Gesamtbrutto lfd.													22.645,00
Urlaubsgeld					4.000,00								4.000,00
Weihnachtsgeld										400,00			400,00
Gesamtbrutto SZ													4.400,00
J/6 Basis	4.000,00	8.000,00	12.000,00	16.000,00	20.000,00	22.000,00	22.000,00	22.000,00	22.000,00	22.000,00	22.000,00	22.645,00	
J/6	8.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	7.333,33	6.285,71	5.500,00	4.888,89	4.400,00	4.000,00	3.774,17	
J/6 Verbrauch	0,00	0,00	0,00	0,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.000,00	4.400,00	4.400,00	4.400,00	
J/6 im Auszahlungsmonat	8.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	4.000,00	3.333,33	2.285,71	1.500,00	888,89	0,00	- 400,00	- 625,83	
1/6 der Jahresbezüge													3.774,17
SZ innerhalb J/6 bisher													4.400,00
Überhang Aufrollung													- 625,83

→ ab 2020 Aufrollverpflichtung/ Nachversteuerung nachträglicher Überhang beim Bonus

→ Siehe auch **Frage 20 in der Information des BMF vom 10. Jänner 2020** – das Kontrolljahressechstel deckelt auch die begünstigte Besteuerung für nachfolgende sonstige Bezüge, wenn danach keine laufenden Bezüge mehr zufließen. .

Steuerreformgesetz 2020

Deckelung des Jahressechstels mit dem „Kontroll-Jahressechstel“

Einzelfragen zur Nachversteuerung des Sechstelüberhangs nach § 77 Abs. 4a EStG

Nachzahlungen

- Erfolgte bereits im Dezember eine Nachversteuerung des Sechstelüberhangs nach § 77 Abs. 4a EStG, führt die **Nachzahlung von laufenden Bezügen bis zum 15.2. des Folgejahres** zu einer Korrektur der **Korrektur** (erneute Berechnung des Kontroll-Jahressechstels).

Elternkarenz

- Dauert eine **gesetzliche Elternkarenz** in einem Kalenderjahr z.B. nur einen Kalendertag, genügt dies, um die Aufrollung nach § 77 Abs. 4a EStG zu unterbinden.
 - Karenz nach MSchG/VKG/LAG ⇒ keine Aufrollung nach § 77 Abs. 4a EStG
 - Gesetzlicher Papamonat nach VKG/LAG ⇒ keine Aufrollung nach § 77 Abs. 4a EStG (lt. Rz 1193b LStR)
 - Mutterschutz nach MSchG ⇒ keine Aufrollung nach § 77 Abs. 4a EStG (lt. Rz 1193b LStR)
- Nimmt Dienstnehmer während **Elternkarenz** beim selben Dienstgeber eine **geringfügige Beschäftigung** auf, handelt es sich steuerrechtlich um eine eigenständige Beschäftigung. Für die parallel bestehende geringfügige Beschäftigung muss eine Aufrollung nach § 77 Abs. 4a EStG 1988 erfolgen.

Steuerreformgesetz 2020

Deckelung des Jahressechstels mit dem „Kontroll-Jahressechstel“

Einzelfragen zur Nachversteuerung des Sechstelüberhangs nach § 77 Abs. 4a EStG

Langer Krankenstand

- Wird der letzte laufende Bezug aufgrund eines langen Krankenstandes z.B. im September 2020 ausbezahlt und erhält der Dienstnehmer anschließend z.B. im November 2020 noch eine Sonderzahlung, ist wie folgt vorzugehen:
 - 09/2020: Nachversteuerung des Sechstelüberhangs nach § 77 Abs. 4a EStG
 - 11/2020 normale Sechstelberechnung – das im September 2020 ermittelte Kontrolljahressechstel deckelt aber laut Information des BMF vom 10. Jänner 2020 auch die begünstigte Besteuerung für nachfolgende sonstige Bezüge, wenn danach keine laufenden Bezüge mehr zufließen (siehe Frage 20 im BMF Fragen und Antworten Katalog. Achtung: Die Beantwortung beim Elda Softwareherstellertreffen hat noch anders gelautet, daher evt erst in den Programmupdates berücksichtigt)
 - Tritt der Dienstnehmer per 31.12.2020 aus und erhält eine Urlaubersatzleistung, hat im Dezember 2020 (erneut) eine Aufrollung nach § 77 Abs. 4a EStG zu erfolgen.

Steuerreformgesetz 2020

Deckelung des Jahressechstels mit dem „Kontroll-Jahressechstel“

Einzelfragen zur Nachversteuerung des Sechstelüberhangs nach § 77 Abs. 4a EStG

Vorbezüge aufgrund Vorlage eines Jahreslohnzettels vom Vorarbeitgeber

- Legt ein Arbeitnehmer einen Jahreslohnzettel vor, der die Vorbezüge im laufenden Kalenderjahr bei einem anderen Arbeitgeber wiedergibt, so hat der Vorarbeitgeber bei der Austrittsabrechnung bereits ein Kontroll-Jahressechstel für seinen Teil des Jahres ermittelt und den Überhang nachversteuert.
- Die laufenden Bezüge beim neuen Arbeitgeber erhöhen das Kontrolljahressechstel. Die Aufrollung beim neuen Arbeitgeber kann sich daher nur auf die Bezüge beim neuen Arbeitgeber beziehen.
- Werden die laufenden Bezüge des Vorarbeitgebers beim nachfolgenden Arbeitgeber für das Jahressechstel berücksichtigt, sind sie auch beim Kontrolljahressechstel zu berücksichtigen.

Klarstellung des BMF zu Vorbezügen (Information vom 10.1.2020)

- Laufende Vorbezüge aus einem vorangegangenen Dienstverhältnis beim selben Dienstgeber können für das Kontrollsechstel herangezogen werden (Dienstgeber hat Kenntnis von Berechnungsvorgängen) und können zur Entschärfung eines bereits voll versteuerten Kontrollsechstelüberhangs im vorherigen Dienstverhältnis führen.

Steuerreformgesetz 2020

Deckelung des Jahressechstels mit dem „Kontroll-Jahressechstel“

Einzelfragen zur Nachversteuerung des Sechstelüberhangs nach § 77 Abs. 4a EStG

Nach dem Ende der Beschäftigung kommt es noch zur Auszahlung von laufenden Bezügen

- Wenn laufende Bezüge nach Beendigung des Dienstverhältnisses ausbezahlt werden z.B. Krankentgelt, Sachbezug PKW, Folgeprovisionen, Karenzentschädigungen udgl. ist die Nachversteuerung des Sechstelüberhangs nach § 77 Abs. 4a EStG 1988 in jenem Kalendermonat durchzuführen, in dem der letzte laufende Bezug gewährt wird.
- Aufrollung daher bei Auszahlung des vorläufig letzten laufenden Bezugs im Austrittsmonat.
- Weitere Aufrollung(en) bei Auszahlung der weiteren laufenden Bezüge nach Beendigung.

Klarstellung des BMF zu Folgeprovisionen (Information vom 10.1.2020)

- Berechnung Kontrollsechstel erst zum endgültig letzten laufenden Bezugsmonat bei nahtlos anknüpfenden Provisionszahlungen.

Steuerreformgesetz 2020

Aufrollarten in der Personalverrechnung im Überblick

Arten von Aufrollungen	Rechtsgrundlage	Beschreibung
Aufrollung der zum laufenden Tarif zu versteuernden Bezüge zur Progressionsglättung für Zeiträume der Beschäftigung	§ 77 Abs. 3 EStG	<ul style="list-style-type: none">• Freiwillige Aufrollung nur der laufenden Bezüge• Darf nicht erfolgen, wenn während des Kalenderjahres Krankengeld bezahlt wurde.
Aufrollung der zum laufenden Tarif zu versteuernden Bezüge im Dezember unter Berücksichtigung von durch Belege nachgewiesenen Gewerkschaftsbeiträgen	§ 77 Abs. 3 EStG	<ul style="list-style-type: none">• Nicht verpflichtend.• Darf nicht erfolgen, wenn<ul style="list-style-type: none">– DN nicht ganzjährig Arbeitslohn vom selben DG erhalten hat oder wenn– DN Freibetragsbescheid gem. § 63 EStG (Mitteilung zur Vorlage beim AG) berücksichtigt hat.– DN während des Kalenderjahres Krankengeld vom Sozialversicherungsträger erhielt
J/6 bei der Auszahlung des sonstigen Bezuges zunächst unter EUR 2.100-Freigrenze, bei der Auszahlung des letzten sonstigen Bezuges im Kalenderjahr aber über Freibrenze	LStR Rz 1064	<ul style="list-style-type: none">• Verpflichtende Aufrollung bei Auszahlung des letzten sonstigen Bezuges• Ursprünglich steuerfreier Teil des zuvor ausbezahlten sonstigen Bezuges wird „nachversteuert“ (Freibetrag EUR 620; Rest mit 6 %).

Steuerreformgesetz 2020

Aufrollarten in der Personalverrechnung im Überblick

Arten von Aufrollungen	Rechtsgrundlage	Beschreibung
J/6 bei der Auszahlung des sonstigen Bezuges zunächst über EUR 2.100-Freigrenze, bei der Auszahlung des letzten sonstigen Bezuges im Kalenderjahr aber unter der Freigrenze	LStR Rz 1064	<ul style="list-style-type: none">• Aufrollung bei Auszahlung des letzten sonstigen Bezuges• die aufgrund der zunächst bestehenden Überschreitung der Freigrenze auf die sonstigen Bezüge innerhalb des Jahressechstels eingehobene Lohnsteuer wird wieder gutgeschrieben
Einschleifregelung, wenn das J/6 die Freigrenze nur geringfügig überschreitet	§ 77 Abs. 4 EStG	<ul style="list-style-type: none">• Nicht verpflichtend.• Darf nicht erfolgen, wenn DN nicht ganzjährig Arbeitslohn vom selben DG erhalten hat.• Unterlässt der DG diese Aufrollung, erfolgt sie im Zuge der Veranlagung.• Vergleichsrechnung zwischen Steuer auf Sonstige Bezüge innerhalb des Jahressechstels und (Sonstige Bezüge innerhalb Jahressechstel minus SV auf sonstige Bezüge minus 2.000) x 30%

Steuerreformgesetz 2020

Aufrollarten in der Personalverrechnung im Überblick

Arten von Aufrollungen	Rechtsgrundlage	Beschreibung
Aufrollung, wenn Kontroll-Jahressechstel niedriger als die innerhalb des Jahressechstels begünstigt besteuerten sonstigen Bezüge	§ 77 Abs. 4a EStG	<ul style="list-style-type: none">• Verpflichtend• Bei Auszahlung des letzten laufenden Bezuges während eines Kalenderjahres muss das Kontroll-Jahressechstel ermittelt werden.• Überschreiten die begünstigt besteuerten sonstigen Bezüge das Kontroll-Jahressechstel, muss der Überhang nach §67 Abs.10 EStG nachversteuert werden• Keine Aufrollung bei unterjähriger Elternkarenz.
Aufrollung von laufenden bzw. sonstigen Bezügen bei Nachzahlung bis zum 15. Februar des Folgejahres	§ 77 Abs. 5 EStG	Aufrollung verpflichtend entweder mit: <ul style="list-style-type: none">• Berücksichtigung der bis 15. Februar des Folgejahres nachgezahlten Bezugsteile zur Gänze im Dezember des Vorjahres oder• Aufrollung dieser Bezüge in die jeweiligen Anspruchsmonate des Vorjahres.

LStR Wartungserlass 2019

Begutachtungsentwurf

Persönlicher Feiertag

LStR Wartungserlass 2019 – Entwurf

Arbeit am persönlichen Feiertag – Rz 1144

- Der „persönliche Feiertag“ (§ 7a Abs. 2 Arbeitsruhegesetz) wird auf das Urlaubskontingent angerechnet.
- **Kann** der **Arbeitnehmer** auf Ersuchen des Arbeitgebers den angemeldeten **persönlichen Feiertag nicht antreten**, hat er **Anspruch auf** das für die geleistete Arbeit gebührende **Entgelt** und auf **Urlaubsentgelt**.
- Das zusätzlich gewährte Urlaubsentgelt kann **NICHT als Zuschlag iSd § 68 EStG** eingestuft werden und ist **steuerpflichtig**.

Pendlerpauschale

LStR Wartungserlass 2019 – Entwurf

Abfrage Pendlerrechner für arbeitsfreie Tage – Rz 252a und Rz 274

- **Abgefragte Tage** im Pendlerrechner müssen **repräsentativ** sein.
- **Arbeitet** der Dienstnehmer an den abgefragten Tagen (z.B. Samstag, Sonntag, Feiertag) grundsätzlich **nicht**, ist die Abfrage **nicht repräsentativ**.

Haftungsrisiko des Arbeitgebers

- **Berücksichtigt der Arbeitgeber** das Pendlerpauschale aufgrund einer nicht repräsentativen Abfrage, handelt es sich um eine **offensichtliche Unrichtigkeit**.

KFZ-Sachbezug

Sachbezugswerteverordnung NEU

KFZ Sachbezug – BMF 13.2.2019, BMF-010222/0011-IV/7/2019

WLTP Messverfahren

CO₂-Messverfahren



*KFZ Erstzulassung
vor dem 1.4.2020*

CO₂-Messverfahren: **NEFZ** (altes Verfahren)
– alte (= bisherige) Regelung ist weiterhin anzuwenden



*KFZ Erstzulassung
nach dem 31.3.2020*

CO₂-Messverfahren: **WLTP** (neues Verfahren*)
– angepasste Sachbezugsbewertung

Da das WLTP-Verfahren zu höheren CO₂-Werten führt, erfolgt eine **Anpassung der Grenzwerte** für die Einordnung des Sachbezuges, um steuerliche Mehrbelastungen zu vermeiden.

Grenzwerte werden **jährlich um 3 Gramm pro Kilometer abgesenkt**, um technischen Fortschritt Rechnung zu tragen.

KFZ Sachbezug – BMF 13.2.2019, BMF-010222/0011-IV/7/2019

Auswirkungen WLTP auf Sachbezugswerte

Übergangsregelung für 2019

Seit 1.9.2017 erfolgt Ermittlung der Abgaswerte aller neu typisierten Pkw bzw. leichten Nutzfahrzeuge mit Prüfverfahren WLTP und Umrechnung der ermittelten Verbrauchswerte auf NEFZ-Werte (= **korrelierte NEFZ-Werte**).

- *Korrelierte NEFZ-Werte im Zulassungsschein:* Heranziehung dieses Wertes für die Besteuerung bis zum 31.3.2020.
- *Ursprünglichen NEFZ-Werte im Zulassungsschein:* Wert ist weiterhin ausschlaggebend für die Besteuerung.

Ab 1.4.2020 sind die **WLTP-Werte** für die Berechnung der Sachbezugswerte heranzuziehen.

Hinweise

- Heranziehung des CO₂-wertes lt. Zulassungsschein (Online-Abfrage bei Scheckkarten Zulassungsschein).

KFZ Sachbezug – BMF 13.2.2019, BMF-010222/0011-IV/7/2019

Sachbezug: schadstoffarme KFZ mit 1,5 % der Anschaffungskosten, max. EUR 720
CO₂-Tabellen im Vergleich

CO₂-Emissionsgrenzen für KFZ mit Erstzulassung vor dem 1.4.2020

Erstzulassung	Max. CO ₂ -Emissionswerte
2016 oder davor	130 g/km
2017	127 g/km
2018	124 g/km
2019	121 g/km
2020 und später*)	118 g/km

*) *auslaufende Modelle (§ 15 Abs. 22 NoVAG)*

CO₂-Emissionsgrenzen für KFZ mit Erstzulassung nach dem 31.3.2020

Erstzulassung	Max. CO ₂ -Emissionswerte
1.4.2020	141 g/km
2021	138 g/km
2022	135 g/km
2023	132 g/km
2024	129 g/km
ab 2025	126 g/km

- 3 g/Jahr

Grund: Da das WLTP-Verfahren zu höheren CO₂-Werten führt, erfolgt eine Anpassung der Grenzwerte für die Einordnung des Sachbezuges, um steuerliche Mehrbelastungen zu vermeiden.

KFZ Sachbezug

§ 8 Abs. 8 Sachbezugswerte-VO



§ 4 Abs. 1 idF BGBl II Nr. 395/2015

- a. für **KFZ**, die **vor dem 1. April 2020** erstmalig **zugelassen** werden und
- b. für **KFZ**, die **nach dem 31. März 2020** im **Typenschein [...] kein WLTP-Wert** ausgewiesen ist (insb. KFZ gem. § 15 Abs. 22 NoVAG)

§ 4 Abs. 1 idF BGBl II Nr. 395/2015

Erstzulassung	Max. CO ₂ -Emissionswerte
2019	121 g/km
2020 und später*)	118 g/km

§ 4 Abs. 1 idF BGBl II Nr. 314/2019

- KFZ, die **nach dem 31. März 2020** erstmalig **zugelassen** werden und
- für die im Typenschein [...] der **WLTP-Wert ausgewiesen** ist

§ 4 Abs. 1 idF BGBl II Nr. 314/2019

Erstzulassung	Max. CO ₂ -Emissionswerte
1.4.2020	141 g/km
2021	138 g/km

Erstmalig anwendbar für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 31. März 2020 enden.

KFZ Sachbezug – BMF 13.2.2019, BMF-010222/0011-IV/7/2019

Sachbezug: Beispiele

Beispiel: Auslaufende Modelle

Der Arbeitgeber erwirbt am 1.4.2020 ein neues KFZ, für das gem. VO (EG) Nr. 692/2008 zur Durchführung und Änderung der VO (EG) Nr. 715/2007 als sog. „auslaufende Serie“ unverändert der NEFZ-Wert im Typenschein aufscheint (§ 15 Abs. 22 NoVAG).

- Anschaffungskosten (CO₂-Emissionswert: 133 g/km): EUR 28.000
- Erstzulassung im Mai 2020

⇒ KFZ, für das auch über den 31.3.2020 hinaus der NEFZ-Wert heranzuziehen ist.

Erstzulassung	Max. CO ₂ -Emissionswerte
2020 und später*)	118 g/km

➔ EUR 28.000 x 2 % = EUR 560 monatlicher Sachbezug

*) auslaufende Modelle

KFZ Sachbezug — BMF 13.2.2019, BMF-010222/0011-IV/7/2019

Relevante CO₂-Emissionsgrenzen Beispiele

PKW, keine auslaufende Serie- welche Emissionsgrenze gilt?

Beispiel I - Erstzulassung am 1.2.2020

§ 4 Abs. 1 idF BGBl II Nr. 395/2015

Erstzulassung	Max. CO ₂ -Emissionswerte
2020 und später*)	118 g/km

Beispiel II - Erstzulassung am 1.4.2020

§ 4 Abs. 1 idF BGBl II Nr. 314/2019

Erstzulassung	Max. CO ₂ -Emissionswerte
1.4.2020	141 g/km

KFZ Sachbezug

Sachbezugswerteverordnung – „Kraftfahrzeuge“ (§ 4 Abs. 1)

„Kraftfahrzeuge“

- Kraftfahrzeuge gemäß § 2 Abs. 1 Z 1 Kraftfahrgesetz 1967
„ein zur Verwendung auf Straßen bestimmtes oder auf Straßen verwendetes Fahrzeug, das durch technisch freigemachte Energie angetrieben wird und nicht an Gleise gebunden ist“
- ➔ **Motorräder, Motorfahrräder, Krafträder, Mopeds und Quads**, soweit sie **nicht** ausschließlich mit **elektrischem oder elektrohydraulischem Antrieb** betrieben werden. Änderung § 15 Abs 2 Z 2 EStG: Verordnungs-Ermächtigung bezüglich Fahrrädern und emissionslosen Kraftfahrrädern

Arbeitgebereigene Fahrräder zur Privatnutzung

- Ansatz eines Sachbezugswertes von Null bei privater Nutzung von **arbeitgebereigenen Fahrrädern** oder **Krafträdern** mit einem **CO₂-Emissionswert von 0 g/km** (E-Bike, E-Scooter, E-Vespa)
- Verwaltungspraxis nun in Sachbezugswerteverordnung verankert.

KFZ Sachbezug bei Vorführkraftfahrzeug

VwGH 25.3.2019, Ra 2016/08/0128

Sachbezugswerteverordnung

Vorführkraftwägen (Arbeitgeber = KFZ-Händler)

- KFZ-Händler erwirbt Neufahrzeuge vom Händler bzw. Generalimporteur für Probefahrten durch potentielle Käufer – günstige Konditionen, keine NoVA – und überlässt sie den Arbeitnehmern zur Privatnutzung.

Erstzulassung bis 31.12.2019 (lt. VwGH*)

Anschaffungskosten netto (inkl. Sonderausstattung)
+ **Aufschlag von 20 %**

Berechnungsbasis
+ Umsatzsteuer (20%)

Basis Sachbezug

Erstzulassung ab 1.1.2020 lt. SB-VO neu

Anschaffungskosten netto (inkl. Sonderausstattung)
+ Aufschlag von 15 %

Berechnungsbasis
+ (fiktive) Umsatzsteuer der erhöhten AK
+ **fiktive NoVA der erhöhten AK**

Basis Sachbezug

**Die Finanzverwaltung hat VfGH Beschwerde (E 652/2019) eingebracht*

Judikatur – Update

Steuerrecht

Pendlerpauschale

„Unzumutbarkeit“
BFG 21.2.2019, RV/5100553/2017

Pendlerpauschale

Keine Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel
BFG 21.2.2019, RV/5100553/2017



**Arbeitnehmer-
veranlagung**

Die Ordinationshilfe eines Kardiologen wohnt in A und hat 2x pro Woche **schwere medizinische Geräte** (Herzschrittmacherkontrollgeräte, etc.) vom Ordinationsort A zur Zweitordination B und wieder zurück zu transportieren, wofür sie keinen Kostenersatz vom AG erhält. Für diese Fahrten wurde Kilometergeld in der Arbeitnehmerveranlagung geltend gemacht.

➔ Die Abgabenbehörde hat entgegen der beantragten Kilometergelder das kleine Pendlerpauschale gem. § 16 Abs. 1 Z 6 EStG für die Entfernung zwischen Wohnung und Zweitordination B angesetzt (wegen Zumutbarkeit Benützung öffentlicher Verkehrsmittel).

Finanzamt



BFG

Beschwerde

Öffentliche Verkehrsmittel sind aufgrund der schlechten Verkehrsanbindung und auch wegen der mitzuführenden technischen Geräte nicht zumutbar.

Werbungskosten (Kilometergeld) wurde zu Recht geltend gemacht.

Pendlerpauschale

Keine Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel
BFG 21.2.2019, RV/5100553/2017



**Arbeitnehmer-
veranlagung**

Finanzamt



BFG

BFG

Unzumutbarkeit der Benützung von Massenbeförderungsmitteln

- Unzumutbarkeit aufgrund tatsächlicher Unmöglichkeit (zumindest für die Hälfte der Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte steht kein Massenbeförderungsmittel zur Verfügung)
- Unzumutbarkeit aufgrund der Entfernung (Zeitdauer > 120 Minuten)

⇒ Angaben des **Pendlerrechners** sind gem. § 3 Pendler-VO **zwingend** zu verwenden.

⇒ **Ausblendung der individuellen Situation des Einzelfalles** – maßgeblich ist ausschließlich die Wegzeit als objektiverer Unzumutbarkeitsmaßstab.

☞ *BFG: Laut Pendlerrechner ist die Benützung von öffentlichen Verkehrsmitteln auf der überwiegenden Strecke möglich und zumutbar → **kleine Pendlerpauschale.***

Nutzungsmöglichkeit mehrerer arbeitgebereigener KFZ für einen Arbeitnehmer

BFH 24.5.2019, VI B 101/18
(Deutschland)

KFZ Sachbezug – Urteil aus Deutschland

Nutzungsmöglichkeit mehrerer arbeitgebereigener KFZ

BFH 24.5.2019, VI B 101/18



Exklusives Nutzungsrecht von zwei Fahrzeugen des Arbeitgebers (DE Rechtsprechung)

- Darf ein Arbeitnehmer arbeitsvertraglich **mehr als ein Kfz** unentgeltlich oder verbilligt **privat nutzen**, ist der geldwerte Vorteil für jedes Fahrzeug zu berechnen.
 - Dt. EStG bietet keinen Anhalt für die Annahme, dass die Sachbezugsregelung nur für ein Fahrzeug gelten solle. Werden dem Arbeitnehmer zwei Fahrzeuge zur privaten Nutzung überlassen, wird ihm ein **doppelter Nutzungsvorteil** zugewandt (DN kann nach Belieben auf beide Fahrzeuge zugreifen und diese selbst nutzen oder einem Dritten überlassen).
 - Selbst wenn Fahrzeuge nicht gleichzeitig genutzt werden können, **erspart** sich DN **Betrag**, den er für die **Nutzungsmöglichkeit aufwenden müsste**.
- ➔ **Österr. FinVw vertritt** auch die in diesem Urteil wiedergegebenen **Ansichten**.
- ➔ LStR Rz 183a: Vorteil der unentgeltlichen Nutzung mehrerer Kraftfahrzeuge für Privatfahrten => Sachbezugswerte für jedes einzelne Kraftfahrzeug anzusetzen.

Pkw-Kostenbeitrag

BFG 8.8.2019, RV/6100193/2016

KFZ Sachbezug

Pkw-Kostenbeitrag

Sachbezugswerteverordnung § 4 Abs. 7 (idF BGBl. II Nr. 237/2018)



Laufende Kostenbeiträge	Einmalige Kostenbeiträge	Beitrag Treibstoffkosten
Mindern den Sachbezugswert.	Sachbezugswert wird von den um den Kostenbeitrag geminderten Anschaffungskosten berechnet.	Sachbezugswert ist nicht zu kürzen.

Wortlaut der Sachbezugswerte VO bis 31.10.2019

Einmaliger Kostenbeitrag

tatsächliche Anschaffungskosten
- einmaliger Kostenbeitrag

Basis Sachbezug
x 2 % (1,5 %)

Sachbezug (Beachtung Maximalbetrag)

Laufender Kostenbeitrag

tatsächliche Anschaffungskosten (= Basis Sachbezug)
x 2 % (1,5 %)

Sachbezug (Beachtung Maximalbetrag)
- laufender Kostenbeitrag

um Kostenbeiträge geminderter Sachbezugswert

Aber lt. LStR Rz 186 und 187

Laufende und einmalige Kostenbeiträge des Arbeitnehmers sind vor Wahrnehmung des Höchstbetrages von EUR 720 oder EUR 960 zu berücksichtigen.

KFZ Sachbezug

Pkw-Kostenbeitrag

BFG 8.8.2019, RV/6100193/2016



Sichtweise der Finanz

- Lt. LStR Rz 186f sind laufende Kostenbeiträge vom „nicht gedeckelten Sachbezugswert“ abzuziehen.
 1. Tatsächliche Anschaffungskosten x 1,5 % (2 %)
 2. Verminderung des errechneten Betrages um den monatlichen Kostenbeitrag
 3. Ermittlung des maximalen Sachbezugswertes (EUR 960 bzw. EUR 720).

Beispiel lt. LStR Rz 186

Das KFZ (Anschaffung 2015) mit AK iHv EUR 50.000 hat einen CO₂-Emissionswert von 125g/km.
Der Kostenbeitrag beträgt laufend pro Monat EUR 300.

EUR 50.000 x 1,5 % = 750,00 abzgl. EUR 300,00 = **Sachbezug iHv EUR 450,00**

KFZ Sachbezug

Pkw-Kostenbeitrag

BFG 8.8.2019, RV/6100193/2016



Amtsrevision erhoben.

Rechtsansicht des BFG

1. Tatsächliche Anschaffungskosten x 1,5 % (2 %)
2. Ermittlung des maximalen Sachbezugswertes (EUR 960 bzw. EUR 720).
3. Verminderung des max. Sachbezugswertes bzw. eines allfällig niedrigeren Betrages um den monatlichen Kostenbeitrag.

Beispiel aus den LStR Rz 186 wäre laut BFG wie folgt zu lösen:

Das KFZ (Anschaffung 2015) mit AK iHv EUR 50.000 hat einen CO₂-Emissionswert von 125g/km.
Der Kostenbeitrag beträgt laufend pro Monat EUR 300.

EUR 50.000 x 1,5 % = 750,00 → max. EUR 720,00 abzgl. EUR 300,00 = **Sachbezug iHv EUR 420,00**

KFZ Sachbezug

Pkw-Kostenbeitrag Ergänzendes Beispiel



Das KFZ (Anschaffung 2017) mit AK iHv EUR 60.000 hat einen CO2-Emissionswert von 131g/km.
Der Kostenbeitrag beträgt laufend pro Monat EUR 300.

Sichtweise der Finanz

AK: EUR 60.000,00 x 2 % =	EUR 1.200,00
Kostenbeitrag p.m. =	EUR 300,00
KFZ-Sachbezug	EUR 900,00

Sichtweise des BFG

AK: EUR 60.000,00 x 2 % =	EUR 1.200,00	max. EUR 960,00
Kostenbeitrag p.m. =		EUR 300,00
KFZ-Sachbezug		EUR 660,00

KFZ Sachbezug

Anpassung der Sachbezugswerteverordnung ab 01.11.2019
BGBl. II Nr. 314/2019



Wortlaut der Sachbezugswerte VO, gilt ab 01.11.2019*)

„Bei einem laufenden Kostenbeitrag ist zuerst der Sachbezugswert von den tatsächlichen Anschaffungskosten (Abs. 1) zu berechnen, davon ist der Kostenbeitrag abzuziehen **und dann erst der Maximalbetrag gemäß Abs. 1 Z 1 oder 2 zu berücksichtigen.**“

Einmaliger Kostenbeitrag

	tatsächliche Anschaffungskosten
-	einmaliger Kostenbeitrag
<hr/>	
	Basis Sachbezug
x	2 % (1,5 %)
<hr/>	
	Sachbezug (Beachtung Maximalbetrag)

Laufender Kostenbeitrag

	tatsächliche Anschaffungskosten (= Basis Sachbezug)
x	2 % (1,5 %)
<hr/>	
	Sachbezug
-	laufender Kostenbeitrag
<hr/>	
	Sachbezug (Beachtung Maximalbetrag)

*) mangels ausdrücklicher Inkrafttretensregelung

Pkw-Kostenbeitrag

Kein Abflussprinzip gem. § 19 Abs. 2 EStG
BFG 27.11.2018, RV/7100090/2012

KFZ Sachbezug

Pkw-Kostenbeitrag – Abflussprinzip nicht anwendbar
BFG 27.11.2018, RV/7100090/2012



Sachverhalt

- Dienstnehmer hat in den Jahren 2005, 2006, 2007, 2008, 2009 einen Firmenwagen zur Privatnutzung erhalten. (Zufluss des Sachbezugs in diesen Jahren).
- In 2005 – 2009 hat der Dienstnehmer keinen Kostenbeitrag geleistet.
- In der Lohnverrechnung wurde kein Sachbezug angesetzt.
- GPLA-Prüfung: Feststellung, dass Firmenwagen auch für Privatfahrten, vor allem Fahrten Wohnung – Arbeitsstätte von ca. 200 km/ Monat genutzt.
- Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird aufgrund der GPLA vereinbart, dass der Arbeitnehmer die Kosten für seine Privatfahrten ersetzt (€ 31.623,00).
- In 2011 und 2012 hat der Dienstnehmer diese Kostenersätze rückwirkend für die Jahre 2005 – 2009 in Raten geleistet.

Dienstnehmer: Kostenbeiträge mindern den Sachbezug, daher keine Einkommensteuer.

KFZ Sachbezug

Pkw-Kostenbeitrag – Abflussprinzip nicht anwendbar
BFG 27.11.2018, RV/7100090/2012



Argumentation des BFG

- Abflussprinzip bei z.B. Werbungskosten: Nach § 19 Abs. 2 EStG 1988 sind Ausgaben für das Kalenderjahr abzusetzen sind, in dem sie geleistet worden sind.
- **Kostenbeiträge des Arbeitnehmers** im Sinne von § 4 Abs. 7 Sachbezugswerteverordnung, mindern den Sachbezugswert, sind aber **keine Werbungskosten**, sondern Aufwendungen der privaten Lebensführung
- Grundsätzlich kann auch ein in 2011 tatsächlich geleisteter Kostenersatz den Sachbezug in 2005 – 2009 mindern.
- **Voraussetzung wäre** aber, dass es in 2005 – 2009 bereits eine wirksame Kostenersatzvereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gab. Keine Scheinvereinbarung. Zahlung wird z.B. vom Arbeitgeber gestundet.
- **Vorliegender Fall:** die Rückzahlungsvereinbarung **wurde erst in 2011 abgeschlossen**. Die rückwirkend abgeschlossene Vereinbarung, kann aber nichts am Abgabenanspruch in den Jahren des Zuflusses des Sachbezuges in 2005 bis 2009 ändern.

KFZ Sachbezug

Kostenbeiträge und Pendlerpauschale
BFG 28.8.2019, RV/2100829/2017

KFZ Sachbezug

Kostenbeiträge und Pendlerpauschale
BFG 22.8.2019, RV/2100829/2017



Sachverhalt

Dienstnehmer hat eine Wegstrecke Wohnung – Arbeitsstätte von 56 km.

- Große Pendlerpauschale bei 40-60 Kilometer Wegstrecke.
- Ab 05/2016 arbeitgebereigenes KFZ auch für Privatfahrten. Leistet monatlichen Kostenbeitrag in Höhe des Sachbezugs-Wertes. Daher Sachbezug = 0.
- Tanken auf Tankkarte des Dienstgebers, private Parkgebühren und Maut bei Privatfahrten trägt der Dienstnehmer selbst, auch Reinigungskosten trägt DN.

FA



Finanzamt

Wenn arbeitgebereigenes Kraftfahrzeug für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt, kein Pendlerpauschale und kein Pendlereuro Kostenbeiträge haben nur Auswirkungen auf die Sachbezugsbesteuerung.



BFG

Dienstnehmer

Wegen Sachbezug = 0 wie Dienstnehmer ohne Firmenwagen.

KFZ Sachbezug

Kostenbeiträge und Pendlerpauschale
BFG 22.8.2019, RV/2100829/2017

Amtsrevision erhoben.



Sachverhalt

FA



BFG

BFG

- Kfz-Sachbezugswert erfasst Vorteil, dass sich der Arbeitnehmer **den Aufwand erspart** selbst für ein eigenes vergleichbares Kraftfahrzeug aufzukommen.
- Der Sachbezug ist so bewertet, dass er diese Kosten in einer Durchschnittsbetrachtung abdeckt.
- Wortlaut des § 16 Abs. 1 Z 6 lit. b EStG schließt Abzug eines Pendlerpauschales aus, wenn arbeitgebereigenes Kraftfahrzeug zur Verfügung steht. **Grund** für Regelung: bei Firmenwagen entstehen dem Dienstnehmer **keine über den Verkehrsabsetzbetrag hinaus abzugeltenden Kosten** für die Fahrten Wohnung-Arbeitsstätte.
- Vorliegender Fall: **vollständige Erstattung** der geldwerten Vorteile durch laufende Kostenbeiträge des Dienstnehmers.
- Verfassungskonforme Interpretation: Pendlerpauschale steht zu, weil die Kosten, die dem Dienstnehmer entstehen **mit einem Dienstnehmer ohne Firmenwagen vergleichbar** sind.

KFZ Sachbezug

Kostenbeiträge und Pendlerpauschale
BFG 22.8.2019, RV/2100829/2017

Lohnzettel L16

Pendlereuro (§33 Abs.5 Z4).....	0,00	Werkverkehr, Anzahl Kalendermonate.....	0
Familienbonus Plus tats.steuermindernd.	0,00	Berücksichtg.Freibetr. §63,§103 Abs 1a.	0,00
Tarif verst. Sonst.Bezüge (§67 2,6,10).	0,00	Bei der Aufrollung berück. ÖGB-Beiträge	0,00
Nicht steuerbare Bezüge (§26 Z4).....	0,00	Eingezahlter Übertragungsbetrag an EV..	0,00
Arbeitgeberbeitr.an ausl.Pensionskassen	0,00	Sachbezug PKW, Anzahl Kalendermonate...	9

Finanzverwaltung prüft Anspruch auf Pendlerpauschale anhand des Feldes „Sachbezug PKW, Anzahl Kalendermonate“ lt. übermitteltem L16 Formular und vertritt **abweichende Rechtsansicht**.

Zusätzliche Fahrtkosten im Rahmen des Pendlerpauschales

BFG 7.3.2019, RV/7103261/2013

Zusätzliche Fahrtkosten im Rahmen des Pendlerpauschales

Fortbildungskosten

BFG 7.3.2019, RV/7103261/2013



**Arbeitnehmer-
veranlagung**

Finanzamt



BFG

- Eine Buchhalterin macht in ihrer Arbeitnehmerveranlagung Kilometergeld für Fahrten in Zusammenhang mit einer Fortbildung geltend.
- Sie nahm nach der Arbeit an Fortbildungskursen in der Nähe des Arbeitsplatzes teil, die vom Arbeitgeber gefördert wurden.
- Der Arbeitgeber berücksichtigt in der Lohnverrechnung das kleine Pendlerpauschale für Fahrten-Wohnung Arbeitsstätte (für über 60 km)
- Die Fortbildungskurse enden um 21:00 und zu dieser Zeit war die Heimfahrt mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht mehr möglich.
- ➔ Die Abgabenbehörde lies die geltend gemachten **Kilometergelder** für die Fahrten zur Fortbildung in Wien zur Gänze **unberücksichtigt**, weil diese bereits durch das **Pendlerpauschale abgegolten** seien.

Zusätzliche Fahrtkosten im Rahmen des Pendlerpauschales

Fortbildungskosten

BFG 7.3.2019, RV/7103261/2013



**Arbeitnehmer-
veranlagung**

Finanzamt



BFG

BFG

- Als abzugsfähige Aus- und Fortbildungskosten gelten auch Fahrtkosten im tatsächlichen Ausmaß, sofern nicht bereits durch Verkehrsabsetzbetrag und Pendlerpauschale abgegolten.
 - Nur Fahrtkosten, die **zusätzlich zu der Wegstrecke Wohnort – Arbeitsort und retour** anfallen können berücksichtigt werden, da diese Strecke schon mit dem kleinen Pendlerpauschale abgegolten ist.
- ⇒ In jenen Monaten, in denen Voraussetzungen für **großes Pendlerpauschale** gegeben sind, steht großes Pendlerpauschale zu – zusätzliche **Fahrtkosten stehen nicht** zu.
- ⇒ In den restlichen Monaten kann Kilometergeld für **die** tatsächlichen Fahrtkosten zwischen Arbeitsstätte - Kursort – Arbeitsstätte ($4,2 \text{ km} \times 2 \times 0,42 \text{ EUR/km} = 3,53 \text{ EUR /Kurstag}$) anerkannt werden, da diese **nicht bereits** durch den **Verkehrsabsetzbetrag** bzw. das **Pendlerpauschale** abgegolten sind.

Zusätzliche Fahrtkosten im Rahmen des Pendlerpauschales

Fortbildungskosten

BFG 7.3.2019, RV/7103261/2013

In welchen Monaten großes Pendlerpauschale?

- Laut **Rechtslage 2011** (anwendbar im entschiedenen Fall), Anspruch auf großes Pendlerpauschale, wenn an **mehr als der Hälfte** der Arbeitstage des Lohnzahlungszeitraumes die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel nicht möglich oder nicht zumutbar ist
- Daher zusätzliche Fahrtkosten auf Basis großes PP nur im Oktober

Aktuelle Rechtslage auch 2/3 Anspruch großes PP

- Kleines PP für > 60 km = EUR 168,00/Monat
- Großes PP für > 60 km = EUR 306,00 x 2/3 = EUR 204/Monat
- September: 2/3 großes PP besser als Kilometergeld für Arbeitsstätte - Kursort – Arbeitsstätte (3,53 EUR/Tag)

Monat	Kurstage (von 20 Arbeitstagen)
September	9
Oktober	11
November	7
Dezember	2

Fahrten Wohnung Arbeit p.m.	Anspruch auf PP
4 – 7	1/3
8 – 10	2/3
ab 11	voll

Sachbezug Parkraum- bewirtschaftung für Wien-Döbling

Sachbezug Parkraumbewirtschaftung

Wien-Döbling

Pflicht zum Ansatz eines Sachbezuges

- Seit 1.7.2019 ist der 19. Bezirk Wiens (Wien-Döbling) flächendeckende Kurzparkzone. Parken ist von 9.00 bis 19.00 Uhr kostenpflichtig – die Parkdauer ist mit max. 3 Stunden begrenzt.
- Begrenzungen und Ausnahmen – siehe: www.wien.gv.at/verkehr/parken/kurzparkzonen
- Arbeitnehmer, denen in den Kurzparkzonengebieten (ausgenommen Ausnahmen) vom Arbeitgeber eine Garagen- oder Abstellfläche zur Nutzung während der Arbeitszeit zur Verfügung gestellt wird, ist **seit 1.7.2019 verpflichtend ein Sachbezug** für den Kfz-Abstellplatz von **EUR 14,53 pro Monat** anzusetzen – auch, wenn
 - nur gelegentlich geparkt wird,
 - sich mehrere DN einen Parkplatz teilen,
 - der DN den Parkplatz berufsbedingt nutzen muss (IT-Notfalltechniker).

Jubiläumsgeschenke und Geschenke an Mitarbeiter

Die steuerliche Behandlung von Jubiläumsgeschenken

Darstellung der steuerlichen Abzugsfähigkeit als Zeitachse

1989 - 2015

ab 2016

§ 3 Abs. 1 Z 14 EStG idF StRefG 2015/16

- ➔ Versteuerung als geldwerter Vorteil aus dem Dienstverhältnis.
- ➔ Teilnahme an einer **Betriebsveranstaltung**: jährlich bis zu EUR 365 steuerfrei.
- ➔ **Sachzuwendungen**: weitere EUR 186 jährlich steuerfrei (Autobahnvignetten, Gutscheine, Goldmünzen usw.).
- ➔ Zuwendungen für **Dienst- oder Firmenjubiläum**: weitere EUR 186 jährlich steuerfrei.

Die steuerliche Behandlung von Jubiläumsgeschenken

BFG 27.3.2019, RV/7102671/2015



GPLA

Der Dienstgeber gewährt Mitarbeitern auf Basis einer Betriebsvereinbarung zum 10-, 15-, 20-, 25-, 30- und 35-jährigen Dienstjubiläum im Rahmen der Weihnachtsfeier Gutscheine als Jubiläumsgeschenke. Der Wert der Gutscheine übersteigt EUR 186 nicht.

➔ *GPLA: steuerpflichtige Zuwendungen!*

Finanzamt

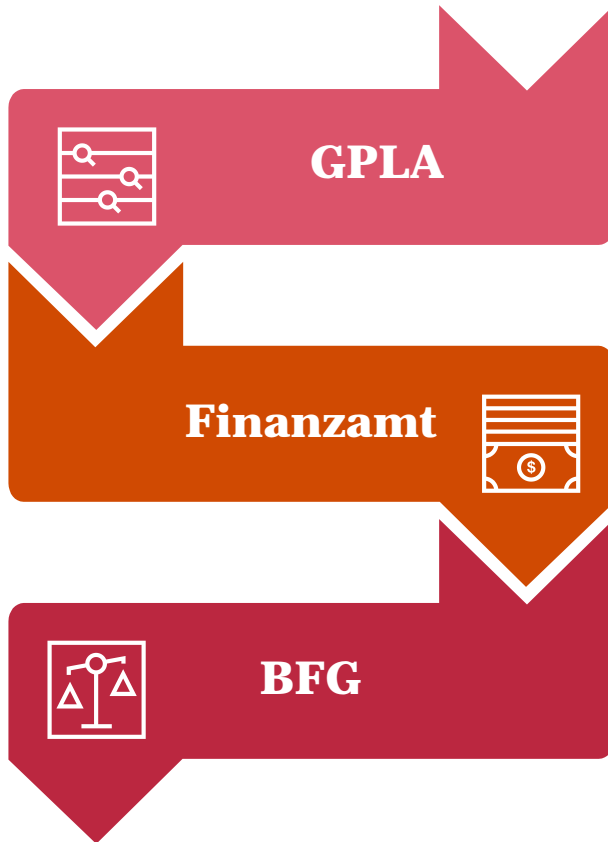


Beschwerde

- Der geldwerte Vorteil aus der Teilnahme an Betriebsveranstaltungen (z.B. Betriebsausflüge, kulturelle Veranstaltungen, Betriebsfeiern) bis zu einer Höhe von 365 Euro jährlich und dabei empfangene Sachzuwendungen bis zu einer Höhe von 186 Euro jährlich sind steuerfrei.
- Dienstgeber: die Bestimmung enthält zwar im Unterschied zum EStG 1972 keine explizite Steuerbefreiung für Geschenke anlässlich von Arbeitnehmerjubiläen mehr, das bedeutet jedoch nicht, dass sie nicht umfasst sind.

Die steuerliche Behandlung von Jubiläumsgeschenken

BFG 27.3.2019, RV/7102671/2015



BFG

- Anwendungsbereich des **EStG 1972** sah eine **explizite Steuerbefreiung** für Jubiläumsgeschenke vor.
 - Steuerbefreiung fand **keinen Eingang** in **EStG 1988**.
 - ⇒ Hätte Gesetzgeber Befreiung gewollt, hätte er diese explizit im neuen EStG verankert.
 - Mit **Steuerreform 2015/16** wurde **Befreiung** eingeführt, die die steuerfreie Behandlung von Jubiläumsgeschenken wieder ermöglicht. Dem Gesetzgeber kann nicht unterstellt werden, dass er überflüssige Normen schafft.
 - Zwischen Inkrafttreten des EStG 1988 und dem Inkrafttreten der neuen Befreiungsbestimmung in 2016 stellen Jubiläumsgeschenke steuerpflichtige Vorteile aus dem Dienstverhältnis dar.
- ➔ *BFG: Steuerpflichtige Zuwendungen.*

Geschenke an Mitarbeiter

Grundsätze zur steuerlichen Abzugsfähigkeit

Geburtstagsgeschenke

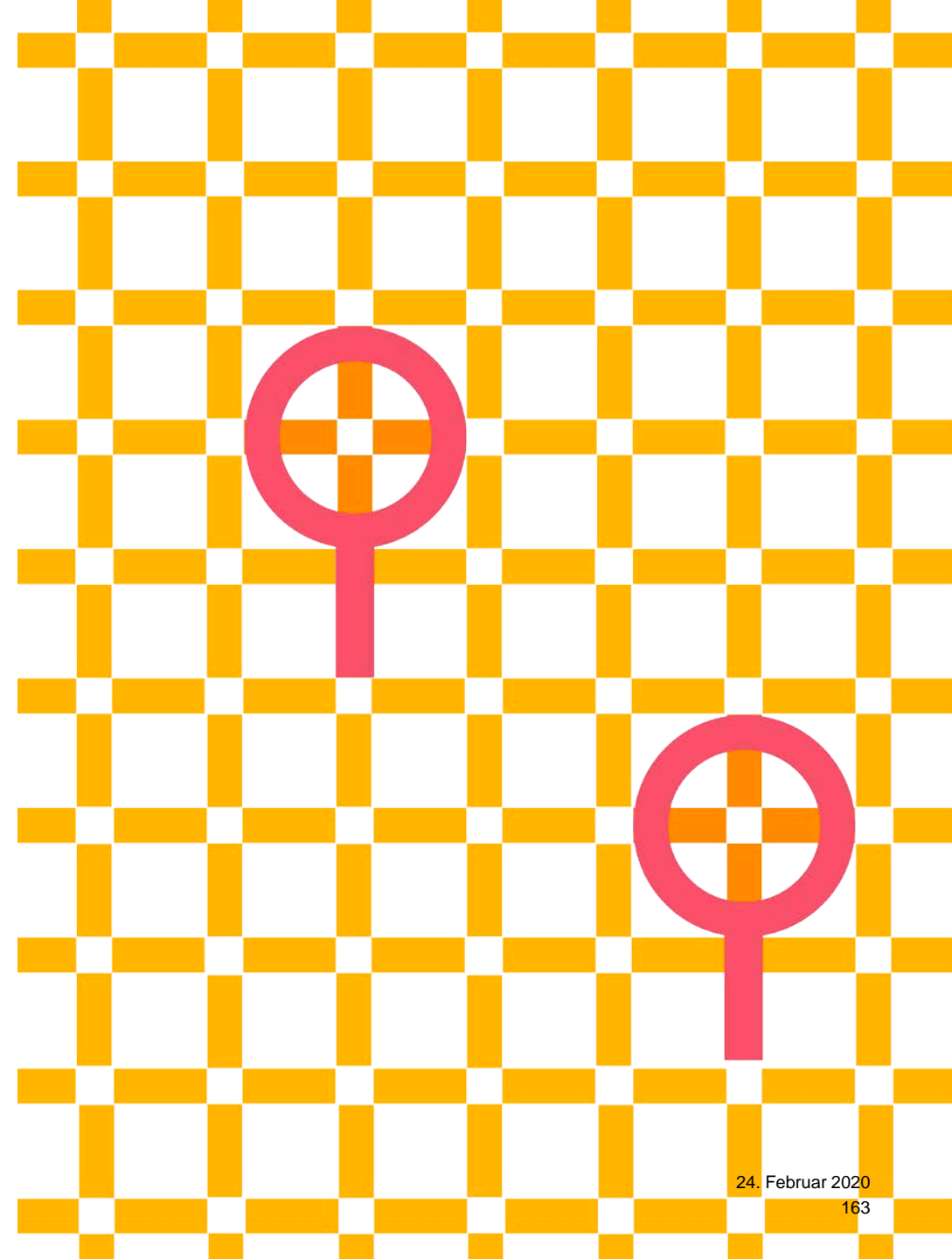
- **Bargeldzuwendungen** gelten immer als steuer- und beitragspflichtiges Entgelt.
- Betriebsveranstaltungen können auch anlässlich von Geburtstagen abgabenfrei veranstaltet werden. Geschenke in diesem Rahmen sind abgabenfrei, sofern alle Zuwendungen eines Jahres nicht EUR 186 übersteigen.
- Werden **nur einzelne ausgewählte Mitarbeiter** zu „besonderen“ (z.B. runden) Geburtstagen **beschenkt**, liegt (auch wenn dies während einer Betriebsfeier erfolgt) eine steuer- und beitragspflichtige individuelle Zuwendung vor.

Aufzeichnungspflichten

- Überschreitung des Freibetrages für Betriebsveranstaltungen iHv jährlich EUR 365 ist zu erwarten.
- Aufzeichnungen über die **Teilnahme** an derartigen Veranstaltungen für jede Veranstaltung.
- **Pauschale Versteuerung** dieses Betrages durch den AG findet im EStG 1988 **keine Deckung**.

Mitarbeiterrabatte

BFG 8.5.2019, RV/7105649/2017



Mitarbeiter rabatte

BFG 8.5.2019, RV/7105649/2017



**Arbeitnehmer-
veranlagung**

Finanzamt



BFG

Ein Pensionist erhält von seinem ehemaligen Arbeitgeber **Mitarbeiter rabatte für den Bezug von Flugtickets** und beantragt die **Steuerbefreiung gem. § 3 Abs. 1 Z 21 EStG**. Die Rabatte betragen mehr als 20 % des Ticketpreises, aber in Summe nicht mehr als € 1.000. Er bezieht keine Firmenpension von dem Flugunternehmen.

➔ *Finanzamt: Bezüge vom ehem. AG sind steuerpflichtige Bezüge. Pensionisten sind keine Arbeitnehmer iSd § 3 Abs. 1 Z 21 EStG.*

Beschwerde

- Arbeitnehmer § 47 EStG: wer Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit = Bezüge und Vorteile aus bestehendem oder ehemaligem Dienstverhältnis bezieht.
- Mit den Begriffen "Arbeitgeber" bzw. "Mitarbeiter" sind auch "ehemalige Arbeitgeber" bzw. "ehemaliger Mitarbeiter" mitgemeint
- Steuerbefreiung für Mitarbeiter rabatte hat Steuerbefreiungen abgelöst, die auch auf ehemalige Arbeitnehmer angewendet wurden wie z.B. unentgeltlichen Beförderung der eigenen Arbeitnehmer und ihrer Angehörigen bei Beförderungsunternehmen

Mitarbeiter rabatte

BFG 8.5.2019, RV/7105649/2017



**Arbeitnehmer-
veranlagung**

Finanzamt



BFG

BFG

- Rabattgewährung steht den ehemaligen Dienstnehmern im vorliegenden Fall aufgrund von einschlägigen Bestimmungen des KV zu und hängt mit vormals bestandenem Dienstverhältnis zusammen.
 - ⇒ **Arbeitnehmer** sind „**natürliche Personen**, die **Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit** beziehen“ (vgl. § 47 EStG).
 - ⇒ Arbeitnehmereigenschaft hängt vom Bezug von Einkünften aus nsA ab – Dienstverhältnis im bürgerlich-rechtlichen Sinn ist nicht erforderlich.
- ➔ *BFG: Abgabenrechtliche Begünstigung betreffend Mitarbeiter rabatte nach § 3 Abs. 1 Z 21 EStG kommt auch ehemaligen Arbeitnehmern (Pensionisten, die früher im Unternehmen beschäftigt waren) zugute.*

Mitarbeiterabbatte

Lohnsteuerrichtlinien 2002 zur Definition von „Arbeitnehmern“

Voraussetzung für die Anwendung der Steuerbefreiung ist, dass der Mitarbeiterabbatt allen oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern eingeräumt wird.

LStR Rz 75 zu ehemaligen Arbeitnehmern als begünstigte Gruppe

Arbeitnehmer im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 13 ff EStG sind grundsätzlich **nur Personen mit einem Dienstverhältnis**. Folgende Steuerbefreiungen gelten aus **verwaltungsökonomischen Gründen auch für ehemalige Arbeitnehmer**:

- Benützung von Einrichtungen und Anlagen (Erholungsheime, Sportanlagen, Betriebsbibliotheken usw.)
- Zielgerichtete und wirkungsorientierte Gesundheitsförderung und Prävention
- Zuschüsse des Arbeitgebers für die Kinderbetreuung
- Teilnahme an Betriebsveranstaltungen
- Zukunftssicherung

Mitarbeiterabbate

Lohnsteuerrichtlinien 2002 zur Definition von „Arbeitnehmern“

Laut LStR Rz 85 iVm Rz 104 gelten ehemalige Arbeitnehmer bei folgenden Steuerbefreiungen nicht als begünstigte Gruppe:

- Gewährung einer Mitarbeiterbeteiligung an ehemalige Arbeitnehmer (Zweck der Steuerbefreiung ist die stärkere Bindung der Arbeitnehmer an das Unternehmen) .
- Mitarbeiterabbate („**Pensionisten sind keine Arbeitnehmer iSd § 3 Abs. 1 Z 21 EStG**“).
- VwGH 27. Juli 2016, 2013/13/0069: Ob die Gruppenbildung sachlich begründet ist, hängt von der Art des Vorteils und vom Zweck der Steuerbefreiung ab – Zweck der Befreiung für Mitarbeiterabbate aber unklar.
- Die Finanzverwaltung teilt die Rechtsansicht des BFG nicht.
- Die Lohnsteuerrichtlinien werden bis zu einer Entscheidung durch den VwGH nicht angepasst.

Außergerichtlicher Vergleich über künftige Pensions- ansprüche

BFG 1.3.2019, 7104866/2014

Außergerichtlicher Vergleich über Pensionsansprüche

BFG 1.3.2019, RV/77104866/2016



Sachverhalt

Finanzamt



BFG

Sachverhalt

- Der Dienstnehmer hatte ab 1.4.2002 einen Anspruch auf eine Alterspension gegenüber seinem ehemaligen Arbeitgeber bzw. der Rentenkasse.
 - Die Höhe des Anspruches war u.a. aufgrund des anwendbaren Zinssatzes strittig.
 - In 2012 wurde ein außergerichtlicher Vergleichsvertrag zwischen Arbeitgeber/Rentenkasse und dem Arbeitnehmer geschlossen, in dem u.a. eine Einigung auf einen Rechnungszinssatz erfolgte.
 - Der Arbeitnehmer erhielt zum Ausgleich der Pensionsreduktion einen pauschalen Abfindungsbetrag ausbezahlt.
- ➔ Die Abgabenbehörde versagte eine Besteuerung nach § 67 Abs. 8 lit. a EStG mit der Begründung, dass über zukünftige Ansprüche kein Vergleich erfolgen kann.

Außergerichtlicher Vergleich über Pensionsansprüche

BFG 1.3.2019, RV/77104866/2016



Sachverhalt

BFG

VwGH 18.03.1991, 90/14/0053: Vergleichssumme iSd § 67 Abs 8 EStG 1972 = Zahlungen, die sich zumindest auch aus der Bereinigung strittiger oder zweifelhafter Rechte **auf in der Vergangenheit angehäuften** Bezüge ergeben, wenn sich die Vergleichssumme infolge der Streitigkeit oder Zweifelhaftigkeit der Zahlungen ansammelt.

Finanzamt



Laut BFG ist der Vergangenheitsbezug nach der geänderten Rechtslage des Budgetbegleitgesetzes 2001 nicht mehr erforderlich.



BFG

Begründung: Nach der neuen Rechtslage dient das steuerfreie Fünftel dazu den Verlust von Steuerbefreiungen und Progressionseffekte aufgrund der Zusammenballung von Bezügen zu berücksichtigen. Diese Effekte treten aber **auch bei Zahlungen für künftige Zeiträume** auf

Der bezahlte Betrag ist steuerrechtlich wie ein Vergleich zu behandeln, welcher gem. **§ 67 Abs. 8 lit. a EStG** versteuert wird (1/5 steuerfrei, 4/5 nach Tarif).

Außergerichtlicher Vergleich über Pensionsansprüche

BFG 1.3.2019, RV/77104866/2016

Lt. BFG Vergleichszahlungen auch zukunftsbezogen –auch Zahlungen für den Verzicht auf Arbeitsleistungen für zukünftige Lohnzahlungszeiträume umfasst? – Nein, keine Auswirkung

Auch im Budgetbegleitgesetz 2001 getrennte Besteuerungstatbestände für

- gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleichen beruhende **Vergleichssummen**
- Kündigungsentschädigungen sowie andere **Zahlungen für den Verzicht auf Arbeitsleistungen** (Zukunft)
- Nachzahlungen für abgelaufene Kalenderjahre (Vergangenheit)
- Zahlungen für Pensionsabfindungen (Zukunft)

AbgÄG 2014 eliminiert Besteuerungstatbestand für Zahlungen für den Verzicht auf Arbeitsleistungen - laut Gesetzesmaterialien Ziel:

- die steuerliche Begünstigung für „Golden Handshakes“, also Zahlungen für den Verzicht auf Arbeitsleistungen, abzuschaffen
- die Bestimmung für Vergleichszahlungen bis auf die Deckelung des steuerfreien Fünftels unverändert zu lassen

Familienbeihilfe und FABO+ bei vorübergehendem oder dauerndem Auslandsaufenthalt

BFG 16.7.2019, RV/7105128/2016

Familienbeihilfe und FABO+

bei vorübergehendem oder dauerndem Auslandsaufenthalt
BFG 16.7.2019, RV/7105128/2016



Vorübergehender Auslandsaufenthalt

- Ein **vorübergehender Auslandsaufenthalt** steht dem **Bezug von Familienbeihilfe und Kinderabsetzbetrag** nicht entgegen – ein ständiger schon.
- Eine Aufenthaltsdauer von **fünfeinhalb Monaten** im Ausland ist lt. VwGH **gerade noch als vorübergehender Aufenthalt** anzusehen (VwGH 24.6.2010, 2009/16/0133), wohingegen ein Aufenthalt mit einer Dauer von **siebeneinhalb Monaten** als „ständig“ anzusehen ist (VwGH 29.4.2013, 2011/16/0195).
- Die Feststellung des **Ausschusses** für Familie und Jugend (iZm der Indexierung der Familienbeihilfe), wonach **unabhängig von der Dauer des Studiums** (vorübergehende Ausbildungszwecke im Ausland) weiterhin **Anspruch** auf die Familienbeihilfe besteht, stellt **weder** eine für die Vollziehung und Rechtsprechung **bindende** authentische Interpretation noch ein Bundesgesetz dar.
- Für die Beurteilung des **maßgeblichen ständigen Auslandsaufenthaltes** kommt es allein darauf an, **wo** sich das Kind **körperlich tatsächlich befindet**.

Ausländische SV-Beiträge als Werbungskosten

VwGH 21. 11. 2018, Ra 2017/13/0042

Ausländische SV-Beiträge als Werbungskosten

VwGH 21. 11. 2018, Ra 2017/13/0042

Unbeschränkter Abzug als Werbungskosten

- Beiträge des Versicherten zur Pflichtversicherung in der gesetzlichen Sozialversicherung (§ 16 Abs 1 Z 4 lit a)
- Beiträge von Arbeitnehmern zu einer ausländischen Pflichtversicherung, die einer inländischen gesetzlichen Sozialversicherung entspricht. (§ 16 Abs 1 Z 4 lit f)

Pflichtbeiträge = Beiträge, deren Entrichtung sich der Versicherte dem Grunde und der Höhe nach nicht entziehen kann.

Ausländische SV-Beiträge als Werbungskosten

VwGH 21. 11. 2018, Ra 2017/13/0042

Anwendungsbereich des § 16 Abs 1 Z 4 lit e EStG

„Beiträge zu einer **inländischen gesetzlichen Krankenversicherung** sowie

Beiträge zu einer Krankenversicherung auf Grund einer in- oder ausländischen **gesetzlichen Versicherungspflicht**.

sind nur insoweit abzugsfähig, als sie **der Höhe nach insgesamt Pflichtbeiträgen in der gesetzlichen Sozialversicherung** entsprechen.“

außerhalb eines Pflichtversicherungsverhältnisses
(z.B. Selbstversicherung; LStR Rz 243)

z.B. Deutschland, bei hohem Einkommen
nicht verpflichtend gesetzliche
Krankenversicherung, sondern Verpflichtung
sich gesetzlich oder privat zu versichern

Beschränkung der Höhe nach!

Ausländische SV-Beiträge als Werbungskosten

VwGH 21. 11. 2018, Ra 2017/13/0042



Sachverhalt

Revisionswerber wurde von deutschem Arbeitgeber nach Österreich entsendet
Steuerlich ansässig in Österreich

Verbleib im deutschen Sozialversicherungssystem

Revisionswerber konnte aufgrund seines Jahresarbeitsentgelts die gesetzliche Krankenversicherung verlassen und sich privat versichern

FA/BFG



In ESt-Erklärung wurden Beiträge aus der ausländischen gesetzlichen Versicherungspflicht iHv ca. EUR 11.500 als Werbungskosten gem. § 16 Abs 1 Z 4 lit e EStG geltend gemacht.

FA/BFG

FA und BFG haben dies dem Grunde nach anerkannt, aber der Höhe nach mit Pflichtversicherungsbeiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung nach ASVG begrenzt.

Ao Revision: Versicherungsbeiträge sollten nicht mit den Höchstbeiträgen nach dem ASVG, sondern mit den höheren Höchstbeiträgen nach deutschem Sozialversicherungsrecht begrenzt werden.

Ausländische SV-Beiträge als Werbungskosten

VwGH 21. 11. 2018, Ra 2017/13/0042



Sachverhalt

VwGH

Beiträge aus einer ausländischen gesetzlichen Versicherungspflicht sollen **nur insoweit als Werbungskosten abzugsfähig** sein, als sie der Höhe und dem Leistungsanspruch nach Pflichtversicherungsbeiträgen zur **gesetzlichen Krankenversicherung entsprechen**.

BFG



Höhere Beiträge, die zur Abdeckung höherer Leistungen anfallen, sollten nicht als Werbungskosten abzugsfähig sein.

Laut Gesetzesmaterialien: Gleichstellung zum Werbungskostenabzug nach lit a. also zur **inländischen** gesetzlichen Sozialversicherung.



VwGH

„Die Beschränkung in § 16 Abs 1 Z 4 lit e EStG bezieht sich daher auf die **Höchstbeiträge in der gesetzlichen österreichischen Sozialversicherung**. Die über der ASVG Höchstbeitragsgrundlage bezahlten Beiträge dürfen nicht als Werbungskosten angesetzt werden.

Schulkosten als außergewöhnliche Belastung

VwGH 19. 12. 2018, Ra 2017/15/0066

Schulskosten für internationale Schule

VwGH 19. 12. 2018, Ra 2017/15/0066



Sachverhalt

- Entsendung von Kanada nach Österreich befristet für 3 Jahre.
- Wohnsitz in Kanada aufgegeben. Familie wohnt in Österreich.
- Kinder besuchten eine internationale Schule mit englischer Unterrichtssprache.
- Die Schule war vom österreichischen Wohnsitz in weniger als einer Stunde Fahrzeit erreichbar.
- Für Zahlungen an den Unterstützungsverein der Schule wurde der Pauschalbetrag für auswärtige Berufsausbildung iHv € 110,- monatlich je Kind steuerlich geltend gemacht (§ 34 Abs 8 EStG).
- Begründung: Kinder können aus sprachlichen Gründen deutschsprachige Schule nicht besuchen – zwangsläufige Kosten.

BFG



BFG

- Schule im Einzugsbereich des Wohnortes, daher keine auswärtige Berufsausbildung.
- Mitgliedsbeiträge könnten nur allgemeine außergewöhnliche Belastung nach § 34 EStG 1988 (mit Selbstbehalt) sein.



VwGH

Schulkosten für internationale Schule

VwGH 19. 12. 2018, Ra 2017/15/0066



Sachverhalt

BFG



VwGH

VwGH

Mit Pauschbetrag (§ 34 Abs 8 EStG) werden nur Unterbringungs- oder Fahrtkosten aufgrund der Entfernung des Ausbildungsortes vom Wohnort abgedeckt, nicht das Schulgeld. Der Pauschalbetrag ist dann anwendbar, wenn im Einzugsbereich des Wohnortes keine entsprechende Ausbildungsmöglichkeit besteht.

Hinweise

- Bisher konnten nach LStR 2002 (Rz 1038f) für Kinder von Expats Schulkosten für (fremdsprachige) Privatschulen berücksichtigt werden. Im Wartungserlass nicht angepasst. Finanzämter haben das Urteil aber in 2019 tlw. bereits angewendet.
- Als „Wohnort“ gilt der Familienwohnsitz - Kind kann an der familiären Haushaltsführung und Verpflegung teilnehmen (VwGH 31.5.2000, 2000/13/0075)
- Berücksichtigung allenfalls als außergewöhnliche Belastung (§ 34 Abs 7 Z 4 EStG), aber bei mehr als 36.400 EUR Einkommen 12% des Einkommens Selbstbehalt

KommSt-Betriebsstätte

VwGH 28.5.2019, Ro 2019/15/0009

Kommunalsteuerpflicht

Betriebsstätte von im Ausland stationierten Piloten
VwGH 28.5.2019, Ro 2019/15/0009



Sachverhalt

Sachverhalt

Österreichische **Charterflug-Gesellschaft mit Sitz in Oberösterreich** setzt Flugzeuge global ein. Großteil der Flugzeuge auf ausländischen Flughäfen stationiert. Büroräumlichkeiten stehen nur in Oberösterreich zur Verfügung.

Charterfluggesellschaft hat **mit Flughäfen im Ausland Service-Verträge** abgeschlossen: Flugzeuge können dort abgestellt werden, Besatzung kann die am Flughafen vorhandene Infrastruktur nutzen. Diese Räumlichkeiten konnten nicht exklusiv genutzt werden, sondern nur gemeinsam mit Piloten anderer Flugunternehmen.

Für die **14 im Ausland stationierten Piloten** wurde **keine Kommunalsteuer in Oberösterreich** abgeführt, da sie als den „Gateway-Flughäfen“ Genf und Nizza zugeordnet angesehen wurden.

Die Gateway Flughäfen sind dem Wohnort der Piloten am nächsten. Die Piloten sollten ihre Tätigkeit grundsätzlich an den Gateway-Flughäfen beginnen und nach ihren Einsätzen zu diesen zurückkehren. Die Überprüfung im Rahmen der GPLA ergab aber, dass die Einsätze überwiegend nicht am Gateway-Flughafen begonnen bzw. beendet wurden. Sie wurden nur gelegentlich angefliegen.

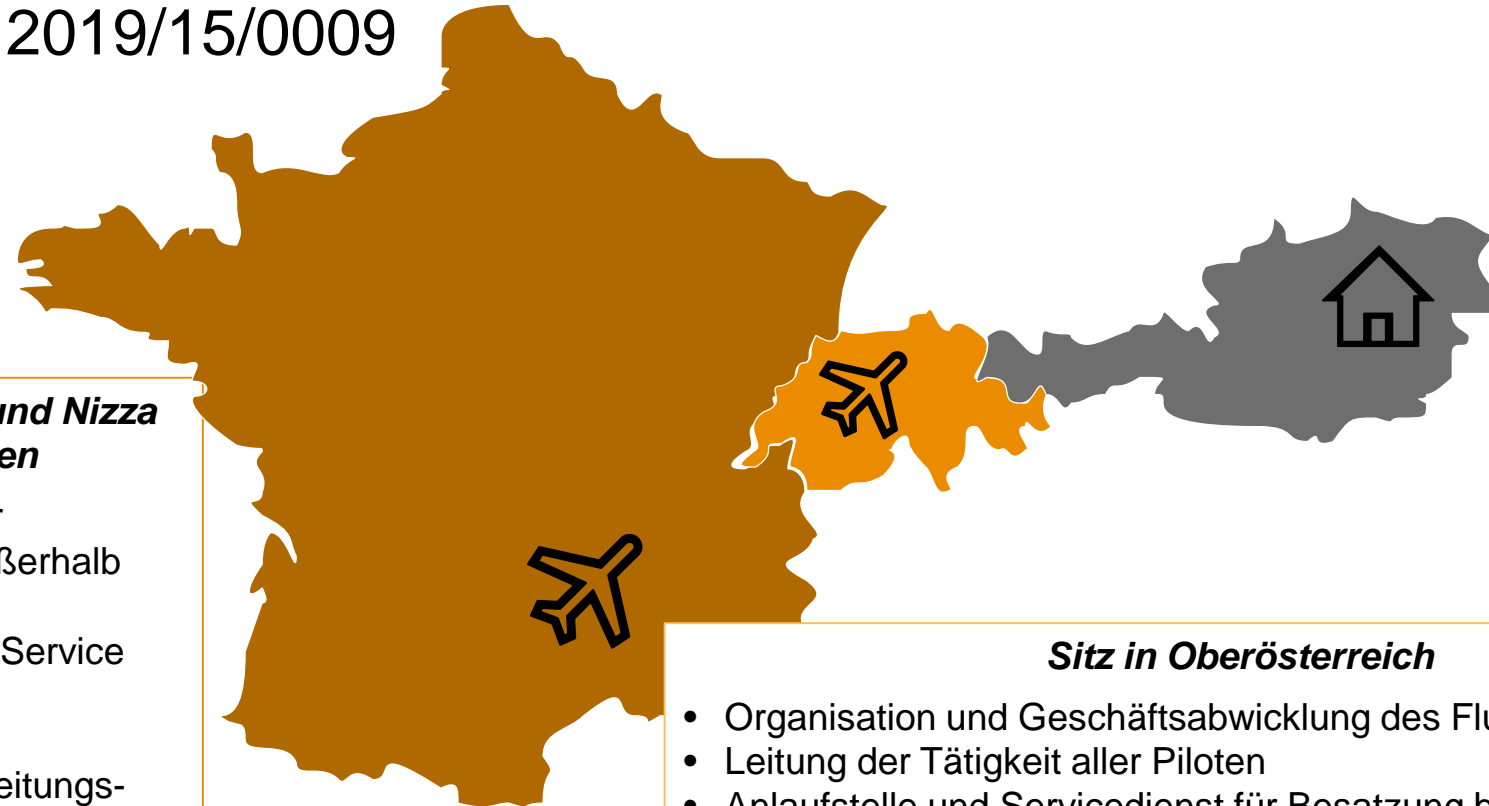
GPLA



VwGH

Kommunalsteuerpflicht

Betriebsstätte von im Ausland stationierten Piloten
VwGH 28.5.2019, Ro 2019/15/0009



„Gateway-Flughäfen“ in Genf und Nizza und an anderen Flughäfen

- Räumlichkeiten und Infrastruktur
- Nutzungsmöglichkeiten auch außerhalb der Ankunfts- und Abflugzeiten
- Zuteilung der Räume durch den Service Provider je nach Auslastung und Verfügbarkeit
- Schlaf-, Aufenthalts- und Vorbereitungs-räume samt Inventar (z.B. Computer, Telefon, Büromöbel)

Sitz in Oberösterreich

- Organisation und Geschäftsabwicklung des Flugbetriebes
- Leitung der Tätigkeit aller Piloten
- Anlaufstelle und Servicedienst für Besatzung bei Schwierigkeiten
- Übermittlung der Flugpläne via Internet
- Zahlungen an die Piloten
- Piloten sind hier bei Wartung und Reparatur der Flugzeuge
- Schulungen, Vorstellungsgespräche
- Vermessung für Erstellung der Uniformen

Kommunalsteuerpflicht

Betriebsstätte von im Ausland stationierten Piloten
VwGH 28.5.2019, Ro 2019/15/0009



Sachverhalt

VwGH

Auch Arbeitnehmer, die nicht in den Räumen einer Betriebsstätte, sondern außerhalb arbeiten, können der Betriebsstätte zuzurechnen sein, wenn z.B. der Arbeitseinsatz von dieser Betriebsstätte aus geleitet wird.

Dienstnehmer sind (bei Vorhandensein mehrerer Betriebsstätten) nach den tatsächlichen Verhältnissen jener Betriebsstätte zuzuordnen, zu der die **stärkste organisatorische und wirtschaftliche Verbundenheit** besteht.

GPLA



➔ **Stärkste organisatorische und wirtschaftliche Verbundenheit** besteht diesfalls zur OÖ Betriebsstätte.

➔ Von entscheidender Bedeutung, dass die Tätigkeit aller Piloten von OÖ aus geleitet wird

➔ Piloten sind an anderen Standorten unregelmäßig und oft nur kurzzeitig anwesend.



VwGH

Es kann somit offen bleiben, ob der Standort an den anderen Flughäfen als „Betriebsstätte“ iSd KommSt zu beurteilen ist.

3

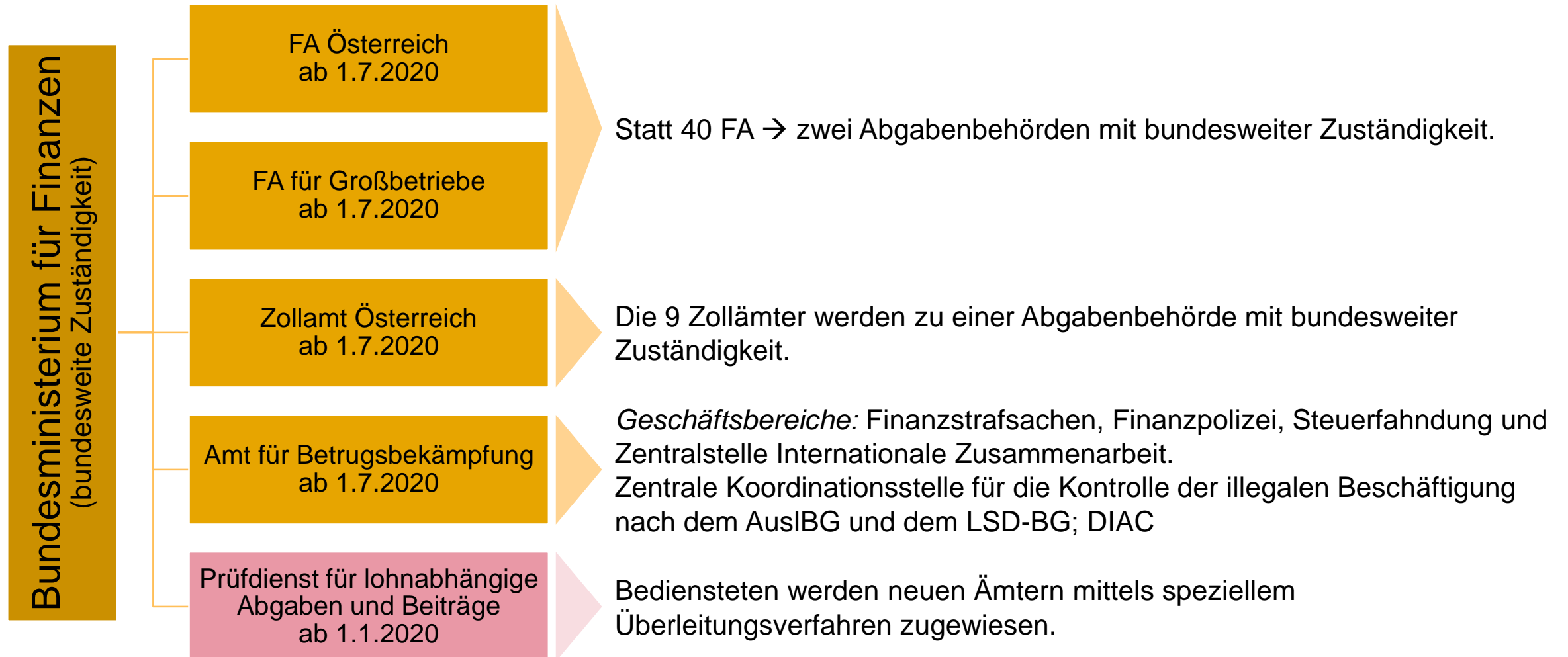
PLB

Finanz- Organisationsreformgesetz (FORG)

Gesetz über die Zusammenführung der Prüfungs-
organisationen der Finanzverwaltung und der
Sozialversicherung - ZPFSG

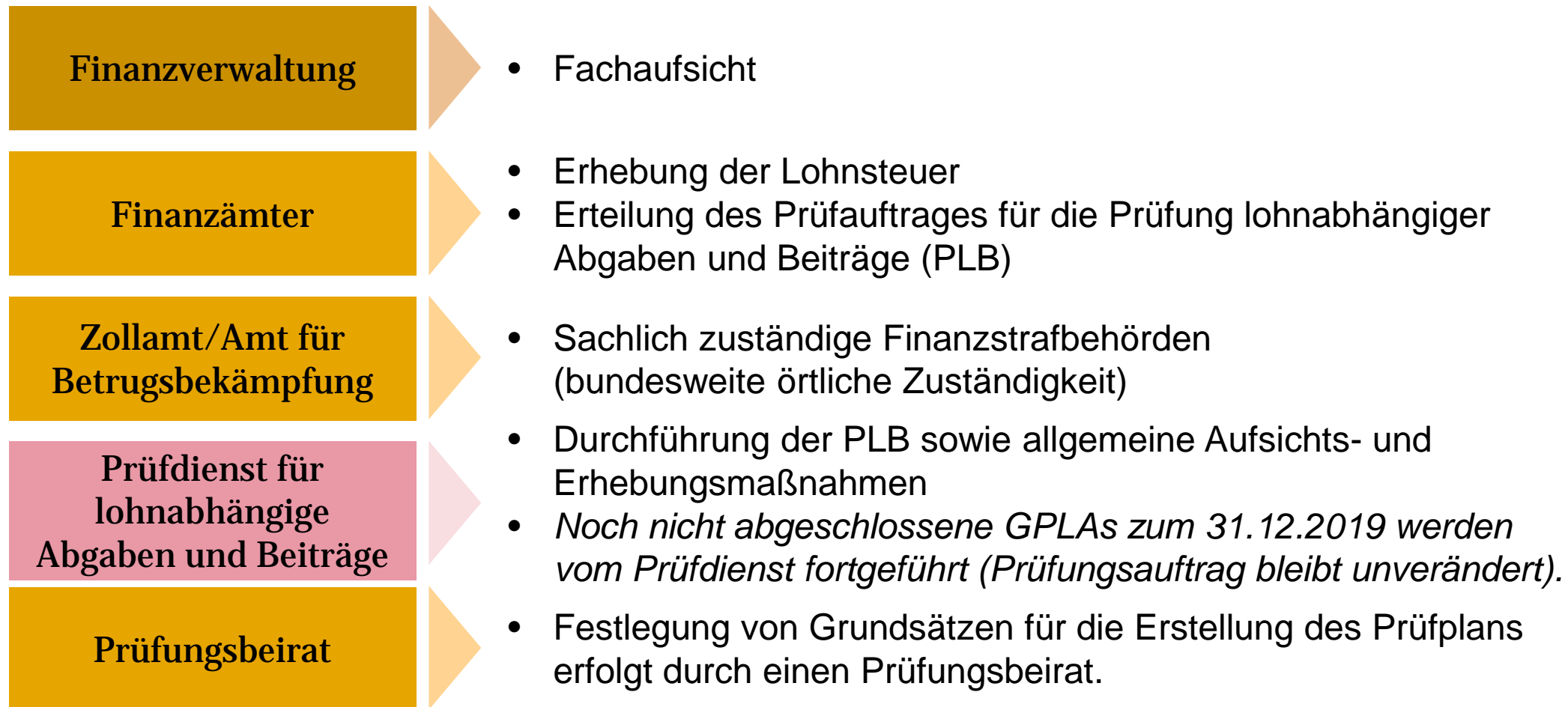
Finanz-Organisationsreformgesetz

Reorganisation der Finanzverwaltung ab 2020



Finanz-Organisationsreformgesetz

Reorganisation der Finanzverwaltung ab 2020



Finanz-Organisationsreformgesetz

Reorganisation der Finanzverwaltung ab 2020

PLB

Prüfdienst für
lohnabhängige Abgaben
und Beiträge

- **Lohnsteuer**
- **Sozialversicherung**
- **Kommunalsteuer**
- **Abzugssteuer**
- setzt allgemeinen **Aufsichts- und Erhebungsmaßnahmen.**

VfGH 13.12.2019, G 67/2019: Bestimmungen zur
PLB als verfassungswidrig aufgehoben.
Mit Wirkung ab 1. Juli 2020.
Reparatur durch den Gesetzgeber bleibt abzuwarten

- ÖGK und Gemeinde können Prüfungen beantragen.
- Prüfdienst hat Parteistellung im Verfahren und kann Rechtsmittel erheben.
- Dienstgeber, die in mehreren Bundesländern tätig sind, zahlen weiterhin auf die Konten der verschiedenen Landesstellen ein.
- Prüfdienst prüft auch bei Anzeigen nach dem LSD-BG.
- **Bescheide** werden weiterhin von FA, ÖGK und Gemeinde **getrennt** erstellt. Die jeweiligen Behörden sind nicht an das Prüfergebnis der PLB gebunden.

Pauschale Nachforderung der Lohnsteuer

VwGH 12. 6. 2019, Ro 2017/13/0016

Pauschale Nachforderung der Lohnsteuer

VwGH 12. 6. 2019, Ro 2017/13/0016



Finanzamt

Im Rahmen einer **GPLA** erfolgte eine pauschale Nachforderung von Lohnsteuer für unrichtig versteuerte Vorteile aus dem Dienstverhältnis.

Finanzamt

Der Arbeitgeber wurde mittels Haftungsbescheid betreffend eine **pauschale Nachforderung für Lohnsteuer** herangezogen.

(Namen der Arbeitnehmer bzw. Lohnsteuer wurden trotz Feststellungsmöglichkeit nicht angeführt)



BFG

BFG

Unterbleibt die Nennung von Arbeitnehmern trotz Möglichkeit zur Feststellung, ist der Haftungsbescheid aufzuheben, weil es dem BFG verwehrt ist, erstmals Arbeitnehmer in die Position des Abgabenschuldner zu verweisen.



VwGH

Pauschale Nachforderung der Lohnsteuer

VwGH 12. 6. 2019, Ro 2017/13/0016



Finanzamt



BFG



VwGH

VwGH

- Bei einer **Nachforderung** gem. **§ 86 Abs 2 EStG** ist festzustellen, **welche Arbeitnehmer welche unrichtig versteuerten Vorteile** aus dem Dienstverhältnis bezogen haben (Ermittlung der BMGL).
- Die **Berechnung der Lohnsteuer** kann **pauschal** erfolgen, indem anhand der Merkmale des § 86 Abs 2 EStG eine **Durchschnittsbelastung** ermittelt wird (unverhältnismäßige Schwierigkeiten bei der Ermittlung der auf den einzelnen Arbeitnehmer entfallenden Lohnsteuer).
Ausnahme: Arbeitgeber gewährt Arbeitnehmern nicht (ordnungsgemäß) versteuerte Vorteile aus dem Dienstverhältnis und nimmt Abgabenbehörde die Möglichkeit, die betreffenden Arbeitnehmer festzustellen.

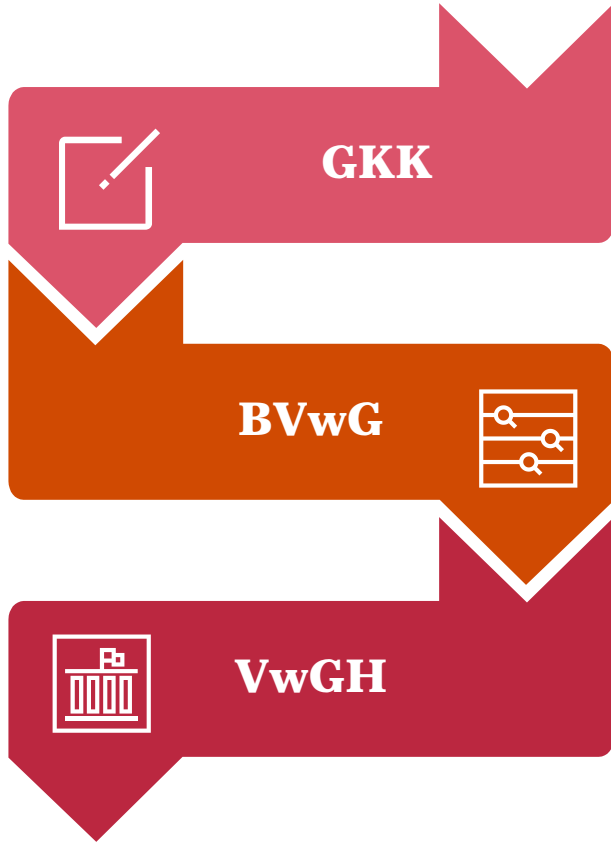
Aufhebung des BFG-Erkenntnisses, da betroffene Arbeitnehmer unstrittig „namentlich bekannt“ waren und BFG in der Sache selbst (meritorisch) entscheiden hätte können.

Schätzen der Entgelthöhe

VwGH 27. 12. 2018, Ra 2015/08/0095

Schätzen der Entgelthöhe – fehlende Arbeitsaufzeichnungen

VwGH 27. 12. 2018, Ra 2015/08/0095



- Sozialversicherungsprüfung betreffend Taxifahrer forderte, die GKK fordert Arbeitszeitaufzeichnungen an, die nicht vorgelegt wurden.
- In **Ermangelung** der **Unterlagen** wurde eine **Schätzung nach § 42 Abs 3 ASVG** vorgenommen, um die maßgeblichen Umstände für das Versicherungsverhältnis zu beurteilen.
- Die geschätzten Erlöse wurden auf alle DN gleichmäßig verteilt, eine **Einvernahme einzelner DN** zu deren Beschäftigungsausmaß hat **nicht stattgefunden**.

BVwG

- Einzelne DN hätten von GKK einvernommen werden müssen → Zurückverweisung

VwGH

- Die Ermittlungsergebnisse der GKK waren ausreichend.
- **Keine Pflicht**, die betreffenden **DN** über die geleisteten Arbeitszeiten **zu befragen**.
- Bei **Fehlen von Aufzeichnungen** kann **sogleich eine Schätzung** vorgenommen werden.

Sozialversicherungspflicht und Lohnsteuerpflicht

VwGH 25. 2. 2019, Ra 2019/08/0025

Sozialversicherungspflicht und LSt-Pflicht

VwGH 25. 2. 2019, Ra 2019/08/0025



BFG

BVwG

Reinigungskraft war als echte Dienstnehmerin versichert.

In einem Verfahren vor dem **BFG** (betreffend DB und DZ) hat sich ergeben, dass die Reinigungskraft auf Grundlage eines Werkvertrags tätig war. BVwG verneinte Bindungswirkung des BFG-Erkenntnisses hinsichtlich der Frage, ob ein Dienstverhältnis vorliegt.

BVwG



VwGH

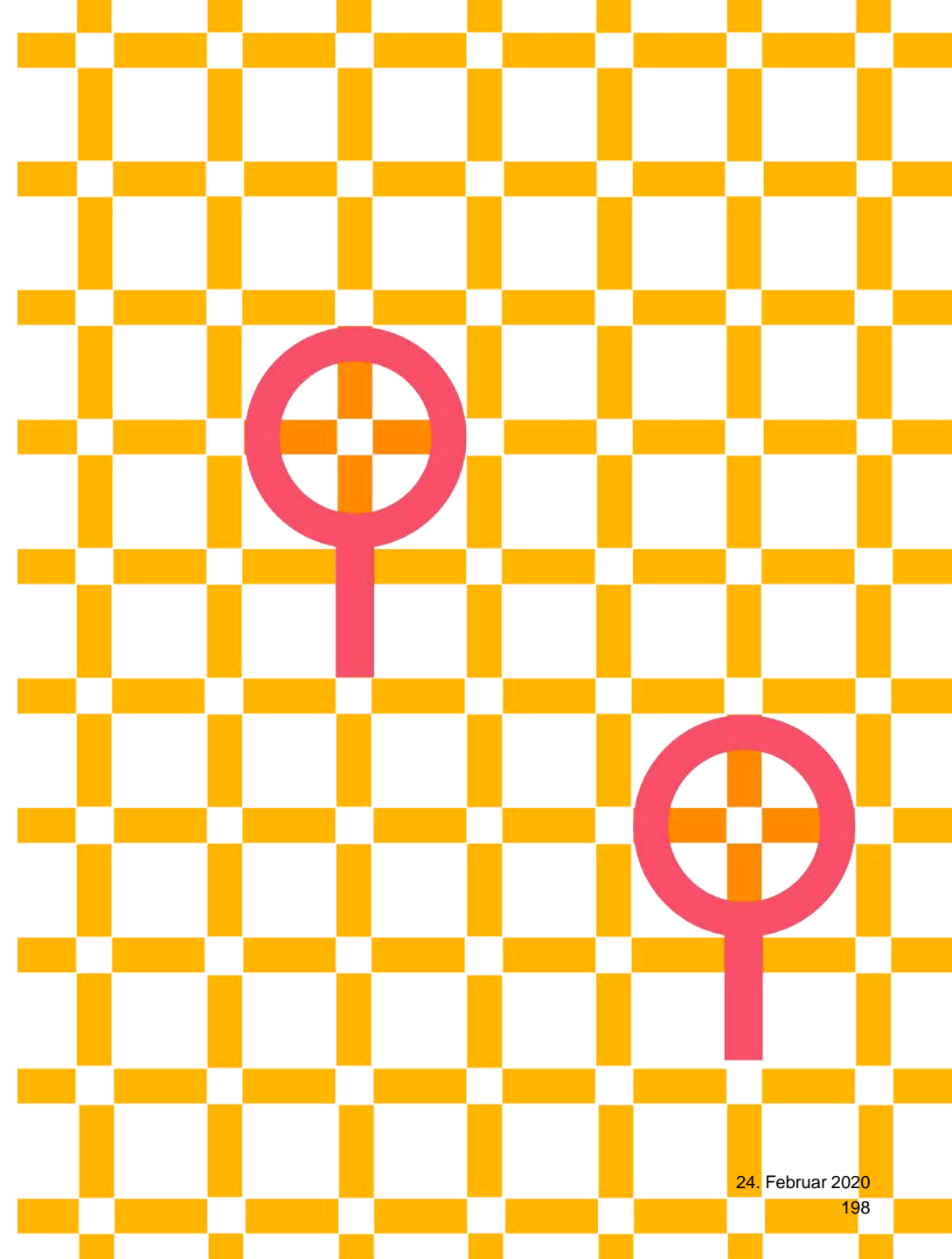
Verknüpfung des sozialversicherungsrechtlichen Dienstverhältnisses mit LSt-Pflicht greift **nur dann**, wenn das **Finanzamt** in einem Haftungsbescheid über die LSt-Pflicht als **Hauptfrage** abspricht.

Fehlt ein solcher Bescheid, ist die Pflichtversicherung **eigenständig zu beurteilen**. BVwG entschied zurecht, dass dem BFG-Erkenntnis diesbezüglich **keine Bindungswirkung** zukommt.



VwGH

Sozialversicherungszuordnungsgesetz



Sozialversicherungszuordnungsgesetz

Ziel und Verfahren im Überblick

Ziel des SV-ZG

- Frühzeitige Beurteilung bei strittiger Abgrenzung zwischen selbständiger und unselbständiger Erwerbstätigkeit.
- Gemeinsames Feststellungsverfahren der SVA, SVB, GKK (*ab 1.1.2020: SVS & ÖGK*).
- Bindungswirkung einer bescheidmäßig festgelegten Versicherungszuordnung, bei unverändertem Sachverhalt.*)

Eröffnung des Verfahrens

- auf **Antrag** durch die versicherte Person oder deren Auftraggeber oder
- auf Grund einer **amtswegigen Sachverhaltsfeststellung** z.B. im Rahmen einer GPLA (ab 2020 PLB)
- auf Grund der **Anmeldung als Neuer Selbständiger** (Vorabprüfung)

*) Bei Nichteinigung (=Dissens) oder ASVG-Zuordnung (Konsens) erfolgt seitens der ÖGK eine Aufforderung an den Dienstgeber zur Anmeldung.

Sozialversicherungszuordnungsgesetz

Umqualifizierung Dienstverhältnis Rückabwicklung SVS-Beiträge § 412b ASVG

Zahlung ASVG-
Beiträge:
**UNTER
VORBEHALT**

Umqualifizierung PLB

Im Fall der Umqualifizierung in ASVG-pflichtige Dienstverhältnis haftet der Dienstgeber für die ASVG-Beiträge!

- ASVG-Beiträge werden zunächst in voller Höhe vorgeschrieben und sind zu entrichten.

ASVG – Haftung DG

Rückabwicklung mit SVS

- Vom Versicherten an die SVS geleisteten Beiträge (die auf die umqualifizierte Tätigkeit entfallen) werden **an ÖGK überwiesen**.
- ÖGK rechnet diese Beiträge auf die Beitragsschuld nach dem ASVG (nachträglich) an.
 - Risiko bei nichtbezahlten GSVG-Beiträgen!
 - Verfahrensdauer zT bis zu sechs Monate
 - Anrechnung erfolgt auf die **Gesamtschuld** und nicht nur auf DN-Anteile
 - Entsteht ein Überschuss, ist dieser von der ÖGK an den Versicherten auszuzahlen
- Auftraggeber (Dienstgeber) kann von SVS **keine Auskünfte** zum Verfahren verlangen.

Rückabwicklung

Personenbetreuerin – Prüfung auf Antrag (§ 412e ASVG)

BVwG 15. 3. 2019, W178 2199889-1

Prüfung auf
Antrag

Personenbetreuerin (mit passendem Gewerbeschein) beantragte eine **freiwillige Prüfung** ihrer Versicherungszuordnung.

SVA und GKK einigten sich auf **selbständige Tätigkeit**, obwohl die Angaben im Fragebogen für Dienstverhältnis sprachen. SVA stellte GSVG-Bescheid aus.

BVwG

GKK hätte aufgrund des Fragebogens auf **Dissens** stellen müssen.

Voraussetzung ist **Konsens** über die Pflichtversicherung → nicht nur zwischen den Trägern, sondern **auch unter Einbeziehung des Antragstellers**.

Es lag **kein Konsens** aller beteiligten Parteien vor, weshalb der GSVG-Bescheid aufzuheben war.

SVA/GKK

BVwG

SVA
Gemeinsam gesünder.



Österreichische
Gesundheitskasse



Abgabenerhöhung bei Selbstanzeige

Abgabenerhöhung bei Selbstanzeige

VwGH 26. 3. 2019, Ro 2019/16/0003

 **Sachverhalt**

Finanzamt kündigte im Oktober 2016 eine **Außenprüfung** für den Zeitraum 2011 bis 2013 an. Zwischen Ankündigung und Beginn der Prüfung wurde eine **Selbstanzeige** (für den Zeitraum 2006 bis 2015) erstattet.

Strittig war, für welchen Zeitraum eine **Abgabenerhöhung** gem. § 29 Abs 6 FinStrG festgesetzt werden darf – nur für den angekündigten Prüfzeitraum?

BFG



VwGH

§ 29 Abs. 6 FinStrG: **Strafbefreiende Wirkung** einer Selbstanzeige tritt nur ein, wenn auch **Abgabenerhöhung** entrichtet wird.

Abgabenerhöhung kann auch für einen **nicht vom Prüfungsauftrag umfassten Zeitraum** festgesetzt werden.

 **VwGH**

LSt-Regress trotz Generalbereinigungsklausel

OGH 23.7.2019, 9 ObA 74/19a

LSt-Regress trotz Generalbereinigungsklausel

OGH 23. 7. 2019, 9 ObA 74/19a



Sachverhalt

Beendigung eines Vorstandsvertrages mittels Auflösungsvereinbarung und Einigung:

- **Abfindung iHv 6 Monatsbruttoentgelten**
(keine Nettolohnvereinbarung)
- Vereinbarung einer **Generalbereinigungsklausel**
⇒ „*sämtliche wechselseitigen Ansprüche aus dem freien Dienstverhältnis/Anstellungsvertrag sind bereinigt*“



GPLA

DG fordert jene Lohnsteuer vom ausgeschiedenen Vorstand nach, die gemäß den GPLA-Feststellungen nachzahlen war.



OGH

LSt-Regress trotz Generalbereinigungsklausel

OGH 23. 7. 2019, 9 ObA 74/19a



Sachverhalt

GPLA



OGH

OGH

1. Dienstgeber tritt in die Rechte des ursprünglichen Gläubigers (Republik Österreich) ein, wenn das FA die **Haftung des Dienstgebers** aufgrund § 72 EStG (zu wenig abgezogene LSt) in Anspruch nimmt.
2. Dienstgeber kann vom **Dienstnehmer** (Steuerschuldner) den Ersatz der bezahlten Schuld gem § 1358 ABGB **fordern**.
3. **Gegenstand der Generalbereinigungsklausel** waren
 - wechselseitige **Forderungen** des DN und des DG aus dem bisherigen Vertragsverhältnis,
 - **Es wurden aber nicht Ansprüche verglichen, die erst aus der Auflösungsvereinbarung neu entstehen**

Tip: Wenn auch Lohnsteuernachforderungen zu Lasten des Arbeitgebers gehen sollen, muss das gesondert vereinbart werden.

Judikatur zu Umqualifizierungen

Art der Tätigkeit	Entscheidung	Ergebnis
Fliesenleger im Pfusch *)	VwGH 21. 11. 2018, Ra 2018/13/0045	Selbständig
Dialoger (Spendenkeiler auf Straße) *)	VwGH 8. 3. 2019, Ra 2019/08/0028	Echter Dienstnehmer
Aufbau von Messeständen	BVwG 29. 8. 2019, L503 2005086-1	Echter Dienstnehmer
Vorspringer (Test-Skiflieger) *)	VwGH 3. 4. 2019, Ro 2019/08/0003	Echter Dienstnehmer
Chorsänger *)	VwGH 25. 4. 2019, Ra 2018/13/0083	Selbständig
Mathematiklehrer an Privatuni	OLG Wien 29. 1. 2019, 10 Ra 108/18b	Freier Dienstnehmer
Reinigungskräfte	BFG 18. 2. 2019, RV/7101552/2015	Echter Dienstnehmer
Bauhilfsarbeiten (Spachtler)	BFG 6. 5. 2019, RV/7103099/2012	Echter Dienstnehmer

*) Nachfolgend im Detail dargestellt

Fliesenleger

VwGH 21. 11. 2018, Ra 2018/13/0045



Sachverhalt

BFG



VwGH

BFG

Fliesenlegearbeiten wurden im Rahmen eines **Dienstverhältnisses** durchgeführt. Fliesenleger verwendete zwar eigenes Werkzeug, das Material wurde ihm aber zur Verfügung gestellt; er wurde kontrolliert und war an keine fixen Zeiten gebunden.

VwGH

Dienstverhältnis liegt vor, wenn der DN dem DG seine **Arbeitskraft schuldet**:

- **Weisungsgebundenheit**
- **Eingliederung** in geschäftlichen Organismus

Der Fliesenleger erhielt ein **erfolgsabhängiges Entgelt** für einzelne erbrachte Leistungen auf Baustellen.

Das Erkenntnis des BFG war aufzuheben - **kein Dienstverhältnis**.

Dialoger

VwGH 8. 3. 2019, Ra 2019/08/0028



Sachverhalt

„Dialoger“ akquirieren Spendenverträge für **Fundraising-Agentur**.

- Ihnen werden **Richtlinien** zur Durchführung der Kampagnen vorgegeben, sie werden **ingeschult** und sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.
- Die **Bezahlung** erfolgt **nach Anzahl** der gewonnenen Förderer.
- **Betriebsmittel** (zT auch Kleidung) werden seitens der Agentur zur Verfügung **gestellt**.

BVwG



BVwG

Dialoger sind echte Dienstnehmer.



VwGH

VwGH

Die bloße Befugnis, angebotene Beschäftigungsmöglichkeiten auszuschlagen, stellt kein sanktionsloses Ablehnungsrecht dar. BVwG hat korrekt entschieden.

Skiflieger

VwGH 3. 4. 2019, Ro 2019/08/0003



GKK

GKK

Skiflieger (sog. „Vorspringer“, der die Schanze testet) ist echter Dienstnehmer.

BVwG



BVwG

BVwG hob Bescheid auf – professionelle Einzelsportler seien **Neue Selbständige**.



VwGH

VwGH

Persönliche Abhängigkeit liegt dann nicht vor, wenn Arbeiten **sanktionslos abgelehnt** werden können (hier konnten nur einzelne Sprünge, nicht aber gesamte Tätigkeit abgelehnt werden).

Merkmale unselbständiger Tätigkeit haben überwogen, der Vorspringer war daher als **echter Dienstnehmer** zu qualifizieren.

ChorsängerInnen

VwGH 25. 4. 2019, Ra 2018/13/0083



GPLA

Die ChorsängerInnen waren zumeist am **Theater** tätig und hatten verpflichtend an **Proben** teilzunehmen, widrigenfalls **Pönalen** zu entrichten waren. **Betriebsmittel** (Noten, Kostüme, Örtlichkeit) wurden zur Verfügung gestellt.

BFG



VwGH

Bei nicht spielzeitenverpflichteten Sängern, die nur an einzelnen Opernproduktionen mitwirken, mangelt es an der persönlichen **Weisungsgebundenheit** und **Eingliederung** in einen geschäftlichen Organismus.

Der sachlichen **Bindung** an bestimmte Veranstaltungszeiten und -orte kommt bei Künstlern, die sich an ein vom Veranstalter vorgegebenes Programm halten müssen, **keine entscheidende Bedeutung** zu.

Der **persönlichen Leistungspflicht** kommt hierfür keine Aussagekraft zu. Es liegt eine **selbständige Tätigkeit** vor.



VwGH

Nachzahlungen im Fall von Lohndumping

Nachzahlungen im Fall von Lohndumping

Wann liegt eine Nachzahlung vor?

Der DG gewährt/zahlt Gehalts- bzw. Lohnbestandteile für bereits vergangenen Lohnzahlungszeiträume, weil

- bisher noch kein Arbeitslohn oder
- zu wenig Arbeitslohn bezahlt wurde und die Nachzahlung eine „Aufzahlung“ ist.

 ***Anspruch auf Zahlung bestand bereits in einer früheren Lohnzahlungsperiode!***

KEINE Nachzahlung im abgabenrechtlichen Sinn liegt vor, der ***Auszahlungsanspruch*** von Entgeltbestandteilen erst zu einem ***späteren Zeitpunkt entsteht*** (z.B. Zielerreichungsprämie).

Nachzahlungen im Fall von Lohndumping

Sozialversicherungsrecht

- **Anspruchsprinzip**
 - Entgelte sind jener Lohnzahlungsperiode zuzuordnen, in der der Anspruch entstanden ist (Aufrollung).
- **KEINE Aufrollung, wenn ...**
 - SV-beitragsfreie Bezüge (z.B. Reisekosten) nachgezahlt werden.
- **Laufende Bezüge und Sonderzahlungen getrennt abrechnen**
- **Analoge Regeln für BV-Beiträge**
 - SV-pflichtige Bezugsteile sind auch BV-pflichtig und entsprechend der SV-rechtlichen Grundsätze zu behandeln.
- **Nachzahlung erlaubte Abzug der SV-Dienstnehmeranteile:**
 - Grundsätzlich muss der DG die SV-DN Anteile spätestens bei der auf die Fälligkeit nächstfolgenden Entgeltzahlung abziehen.
 - **Nachzahlungen zur Abwehr einer Lohndumpingstrafe:**
Lt. aktueller Rechtsprechung darf der DG die SV-DN Anteile **von der Entgeltnachzahlung auch bei Eigenverschulden einbehalten.**

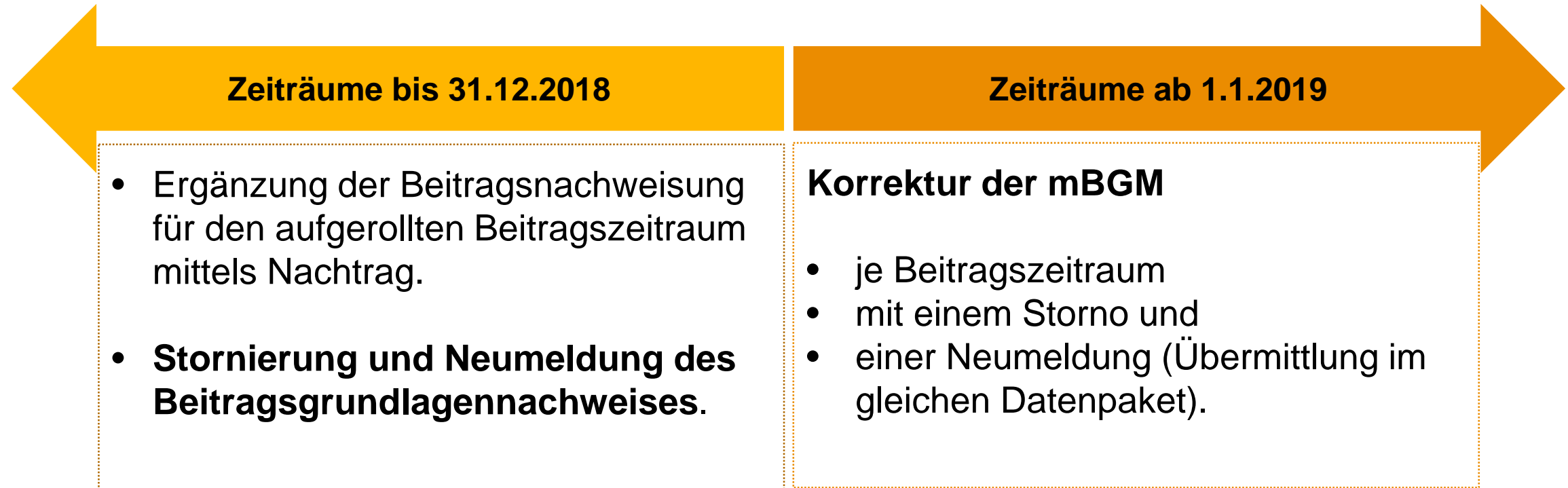


Rechtsprechung!

Nachzahlungen im Fall von Lohndumping

Sozialversicherungsrecht – Meldewesen

Nachzahlungen



Nachzahlungen im Fall von Lohndumping

Steuerliche Behandlung von Nachzahlungen

- Für steuerrechtliche Belange gilt grundsätzlich das **Zufluss-/Abflussprinzip**
- Lohnnebenkostenpflicht (DB, DZ und KommSt)

Lohnsteuer

Auszahlung für das Vorjahr nach dem 15. Jänner BIS zum 15. Februar

- Abfuhr der Lohnsteuer gem. § 79 Abs. 2 EStG bis zum 15. Februar für das Vorjahr.

Auszahlung für das Vorjahr NACH dem 15. Februar

- Besteuerung gem. § 67 Abs. 8 lit. c EStG.

„Nachzahlungen für abgelaufene Kalenderjahre, die **nicht** auf einer **willkürlichen Verschiebung** des Auszahlungszeit-punktes beruhen, sind, soweit sie nicht nach Abs. 3 oder 6 mit dem festen Steuersatz zu versteuern sind, gemäß Abs. 10 im **Kalendermonat der Zahlung** zu erfassen. Dabei ist nach Abzug der darauf entfallenden Beiträge im Sinne des § 62 Z 3, 4 und 5 ein **Fünftel steuerfrei** zu belassen.“

Nachzahlungen LSt

...für das **laufende Kalenderjahr**

- **Aufrollung**
- **Lohnsteuerbegünstigung** gem. § 68/1, 2 EStG

...für das **Vorjahr**
Auszahlung bis **spätestens 15.2.**

- **Aufrollung/Abrechnung im Dezember** des Vorjahres
- **Lohnsteuerbegünstigung** gem. § 67/1, 2 EStG
- **Korrektur**
 - Vorjahreslohnkontos
 - Vorjahreslohnzettels

...nach dem **15.2.**
und werden für **bereits abgelaufene Jahre** ausbezahlt

...**keine willkürliche Verschiebung** vorliegt

- **Fünftelregel**
 - **1/5** steuerfrei
 - **4/5** steuerpflichtig
- § 67 Abs 8 lit. c EStG

...eine **willkürliche Verschiebung** Auszahlungszeitpunktes

- **Sonstiger Bezug** nach § 67/1, 2 EStG
- **Laufender Bezug** nach **Tarif**

Nachzahlungen im Fall von Lohndumping

Lohnsteuer

Keine willkürliche Verschiebung der Auszahlung

„Die Anwendung des § 67 Abs. 8 lit. c EStG kommt bei Nachzahlungen nur dann in Betracht, wenn die rechtzeitige Auszahlung des Bezuges aus Gründen, die nicht im Belieben des Arbeitgebers standen, unterblieben ist.“ (vgl. LStR Rz 1106)

 Zwingende wirtschaftliche Gründe verhindern die rechtzeitige Auszahlung.

Lohndumping-Nachzahlungen

- Ursache im Regelfall in einer Fehleinschätzung (z.B. unrichtige Anrechnung von Vordienstzeiten; Nichtberücksichtigung von regelmäßig geleisteten, variablen Entgeltbestandteilen beim Ausfallsentgelt Urlaub, Krankenstand und Feiertag)
- Unterliegt der DG bzgl. seiner Lohnauszahlungsverpflichtung einem Irrtum, liegt ein Willensmangel vor, der **Willkür ausschließt**.

 zwangsläufige Verschiebung“ des Auszahlungszeitpunktes.

4

Arbeitsrecht

Gesetzesänderungen und aktuelle Judikatur

Novellierung des MSchG

Anrechnung von Karenzzeiten § 15f Abs 1 MSchG

Änderung des Mutterschutzgesetzes (idF BGBl. I Nr. 68/2019)

§ 15f Abs 1 MSchG (Mutterschutzgesetz)

*„Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommenssteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten einer Karenz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. **Zeiten der Karenz** werden bei **Rechtsansprüchen**, die sich nach der **Dauer der Dienstzeit richten**, **für jedes Kind in vollem in Anspruch genommenen Umfang** bis zur maximalen Dauer gemäß den §§ 15 Abs. 1 und 15c Abs. 2 Z 3 und Abs. 3 angerechnet.“*

§ 7c VKG (Väterkarenzgesetz)

[...] für Rechtsansprüche des Arbeitnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 15f Abs. 1 MSchG, für den Urlaubsanspruch § 15f Abs. 2 MSchG [...].

Novellierung des MSchG

Vollanrechnung von Karenzzeiten

- Gesetzesnovelle tritt mit **1. August 2019** in Kraft und gilt für Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter), deren Kind ab diesem Zeitpunkt geboren (bzw. adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) wird.
- In Zukunft sind **bis zu 24 Monate Elternkarenz für jedes Kind** bei Gehaltsvorrückungen und anderen **dienstzeitabhängigen Ansprüchen** (6. Urlaubswoche, Kündigungsfristen, EFZ im Krankheitsfall, Abfertigung alt, Jubiläumsgelder, allfällige sonstige kollektivvertragliche Ansprüche, die sich auf die Dienstzeit beziehen) zu berücksichtigen.
- Anrechnung der **tatsächlich konsumierten Karenz** – vertragliche Zusatzkarenzen sind nicht verpflichtend anzurechnen.
- Bestimmung des MSchG bezgl. **Karenzanrechnung gilt auch für Väter.**

Novellierung des MSchG

Vollanrechnung von Karenzzeiten

Anrechnung **nur künftiger Karenzzeiten.**

Bisher:

§ 15f. Abs 1 MSchG (alte Fassung)

*Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten einer Karenz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nicht anderes vereinbart ist, bleibt die **Zeit der Karenz bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Die erste Karenz im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.***

- Für Karenzen **vor diesem Termin (d.h. Geburt bis 31. Juli 2019)** gelten die **bisherigen gesetzlichen Bestimmungen** weiter.

Novellierung des VKG

Rechtsanspruch auf Papamonat § 1a VKG (Väterkarenzgesetz)

- **Freistellungsanspruch** in der Dauer von **einem Monat**.
- **Rechtsanspruch** für Väter bei **Geburten ab 1. September 2019**.
 - Auf Verlangen des Vaters; AG kann die Freistellung nicht ablehnen (Meldefristen sind zu beachten!)
- **Voraussetzungen:**
 - „Vater“ iSd VKG: leiblicher Vater aber auch Frau, die „Elternteil gem. § 144 Abs 2 und 3 ABGB“ ist, d.h. z.B. eingetragene Partnerin bei medizinisch unterstützter Fortpflanzung.
 - gemeinsamer Haushalt mit dem Kind.
 - Fristen.

Novellierung des VKG

Rechtsanspruch auf Papamonat § 1a VKG (Väterkarenzgesetz)

- **Beginn:** frühestens mit dem auf die Geburt des Kindes folgenden Kalendertages.
- **Ende:** spätestens mit Ende **des (fiktiven) Beschäftigungsverbots** der Mutter (ab der Kindesgeburt bis zum Ablauf von 8 Wochen bzw. 12 Wochen bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittentbindungen).
- **Antrittszeitpunkt** der Freistellung ist zwischen der Kindesgeburt und dem Ende des (fiktiven) Beschäftigungsverbots der Mutter **frei wählbar**.
- Freistellungsanspruch ist **ohne Unterbrechung zu verbrauchen**.

Novellierung des VKG

Rechtsanspruch auf Papamonat

Fristen

- AN muss dem AG **spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin** den **voraussichtlichen Termin der Freistellung** ankündigen.
- AN muss den AG anschließend **unverzüglich** von der **Kindesgeburt verständigen**.
- AN muss den AG binnen **einer Woche nach der Geburt** von dem **Antrittszeitpunkt** der Freistellung **verständigen**.
- **Rechtsanspruch** für Väter bei **Geburten ab 1. September 2019, aber**
 - für Geburten, deren errechneter Geburtstermin zwischen 1. September 2019 und bis zu drei Monate danach liegt, gilt, dass die drei Monatsfrist der Vorankündigung unterschritten werden darf.
- **Ausnahme Frühgeburt:** falls Vorankündigung zeitlich nicht möglich ist,
 - Geburt ist dem AG unverzüglich anzuzeigen, und
 - AN muss dem AG den Antrittszeitpunkt der Freistellung spätestens eine Woche nach der Geburt bekanntgeben.
- **Frist nicht eingehalten**
 - AN hat keinen Rechtsanspruch auf Freistellung.
 - Freistellung kann freiwillig vereinbart werden.

Besonderer Kündigungsschutz bei Inanspruchnahme des „Papamonats“

- Bei Inanspruchnahme der Freistellung darf der AN weder gekündigt noch entlassen werden.
- **Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt**
 - mit der **Vorankündigung des Papamonats** oder mit einer **späteren Vereinbarung**.
 - frühestens jedoch **vier Monate vor errechnetem Geburtstermin**.
- **Kündigungs- und Entlassungsschutz endet**
 - **vier Wochen** nach dem **Ende** der Freistellung.
- **Verweis auf die Bestimmungen des MSchG** (zu Karenz, Elternteilzeit)
 - Bei **Kündigung: Zustimmung des Gerichts vor Ausspruch der Kündigung** erforderlich.
 - **Best. Kündigungsgründe**
 - Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes/einzelner Betriebsabteilungen + AG kann Dienstverhältnis nicht ohne Schaden für den Betrieb weiter aufrechterhalten.

Papamonat

Rechtsfolgen

- **Verweis auf MSchG**
 - Zeit der Freistellung wird auf dienstzeitabhängige Ansprüche (Urlaub, EFZ, Kündigungsfristen) angerechnet.
- **Papamonat gilt nicht als Karenz iSd VKG** – wird daher **nicht auf die Karenz angerechnet**; Anspruch auf Väterkarenz bleibt aufrecht.
- Kollektivvertragliche Regelungen über Dienstverhinderung aufgrund Geburt bleiben aufrecht.
- Kollektivvertragliche oder einzelvertragliche Ansprüche auf eine Dienstfreistellung anlässlich der Geburt des Kindes sind auf den Papamonat nicht anzurechnen.
- **Achtung:** Voraussetzungen der Freistellung des Vaters sind nicht ident mit den Voraussetzungen auf Familienzeitbonus.

Familienzeitbonus

Überblick

Familienzeitbonusgesetz (FamZeitbG) am 1. März 2017 in Kraft getreten

Voraussetzungen

- Tatsächlich **durchgehend ausgeübte kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit** während der **letzten 182 Kalendertage** vor Bezugsbeginn.
- Gebührt für eine **ununterbrochene Dauer von 28, 29, 30 oder 31 aufeinanderfolgenden Kalendertagen**.
- Innerhalb von **91 Tagen ab der Geburt**.
- Betrag: **22,60 € täglich**.
- Vater muss in dieser Zeit seine **Erwerbstätigkeit unterbrechen bzw. darf keine andere Erwerbstätigkeit ausüben**, keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung sowie keine Entgeltfortzahlung aufgrund von Krankheit oder Leistungen bei Krankheit erhalten.
- **Gemeinsamer Haushalt** mit dem Kind in diesem Zeitraum.

Novellierung des FamZeitbG

§ 2 Abs. 3a FamZeitbG

Neu: § 2 Abs. 3a FamZeitbG (Familienzeitbonusgesetz)

*Bei einem **medizinisch indizierten Krankenhausaufenthalt des Kindes** wird bei **persönlicher Pflege und Betreuung des Kindes durch den Vater und den anderen Elternteil im Mindestausmaß von jeweils durchschnittlich vier Stunden täglich** ausnahmsweise der **gemeinsame Haushalt** im Sinne des Abs. 3 **angenommen**. Ein solcher **Krankenhausaufenthalt** des Kindes **steht dem Vorliegen einer Familienzeit nach Abs. 4 nicht entgegen**.*

- Ausnahmeregelung für den Fall eines medizinisch indizierten Krankenhausaufenthaltes des Kindes – unter gewissen Umständen kann ein gemeinsamer Haushalt angenommen werden und somit Anspruch auf Familienzeitbonus bestehen.
- Tritt mit **1. Jänner 2019 in Kraft** und ist auf **Geburten nach dem 31. Dezember 2018** anzuwenden.

Judikatur zum Familienzeitbonus

Problem/Fragestellung	Entscheidung	Ergebnis
Krankenhausaufenthalt der Frau und Kind – gemeinsamer Haushalt?	OGH 20.11.2018, 10 ObS 109/18d	<ul style="list-style-type: none"> Kein gemeinsamer Haushalt während Krankenhausaufenthalt Kein Anspruch auf Familienzeitbonus ohne gemeinsamen Haushalt Kein anteiliger Anspruch
Mutter und Kind im Familienzimmer, Unterstützung bei Betreuung durch Vater – gemeinsamer Haushalt?	OGH 30.07.2019, 10 ObS 101/19d	<ul style="list-style-type: none"> Kein gemeinsamer Haushalt während Zeit im Familienzimmer Ausnahme: medizinische Indikation gem. § 2 Abs. 3a FamZeitbG Kein Anspruch auf Familienzeitbonus
Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bei einem Rechtsanwalt? Streichung aus der Liste der Rechtsanwälte?	OGH 19.12.2018, 10 ObS 111/18y	<ul style="list-style-type: none"> Streichung aus der Liste der Rechtsanwälte ist keine Voraussetzung für den Anspruch auf Familienzeitbonus (hoher administrativer Aufwand) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit muss bei allen Berufsgruppen nach außen erkennbar in Erscheinung treten und dokumentierbar sein
Tatsächliche Freistellung länger als beantragter Familienzeitbonus – Deckung erforderlich?	OGH 19.02.2019, 10 ObS 10/19x	<ul style="list-style-type: none"> Erwerbstätigkeit hat während des Bezugszeitraumes zur Gänze zu unterbleiben Gesetz fordert keine „exakte Deckung“ von vereinbarter Freistellung und gewähltem Bezugszeitraum Vereinbarte Unterbrechung der Erwerbstätigkeit für 32 Kalendertage schließt den Anspruch auf Familienzeitbonus für den gewählten Bezugszeitraum von 28 Tagen nicht aus

Judikatur zum Familienzeitbonus

Problem/Fragestellung	Entscheidung	Ergebnis
Unterkunftnahme des Kindes bzw. hauptwohnsitzliche Meldung	OGH 26.03.2019, 10 ObS 121/18v	<ul style="list-style-type: none">• Meldepflicht stellt auf die tatsächliche Unterkunftnahme des Kindes ab• Meldepflicht bei Krankenhausgeburt entsteht daher nach Entlassung aus dem Krankenhaus• § 2 Abs. 3 FamZeitbG: eine - nach Ablauf der Frist des MeldeG - höchstens bis zu zehn Tage verspätet erfolgte Hauptwohnsitzmeldung des Kindes an der gemeinsamen Wohnadresse schadet für den Anspruch auf Familienzeitbonus nicht• Ab dem der Unterkunftnahme des Kindes folgenden Tag haben die Eltern insgesamt eine Frist von 13 Tagen für die noch ausständige Anmeldung des Kinds am gemeinsamen Hauptwohnsitz zur Verfügung
Ableistung des Präsenzdienstes innerhalb der letzten 182 Kalendertage vor der Geburt	OGH 30.07.2019, 10 ObS 38/19i	<ul style="list-style-type: none">• Familienzeitbonus steht nur tatsächlich erwerbstätigen Vätern zu• Präsenzdienst stellt keine Erwerbstätigkeit iSd § 24 KBGG dar• Ableistung des Präsenzdienstes innerhalb der letzten 182 Kalendertage unmittelbar vor der Geburt führt dazu, dass kein Anspruch des Vaters auf Familienzeitbonus besteht

Aktuelle Judikatur zum Familienzeitbonus

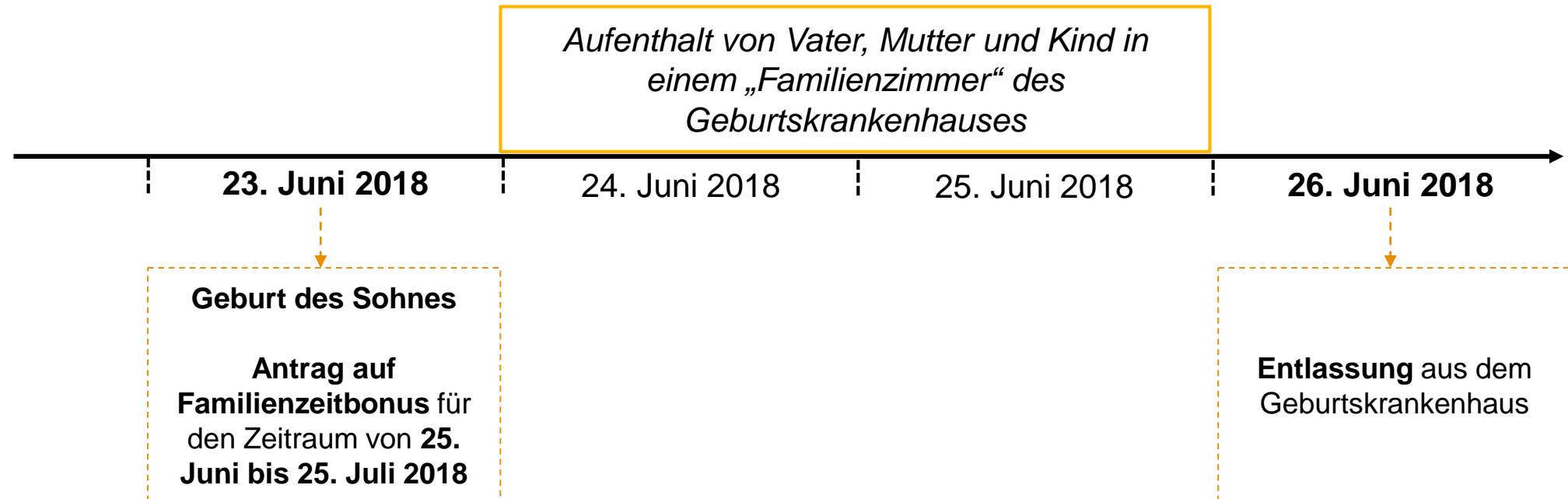
OGH 20.11.2018, 10 ObS 109/18d

- Vater begehrte Familienzeitbonus von 11. April (Tag der Geburt) bis 8. Mai 2017
- Entlassung von Mutter und Kind aus dem Krankenhaus am 15. April 2017
 - Während Krankenhausaufenthalt der Frau: Beaufsichtigung des älteren Sohnes und Besuche im Krankenhaus
- **Voraussetzung:** gemeinsamer Haushalt im gewählten Anspruchszeitraum
- **Kein Anspruch** auf Familienzeitbonus **während Krankenhausaufenthalt** von Mutter und Neugeborenem (kein gemeinsamer Haushalt)
 - Zweck wird nicht erreicht (Vater soll Partnerin bei Pflege unterstützen, frühzeitige emotionale Bindung zwischen Vater und Kind)
- Anspruch hätte daher **erst ab 15. April 2017** bestanden (bis 8. Mai 2017 beantragt)
- **Minimalzeitbezugsdauer von 28 Tagen unterschritten**

Kein Anspruch auf Familienzeitbonus – auch kein anteiliger Anspruch.

Aktuelle Judikatur zum Familienzeitbonus

OGH 30.07.2019, 10 ObS 101/19d



Aktuelle Judikatur zum Familienzeitbonus

OGH 30.07.2019, 10 ObS 101/19d

OGH hat bereits festgestellt, dass kein gemeinsamer Haushalt während Krankenhausaufenthalt von Mutter und Kind besteht

- Da Pflege und Betreuung des Kindes durch Leistungen der Krankenanstalt abgedeckt werden.
- Nur bei Hausgeburten oder ambulanten Geburten steht Familienzeitbonus bereits ab dem Tag nach der Geburt zu.
- **Familienzimmer:** Vater unterstützte Mutter während dieser Zeit bei der Pflege und Betreuung des Säuglings.
- Zweck der Verstärkung der emotionalen Bindung wird dadurch erreicht.
- Dennoch Pflege- und Betreuungsbedürfnisse von Mutter und Kind während der ersten Tage nach der Geburt durch das Krankenhauspersonal sichergestellt; kein Anfall von „klassischen Haushaltsleistungen“, bei denen der Vater unterstützen kann.
- **Ausnahme:** § 2 Abs. 3a FamZeitbG bei medizinisch indiziertem Krankenhausaufenthalt des Kindes, wenn Vater und der andere Elternteil das Kind im Mindestausmaß von jeweils durchschnittlich vier Stunden täglich persönlich pflegen und betreuen (zB: Frühgeburt, schwere Erkrankung des Kindes).

⇒ *Kein Anspruch auf Familienzeitbonus.*

Achtung: Beantragte Anspruchsdauer ist verbindlich und kann später nicht mehr geändert werden!

Aktuelle Judikatur zum Familienzeitbonus

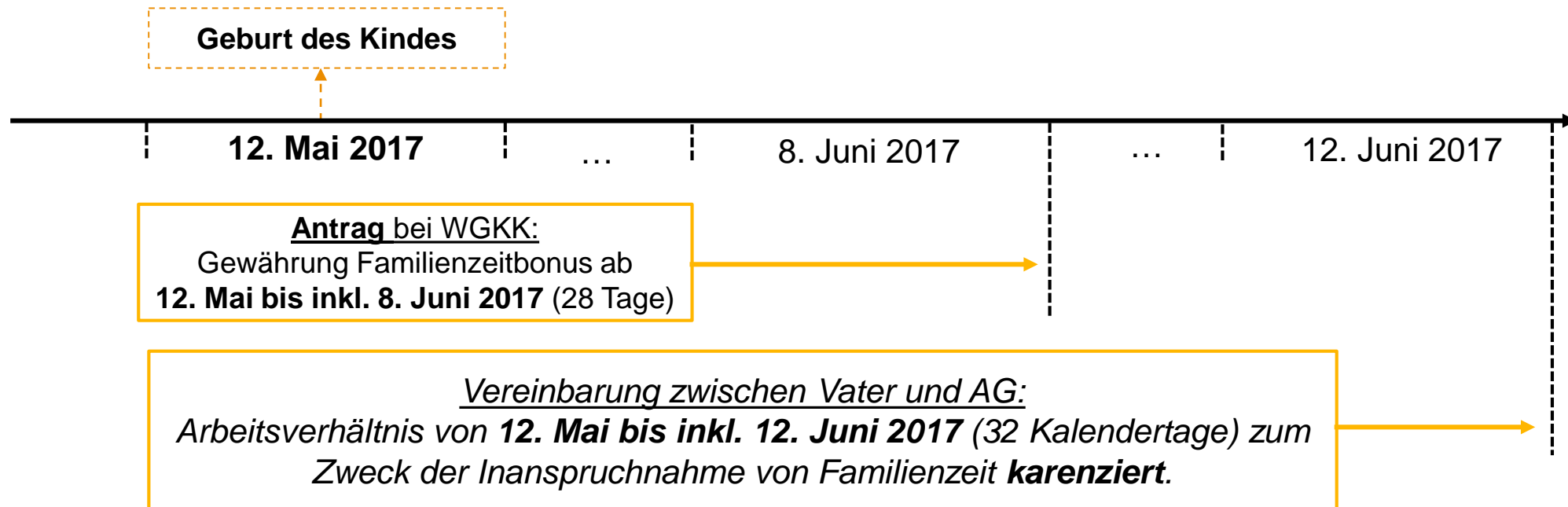
OGH 19.12.2018, 10 ObS 111/18y

- **§ 2 Abs. 4 FamZeitbG: Vater widmet** sich aufgrund der **kürzlich erfolgten Geburt** seines Kindes **ausschließlich der Familie**, **unterbricht dazu die Erwerbstätigkeit** und übt keine andere Erwerbstätigkeit aus.
- **Beispiele in Gesetzesmaterialien:** Inanspruchnahme von Sonderurlaub, Unterbrechung der selbständigen Tätigkeit samt Sozialversicherungsabmeldung, Ruhendmeldung des Gewerbes und Streichung von der Rechtsanwaltsliste.
- Stellt auf „**tatsächlich**“ **ausgeübte Tätigkeit** ab; theoretische Möglichkeit, zur (weiteren) Erwerbstätigkeit steht dem wohl nicht entgegen.
- **Streichung aus der Liste der Rechtsanwälte** stellt **administrativen Aufwand** dar und es entstehen **hohe Kosten** (neuerliche Eintragung; Bestellung eines Kammerkommissärs, der Mandanten des Rechtsanwaltes zu belehren hat, ...).
 - Streichung erfolgt, wenn Rechtsanwalt dauernd in den Ruhestand tritt oder Anwaltstätigkeit in absehbarer Zeit nicht mehr ausübt – schwerwiegende Konsequenzen.
- Im Vergleich mit sonstigen Beispielen (Sonderurlaub) wurden wohl **schwerwiegende Konsequenzen** aufgrund Streichung aus der **Liste der Rechtsanwälte nicht bedacht**.

- **Streichung aus der Liste der Rechtsanwälte** ist daher **keine Voraussetzung** für den Anspruch auf Familienzeitbonus.
- Unterbrechung der Erwerbstätigkeit muss bei allen Berufsgruppen **nach außen erkennbar** in Erscheinung treten und **dokumentierbar** sein.

Aktuelle Judikatur zum Familienzeitbonus

OGH 19.02.2019, 10 ObS 10/19x



Aktuelle Judikatur zum Familienzeitbonus

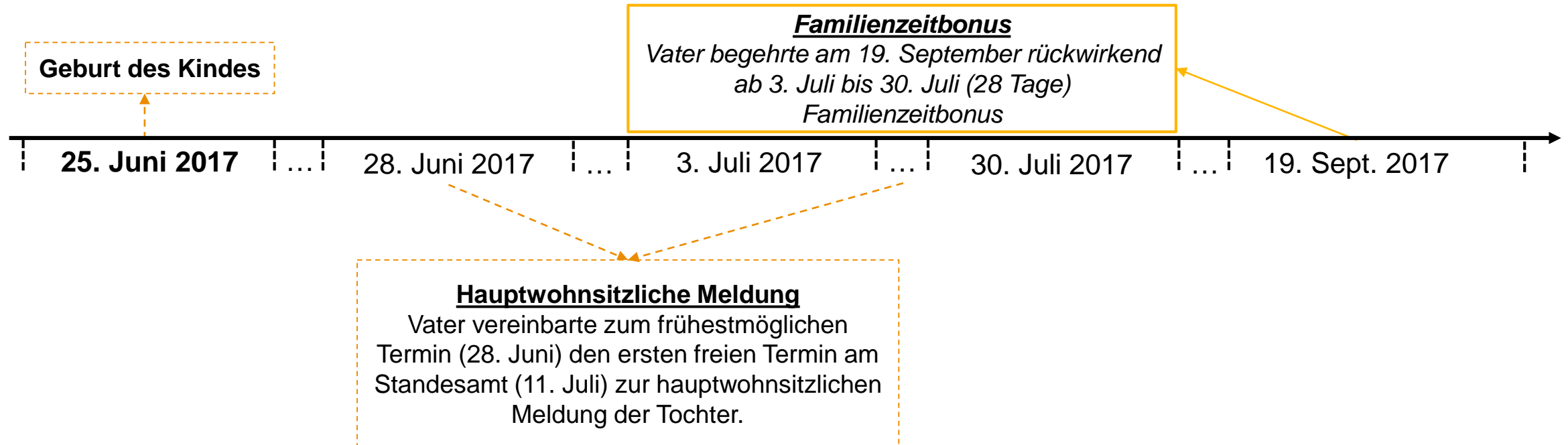
OGH 19.02.2019, 10 ObS 10/19x

- **Tatsächliche Freistellung länger als beantragter Familienzeitbonus.**
- Erwerbstätigkeit hat während des Bezugszeitraumes zur Gänze zu unterbleiben.
- Laut Gesetzesmaterialien kein Anspruch auf Familienzeitbonus, wenn der Vater seine Erwerbstätigkeit kurzfristig aus „anderem Grund“ unterbricht (z.B. Arbeitslosenversicherung, EFZ, Krankengeld).
- Nicht möglich ist es ebenso eine andere (neue) Erwerbstätigkeit zu beginnen.
- Gesetz fordert keine „exakte Deckung“ von vereinbarter Freistellung und gewähltem Bezugszeitraum.

- Vereinbarte Unterbrechung der Erwerbstätigkeit für 32 Kalendertage schließt den Anspruch auf Familienzeitbonus für den gewählten Bezugszeitraum von 28 Tagen nicht aus.

Aktuelle Judikatur zum Familienzeitbonus

OGH 26.03.2019, 10 ObS 121/18v



Aktuelle Judikatur zum Familienzeitbonus

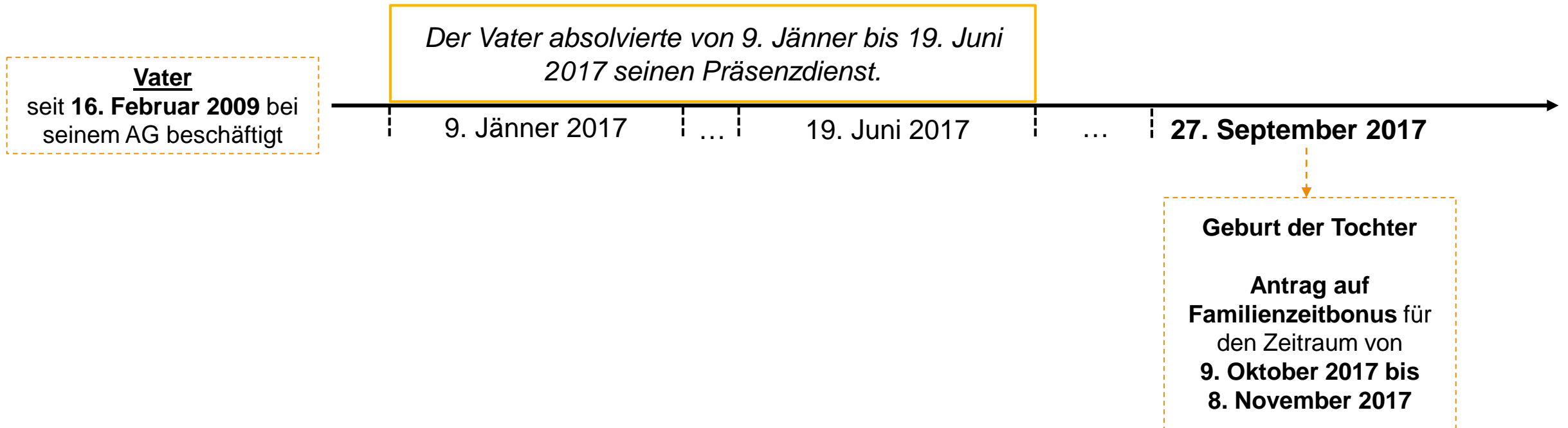
OGH 26.03.2019, 10 ObS 121/18v

- Gebietskrankenkasse: **gemeinsamer Haushalt** erst ab 11. Juli.
- OGH: Anspruch auf Familienzeitbonus besteht dann zurecht, wenn die Anmeldung der Tochter am 11. Juli nicht verspätet erfolgte.
- Nach dem MeldeG – innerhalb von 3 Tagen Unterkunftsnahme melden.
- Meldepflicht stellt auf die tatsächliche Unterkunftsnahme des Kindes an derselben Wohnadresse ab.
- Meldepflicht bei Krankenhausgeburt entsteht daher nach Entlassung aus dem Krankenhaus (mit erstmaligen Bezug der Wohnung).
- § 2 Abs. 3 FamZeitbG: eine - nach Ablauf der Frist des MeldeG - höchstens bis zu zehn Tage verspätet erfolgte Hauptwohnsitzmeldung des Kindes an der gemeinsamen Wohnadresse schadet für den Anspruch auf Familienzeitbonus nicht.

- **Ergebnis:** ab dem der Unterkunftsnahme des Kindes folgenden Tag, haben die Eltern insgesamt eine Frist von 13 Tagen für die noch ausständige Anmeldung des Kindes am gemeinsamen Hauptwohnsitz zur Verfügung.

Aktuelle Judikatur zum Familienzeitbonus

OGH 30.07.2019, 10 ObS 38/19i



Aktuelle Judikatur zum Familienzeitbonus

OGH 30.07.2019, 10 ObS 38/19i

- **Familienzeitbonus steht nur tatsächlich erwerbstätigen Vätern zu.**
 - **Erwerbstätigkeitserfordernis des FamZeitbG entspricht der Definition des § 24 KBGG**
 - In den letzten 182 Kalendertagen unmittelbar vor der Geburt des Kindes durchgehend erwerbstätig sowie keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erhalten; Unterbrechungen von insgesamt nicht mehr als 14 Kalendertagen sind nicht anspruchsschädigend.
 - Erwerbstätigkeit bedeutet die tatsächliche Ausübung einer in Österreich sozialversicherungspflichtigen (kranken- und pensionsversicherungspflichtigen) Erwerbstätigkeit.
 - **Rsp OGH: Präsenzdienst stellt keine Erwerbstätigkeit iSd § 24 KBGG dar.**
 - Beitragspflicht in der KV ruht; Pflichtversicherung in der UV und PV endet mit Antritt des Präsenzdienstes.
 - **Keine abweichenden Rechtsfolgen, unabhängig davon ob Ableistung des Präsenzdienstes in Form des Grundwehrdienstes, in Form von Milizübungen oder freiwilligen Waffenübungen.**
- **Ergebnis:** Ableistung des Präsenzdienst innerhalb der letzten 182 Kalendertage unmittelbar vor der Geburt führt dazu, dass kein Anspruch des Vaters auf Familienzeitbonus besteht.

Familienzeit/Väterfrei- stellungsanspruch „NEU“ aus Sicht der Sozialversicherung

Väterfreistellungsanspruch nach VKG („Papamonat“)

aus Sicht der Sozialversicherung

An- und Abmeldungen

- Bei Bezug von Familienzeitbonus und/oder Väterfreistellungsanspruch nach § 1a VKG ist eine An- und Abmeldung durchzuführen.
- Abmeldegrund: „**SV-Ende, Beschäftigung aufrecht**“ (Abmeldegrund 29).
- Abmeldung mit Ende Entgeltanspruch ist unabhängig davon vorzunehmen, ob Anspruch auf Familienzeitbonus besteht oder nicht. - Da ein Rechtsanspruch auf Freistellung nach § 1a VKG besteht, handelt es sich nicht um einen unbezahlten Urlaub \leq 1 Monat nach § 11 Abs. 3 lit. a ASVG, während dessen die Pflichtversicherung weiterbesteht (vgl.: E-MVB 011-03-00-001)
- Laut Hauptverband hat auch bei vertraglich vereinbarter (weil die Geltendmachungsfristen versäumt wurden) Väterfreistellung eine Abmeldung zu erfolgen.
- Bei Aufnahme der Beschäftigung nach Abbruch der Väterfreistellung ist Dienstnehmer wieder anzumelden.

Versicherung während des Väterfreistellungsanspruches

Versicherung während Väterfreistellung besteht nur, wenn Anspruch auf Familienzeitbonus besteht.

Gesetzesänderungen und aktuelle Judikatur

Novellierung des AVRAG

Änderungen des AVRAG bezgl. Pflegekarenz und Pflegezeit § 14c Abs 4a und § 14d Abs 4a AVRAG

Bisher: Vereinbarungsmöglichkeit einer Pflegekarenz bzw. Pflegezeit zwischen AN und AG – nunmehr ergänzt um durchsetzbaren Anspruch des AN.

- Voraussetzungen für Inanspruchnahme Pflegekarenz oder Pflegezeit gem. § 14c und § 14d AVRAG unverändert:
 - Arbeitsverhältnis dauert **ununterbrochen mind. 3 Monate**
 - Zum Zweck der **Pflege oder Betreuung eines nahen Angehörigen**, der
 - mind. Pflegegeld ab der Stufe 3 bezieht,
 - demenziell erkrankt ist und mind. Pflegegeld ab der Stufe 1 bezieht, oder
 - minderjährig ist und mind. Pflegegeld ab der Stufe 1 bezieht
 - **Schriftliche Vereinbarung**
 - **Dauer** der Pflegekarenz bzw. Pflegezeit von **1 bis 3 Monaten** (einmalige Verlängerungsmöglichkeit um weitere 1 – 3 Monate, wenn Pflegestufe um mind. 1 Stufe erhöht wird)
 - **Pflegezeit:** Reduktion auf mind. 10 Wochenstunden
 - **Entfall des Arbeitsentgelts** in dieser Zeit, AN erhält Pflegekarenzgeld

Novellierung des AVRAG

Änderungen des AVRAG bezgl. Pflegekarenz und Pflegezeit § 14c Abs 4a und § 14d Abs 4a AVRAG

AN haben ab 1. Jänner 2020 unter gewissen Voraussetzungen Anspruch auf **Pflegekarenz bzw. Pflegezeit** von bis zu **zwei Wochen (d.h. einseitiger Antritt)**.

Voraussetzungen

- AN ist zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz bzw. Pflegezeit in einem Betrieb mit mehr als 5 AN beschäftigt.
- Anlassfall des § 14c Abs 1 AVRAG (Pflege oder Betreuung eines nahen Angehörigen; Angehörigenbegriff des § 16 UrlG zur Pflegefreistellung: Ehegatte, eingetragene Partner und Personen, die mit dem AN in gerader Linie verwandt sind, Wahl- und Pflegekinder, im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder des Ehegatten oder des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten sowie die Person, mit der der AN in Lebensgemeinschaft lebt).
- Einmal pro betreuenden nahen Angehörigen.
- Sobald dem AN der **Zeitpunkt des Beginns der beabsichtigten Pflegekarenz / Pflegezeit bekannt** ist, hat er diesen dem **AG mitzuteilen**.
- **Auf Verlangen** sind dem AG binnen einer Woche die **Pflegebedürftigkeit** der zu pflegenden Person **zu bescheinigen** und das Angehörigenverhältnis glaubhaft zu machen.

Novellierung des AVRAG

Änderungen des AVRAG bezgl. Pflegekarenz und Pflegezeit § 14c Abs 4a und § 14d Abs 4a AVRAG

- Während der **einseitig angetretenen Pflegekarenz / Pflegezeit von 2 Wochen** kann eine **Vereinbarung** über eine **Pflegekarenz / Pflegezeit** von einer Dauer von 1 bis 3 Monaten **vereinbart** werden (Zeiten des einseitigen Anspruchs werden in diesem Fall abgezogen).
- Sollte während der Pflegekarenz / Pflegezeit **keine Vereinbarung zw. dem AN und dem AG** über eine Pflegekarenz / Pflegezeit nach Abs 1 (dh 1 bis 3 Monate) zustande kommen, hat der AN **Anspruch auf einseitige Verlängerung der Pflegekarenz / Pflegezeit für bis zu weitere zwei Wochen.**
- Die **aufgrund des Rechtsanspruchs verbrachten Zeiten** der Pflegekarenz / Pflegezeit sind auf die **gesetzlich mögliche Dauer der vereinbarten Pflegekarenz / Pflegezeit (mind. 1 bis zu 3 Monate) anzurechnen.**
- Tritt mit **1. Jänner 2020 in Kraft** und gilt für nach dem Inkrafttreten angetretene Pflegekarenzen und Zeiten einer Pflegezeit.

Pflegekarenz bzw. Pflegezeit

Rechtsfolgen

- **Ruhen des Entgeltanspruchs** bzw. bei Teilzeit bloß im Ausmaß der reduzierten Arbeitszeit.
- **Kein Anspruch auf Sonderzahlungen** während der Karenz bzw. bei Teilzeit im Ausmaß der Teilzeit zu reduzieren (Achtung: Sonderbestimmungen in KV).
- **Kein neuer Urlaubsanspruch** während der Karenz.
- **Motivkündigungsschutz** wegen der „beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen“ Pflegekarenz bzw. Pflegezeit gem. § 15 AVRAG.
 - Kündigung kann bei Gericht angefochten werden.

Sonstige Möglichkeiten bei Pflege-/Betreuungsfällen

Überblick

Freistellungen mit Entgeltfortzahlungsanspruch

- **Anspruch auf bezahlte Entgeltfortzahlung** im Falle anderer **wichtiger, die Person des AN betreffende Gründe** (§ 8 Abs. 3 und Abs. 8 AngG bzw. § 1154b Abs. 5 ABGB).
 - Richtwert nach der Rsp.: **1 Woche pro Verhinderungsfall**
 - **Voraussetzungen:**
 - Dienstverhinderung durch andere, die Person des AN betreffende Gründe (zB schwere Erkrankung naher Angehöriger).
 - Kein Verschulden des AN.

Sonstige Möglichkeiten bei Pflege-/Betreuungsfällen

Überblick

Freistellungen mit Entgeltfortzahlungsanspruch

Anspruch auf bezahlte Pflegefreistellung (§ 16 Abs. 1 UrlG) – nur sofern § 8 Abs. 3 AngG (bzw § 1154b Abs. 5 ABGB) nicht zu einem günstigeren Ergebnis führt!

- bis zu **1 Woche pro Arbeitsjahr**
- **Voraussetzungen**
 - AN ist nachweislich an der Dienstleistung verhindert, aufgrund
 - der notwendigen **Pflege** eines erkrankten nahen Angehörigen der im gemeinsamen Haushalt mit dem AN lebt, oder
 - der notwendigen **Betreuung** eines eigenen Kindes (Wahl- oder Pflegekind) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes des Ehegatten/eingetragenen Partner/Lebensgefährten, wegen Ausfalls der Betreuungsperson aus bestimmten, im Gesetz genannten Gründen (§ 15d Abs. 2 Z 1 – 5 MSchG) oder
 - der **Begleitung** des erkrankten eigenen Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes des Ehegatten/eingetragenen Partners/Lebensgefährten unter 10 Jahren bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt.

Sonstige Möglichkeiten bei Pflege-/Betreuungsfällen

Überblick

Freistellungen mit Entgeltfortzahlungsanspruch

- Gemäß § 16 Abs. 2 UrlG Anspruch auf **bezahlte Pflegefreistellung für eine 2. Woche pro Arbeitsjahr**, wenn
 - neuerliche Dienstverhinderung
 - erkranktes Kind unter 12 Jahren oder ein Kind des Ehegatten/eingetragenen Partners/Lebensgefährten
 - gemeinsamer Haushalt (Ausnahme: eigenes erkranktes Kind bzw. Wahl- oder Pflegekind)
 - notwendige Pflege
 - kein Anspruch nach sonstigen Bestimmungen
- Wenn alle Möglichkeiten erschöpft, ist **einseitiger Urlaubsantritt** möglich (§ 16 Abs. 3 UrlG), wenn
 - krankes eigenes Kind (Wahl- oder Pflegekind) oder ein krankes Kind des Ehegatten/eingetragenen Partners/Lebensgefährten unter 12 Jahren
 - gemeinsamer Haushalt (Ausnahme: eigenes erkranktes Kind bzw. Wahl- oder Pflegekind)
 - Pflege des Kindes durch den AN ist notwendig
 - Anspruch auf bezahlte Pflegefreistellung ist bereits erschöpft.

Sonstige Möglichkeiten bei Pflege-/Betreuungsfällen

Überblick

Freistellungen ohne (vollen) Entgeltfortzahlungsanspruch

- **Herabsetzung der Normalarbeitszeit** (§ 14 AVRAG, Betreuungsteilzeit) bspw. wegen familiärer Beistandspflichten – kein Rechtsanspruch.
 - Nicht nur vorübergehende Betreuungspflichten (Pflegebedarf von über einer Woche).
- **Sterbebegleitung von nahen Angehörigen** (§ 14a AVRAG) und **Begleitung von schwerstkranken Kindern** (§ 14b AVRAG).
 - Herabsetzung der Normalarbeitszeit, Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder Freistellung gegen Entfall des Entgelts; Rechtsanspruch des AN.

Betreuungsteilzeit gem § 14 AVRAG

OGH 17.12.2018, 9 ObA 102/18t

Sachverhalt

- AN war seit 1990 beim AG beschäftigt (AN unterlag der Abfertigung alt).
- Bis zur Geburt ihres Sohnes **2008** war sie **vollzeitbeschäftigt**.
- Nach dem Ende ihrer Karenz schloss sie mit AG eine **zeitlich unbefristete Teilzeitvereinbarung** (16h/Woche).
- Teilzeitvereinbarung wurde **unverändert** über das **7. Lebensjahr** des Kindes hinaus **weiter geführt**.
- **AG-Kündigung** am 31. März 2017.
- AG zahlte **Abfertigung alt** auf Basis der **Teilzeitbeschäftigung**.

Betreuungsteilzeit gem § 14 AVRAG

OGH 17.12.2018, 9 ObA 102/18t

§ 14 AVRAG regelt die Berechnung einer Abfertigung alt, wenn der AG mit einem AN eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit (Teilzeitbeschäftigung) vereinbart und der AN

- a) das 50. Lebensjahr vollendet hat;
- b) oder nicht nur vorübergehende Betreuungspflichten für einen nahen Angehörigen hat.

Teilzeitbeschäftigung dauert im Zeitpunkt der Beendigung	Basis für die Berechnung der Abfertigung „alt“
< 2 Jahre	Arbeitszeit <u>vor</u> Herabsetzung der Arbeitszeit
> 2 Jahre	<u>Durchschnittliche Arbeitszeit</u> während der für die <u>Abfertigung maßgeblichen Dienstjahre</u>
Abweichende Vereinbarung zulässig, sofern günstiger! Abfertigung „alt“ auf Basis des TZ Gehalt = unzulässig!	

Betreuungsteilzeit gem § 14 AVRAG

OGH 17.12.2018, 9 ObA 102/18t

Begründung

- **MSchG** schließt die Anwendung des **§ 14 AVRAG nicht aus**:
 - liegen die engeren Voraussetzungen des § 15h MSchG nicht vor, kann sich die AN auf § 14 AVRAG stützen
 - Überschreitung der Maximaldauer der Elternteilzeit (bis zum 7. Lebensjahr) gem. **MSchG** ⇒ direkt im **Anschluss § 14 AVRAG**
- Für **Annahme** einer Vereinbarung nach § 14 AVRAG **ausreichend**, dass **Parteien bewusst** war, dass die AN auch nach Vollendung des 7. Lebensjahres ihres Kindes **Teilzeit zur Betreuung** des Kindes **wünschte** – keine Formvorschriften.
- **Relevante Betreuungspflichten** iSd § 14 AVRAG können auch bei einem gesunden Kind im Volksschulalter **nach Vollendung des 7. Lebensjahres** angenommen werden.

Betreuungsteilzeit gem § 14 AVRAG

OGH 17.12.2018, 9 ObA 102/18t

Ergebnis

- Wird eine unbefristete Vereinbarung über eine Teilzeitbeschäftigung geschlossen, die nach Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes weiterläuft und AG und AN bewusst ist, dass die AN auch nach Vollendung des 7. Lebensjahres die Teilzeit zur Betreuung des Kindes wünscht,
- liegt bis **zum 7. Lebensjahr** des Kindes eine **Elternteilzeit gem. MSchG** vor,
- welche nahtlos in eine **Betreuungsteilzeit iSd § 14 AVRAG** übergeht.

- Normalarbeitszeit war bereits mehr als 2 Jahre herabgesetzt:
- Abfertigungsanspruch ist gem. **§ 14 AVRAG** auf Basis eines **Durchschnitts jener Arbeitszeit** zu berechnen, die während der für die Abfertigung **maßgeblichen Dienstjahre** geleistet wurde (durchschnittliche Arbeitszeit von 1. Jänner 1990 bis 31. März 2017).
- **Abfertigung** der AN im Ergebnis **höher**.

Bedingter Rechtsanspruch auf Entgeltfortzahlung

Hilfseinsätze im Katastrophenfall

Bisher

- Einsatz als freiwilliges Mitglied bei einem Katastrophenfall stellt keinen Dienstverhinderungsgrund gem. § 8 Abs. 3 AngG bzw. § 1154b Abs. 5 ABGB dar, für den ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

Nunmehr

- § 8 Abs. 3a AngG bzw. § 1154b Abs. 6 ABGB
 - Rechtsanspruch auf Entgeltfortzahlung unter gewissen Voraussetzungen.
- **Inkrafttreten: 1. September 2019**

Achtung: kein Rechtsanspruch auf Dienstfreistellung für Einsätze.

Rechtsanspruch auf Entgeltfortzahlung

Hilfseinsätze im Katastrophenfall

Voraussetzungen

- Vereinbarung von **Ausmaß und Lage der Dienstfreistellung** im Vorhinein mit dem Arbeitgeber erforderlich
 - Verwehrung der Zustimmung möglich
- Aufgrund eines **Einsatzes** als **freiwilliges Mitglied einer Katastrophenhilfsorganisation**, eines **Rettungsdienstes** oder einer **freiwilligen Feuerwehr** bei
 - einem Großschadensereignis
 - Großschadensereignis: Schadenslage, bei der während eines durchgehenden Zeitraumes von zumindest 8 Stunden insgesamt mehr als 100 Personen notwendig im Einsatz sind
- sowie als Mitglied eines **Bergrettungsdienstes** (keine Einschränkung auf Großschadensereignis)
- an der **Dienstleistung verhindert**.

⇒ Alle Voraussetzungen müssen vorliegen, damit AN Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat.

⇒ Anspruch ist nicht auf sonstige Dienstverhinderungen anzurechnen (§ 8 Abs. 3 AngG).

Rechtsanspruch auf Entgeltfortzahlung

Hilfseinsätze im Katastrophenfall

Bonus für Unternehmen

- EUR 200 pro freigestelltem Tag und AN, wenn
 - AN Einsatz im Dienst einer anerkannten Einsatzorganisation bei einem Großschadensereignis;
 - oder bei einem Bergrettungseinsatz, bei dem der AN zumindest 8 Stunden durchgehend eingesetzt war
- Mittel aus Katastrophenfonds.
- *Ausgenommen:* Gebietskörperschaften und Unternehmen im überwiegenden Eigentum von Gebietskörperschaften.

Entfall der EFZ wegen grober Fahrlässigkeit

OGH 28.03.2019, 9 ObA 26/19t

- AN war in der **Nacht**, nach der Beendigung seiner Arbeit mit dem **Fahrrad** unterwegs.
- Kam **beim Einbiegen** zu **Sturz**.
- AN wurde **vorgeworfen**, in einem **zu engen Winkel** in eine Fußgängerzone **eingebogen** zu sein ⇒ grobe Fahrlässigkeit?

Voraussetzung der Entgeltfortzahlung nach § 2 Abs. 1 EFZG

- AN nach **Antritt des Dienstes** durch **Krankheit** (Unglücksfall) an der **Leistung** seiner Arbeit **verhindert**,
- **ohne**, dass er die Verhinderung **vorsätzlich** oder durch **grobe Fahrlässigkeit** herbeigeführt hat.

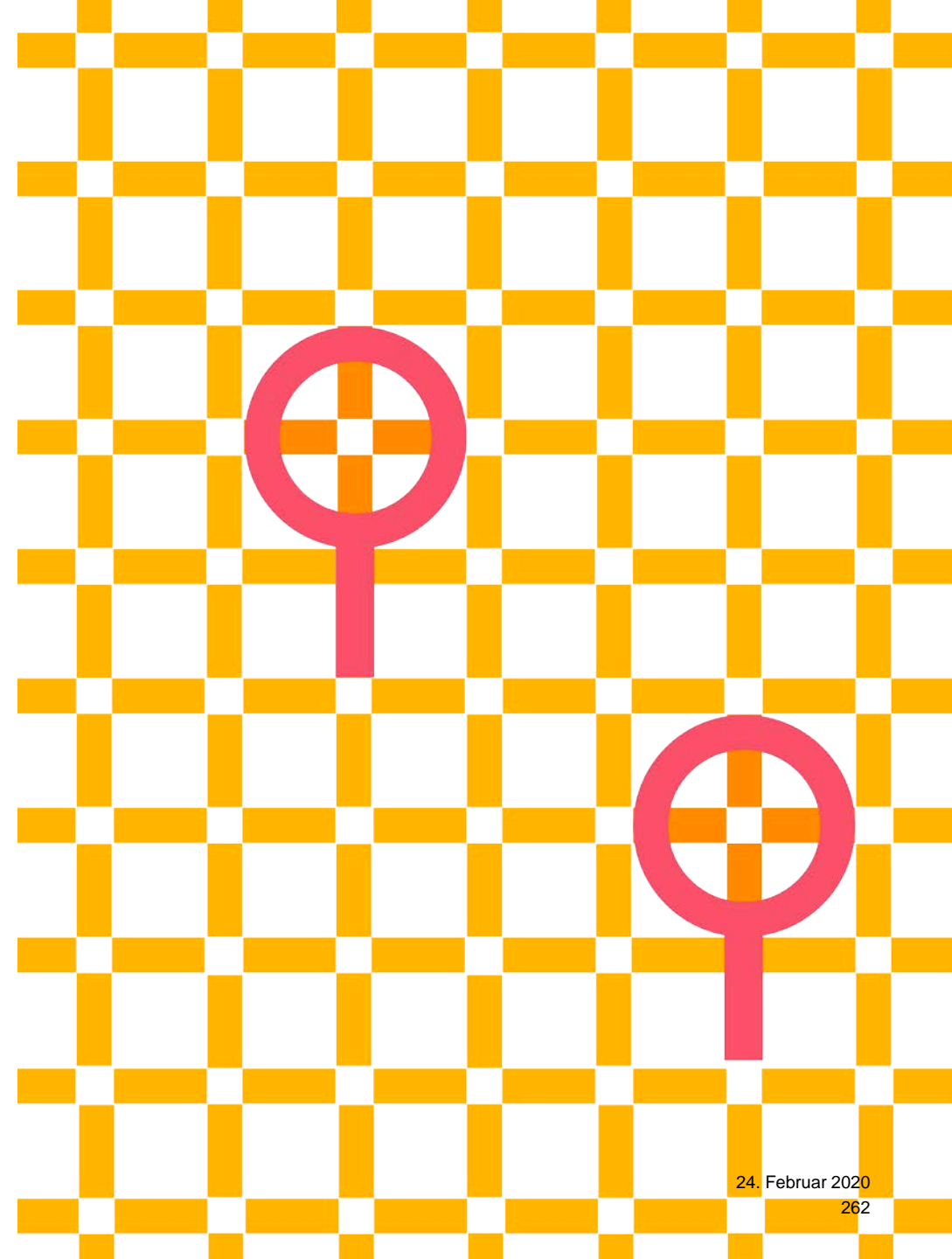
Grobe Fahrlässigkeit

- Objektiv **besonders schwerer Sorgfaltsverstoß**, ist bei Würdigung aller Umstände des konkreten Falls auch **subjektiv schwerstens vorzuwerfen**.
- **Außerachtlassung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt**, wobei der **Schaden als wahrscheinlich vorhersehbar** ist.

- Einbiegen in einem zu engen Winkel = zwar fahrlässig, aber keine derart massive Sorgfaltswidrigkeit, die den Eintritt des Schadens wahrscheinlich gemacht hätte
- **Keine grobe Fahrlässigkeit.**

Arbeitszeit

Rückblick gesetzliche Änderung & aktuelle Judikatur



Was gilt (nicht) als Arbeitszeit?

Überblick

- **§ 2 AZG:** Arbeitszeit ist die Zeit **von Beginn bis zum Ende der Arbeit** ohne Ruhepausen.
- **Tagesarbeitszeit** ist die Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraums von 24 Stunden.
- **Wochenarbeitszeit** ist die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraums von Montag bis einschließlich Sonntag = Nettoarbeitszeit.
- Arbeitszeit ist auch jene Zeit, während der ein sonst im Betrieb Beschäftigter in seiner eigenen Wohnung oder Werkstätte oder sonst außerhalb des Betriebs beschäftigt wird (Telearbeit, Home-Office-Arbeit).

Was gilt (nicht) als Arbeitszeit?

Überblick

- **Arbeitsbereitschaft** ist die Zeit, in der der AN keine produktive Tätigkeit für den Betrieb verrichtet, sich jedoch für einen **allfälligen Arbeitseinsatz bereithält**.
 - Zählt zur Arbeitszeit.
- Bei **Rufbereitschaft** hingegen kann der AN seinen **Aufenthaltort frei wählen**; er muss lediglich **erreichbar sein**.
 - Zählt nicht zur Arbeitszeit.
 - Darf grds. nur für zehn Tage pro Monat vereinbart werden.
 - Es dürfen nur zwei wöchentliche Ruhezeiten (= ununterbrochene Wochenruhe von mind. 36 Stunden) pro Monat davon betroffen sein.

Was gilt (nicht) als Arbeitszeit?

Überblick

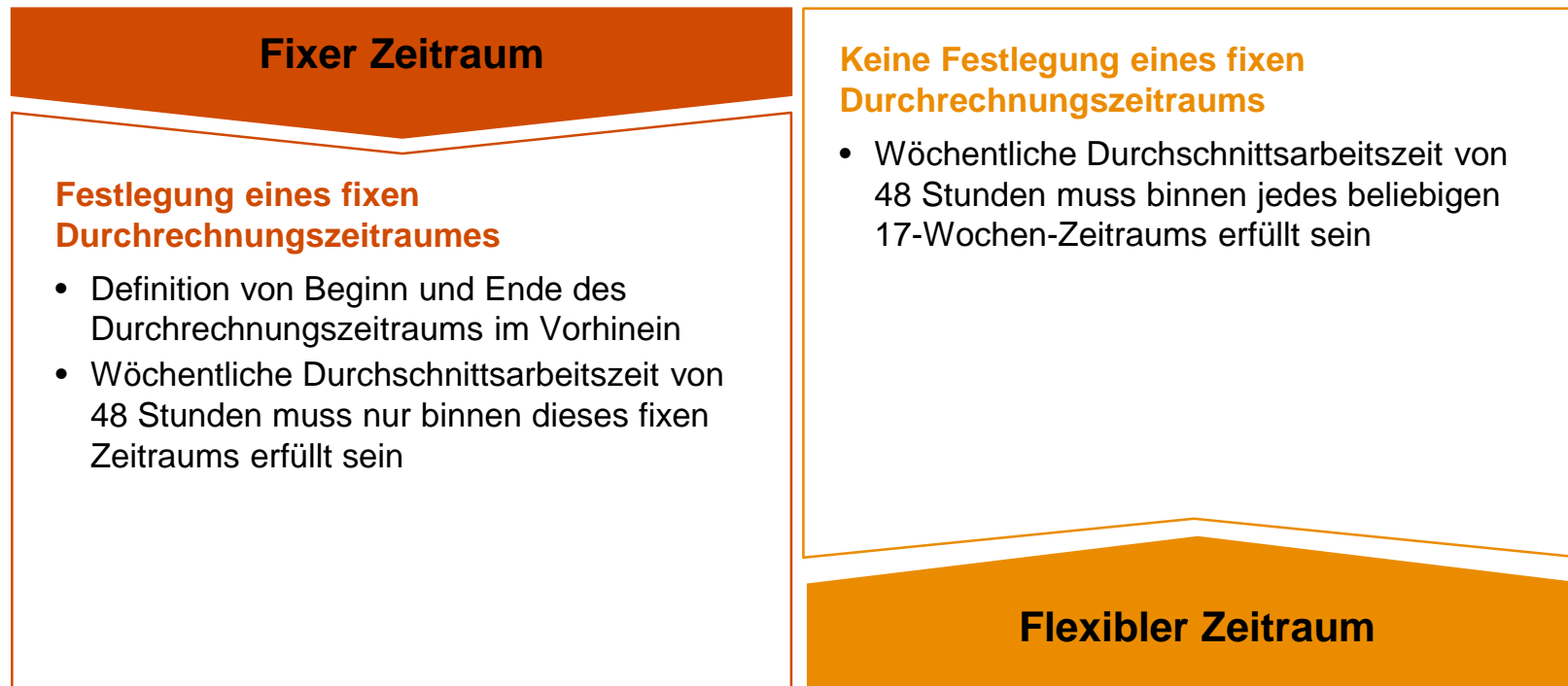
- **Reisezeit** = Arbeitszeit mit geringerer Arbeitsintensität liegt vor, wenn der AN über Auftrag des AG vorübergehend seinen Dienstort bzw. seine Arbeitsstätte verlässt, um an einen anderen Ort seine Arbeitsleistung zu erbringen.
 - Kann uU geringer entlohnt werden und es dürfen die Höchstgrenzen der Arbeitszeit überschritten werden (**passive Reisezeit**).
- Die Verrichtung von „**normaler Arbeitsleistung**“ **während der Reisezeit** (z.B. Erstellen einer Präsentation, Lenken eines KFZ auf Anforderung des AG) ist als **Vollarbeitszeit** zu werten und unterliegt daher nicht den oben geschilderten Sonderbestimmungen (**aktive Reisezeit**).
- Der Weg zur/von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit (= **Wegzeit**).

Wiederholung: AZG Novelle 2018

Was gilt derzeit?

1	2	3	4
Normalarbeitszeit	Mehrarbeit	Überstunden	Höchststarbeitszeit
<ul style="list-style-type: none">• Gesetzliche NAZ:<ul style="list-style-type: none">– 8 Stunden / Tag– 40 Stunden / Woche• KV kann anderes vorsehen (z.B. KV Handel 38,5 Stunden / Woche)	<ul style="list-style-type: none">• Stunden, die die vereinbarte oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit übersteigen aber nicht die gesetzliche Normalarbeitszeit• Z.B. Differenz zwischen NAZ laut KV von bspw. 38,5 Stunden / Woche und gesetzlicher NAZ von 40 Stunden / Woche; Differenz von vereinbarten 20 Stunden bei Teilzeit und gesetzlicher NAZ	<ul style="list-style-type: none">• liegen bei Überschreitung der gesetzlichen täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit vor	<ul style="list-style-type: none">• 12 Stunden / Tag• 60 Stunden / Woche• Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von nicht mehr als 48 Stunden in einem 17-Wochen Zeitraum (KV kann eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes auf 26 Wochen / bei Vorliegen technischer oder arbeitsorganisatorischer Gründe auf 52 Wochen zulassen)

Höchstleistungszeiten: Ist der 17-Wochenzeitraum ein fixer oder ein flexibler Zeitraum?



Höchstarbeitungszeiten: Ist der 17-Wochenzeitraum ein fixer oder ein flexibler Zeitraum?

KW	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Summe	
h	50	48	60	58	59	38	35	46	52	25	56	48	27	54	30	60	60	806	
Ok?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	806/17 = 47,4

KW	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	Summe	
h	60	60	60	58	59	38	35	46	52	25	56	48	27	54	30	30	60	798	
Ok?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	798/17 = 46,9

Zeitraum KW 10 bis KW 26 → gesamte Arbeitszeit iHv 828 Stunden / 17 = 48,7 Stunden ✗

Höchstleistungszeiten: Ist der 17-Wochenzeitraum ein fixer oder ein flexibler Zeitraum?

EuGH, 11.04.2019, C-254/18, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure / Premier ministre u. a

Sachverhalt

- Berechnung des Bezugszeitraums für Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit für Beamte im Dienst der Police Nationale.
- Dekret: wöchentliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum, einschließlich Überstunden, darf während eines Kalenderhalbjahres durchschnittlich 48 Stunden nicht überschreiten.
- (Grundregel in ArbeitszeitRL 2003/88 für Bezugszeitraum = 4 Monate; Ausnahmen für bestimmte Tätigkeiten oder durch KV möglich).

Kernaussagen

- ArbeitszeitRL 2003/88 lässt es den MS offen, einen fixen oder flexiblen Zeitraum vorzusehen, solange Ziele der ArbeitszeitRL eingehalten werden.
- Ziele der ArbeitszeitRL = Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer.
- Fixe Zeiträume können allerdings dazu führen, dass Ziele der ArbeitszeitRL nicht eingehalten werden.
- Ausgangsfall: Keine Gewährleistung, dass Höchstleistungszeit (48 Stunden) während jedes auf zwei aufeinanderfolgende feste Bezugszeiträume verteilten Sechsmonatszeitraums eingehalten wird → bei festem Bezugszeitraum müssen MS dafür entsprechende Mechanismen vorsehen.

Höchstleistungszeiten: Ist der 17-Wochenzeitraum ein fixer oder ein flexibler Zeitraum?

Konsequenz / Tendenz

- Keine abschließende Klärung durch EuGH.
- EuGH lässt den MS Berechnung des Durchrechnungszeitraums offen, sofern Ziele der ArbeitszeitRL durch ausreichende Mechanismen eingehalten werden.
- **Achtung: Erlass des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz vom 13. Dezember 2019, wonach die durchschnittliche Wochenarbeitszeit künftig verpflichtend rollierend durchzurechnen ist. Die Arbeitsinspektion hat daher fortan die Einhaltung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit rollierend zu prüfen.**
- **Erlass stellt jedoch keine gesetzliche Bestimmung dar - Gesetzesänderung bleibt daher abzuwarten.**

Wahlrecht

Seit Novelle 2018 (mit Wirkung ab 1. September 2018)

- **Für Überstunden, die die tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden oder die wöchentliche Arbeitszeit von 50 Stunden überschreiten, kann der AN wählen, ob die Abgeltung**
 - in Geld (nach Abs. 1 Z 1) oder
 - durch Zeitausgleich (Abs. 1 Z 2) erfolgen soll.
- **Unabhängig von der Grundvereinbarung = „eigener Überstundentopf“.**
- **Das Wahlrecht ist möglichst frühzeitig – spät. am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraumes – auszuüben.**
- **AG kann keine (wie immer geartete) Interessenabwägung entgegenhalten.**
- **Wahlrecht erlischt**
 - Durch Ausübung (mündl. oder schriftl. Erklärung gegenüber dem AG).
 - Durch Nichtausübung bis spät. am Ende des jeweiligen Abrechnungszeitraums.
- **Trifft AN keine rechtzeitige Wahl: Zweifelsregelung = Abgeltung in Geld.**

Wahlrecht auch für „Pauschalisten“?

Aktueller Stand

- **Bisher keine Fälle in der Judikatur.**
- **Lehrmeinungen**
 - Überwiegende Lehre: AN mit All-in-Vereinbarungen haben ebenso den Anspruch, eine Abgeltung durch Zeitausgleich zu verlangen.
 - Vereinzelt Lehrmeinung: AN mit All-in-Vereinbarungen haben Anspruch auf Wahl zwischen Abgeltung durch Zeitausgleich oder zusätzliche Abgeltung in Entgelt.
- **Falls ein AN zusätzliche Abgeltung durch Zeitausgleich verlangt, sollte diese nur vorbehaltlich einer anderslautenden folgenden Rechtsprechung gewährt werden, um das Entstehen eines Anspruches für die Zukunft zu vermeiden.**

Abschließende Rechtsprechung bleibt abzuwarten.

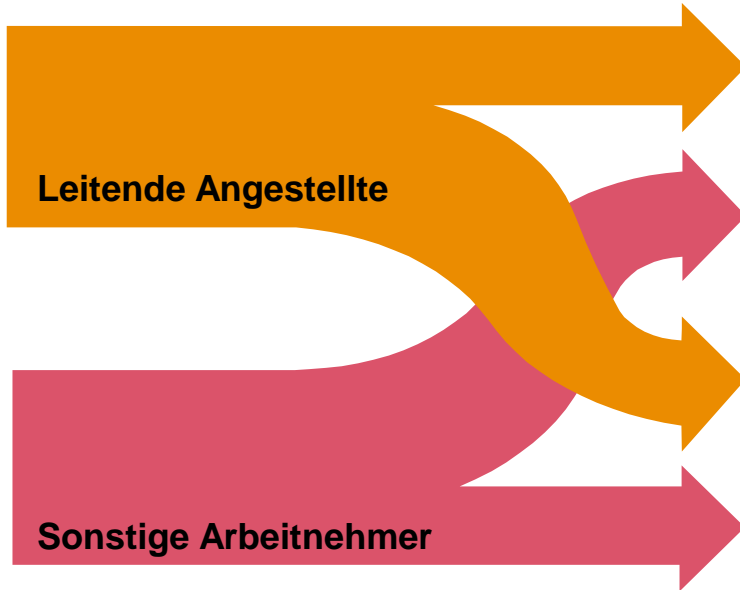
Ablehnungsrecht und Benachteiligungsverbot

Seit Novelle 2018 (mit Wirkung ab 1. September 2018)

- **AN hat das Recht, Überstunden, durch die die tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden oder die wöchentliche Arbeitszeit von 50 Stunden überschritten wird, abzulehnen.**
 - Keine Angabe von Gründen erforderlich.
 - Keine Interessenabwägung erforderlich.
 - Ablehnungsrecht unabhängig von Bestehen/Nichtbestehen eines BR.
 - Wenn AN konkrete Überstundenleistung jedoch zugesagt hat, besteht grundloses Ablehnungsrecht nicht mehr – Interessenabwägung.
- **AN darf wegen Ausübung des Ablehnungsrechts nicht benachteiligt werden.**
 - Insb. nicht hinsichtlich Entgelt, Aufstiegsmöglichkeit und Versetzung.
- **Falls AN aufgrund Ausübung des Ablehnungsrechts gekündigt wird, kann der AN die Kündigung innerhalb einer Frist von zwei Wochen gerichtlich anfechten.**
 - Glaubhaftmachung, dass die grundlose Ablehnung Motiv für Kündigung war, genügt.
 - Folge: Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.

Ausnahme vom AZG: leitende Angestellte und sonstige AN

Überblick



Sowohl **leitende Angestellte** als auch **sonstige AN** müssen die folgenden Voraussetzungen erfüllen, um vom AZG und ARG ausgenommen zu sein (vgl. § 1 Abs. 2 Z 8 AZG):

- AN verfügt über maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis.

UND

- Gesamte Arbeitszeit des AN wird aufgrund der besonderen Merkmale der Tätigkeit des AN nicht gemessen, nicht im Voraus festgelegt **oder**
- kann vom AN hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden.

⇒ **Aufgrund Gesetz und Richtlinie sehr eng auszulegen!**

Rechtsfolgen

- Nichteinhaltung der Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten etc. stellt keine Verwaltungsübertretung dar.
- Keine Aufzeichnung von Arbeitszeiten.
- Arbeitszeitrechtliche Bestimmungen des Kollektivvertrages kommen uU dennoch zur Anwendung!

Ausnahme vom AZG: leitende Angestellte und sonstige AN

Maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis

Alte Fassung

„leitende Angestellte, denen **maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind.**“

Neue Fassung

„leitende Angestellte oder sonstige AN, denen **maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen** ist“

- Bisher war erste und zweite Führungsebene davon erfasst (v.a. Vorstände, Geschäftsführer) – nun soll auch **dritte Führungsebene** (in Unternehmen) erfasst werden.
- Vereinzelte, untergeordnete Entscheidungsbefugnisse reichen nicht aus.
- Bisher nur leitende **Angestellte**, nunmehr auch **sonstige AN (d.h. z.B. Arbeiter)**.

Ausnahme vom AZG: leitende Angestellte und sonstige AN

Gesamte Arbeitszeit wird nicht gemessen, nicht im Voraus festgelegt oder kann vom AN hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden

- Nunmehr: „**gesamte Arbeitszeit** des AN wird aufgrund der **besonderen Merkmale der Tätigkeit** des AN
 - nicht gemessen oder nicht im Voraus festgelegt oder
 - kann vom AN hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden“
- Teilweises Messen, im Voraus Festlegen oder vom AN selbst Festlegen der Arbeitszeit ist noch nicht von der Ausnahmeregelung erfasst – muss die **gesamte Arbeitszeit** betreffen.
- AN muss nicht nur die Lage, sondern auch die Dauer (d.h. die Zahl der Arbeitsstunden = Arbeitszeitausmaß) der Arbeitszeit festlegen können.
- Muss sich aus den **besonderen Merkmalen der Tätigkeit ergeben** – freiwilliger Verzicht auf die Messung der Arbeitszeit genügt nicht, auch die Vereinbarung von Gleitzeit genügt nicht.

Bisher fehlt Rechtsprechung dazu.

Ausnahme AZG: leitende Angestellte und sonstige AN

Empfehlung zur weiteren Vorgehensweise

- Prüfung im **Einzelfall**, ob **Voraussetzungen** des Ausnahmetatbestandes **erfüllt** sind.
- Prüfung des **persönlichen Anwendungsbereichs** des **Kollektivvertrages** (Bestimmungen des KV können anwendbar sein, obwohl AN vom AZG ausgenommen ist).
- Gegebenenfalls **Anpassung der Positionsbeschreibung**.
- Treffen einer **vertraglichen Vereinbarung** in Bezug auf Nichtmessung / Nichtfestlegung / Selbstfestlegung der Arbeitszeit.
- Dennoch **empfohlen**, für diese Arbeitnehmer **Arbeitszeitaufzeichnungen** zu **führen** (z.B. für Deckungsprüfung bei All-in-Vereinbarung).
- Bei Gleitzeitvereinbarungen:
 - Wenn BR – Gleitzeit-BV: bestehende BV hinsichtlich pers. Geltungsbereich prüfen – leit. Angestellte ausnehmen.
 - Kein BR – Einzelvereinbarungen: genau prüfen, mit welchen AN die Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.

Aktuell: EuGH und Zeitaufzeichnungen

EuGH 14.05.2019, C-55/18

EuGH, 14.05.2019, C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) / Deutsche Bank SAE

Sachverhalt

- Vorlage durch **spanisches Gericht**.
- Deutsche Bank SAE führte **keine Arbeitszeitaufzeichnungen** bzw. verfügte über **kein entsprechendes System** → es wurden **nur ganztägige Abwesenheiten**, aber **keine geleisteten Arbeitsstunden** erfasst.
- **Spanisches Recht** sah **Arbeitszeitaufzeichnungen** nur für **bestimmte AN-Gruppen zwingend** vor bzw. waren für **AN mit Überstundenverpflichtung Überstundenlisten** zu führen (Rechtslage wurde bereits angepasst).

Kernaussagen

- MS müssen **AG verpflichten**, ein **objektives, verlässliches und zugängliches System** zur **Messung der täglich geleisteten Arbeitszeit der AN** einzuführen → System soll **Prüfung** dahingehend **ermöglichen**, ob **Garantien der ArbeitszeitRL** eingehalten werden.
- **Unionsrecht** lässt dabei gewissen **Spielraum** in Bezug auf die **konkreten Modalitäten zur Umsetzung** (z.B. Form).
- **Differenzierte Regelungen** unter Berücksichtigung der **jeweiligen Tätigkeitsbereiche**, der **Eigenheiten** und **Größe der Unternehmen** etc. **zulässig**.

Zeitaufzeichnungen

Überblick nationale Bestimmungen

- **Pflicht zur Führung von Zeitaufzeichnungen trifft AG → Delegation der Führung an AN unter bestimmten Voraussetzungen zulässig.**
- Arbeitszeitaufzeichnung muss **Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit** als auch der **Ruhepausen** beinhalten.
- Arbeitszeitaufzeichnung hat auch **Beginn und Ende eines Durchrechnungszeitraums** zu enthalten (falls **flexibles Arbeitszeitmodell** angewendet wird).

Pflicht zum Führen von Arbeitszeitaufzeichnungen nach AZG

Erleichterungen / Vereinfachungen nach nationalem Recht

- **Saldenaufzeichnungen:** AN, die die **Lage ihrer Arbeitszeit und ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen** können oder ihre **Tätigkeit überwiegend in ihrer Wohnung ausüben.**
- **Entfall der Pausenaufzeichnung:** **Betriebsvereinbarung / schriftliche Einzelvereinbarung** sieht **Beginn und Ende der Pausen** bzw. **Zeitraum innerhalb dessen die Pausen genommen werden können**, vor + davon wird **nicht abgewichen.**
- **Aufzeichnung von Abweichungen + Bestätigung der Einhaltung der Arbeitszeiteinteilung** bei **schriftlich festgehaltener, fixer Arbeitszeiteinteilung** (am Ende des Entgeltzahlungszeitraums oder auf Verlangen des Arbeitsinspektorats).
- Nunmehr Unionsrechtswidrig? EuGH, 14.05.2019, C-55/18.

Zeitaufzeichnungen

Konsequenzen von EuGH 14.05.2019, C-55/18 sowie Empfehlungen

Absage an Vertrauensarbeitszeit

- Vertrauensarbeitszeit war bisher in Österreich nicht zulässig.

uU strengere Anforderungen an Arbeitszeitaufzeichnungen

- Berücksichtigung von freiwilligen, kurzen Arbeiten in der Freizeit (Bearbeiten von E-Mails, Telefonate etc.) bei Arbeitszeitaufzeichnung.

Auswirkungen uU auch auf „vereinfachte“ Formen der Arbeitszeitaufzeichnung

- Saldenaufzeichnungen etc. erlauben keine Prüfung der Einhaltung der Garantien der ArbeitszeitRL (Ruhezeiten, etc.) und sind problematisch in Bezug auf Deckungsprüfungen iZm All-In-Vereinbarungen (Lage der Arbeitszeit wird nicht erfasst).

Führung einer Regelaufzeichnung (Beginn + Ende der täglichen Arbeitszeit und Lage der Ruhezeiten) empfehlenswert.

Aktuell: EuGH und Karfreitag

EuGH 22.01.2019, C-193/17

EuGH, 22.01.2019, C-193/17, Cresco Investigation GmbH / Markus Achatzi

Sachverhalt

- **2015: AN kein Angehöriger der evangelischen Kirche**
- Hat an einem **Karfreitag Arbeitsleistung erbracht**
- Klagte das **Feiertagsentgelt** für die Arbeit an diesem Tag ein
- **Karfreitag** galt bis dahin als gesetzlicher **Feiertag nur für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche**
- **Diskriminierung aufgrund der Religion?**
- **Vorlage zur Vorabentscheidung an EuGH**
 - **Widerspricht die österreichische Karfreitagsregelung der Antidiskriminierungs-RL?**
 - Wenn **Bejahung der Diskriminierung** – müssen **private AG**, vorausgesetzt es ist **keine gesetzliche** und gleichzeitig **diskriminierungsfreie Rechtsgrundlage vorhanden, allen AN die Rechte und Ansprüche am Karfreitag zugestehen?**

Aktuell: EuGH und Karfreitag

EuGH 22.01.2019, C-193/17

EuGH, 22.01.2019, C-193/17, Cresco Investigation GmbH / Markus Achatzi

Diskriminierung wegen der Religion

- Die in Rede stehende österreichische Regelung begründet eine **unmittelbar auf der Religion der AN beruhende unterschiedliche Behandlung**
- Diese Behandlung **betrifft** auch **AN**, die sich in **vergleichbaren Situationen befinden**
- Ein der **evangelischen Kirche** zugehöriger **AN**, muss am **Karfreitag keine religiöse Pflicht erfüllen**, sondern muss **nur formal dieser Kirche angehören**

Diskriminierung nicht gerechtfertigt

- **Maßnahmen** sind **nicht zum Schutz der Religionsfreiheit notwendig**
- **Vergleich** mit **Angehörigen anderer Konfessionen** - diese sind auf die **Fürsorgepflicht ihrer AG angewiesen**, um sich an **für sie wichtigen Feiertagen frei zunehmen**

Andere AN: Recht auf Feiertag

- **Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes**: Angehörigen der **benachteiligten Gruppe** müssen **dieselben Vorteile gewährt werden**, wie den **Angehörigen der evangelischen Kirche**
- **AG** muss für die **gleiche Behandlung aller AN sorgen**
- **Recht auf Feiertag am Karfreitag + Anspruch auf Feiertagsentgelt**
- **Maßnahmen** gelten **solange**, bis der **Gesetzgeber eine Maßnahme zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung erlassen hat**

Nationales Verfahren zu Karfreitag

OGH 27.02.2019, 9 ObA 11/19m

Nach Entscheidung EuGH

- AG muss (solange keine Gesetzesänderung vorgenommen wurde) AN, die **keiner der genannten Kirchen angehören, das Recht auf einen Feiertag am Karfreitag zustehen, sofern der AN davor den Wunsch mitgeteilt hat, nicht am Karfreitag zu arbeiten.**
- OGH verwies Rechtssache zurück an **Erstgericht zur Klärung der Frage, ob der AN von seinem AG eine Freistellung an dem Karfreitag gefordert hat.**
- Verfahren wurde von den Parteien nicht weiter verfolgt.

Einseitiger Urlaubsantritt gem § 7a ARG

Anspruch auf „persönlichen Feiertag“

Gesetzgeber neue Regelung in § 7a ARG verankert:

- **Karfreitag** nun **kein gesetzlicher Feiertag** mehr.
- AN hat nun in **jedem Urlaubsjahr** das Recht auf **einseitigen Urlaubsantritt** an einem Tag.
- **Kein zusätzlicher Urlaubstag** – wird von „normalem“ Kontingent abgezogen.
- **AG** kann Urlaub des AN an diesem Tag **nicht verhindern**.
- AG kann AN jedoch **ersuchen**, an diesem Tag doch **zu arbeiten**, dann hat AN aber **Anspruch auf doppeltes Entgelt**.
- Wenn AN auf Ersuchen des AG statt dem einseitigen Urlaubsantritt doch **zur Arbeit erscheint**, ist **Recht auf einseitigen Urlaubsantritt in diesem Urlaubsjahr konsumiert**; das **Urlaubskontingent** bleibt jedoch **unverändert**.
- Macht der AN von dem Recht in einem Urlaubsjahr **keinen Gebrauch**, geht das **Recht auf einseitigen Urlaubsantritt unter** – dh kein „Horten“ von Ansprüchen auf einseitigen Urlaubsantritt.
- AN muss Anspruch **mind. 3 Monate vorher schriftlich** bekannt geben.

Gesetzliche Feiertage in Österreich

Überblick

§ 7 Abs. 2 ARG

1. Jänner (**Neujahr**), 6. Jänner (**Heilige Drei Könige**), **Ostermontag**, 1. Mai (**Staatsfeiertag**), **Christi Himmelfahrt**, **Pfingstmontag**, **Fronleichnam**, 15. August (**Mariä Himmelfahrt**), 26. Oktober (**Nationalfeiertag**), 1. November (**Allerheiligen**), 8. Dezember (**Mariä Empfängnis**), 25. Dezember (**Weihnachten**), 26. Dezember (**Stephanstag**).

Achtung

Karfreitag, **Jom Kippur** (Versöhnungstag) sowie **Reformationstag** (31.10.) sind in Österreich **keine** gesetzlichen Feiertage.

- AN, die an diesen Tagen frei haben wollen, können bspw. ihren persönlichen Feiertag für diesen Tag beantragen.

Rufbereitschaft

OGH vom 25.01.2019, 8 ObA 61/18f

Sachverhalt

- AN war beim beklagten AG für den Objekt- und Personenschutz als **Sicherheitskraft** beschäftigt.
- **Kein KV anwendbar.**
- AN sollte als Sicherheitskraft **ständig erreichbar** sein.
- **Begründung:** hochsensible Tätigkeit u.a. aufgrund der Verantwortung für Menschenleben.
- AN hatte ein Diensthandy.
 - **Anweisung des AG**, dass dieses nicht auf lautlos geschaltet werden dürfe.
- **Praxis:** Meldung, wenn eine Sicherheitskraft “joggen” gehen wollte oder Einholen einer Erlaubnis, um ein paar Stunden oder Tage gar nicht erreichbar zu sein.
- **Keine Vereinbarung** bezgl. **finanzieller Aspekte** der ständigen Erreichbarkeit.
- AN begehrte vom AG die **Abgeltung der Rufbereitschaft** von 2013 bis 2015.
- Forderung: Abgeltung der Rufbereitschaft mit **EUR 3 pro Stunde**, insgesamt EUR 26.607 brutto.

Rufbereitschaft

OGH vom 25.01.2019, 8 ObA 61/18f

- Rufbereitschaft = AN ist für den **AG erreichbar** und zum **Arbeitsantritt bereit**; AN kann seinen **Aufenthaltort frei wählen** und über die **Verwendung der Zeit** (im Wesentlichen) **frei entscheiden**.
 - Muss ausdrücklich vereinbart und grds. abgegolten werden.
- AN war in der **Bestimmung seines Aufenthalts beschränkt**.
 - Verpflichtung Aufenthaltsorte zu wählen, an denen er über sein ständig betriebsbereites Handy ständig erreicht werden kann sowie einsatzbereit zu sein → auch diese Form erfüllt den Begriff der Rufbereitschaft.
- Entscheidend ist, dass der **AN fremdbestimmt** ist, sodass die Zahlung eines Entgelts bei Rufbereitschaft nicht aufgrund der bloßen Begründung versagt werden kann, dass der AN sowieso keine Arbeitsleistung erbringt, weil auch diese Zeit nicht völlig zu seiner freien Verfügung steht.

Vereinbarung der Rufbereitschaft im vorliegenden Fall?

- **Konkludente Vereinbarung** der ständigen Rufbereitschaft in Ergänzung zum schriftlichen Dienstvertrag.
 - Grund: ständige Erreichbarkeit des AN → spürbare Auswirkungen auf die Freizeitgestaltung des AN.
 - Es kommt nicht darauf an, wie oft der AN tatsächlich zum Dienst bestellt wurde.

Rufbereitschaft

OGH vom 25.01.2019, 8 ObA 61/18f

Anspruch auf angemessenes ortsübliches Entgelt?

- **Keine Vereinbarung** der Parteien über die Unentgeltlichkeit oder pauschale Abgeltung der ständigen Rufbereitschaft.
- Mangels kollektivvertraglicher Regelung hat der AN Anspruch auf ein **angemessenes ortsübliches Entgelt**.
- Keine abschließende Klärung der vom AN geforderten Abgeltung.
 - **Angemessen** ist jenes Entgelt, das sich unter Berücksichtigung aller Umstände und unter Bedachtnahme auf das ergibt, was unter **ähnlichen Umständen geleistet** wird oder wurde.
 - **Ortsüblich** ist das Entgelt, das in dem **relevanten einheitlichen Arbeitsmarkt** üblich ist.

Richtwert: kollektivvertragliche Löhne für vergleichbare Arbeiten oder bestehende Tarife.

- Erstgericht hat keine Feststellungen getroffen, die eine Beurteilung der Ortsüblichkeit des begehrten Stundensatzes erlauben.
- **OGH: Aufhebung der Entscheidungen der Vorinstanzen sowie Zurückverweisung der Rechtssache an das Erstgericht zur neuerlichen Entscheidung nach Verfahrensergänzung.**

Beendigung

Beendigungsarten

Überblick

Kündigung

Vorzeitige Beendigung (AG: Entlassung, AN: Austritt)

Einvernehmliche Lösung

Zeitablauf (bei befristeten Arbeitsverhältnissen)

Auflösung während der Probezeit

Tod des AN

Eintritt der Bedingung (bei zulässig vereinbarter Bedingung)

Kündigung

Überblick

- Kann **einseitig** erfolgen.
- Andere Seite muss die Kündigung nur **empfangen** – **keine Zustimmung** erforderlich.
- **Formfrei**
 - Kann daher mündlich oder schriftlich erfolgen.
 - Ausnahme: Lehrlinge oder wenn **Schriftformerfordernis im Arbeitsvertrag oder Kollektivvertrag**.
- **Kein Grund** erforderlich.
- Grds. nur bei **unbefristeten Arbeitsverhältnissen** möglich.
 - Befristeter Arbeitsvertrag ausnahmsweise:
 - Wenn eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart wurde (unzulässig bei sehr kurzen Befristungen, angemessenes Verhältnis von Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses und der Kündigungsmöglichkeit).
 - Bei Befristungen auf Lebenszeit oder für länger als 5 Jahre (ohne gesonderte Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit; AN kann das Arbeitsverhältnis nach Ablauf von 5 Jahren unter Einhaltung einer 6-monatigen Kündigungsfrist lösen; AG hat kein entsprechendes Kündigungsrecht).

Allgemeiner Kündigungsschutz und Anfechtung

Überblick

Allgemeiner Kündigungsschutz

- Wenn **zuständiger BR** errichtet.
- BR muss **vor Ausspruch der Kündigung informiert** werden (hat Recht auf Stellungnahme: Zustimmung, Widerspruch, Schweigen); auf Verlangen steht BR auch Beratungsrecht zu.
- **Wartefrist** vor Ausspruch der Kündigung: **1 Woche** (außer BR äußert sich früher).
- Wenn **Vorverfahren nicht eingehalten: Kündigung unwirksam** (daher auch keine Anfechtung möglich).
- Bei **wirksamer Kündigung: Anfechtung möglich**, sofern Anfechtungsgrund vorliegt.

Anfechtungsgründe

- **Verpöntes Motiv** (z.B. Kündigung wegen Beitritts oder Mitgliedschaft des AN zu Gewerkschaft / BR, etc.).
- **Sozial ungerechtfertigte Kündigung (Sozialwidrigkeit):** AN muss bereits 6 Monate im Betrieb beschäftigt sein. Eine Kündigung ist sozial ungerechtfertigt, wenn
 - sie wesentliche Interessen des AN beeinträchtigt (dh ob AN in absehbarer Zeit voraussichtlich einen annähernd gleichwertigen Arbeitsplatz findet; Einkommensverlust 10 %) und
 - kein Kündigungsrechtfertigungsrund vorliegt: AG kann Nachweis erbringen, dass die Kündigung aus personenbedingten Gründen oder betriebsbedingten Gründen gerechtfertigt ist > Interessenabwägung!
- **Rechtsfolge bei erfolgreicher Anfechtung:** Arbeitsverhältnis bleibt aufrecht.

Entlassung und Austritt

Überblick

- **Formfrei** (Ausnahme: Schriftform bei Lehrverhältnis).
- Kann **einseitig** erfolgen.
- Andere Seite muss die Entlassungs-/Austrittserklärung **nur empfangen** – keine Zustimmung erforderlich.
- **Wichtiger Grund**, welcher die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses **unzumutbar** macht.
- Entlassung/Austritt muss **unverzüglich** nach Vorfall ausgesprochen werden.
- **Allgemeiner Entlassungsschutz**
 - Zuständiger BR ist nach Ausspruch der Entlassung zu verständigen (kein Vorverfahren).
 - BR steht ab Verständigung Beratungsrecht zu.
 - 3 Arbeitstage Zeit für Stellungnahme (nach Ablauf der 3 Arbeitstage beginnt Anfechtungsfrist).
 - Wirksame Entlassung kann angefochten werden wenn (i) kein Entlassungsgrund aber ein (ii) Anfechtungsgrund vorliegt (wie bei Kündigungsanfechtung).

Entlassung und Austritt

Überblick

Entlassung/Austritt beendet Arbeitsverhältnis sofort

- unabhängig davon, ob die Entlassung berechtigt oder unberechtigt ist.

Achtung: wenn eine Entlassung unberechtigt (d.h. kein Entlassungsgrund vorliegt) ausgesprochen wird:

- AN kann **Schadenersatz** geltend machen.
- **Kündigungsschädigung:** AN erhält sein Entgelt (inkl. UE, SZ, ..) bis zu dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis bei regulärer AG-Kündigung geendet hätte.
- **Empfehlung: Rechtliche Beratung einholen!**

Einvernehmliche Auflösung

Überblick

AG und AN einigen sich darauf, das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beenden.

- Keine Angabe von Gründen erforderlich.
- Keine Einhaltung von Terminen oder Fristen erforderlich.
- Grds. keine Formvorschriften (kann schriftlich oder mündlich erfolgen).
 - Aus Beweisgründen ist schriftliche Vereinbarung zu empfehlen (inkl. Unterschrift von AG und AN).
- Zustimmung beider Seiten ist freiwillig – ohne Zustimmung kommt keine einvernehmliche Auflösung zustande.

Falls BR: AN kann Beratung mit BR verlangen, dann ist eine einvernehmliche Auflösung erst nach zwei Arbeitstagen möglich (sonst rechtsunwirksam).

Achtung: Schutzvorschriften für bestimmte AN-Gruppen, wie z.B. Schwangere, AN in Mütter- oder Väterkarenz (Schriftlichkeit), Präsenz- und Zivildienstler (Schriftlichkeit und vorherige Rechtsbelehrung des ASG oder der AK über den Kündigungsschutz) und Lehrlinge (Schriftlichkeit sowie Rechtsbelehrung; bei minderjährigen Lehrlingen zusätzlich Zustimmung beider Elternteile oder des gesetzlichen Vertreters).

Häufige Fehler bei Beendigung durch den AG

- Kündigung und Entlassung sind grds. formfrei.
 - Können daher schriftlich oder mündlich erfolgen (Ausnahme: Schriftform bei Lehrverhältnis, ..).
 - Aus Beweisgründen jedoch Schriftlichkeit empfohlen.
- Vor Entlassung prüfen, ob **tatsächlich ein Entlassungsgrund vorliegt** – ggf. rechtliche Beratung einholen.
 - Unverzögerlichkeitsgrundsatz beachten – sonst ggf. Entlassungsrecht verwirkt.
- AN muss Kündigung und Entlassung **bloß empfangen** – sie muss ihm daher „zugehen“ – er muss sie jedoch nicht tatsächlich öffnen oder lesen; Möglichkeit der Kenntnisnahme reicht aus.
 - Empfehlung: persönliche Übergabe der schriftlichen Kündigung / Entlassung vor Ort (d.h. im Unternehmen des AG).

Wie ist vorzugehen, wenn bereits bekannt ist, dass der AN nicht mehr im Büro erscheinen wird?

- Übermittlung per Bote ist zu empfehlen.
- Zusätzlich Übermittlung mittels eingeschriebenem Brief sowie elektronische Übermittlung per E-Mail.

Musterprozess AK OÖ

Urlaubersatzleistung bei unberechtigten vorzeitigem Austritt

- **§ 10 Abs. 2 UrlG:** „Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.“
- **AK OÖ** klagt offene Ansprüche bezüglich **Urlaubersatzleistung bei vorzeitigem Austritt**
 - Jänner 2019 – AK OÖ erste Klage auf Ausbezahlung der Urlaubersatzleistung beim LG Linz eingebracht.
- **AK OÖ beruft sich auf aktuelle Judikatur des EuGH**
- **EuGH C-684/16 vom 6. November 2018**
 - Deutsches Vorabentscheidungsersuchen.
 - AN hatte trotz mehrfachen Ersuchens des AG Urlaub nicht genommen – Urlaub verjährt nach deutschem Recht am Ende des Urlaubsjahres, wenn er nicht genommen wird (Übertragung nur wegen dringenden betrieblichen oder in der Person liegenden Rechtfertigungsgründen).
 - **EuGH:** es widerspricht Unionsrecht, wenn AN zustehende Urlaubstage bzw. Anspruch auf finanzielle Vergütung für bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Urlaub verliert, und zwar automatisch, und ohne vorherige Prüfung, ob er vom AG tatsächlich in die Lage versetzt wurde, den Anspruch wahrzunehmen.

Musterprozess AK OÖ

Urlaubersatzleistung bei unberechtigten vorzeitigen Austritt

Wird in Literatur bereits kritisch gesehen

- Bisherige Rsp des EuGH behandelte Fälle, in denen die AN nicht in der Lage waren, vor Ende ihres Arbeitsverhältnisses Urlaub zu verbrauchen, aus Gründen, die nicht von ihnen zu vertreten waren (z.B. Tod, Krankheit, mangelnde Zeit zur Inanspruchnahme).
- Vorzeitiger Austritt: AN selbst scheidet ohne Einhaltung der Kündigungsfrist mit sofortiger Wirkung aus, AN nimmt sich dadurch selbst die Chance auf einen Urlaubsverbrauch.
- Bei unberechtigtem, vorzeitigem Austritt hindert der AG den AN nicht daran, Urlaub zu konsumieren.
- Bei rechtmäßigem Verhalten (AN-Kündigung) – könnte Urlaubsanspruch während der Kündigungsfrist verbraucht werden.

⇒ **Bis dato kein EuGH-Urteil, wonach § 10 Abs. 2 UrlG unionswidrig sei.**

⇒ **Höchstgerichtliche Entscheidung bleibt abzuwarten!**

Unverzüglichkeit der Entlassung

OGH 23.07.2019, 9 ObA 20/19k

- AN war beim beklagten AG als Distributionsleiter tätig.
- Nach **Kontrolle** von **23. Juni – 4. Juli 2016: Verdacht der Datenmanipulation** in der Zustellbasis des AN.
- **27. Juli 2016: Dienstfreistellung** wegen entlassungswürdiger Vorkommnisse.
- **4. Juli 2017: Entlassung des AN**
 - Klage des AN
 - Verfristung der Entlassung?

Unverzüglichkeit der Entlassung

OGH 23.07.2019, 9 ObA 20/19k

- **Vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses** muss **unverzüglich** erklärt werden.
- AG darf mit der **Ausübung seines Entlassungsrechts nicht so lange warten**, dass der **AN** aus diesem Zögern auf **einen Verzicht des AG auf die Geltendmachung der Entlassungsgründe** schließen muss.
- **Dienstfreistellung** (zur Klärung der tatsächlichen oder rechtlichen Lage) kann die **Annahme eines Verzichts** des AG auf die Ausübung des Entlassungsrechts **verhindern**.
- Dienstfreistellung muss allerdings zur **Klärung der tatsächliche oder rechtlichen Voraussetzungen** für einen Entlassungsanspruch **erfolgen** und muss für den **AN als vorläufige Maßnahme** zur Vorbereitung einer Entlassung **erkennbar sein**.
- AG kann **nicht** bis zu einem **beliebigen Zeitpunkt** mit der **Entlassung** zuwarten.
- Wurde der jeweilige Sachverhalt festgestellt und die **Entlassung nicht zeitgerecht ausgesprochen**, kann beim **AN der Eindruck entstehen**, dass die **Dienstfreistellung nicht als vorläufige Maßnahme zur Vorbereitung einer Entlassung** dient, sondern aus **anderen Erwägungen** erfolgte.

Unverzüglichkeit der Entlassung

OGH 23.07.2019, 9 ObA 20/19k

Ergebnis

- Der zunehmende Zeitverlauf spricht zunächst für einen Fortsetzungswillen des AG.
 - Nach Ende der Kontrollen laut Sachverhalt keine weiteren Erhebungen.
 - AG: *„Erst Ende Mai 2017 in ausreichender Deutlichkeit Klarheit erlangt“*.
 - Weiteres Zuwarten bis 4. Juli 2017 nicht erklärbar.
 - Monatelange Nichtreaktion des AG: Annahme des Klägers, dass seine Stelle wegen Restrukturierungsmaßnahmen aufgegeben und er „zwischengeparkt“ werden sollte.
- Entlassung war daher verfristet!

Erhebliche Ehrverletzung auf „Wunschzettel“

OGH 15.05.2019, 9 ObA 29/19h

AN seit 1991 beim AG beschäftigt
Seit 2018 gilt AN als begünstigt
Behinderter iSd BEinstG

AN wurde im April 2015 versetzt (bisher Portier),
ab dem Zeitpunkt vermehrt beleidigendes
Verhalten gegenüber Mitarbeitern
oder Vorgesetzten

AG veranstaltete im Jahr 2016
ein Gewinnspiel – Postkarte
„Mein Wunschzettel an das
Christkind“

„Mein Wunschzettel für das Christkind“

1. Pfählt N... (Personalleiter)
2. Hängt P... (Vorstandsvorsitzender)
3. Hört auf zu lügen, betrügen und diskriminieren

Erhebliche Ehrverletzung auf „Wunschzettel“

OGH 15.05.2019, 9 ObA 29/19h

- **Unmittelbar nach Einlagen des Wunschzettels – Entlassung und Strafanzeige gegen AN (Verfahren von der StA eingestellt).**
- **AN unterlag Dienstordnung (DO) des AG, welche als KV gilt**
 - Nach DO Grund für Entlassung, wenn AN sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung/Unterlassung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des AG unwürdig erscheinen lässt, insb. bei Tätlichkeiten oder erheblichen Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete.
 - Ehrverletzungen = alle Handlungen und Äußerungen, die geeignet sind, das Ansehen und die soziale Wertschätzung des Betroffenen durch Geringschätzung, Vorwurf einer niedrigen Gesinnung, üble Nachrede, Verspottung oder Beschimpfung herabzusetzen und auf diese Weise das Ehrgefühl des Betroffenen, wenn er davon erfährt zu verletzen.
 - Ehrverletzung muss objektiv geeignet sein, im erheblichen Maße ehrverletzend zu wirken + muss im konkreten Fall diese Wirkung auch hervorgerufen haben.
 - Ehrverletzung kein Entlassungsgrund, wenn gerade noch entschuldbar (z.B. wenn infolge Provokation durch unangemessenes, unmittelbar vorhergehendes Verhalten des AG erfolgte).

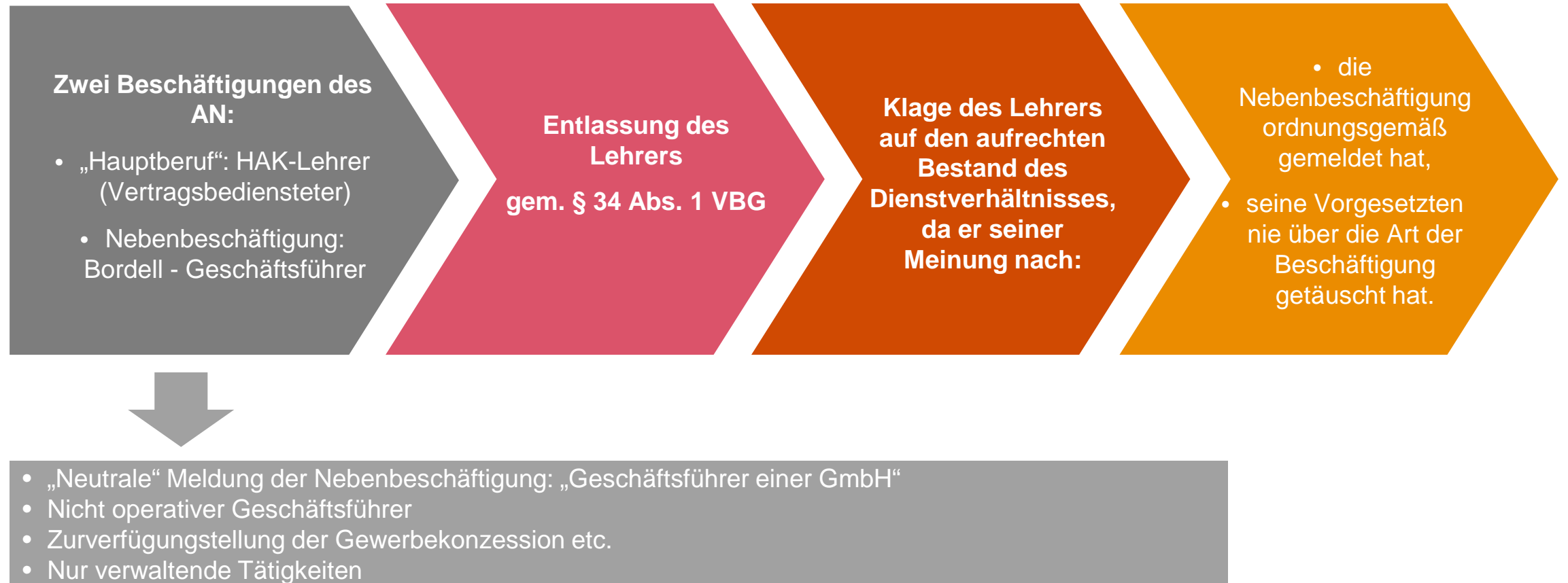
Erhebliche Ehrverletzung auf „Wunschzettel“

OGH 15.05.2019, 9 ObA 29/19h

- Wunsch hatte nichts mehr mit „Unzufriedenheit“ mit der beruflichen Situation zu tun.
 - War **objektiv geeignet**, in **erheblichem Maße ehrverletzend** zu wirken.
 - Hat diese Wirkung auch hervorgerufen – beweist die unmittelbar ausgesprochene Entlassung + sofortige Strafanzeige.
 - Recht auf **freie Meinungsäußerung**
 - **Kein Freibrief** für **persönliche Beleidigungen** und Verunglimpfungen.
 - Äußerungen gehen **weit über den zulässigen Rahmen** sachlicher Kritik über die beruflichen Umstände **hinaus**.
 - **Kein vorangehendes Verhalten des AG**, das **Beleidigung entschulden würde**.
 - Auch **einmalige, empfindliche Ehrverletzungen** können **Entlassung rechtfertigen** (keine Verwarnung erforderlich).
 - **Schwere des Anlassfalls** ⇒ **Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung**.
- Entlassung war daher berechtigt.

Lehrer als „Bordellchef“

OGH 17.12.2018, 9 ObA 127/18v



Lehrer als „Bordellchef“

OGH 17.12.2018, 9 ObA 127/18v

Entlassungsgründe gem. § 34 VBG u.a.

- wenn der Vertragsbedienstete eine Nebenbeschäftigung betreibt, die dem Anstand widerspricht oder die ihn an der vollständigen/genauen Erfüllung seiner Dienstpflichten hindert und er diese Beschäftigung trotz Aufforderung nicht aufgibt
 - keine vorherige Aufforderung der Aufgabe der Beschäftigung – Entlassungsgrund daher nicht erfüllt.
- wenn der Vertragsbedienstete sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder Unterlassung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des DG unwürdig erscheinen lässt
 - keine schwere Verletzung der Dienstpflichten – Tätigkeit als GF in einem Bordell ist legal.

Lehrer als „Bordellchef“

OGH 17.12.2018, 9 ObA 127/18v

Kündigungsgründe gem. § 32 VBG u.a.

- Wenn der Vertragsbedienstete seine Dienstplicht gröblich verletzt (Entlassungsgrund aber nicht verwirklicht).
- Wenn der Vertragsbedienstete ein Verhalten gesetzt hat, das nicht geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben aufrechtzuerhalten (Entlassungsgrund aber nicht verwirklicht).

Gem. § 30 Abs. 2 VBG gilt eine unberechtigte Entlassung aber als Kündigung, wenn der angeführte Auflösungsgrund einen entsprechenden Kündigungsgrund verwirklicht.

Lehrer als „Bordellchef“

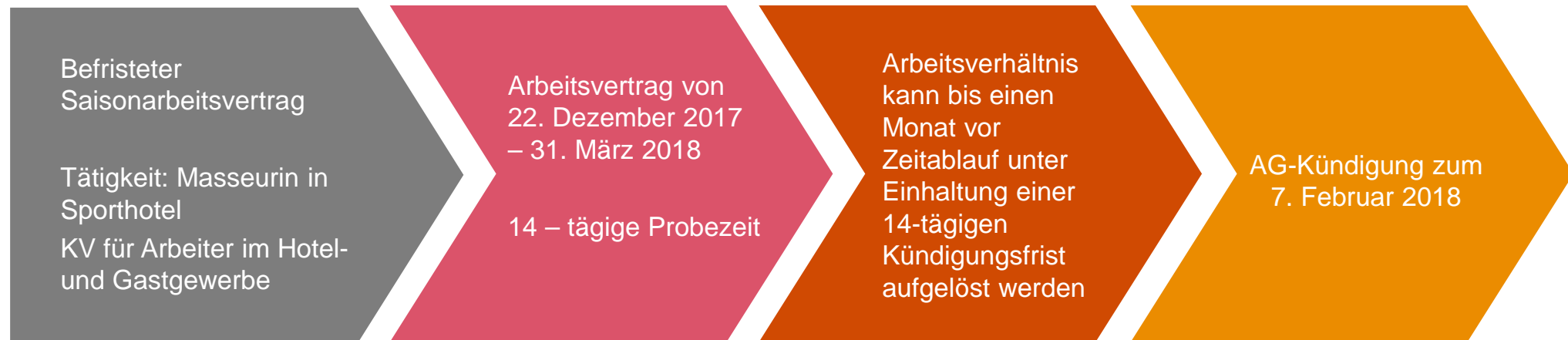
OGH 17.12.2018, 9 ObA 127/18v

- Auch **außerdienstliches Verhalten** des Vertragsbediensteten, das **negative Auswirkungen** auf den **Dienst** hat bzw. geeignet ist, den **öffentlichen Dienst in Verruf zu bringen**, kann einen derartigen Kündigungsgrund bilden.
- Lehrer büßt durch Nebenbeschäftigung an **Ansehen und Autorität ein** und **schadet** damit dem **Ruf der Schule**.
 - Auch wenn **nur Geschäftsführung und Abwicklung des Zahlungsverkehrs**; keine Beteiligung an Führung des Bordells
 - **Vorbildfunktion von Lehrern**
- Längerfristig enge Kontakte mit **Rotlichtmilieu** ⇒ liegt nach verbreiteter Meinung noch immer im **Randbereich der Kriminalität**.
- Das Verhalten des Klägers war daher **geeignet**, das **Vertrauen der Allgemeinheit in die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben zu untergraben**.

• **Kündigungsgrund daher erfüllt und Umdeutung der unberechtigten Entlassung in eine Kündigung.**

Unwirksame Kündigungsvereinbarung bei dreimonatiger Befristung

OGH 24.05.2019, 8 ObA 23/19v



Unwirksame Kündigungsvereinbarung bei dreimonatiger Befristung

OGH 24.05.2019, 8 ObA 23/19v

Bisher Kündigung bei befristeten Dienstverhältnissen nur bei längerer Befristung zugelassen, z.B.

- Kündigungsvereinbarung mit 14-tägiger Kündigungsfrist bei einem auf sechs Monate befristeten, vom AMS geförderten Arbeitsverhältnis.
- 14-tägige Kündigungsfrist bei einem auf vier Monate und vier Tage abgeschlossenem Dienstverhältnis.
 - Kündigungsfrist entsprach dem einschlägigen KV bei Arbeitsverhältnissen auf unbestimmte Zeit, somit nicht unangemessen kurz.
 - Im letzten Monat bestand kein Kündigungsrecht.
- **Nicht zugelassen wurde z.B. eine 14-tägige Kündigungsfrist bei einem 9-wöchigen Praktikum.**

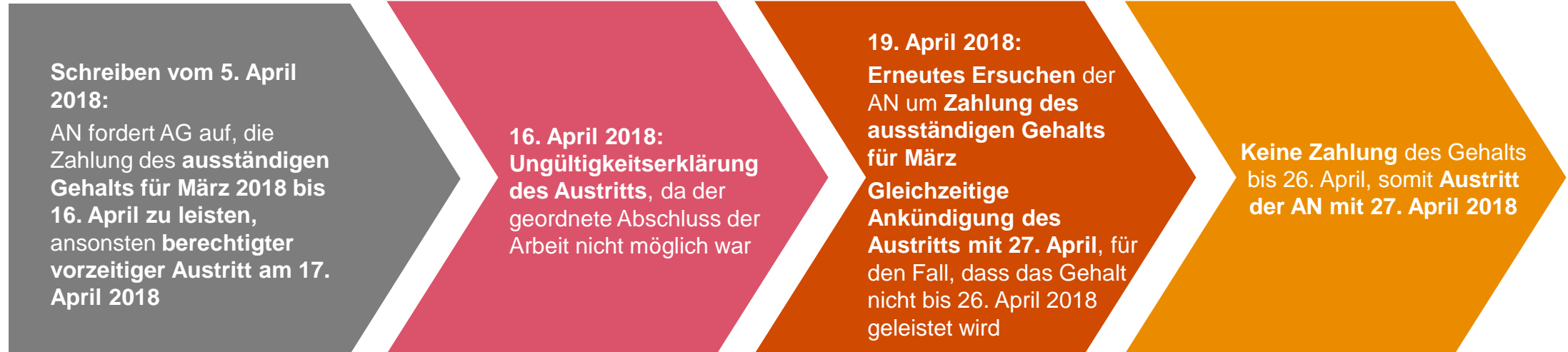
Ergebnis

- Ausschluss der Kündigungsmöglichkeit für den letzten Monat.
- Dauer des Dienstverhältnisses liegt deutlich unter jener der Fälle, in welchen der OGH bislang eine Kündigungsvereinbarung als zulässig betrachtete.

- **Kündigungsvereinbarung unzulässig!**

Austritt aus dem Arbeitsverhältnis bei verzögerter Gehaltszahlung

OLG Wien 29.04.2019, 9 Ra 31/19y



Austritt aus dem Arbeitsverhältnis bei verzögerter Gehaltszahlung

OLG Wien 29.04.2019, 9 Ra 31/19y

- **Aufgrund der Ungültigkeitserklärung** vom 16. April ging der **AG davon aus**, dass die **AN mit einem Zahlungsaufschub bis 30. April einverstanden sei**, sowie der **Austritt am 27. April unberechtigt war**, aufgrund eines Verstoßes gegen die guten Sitten bzw. Grundsatz von Treu und Glauben.

OLG

- Auflösungserklärung ist **so zu beurteilen**, wie sie der Empfänger **nach ihrem Wortlaut, dem Geschäftszweck sowie unter Berücksichtigung der gegebenen Umstände objektiv verstehen konnte**.
- Aus der Austrittserklärung geht klar hervor, dass der **Austritt mit 27. April 2018 erfolgen sollte**.
- Ein **Zahlungsaufschub bis 30. April konnte der Erklärung nicht entnommen werden**.

Ergebnis: Da der AN das **Märzgehalt bis 26. April 2018 nicht zur Verfügung stand**, erfolgte der **vorzeitige Austritt der AN zu Recht**.

Keine Berücksichtigung von Unternehmensbeteiligungen bei Abfertigung Alt

OGH 23.07.2019, 9 ObA 87/19p

- AN hatte laut Dienstvertrag **Anspruch auf Zuteilung von Aktien der Konzernmutter.**
- Aktienoptionen wurden über einen **Umwandlungsplan**, der sich **über 3 Jahre erstreckte**, in **drei Tranchen** im Abstand von jeweils einem Jahr **in Aktien umgewandelt.**
- Aktien wurden dem AN noch **während des aufrechten Dienstverhältnisses zugeteilt** und auf ein **externes Wertpapierkonto verbucht.**
- AN konnte **Aktien zur Gänze verkaufen oder Aktien behalten** (es wurde nur jener Teil verkauft, der erforderlich war, um die für die Zuteilung anfallenden Steuern abzudecken).
- AN hat Aktien **zur Gänze verkauft** – **Erlös** nach Abzug der darauf entfallenden Steuern wurde ihm **ausbezahlt.**
- AN erhielt **insgesamt EUR 219.245,25 als entgeltwerten Vorteil.**
- Dieser Betrag wurde **bei Berechnung der Abfertigung alt nicht berücksichtigt.**

Keine Berücksichtigung von Unternehmensbeteiligungen bei Abfertigung Alt

OGH 23.07.2019, 9 ObA 87/19p

§ 2a AVRAG

*Vorteile aus **Beteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers** oder mit diesem verbundenen Konzernunternehmen und **Optionen auf den Erwerb von Arbeitgeberaktien** sind **nicht in die Bemessungsgrundlagen für Entgeltfortzahlungsansprüche und Beendigungsansprüche einzubeziehen.***

- Erwerb von Kapitalanteilen an als Kapitalgesellschaften organisierten Unternehmen des AG – nicht erfolgsbezogene Entgeltformen, wie z.B. Gewinnbeteiligungen.
- Nicht nur „langfristige“ Mitarbeiterbeteiligungen oder Beteiligungsmodelle, die keinen „sofortigen“ Verkauf der Aktien zulassen, erfasst.

Ergebnis:

- Wenn Aktienoptionen nach einem Umwandlungsplan schrittweise innerhalb von 3 Jahren in Aktien umgewandelt und Aktien dann unmittelbar nach der Zuteilung vom AN zur Gänze verkauft werden, sind Erlöse aus Verkauf der zugeteilten Aktien als **Vorteil iSd § 2a AVRAG** zu sehen und daher **nicht in die Bemessungsgrundlage für die Abfertigung alt einzubeziehen.**

Konkurrenzklausel

Konkurrenzklausel

Überblick

Dient der Beschränkung der Erwerbstätigkeit des AN nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Vereinbarung einer Konkurrenzklausel ist nur wirksam, wenn

- der AN im Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung nicht minderjährig ist
 - Minderjährig sind Personen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben
- sich die Beschränkung nur auf die Tätigkeit im Geschäftszweig des AG bezieht
- die Beschränkung den Zeitraum eines Jahres (**= Maximalfrist**) nicht übersteigt
- die Beschränkung nicht nach Gegenstand, Zeit oder Ort und im Verhältnis zu dem geschäftlichen Interesse, das der AG an ihrer Einhaltung hat, eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des AN enthält
 - **Interessenabwägung** zwischen der Situation des AN und dem geschäftlichen Interesse an der Einhaltung der Konkurrenzklausel des AG

Konkurrenzklausel

Überblick

Entgeltgrenze

- Eine Konkurrenzklausel, die nach dem 29. Dezember 2015 abgeschlossen wurde, ist unwirksam, wenn das im letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt das Zwanzigfache der Höchstbeitragsgrundlage nach § 45 ASVG nicht übersteigt; allfällige Sonderzahlungen sind außer Acht zu lassen.
 - **2020: EUR 3.580 Bruttomonatsverdienst**
 - Entgeltgrenze muss **im letzten Monat des Arbeitsverhältnisses überschritten** werden.
- Konkurrenzklauseln die vor dem 29. Dezember 2015 abgeschlossen wurden: Entgeltgrenze EUR 3.043.
- **Achtung:** Seit 29. Dezember 2015 darf eine damit verbundene Konventionalstrafe max. sechs Nettomonatsentgelte betragen.

Konventionalstrafe trotz rechtsunwirksamer Konkurrenzklausele

OGH 29.04.2019, 8 ObA 12/19a

Sachverhalt

- Mit der vereinbarten Konkurrenzklausele hatte sich der AN verpflichtet, für die **Zeit von einem Jahr nach einer möglichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses**
 - in keinem Konkurrenzunternehmen des AG tätig zu sein, und zwar weder mittelbar noch unmittelbar
 - ein solches Unternehmen weder zu errichten noch zu erwerben
 - weder mittelbar noch unmittelbar an der Gründung oder dem Betrieb eines solchen Unternehmens mitzuwirken
 - sich an einem solchen Unternehmen – ganz gleich in welcher Rechtsform – nicht finanziell zu beteiligen.
- Die Klausele bezog sich auf **“Wettbewerbsunternehmen, die gleichartige oder ähnliche Erzeugnisse herstellen oder vertreiben sowie auf Tätigkeiten im Arbeitsgebiet des AG”**.
- Weiters galt sie **ohne räumliche Beschränkung**.
- Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses forderte der AG eine **Konventionalstrafe in der Höhe von drei Monatsentgelten**.

Konventionalstrafe trotz rechtsunwirksamer Konkurrenzklausele

OGH 29.04.2019, 8 ObA 12/19a

- Laut OGH kommt es bei der **Auslegung** solcher Klauseln auf die **Parteienabsicht** an.
 - Der AN hat nicht nur seine beim AG erworbenen fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten konkurrenzierend eingesetzt, sondern auch aufgrund der konkreten Kenntnisse über die Kundenbeziehungen dem AG nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses **Kunden abgeworben**.
 - Aus der vorliegenden Klausel ergibt sich, dass der AN im Jahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch keine Kunden des AG abwerben darf – es liegt eine **mitvereinbarte Kundenschutzklausel** vor.
 - Eine **Kundenschutzklausel** ist als besondere Form der Konkurrenzklausele anzusehen und **grundsätzlich zulässig**.
 - Auch wenn das Verbot, sich überhaupt konkurrenzierend zu verhalten, **im Einzelfall aufgrund der Umstände unbillig und damit unwirksam sein sollte**, **verleibt es aufgrund des Vertragswillens bei dem mitvereinbarten, weniger weitgehenden Verbot, dem AG ein Jahr lang keine Kunden abzuwerben**.
- ⇒ **Verstoß gegen die Konkurrenzklausele.**

Wirksame Konkurrenzklausele eines Hörgeräteakkustikers

OGH 25.06.2019, 9 ObA 9/19s

Sachverhalt

- AN war bis 31. Oktober 2017 als **Hörgeräteakkustiker** in einer Filiale in **Wien beschäftigt**.
- AN ist **türkischsprachig** und betreute **viele türkische Kunden bei seinem AG**.
- Seit 1. Jänner 2018: **Selbstständiger Hörgeräteakkustiker**.
- **Geschäftslokal ca. 700 m von der Filiale des ehemaligen AG entfernt**.
- AN betreute dort **ehemalige türkische Kunden des AG**.
- Ehemaliger AG klagte die **Einhaltung der Konkurrenzklausele ein**.
- **AN: sein Fortkommen** sei im Hinblick auf den Kontakt mit seiner „ethnischen Gemeinschaft“ **unbillig erschwert**.

Wirksame Konkurrenzklausele eines Hörgeräteakkustikers

OGH 25.06.2019, 9 ObA 9/19s

- Eine Konkurrenzklausele ist nur wirksam, als die Beschränkung nicht nach Gegenstand, Zeit oder Ort und im Verhältnis zu dem geschäftlichen Interesse, das der AG an ihrer Einhaltung hat, eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des AN darstellt.
- **Abwägung** zwischen den **Interessen des AN**, den Arbeitsvertrag ohne Nachteile kündigen und nach beendetem Arbeitsverhältnis seine Kräfte und Kenntnisse ungehindert entfalten zu können, und jenen des **AG**, durch den Wechsel des AN nicht in seinem Erwerbsinteresse erheblich geschädigt zu werden.
- **Interessenabwägung des Gerichts**
 - Aufbau eines selbstständigen Unternehmens durch den ehemaligen AN in einem anderen Bundesland schwerer möglich als im gleichen Bezirk in Wien, in dem viele Türken leben.
 - Starker Konkurrenzkampf im Bereich der Hörgeräteakkustik sowie Schwierigkeit in diesem Berufsfeld qualifiziertes Personal zu finden → **Wechsel des AN wirkte sich nachteilig auf die Interessen des AG aus.**
 - AG hatte bei der Vereinbarung der Konkurrenzklausele nicht ausschließlich das Ziel, den AN in unbilliger Weise an sein Unternehmen zu binden → **keine sittenwidrige Konkurrenzklausele.**
- **Konkurrenzklausele somit wirksam.**

Mäßigung einer Konkurrenzklausel

OLG Wien 26.03.2019, 8 Ra 101/18h

- AN war als Vertriebspezialist für Bogendruckmaschinen in Lasertechnik für einen speziell definierten Kundenkreis zuständig.
- Dienstvertrag enthielt eine **Konkurrenzklausel**, die dem **AN bei Auflösung des Dienstverhältnisses durch AN-Kündigung** für einen Zeitraum von **drei Monaten untersagt**, im **Geschäftszweig seines AG eine Tätigkeit auszuüben**, die seiner **bisherigen Tätigkeit gleichkommt**.
- AN wusste bereits vor der Kündigung, dass er zu einem **Konkurrenzunternehmen wechseln wird** ⇒ Versuch den AG zu einer einvernehmlichen Auflösung unter Verzicht auf Konkurrenzklausel zu überreden.
- Bereits am **Tag nach Beendigung des Dienstverhältnisses: Arbeitsbeginn bei Konkurrenzunternehmen**.
- Für Verletzung der Konkurrenzklausel vereinbarte Konventionalstrafe idHv EUR 36.741,40.

Mäßigung einer Konkurrenzklausel

OLG Wien 26.03.2019, 8 Ra 101/18h

- Konventionalstrafe ist bei **Übermäßigkeit nach dem Grundsatz der Billigkeit durch Mäßigung zu reduzieren.**
- **Primäres Mäßigungskriterium:** Höhe des dem AG durch die Vertragsverletzung **entstandenen Schadens.**
 - Weitere Kriterien u.a.: wirtschaftliche bzw. familiäre Verhältnisse des AG.
- Wenn **Höhe des tatsächlichen Schadens nicht feststeht**, dann bedeutet das, dass der **wirkliche Schaden als Mäßigungskriterium unberücksichtigt zu bleiben hat.**
- Tatsache allein, dass dem AG aus der Verletzung der Konkurrenzklausel **kein fassbarer Schaden** erwachsen ist, **führt nicht zum Entfall der Strafe** → diese dient hier der Festigung übernommener Vertragspflichten, der materielle Schaden ist keine Voraussetzung für eine Strafe.
- **Verletzung der Konkurrenzklausel durch den AN.**
- **Mäßigung der Konventionalstrafe auf EUR 18.500 (3 Nettogehälter)**, u.a. aufgrund der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse des AN (u.a. Fixausgaben sowie geringfügig verdienende Frau).

LSD-BG: Bisherige Erfahrungen

Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG)

Überblick

- Mit **1. Jänner 2017 in Kraft getreten** (gilt für Sachverhalte nach dem 31. Dezember 2016).
 - Dient v.a. der **Hintanhaltung von Lohn- und Sozialdumping** bei der **grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung**.
 - Erfasst sind grds. nach **Österreich entsandte AN** und **grenzüberschreitend nach Österreich überlassene Arbeitskräfte**.
- **Trifft daher inländische genauso wie auch ausländische Arbeitnehmer.**

LSD-BG

Wann liegt Unterentlohnung vor?

- **Strafbar ist**, wer als AG nicht zumindest das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag **gebührende Entgelt unter Beachtung der jeweiligen Einstufungskriterien leistet**.
- Eine **Unterentlohnung** liegt demnach vor, wenn das tatsächlich bezahlte Entgelt unter dem Mindestentgelt liegt.

AN mit gewöhnlichem Arbeitsort in Ö

nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehendes Entgelt

AN mit gewöhnlichem Arbeitsort in Ö, dessen AG seinen Sitz nicht in Ö hat und der nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft in Ö ist

nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag festgelegtes Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren AN von vergleichbaren AG gebührt

Entsendung oder Überlassung nach Ö (unabhängig vom anzuwendenden Recht)

nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag festgelegtes Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren AN von vergleichbaren AG gebührt

Ausnahme: Beiträge zur BV-Kasse (Abfertigung neu),
Betriebspension

LSD-BG

Strafrahmen

- Für die **Höhe** des in Frage kommenden **Strafrahmens**, kommt es auf die **Anzahl** der von einer Unterentlohnung **betroffenen AN** an.
- Übersteigt die Unterentlohnung **mehr als drei AN**, kommt ein jeweils je AN zumindest verdoppelter Strafrahmen zur Anwendung, dies gilt ebenso für Erstfälle wie für Wiederholungsfälle.

	Erstmalige Begehung	Wiederholte Begehung
max. 3 betroffene AN	EUR 1.000 – EUR 10.000 je AN	EUR 2.000 – EUR 20.000 je AN
mehr als 3 betroffene AN	EUR 2.000 – EUR 20.000 je AN	EUR 4.000 – EUR 50.000 je AN

LSD-BG

Bereithaltung Lohnunterlagen gem. § 22 LSD-BG

- AG haben **während der Dauer der Beschäftigung im Inland** oder des Zeitraums der Entsendung die **Lohnunterlagen bereitzuhalten**.
 - Lohnunterlagen: Arbeitsvertrag/Dienstzettel (in deutscher oder englischer Sprache); Lohnzettel, Lohnzahlungsnachweise oder Banküberweisungsbelege, Lohnaufzeichnungen, Arbeitszeitaufzeichnungen und Unterlagen betreffend dielohneinstufung in deutscher Sprache
- Für die **Dauer der Entsendung** – auch wenn Beschäftigung eines einzelnen AN in Österreich früher geendet hat.
- Am **Arbeits(Einsatz)Ort bereithalten** oder der Behörde unmittelbar vor Ort im Zeitpunkt der Erhebung in **elektronischer Form zugänglich** machen.
- **Strafen:** betroffen sind der **AG**, der **Überlasser**, der bei grenzüberschreit. Arbeitskräfteüberlassung nach Ö dem Beschäftiger die Lohnunterlagen nicht bereitstellt, **Beschäftiger**, der bei grenzüberschreitender Arbeitskräfteüberlassung die Lohnunterlagen nicht bereit hält.

	Erstmalige Begehung	Wiederholte Begehung
max. 3 betroffene AN	EUR 1.000 – EUR 10.000 je AN	EUR 2.000 – EUR 20.000 je AN
mehr als 3 betroffene AN	EUR 2.000 – EUR 20.000 je AN	EUR 4.000 – EUR 50.000 je AN

Keine Lohnunterlagen am Einsatzort - Sanktionen EU-widrig

VfGH 04.10.2018, G135/2018

EuGH 12.09.2019, C-64/18 ua, *Maksimovic ua*

Sachverhalt

- 217 Arbeitskräfte eines **kroatischen Unternehmens**, das von einem österreichischen Unternehmen beauftragt war, waren auf **österreichischen Baustellen** im Einsatz.

Kontrolle der Finanzpolizei

- Österreichischer Beschäftigerbetrieb konnte weder die erforderlichen Beschäftigungsbewilligungen noch die Lohnunterlagen der eingesetzten ausländischen Arbeitskräfte vorlegen.
- Es wurden 217 Geldstrafen von je EUR 15.000 verhängt (Bestrafung pro AN) – gesamt EUR 3,2 Mio.
- Zust. Bezirkshauptmannschaft verhängte gegen den GF des kroatischen Bauunternehmens eine Geldstrafe idHv EUR 3,2 Mio., sowie Geldstrafen idHv EUR 2,6 Mio. und EUR 2,4 Mio. gegen jedes der vier Vorstandsmitglieder des öst. Beschäftigerbetriebs.
- Bei Uneinbringlichkeit der Geldstrafen – Ersatzfreiheitsstrafen von 1.736 und 1.600 Tagen.
- Beschwerde beim zust. LVwG Steiermark.

Millionenstrafe wegen fehlender Lohnunterlagen

VfGH 04.10.2018, G135/2018

VfGH

Es ist **nicht unsachlich**, wenn sich die Strafhöhe am Strafzweck orientiert – Zweck der Strafnorm: u.a. öffentliches Interesse an der Entrichtung von Steuern, Abgaben und Beiträgen zur Sozialversicherung bei Beschäftigung von Ausländern durchsetzen.

Zwischen den Strafdrohungen und dem Unrechtsgehalt der Tat und ihren wirtschaftlichen Folgen ist **kein Missverhältnis** erkennbar.

Dass für das Nichtbereithalten von Lohnunterlagen die gleichen Mindeststrafen wie für die Unterentlohnung vorgesehen sind, dient dem Zweck, eine Umgehung zu verhindern; Mindeststrafdrohungen sind daher **nicht unsachlich**.

Strafdrohung pro AN: Kumulationsprinzip; auf Erhöhung des wirtschaftlichen Nutzens bei Betroffenheit mehrerer AN wird Bedacht genommen.

Bestimmung daher nicht verfassungswidrig.

Keine Lohnunterlagen am Einsatzort - Sanktionen EU-widrig

EuGH 12.09.2019, C-64/18 ua, *Maksimovic ua*

- **LVwG Steiermark:** Zweifel an der Vereinbarkeit der Strafbemessung mit dem Unionsrecht.
 - Stellte mehrere Vorabentscheidungsverfahren an den EuGH
- **Behörden und Gerichte** – gewisser Ermessensspielraum.
- **Wird durch kumulative Bestrafung im Verwaltungsstrafrecht und hohen Mindeststrafen pro AN aber eingeschränkt.**

Ist mit Grundsatz der Verhältnismäßigkeit von Sanktionen vereinbar?

⇒ Selbst Verhängung der niedrigsten möglichen Strafe ergibt eine sehr hohe Gesamtstrafe.

Keine Lohnunterlagen am Einsatzort - Sanktionen EU-widrig

EuGH 12.09.2019, C-64/18 ua, *Maksimovic ua*

EuGH

- Sanktionierung von Verstößen arbeitsrechtlicher Verpflichtungen stellt grds. Eingriff in die Dienstleistungsfreiheit dar.
 - Eingriff ist **gerechtfertigt**, wenn es dem **sozialen Schutz der AN** sowie der **Bekämpfung von Sozialbetrug** dient.
 - **EuGH**: die verhängten Strafen stehen in **keinem angemessenen Verhältnis zur Schwere der geahndeten Verstöße**.
 - **Geldstrafen gehen über das Ziel der Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften hinaus** und sind **nicht mit Unionsrecht vereinbar**.
- ⇒ **Es bleibt abzuwarten, wie der österreichische Gesetzgeber auf die Entscheidung reagiert.**

Keine Lohnunterlagen am Einsatzort

VwGH 15.10.2019, Ra 2019/11/0033

Sachverhalt

- **25 AN** von der **Slowakei nach Österreich** an die B. GmbH als Hilfskräfte im Jahr 2015 **überlassen**.
- **Lohnunterlagen** in **deutscher Sprache** wurden der B. GmbH **nicht bereitgestellt**.
- Es wurden **25 Geldstrafen** zu jeweils **EUR 6.000** über den **slowakischen GF verhängt** – insgesamt **EUR 150.000 (Ersatzfreiheitsstrafe über 9 Monate)** sowie ein **Kostenbeitrag** von **EUR 15.000 (10 %)** zum behördlichen Strafverfahren sowie Kostenbeitrag von **EUR 21.600 (20 %)** zum Beschwerdeverfahren vorgeschrieben.

VwGH

- Hat sich auf **EuGH 12.09.2019, C-64/18 u.a., Maksimovic u.a.** berufen.
- **Nationales Recht**, das im **Widerspruch zu unmittelbar anwendbarem Unionsrecht** steht, wird **verdrängt**.
- Anordnung einer **Mindeststrafe** ist **nicht mit Unionsrecht vereinbar**.
- Es ist zulässig, dass **Sanktion von der Zahl der betroffenen AN abhängt** - jedoch muss die Strafe in einem **angemessenen Verhältnis zur Schwere der geahndeten Verstöße** stehen und darf insgesamt **kein unverhältnismäßiges Ausmaß** erreichen.

Keine Lohnunterlagen am Einsatzort

VwGH 15.10.2019, Ra 2019/11/0033

- **Unionsrechtskonforme Rechtslage** kann hergestellt werden, wenn **„für jeden AN“** unangewendet bleibt.
 - Damit wird Erfordernis einer Höchstgrenze für die Summe aller Geldstrafen bei Verstößen gegen die Bereitstellungspflicht betreffend mehrerer AN Rechnung getragen.
- **Ersatzfreiheitsstrafe** stellt eine **nicht verhältnismäßige Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit** dar.
- **Verfahrenskostenbeitrag** führt **für sich alleine** zwar **noch nicht zur Unionsrechtswidrigkeit** – erst durch **Zusammenwirken** der Vorgaben im Strafverfahren ein **nicht angemessenes Verhältnis zur Schwere der Strafe** – wird jedoch mit **unionsrechtskonformer Bemessung der Geldstrafe begrenzt**.
- **Bemessung der Geldstrafen** (und auch Verfahrenskostenbeitrag) sowie die **Verhängung von Ersatzfreiheitsstrafen** stehen **nicht im Einklang mit Unionsrecht**.
- **Neuerliche Strafbemessung** ist durchzuführen.
- ⇒ **§ 28 LSD-BG: Staffelung der Mindest- und Höchststrafen „für jeden AN“** – wird nach vorliegender Entscheidung des VwGH nunmehr unangewendet bleiben müssen.
- ⇒ **Es bleibt abzuwarten, wie der österreichische Gesetzgeber auf die Entscheidung reagiert.**

5

Werte 2020

Effektiv-Tarif

LStR Wartungserlass 2019 – Entwurf

LSt-Tabelle 2019 für unselbständig Beschäftigte – Rz 1406

Monatslohn bis	Grenzsteuersatz	Abzug	Absetzbeträge							
			FABO+ < 18 Jahre		FABO ≥ 18 Jahre		VAB	AVAB/AEAB		
			ganz	halb	ganz	halb	ganz	Für 1 Kind	Für 2 Kinder	Für jedes weitere Kind
932,67	0,00 %									
1.516,00	25,00 %	233,17	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	+ 18,33
2.599,33	35,00 %	384,77	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	+ 18,33
5.016,00	42,00 %	566,72	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	+ 18,33
7.516,00	48,00 %	867,68	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	+ 18,33
83.349,33	50,00%	1.018,00	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	+ 18,33
darüber	55,00 %	5.185,47	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	+ 18,33

Monatslohn = Bruttobezug abzgl. SV-Beiträge und Freibeträge, jedoch vor Abzug von Werbungskostenpauschale und Sonderausgabenpauschale.

Der FABO+ ist als erster Absetzbetrag bis maximal Null abzuziehen.

Werte 2019/2020

Änderung der Richtwerte nach dem Richtwertgesetz (Wohnraumbewertung)

Wohnraumbewertung

	Richtwert bis zum 31.3.2019	Richtwert ab 1.4.2019
Burgenland	EUR 5,09	EUR 5,30
Kärnten	EUR 6,53	EUR 6,80
Niederösterreich	EUR 5,72	EUR 5,96
Oberösterreich	EUR 6,05	EUR 6,29
Salzburg	EUR 7,71	EUR 8,03
Steiermark	EUR 7,70	EUR 8,02
Tirol	EUR 6,81	EUR 7,09
Vorarlberg	EUR 8,57	EUR 8,92
Wien	EUR 5,58	EUR 5,81

Die Änderung der Richtwerte wirkt sich **ab 1.1.2020** auf die **Sachbezugsbewertung** für Dienstwohnungen aus.

	Werte 2019 <i>(alle Beträge in EUR / %)</i>	Werte 2020 <i>(alle Beträge in EUR / %)</i>
Geringfügigkeitsgrenze (monatlich)	446,81	460,66
Höchstbeitragsgrundlage (täglich)	174,00	179,00
Höchstbeitragsgrundlage (monatlich)	5.220,00	5.370,00
Höchstbeitragsgrundlage (p.m. – freie DN ohne SZ)	6.090,00	6.265,00
Höchstbeitragsgrundlage (p.a. – für SZ)	10.440,00	10.740,00
Grenzwerte zum AIV-Beitrag	bis 1.681,00 ... 0 %	bis 1.733,00 ... 0 % (A03)
	bis 1.834,00 ... 1 %	bis 1.891,00 ... 1 % (A02)
	bis 1.987,00 ... 2 %	bis 2.049,00 ... 2 % (A01)
	über 1.987,00 ... 3 %	über 2.049,00 ... 3 %
Grenzwert zum AIV-Beitrag (Lehrverhältnisse ab 1.1.2016)	bis 1.681,00 ... 0 %	bis 1.733,00 ... 0 %
	bis 1.834,00 ... 1 %	bis 1.891,00 ... 1 %
	über 1.834,00 ... 1,2 %	über 1.891,00 ... 1,2 %
Grenzwerte DGA	670,22	690,99
Auflösungsabgabe	131,00	entfällt mit 1.1.2020
Service-Entgelt (Gebühr für e-card)	11,95	12,30

	Werte 2019 (alle Beträge in EUR / %)	Werte 2020 (alle Beträge in EUR / %)
Aufwertungszahl	1,020	1,031
Jahresviertel *)	46.980,00	48.330,00
Zwölftelregelung **)	15.660,00	16.110,00
Deckelung steuerfreies Fünftel ***)	9.396,00	9.666,00
ASVG Verzugszinsen	3,38 %	3,38%
Konkurrenzklausel (Monatsgrenze) *) 20-fache der täglichen HBGL	3.480,00	3.580,00
Pensionsabfindung (Hälftesteuersatz)	12.600,00	12.600
Zinersparnis (% > 7.300,00)	0,50 %	0,50 %
Dienstgeberbeitrag zum FLAG (DB)	3,90 %	3,90 %
Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ)	0,34 % - 0,42 %	0,34 % - 0,42 %
Kommunalsteuer (KommSt)	3,00 %	3,00 %
Wohnbauförderungsbeitrag (Landesabgabe)	0,50 % für DN; 0,50 % für DG	0,50 % für DN; 0,50 % für DG

*) 9-fache HBGL

**) 1/12 = 3-fache HBGL

***) 1/5 vom Jahresviertel

Werte 2019/2020

SV-Beitragsänderung mit 1.1.2020

	Werte 2019 <i>(alle Beträge in EUR / %)</i>	Werte 2020 <i>(alle Beträge in EUR / %)</i>
IESG-Zuschlag (BGBl II Nr. 356/2019)	0,35 %	0,20 %
NSchG-Beitrag (BGBl II Nr. 373/2019)	3,40 %	3,80 %

IESG-Zuschlagsverordnung (BGBl II Nr. 356/2019)

§ 1. Der Zuschlag gem. § 12 Abs. 1 Z 4 IESG wird ab dem Jahr 2020 mit 0,20 vH festgesetzt.

NSchG-Verordnung (BGBl II Nr. 373/2019)

Der Nachtschwerarbeits-Beitrag wird ab Beginn des Beitragszeitraumes Jänner 2020 mit 3,8 % der im Art. XI Abs. 3 NSchG genannten Beitragsgrundlagen festgesetzt.

Vielen Dank!!

pwc.at

© 2019 PwC Österreich. „PwC“ bezeichnet das PwC-Netzwerk und/oder eine oder mehrere seiner Mitgliedsfirmen. Jedes Mitglied dieses Netzwerks ist ein selbstständiges Rechtssubjekt. Weitere Informationen finden Sie unter [pwc.com/structure](https://www.pwc.com/structure).