

AKTUELLES & ÄNDERUNGEN IN DER PERSONALVERRECHNUNG 2018/2019

REFERENTINNEN

Martina Limbeck, Senior Managerin, P&O Services, PwC Österreich

Mag. Alexandra Platzer, Managerin, P&O Services, PwC Österreich

Mag. Elisabeth Kellner-David, Senior Managerin, P&O Services, PwC Österreich

© Diese Unterlage ist urheberrechtlich geschützt und nur für den privaten Gebrauch bestimmt. Stand 25.3.2019

Aktuelles und Änderungen in der Personalverrechnung 2018/2019

Martina Limbeck
Alexandra Platzer
Elisabeth Kellner-David

Agenda

	Seite
1. Gesetzliche und geplante Neuerungen	
a. Das neue Meldesystem ab 1.1.2018 – mBGM	6
b. Doppelgeschäftsführer iZm ASVG-Versicherung	122
c. AUVA-Zuschuss zur Entgeltfortzahlung	128
d. Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze	130
e. Arbeits- und Entgeltbestätigung	135
f. Änderungen iZm der e-card	141
g. SV-Organisationsgesetz	143
h. Arbeitsplatznahe Unterkunft	146
i. Sachbezugswerte KFZ	150
j. Senkung des USt-Satzes bei Nächtigungen	156
k. Vertreterpauschalierung	159
l. Familienbonus Plus	162
m. Indexierung der Familienbeihilfe	197
n. Die Formel 7 lebt	199

Agenda

	<i>Seite</i>
<i>1. Gesetzliche und geplante Neuerungen</i>	
o. Verköstigung am Arbeitsplatz	202
p. Judikatur zur Lohnsteuer	207
q. LStR – Wartungserlass	214
r. Arbeitszeitreform	216
s. Zugangsalter Altersteilzeit	255
t. Wiedereingliederungsteilzeit	258
<i>2. Weitere spannende Judikate</i>	
a. Arbeitsrecht	262
b. (Offene) österreichische EuGH-Verfahren	286

Agenda

	Seite
3. Themen, die wir schon aus dem Vorjahr kennen (Update)	
a. Angleichung Arbeiter/Angestellte bei Dienstverhinderungen	300
b. Einvernehmliche Auflösung im Hinblick auf bevorstehende Dienstverhinderungen	314
4. GPLA wird PLAB	
a. GPLA Highlights	317
b. Regress und Lohnzettel	324
c. Umqualifizierung – Judikatur	329
d. PLAB ab 2020	337
5. Werte 2019	341

Gesetzliche Neuerungen & geplante Neuerungen





Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Gesetzliche Änderungen im Überblick

Meldepflicht-Änderungsgesetz (BGBl. I Nr. 79/2015)

- Einführung der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung

Sozialrechts-Änderungsgesetz 2015

- Ergänzende Bestimmungen des § 689 ASVG (BGBl. I Nr. 66/2017)
- Verschieben des Inkrafttretens auf 1.1.2019

Budgetbegleitgesetz 2018-2019 (BGBl I Nr. 30/2018)

- Erleichterungen bei der Einführung der mBGM
- Höchstgrenze für Säumniszuschläge

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung ***Änderungen ab 01.01.2019***



Neusystem – weshalb?

- Altsystem seit über 60 Jahren in Verwendung
Systemlogik und Meldungen begründen sich in *Papiermeldung*
- Zeitgemäßer Technologiestandard wird nicht genutzt
- Neue Anforderungen werden seit Jahren nur provisorisch im Altsystem abgebildet
- Pensionsberechnung – gegenwärtige gesetzliche Anforderungen werden nicht erfüllt
- Unübersichtliches Beitragsgruppenschema
- Aufwendige Abstimmung der Differenzen zwischen Beitragsnachweisung und Beitragsgrundlagennachweisung zw. Dienstgeber und GKK

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung ***Änderungen ab 01.01.2019***

Vorteile durch Neuregelung im Überblick → mBGM

- **Vereinfachter** Anmeldevorgang durch Reduktion der Daten auf der Anmeldung (Wartung des Versicherungsverlaufs erfolgt durch mBGM, daher ist Großteil der bisherigen Daten auf GKK-Anmeldung entbehrlich).
- Reduzierung der **Meldungsvielfalt** und Vermeidung der Meldung unnötiger Daten durch den Dienstgeber
- Zusammenführung der Beitragsnachweisung und des Beitragsgrundlagennachweises zu einer einzigen **monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung** (mBGM)
- weitgehend automatische Wartung des Versicherungsverlaufes durch mBGM
- **Reduzierung** des Klärungsaufwandes durch **automationsunterstütztes** und **zeitnahe SV-Clearingsystem**.
- **Zeitnahe** transparente Zurverfügungstellung der individuellen Beitragsgrundlagen zum Pensionskonto und für die betriebliche Vorsorge
- Ablösung des unübersichtlichen Beitragsgruppenschemas durch ein **Tarifsystem**

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung ***Änderungen ab 01.01.2019***

Neusystem aus Sicht der Lohnverrechnung

- Fachliche Kernkompetenz der Mitarbeiter bleibt erhalten
- Es ändern sich Inhalt und Aufbereitung der Meldungen
- Es kommen neue **Begriffe** hinzu
- Keine neuen fachlichen Informationen
- Keine Änderungen der Rechtsgrundlagen zu Versicherungszeit und Beitragsbemessung
- Auswirkung auf die gewohnten Arbeitsabläufe → Clearing System
- Entfall des Summenabgleiches im Folgejahr
- Zeitnahe, automatisierte Übermittlung von Rückfragen (im Clearing System)
- Rückfragen betreffen immer eine konkrete Meldung (Versicherungsverhältnis)

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Ablöse der Beitragsgruppen durch ein Tarifsystem

Entfall ab 1.1.2019



Tarifsystem ab 1.1.2019

Beschäftigtengruppe
(z.B. Arbeiter,
Angestelltenlehrling)

**Ergänzungen zur
Beschäftigtengruppe**
(z.B. Nachtschwerarbeits-
beitrag)

Abschläge/Zuschläge
(z.B. Auflösungsabgabe)

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Tarifsystem



Beschäftigtengruppe legt fest:

⇒ Regelfall für die Beitragsabrechnung einer bestimmten Gruppe (z.B. Angestellter)

- Versicherungsumfang (KV, UV, PV, AIV)
- Zugehörigkeit PV Arbeiter oder Angestellter
- Zugehörigkeit AK od. LAK
- Beitragspflicht und Beitragssatz SV
- Beitragspflicht und Prozentsatz AK/LAK, WF, IE (= Standardumlagen)

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Tarifsystem



Ergänzung legt fest:

- ⇒ Berücksichtigung von versicherungs- und beitragsrechtlichen Besonderheiten
- Schlechtwetterentschädigungsbeitrag
 - Nachtschwerarbeitsbeitrag
 - Gfg. besch-. Aushilfskräfte (§ 53a ASVG - < 18 Tage)
 - Besondere Berufsgruppen (Entwicklungshelfer, schulpflichtige DN)
 - Besonderheit zur Kammerzugehörigkeit

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Tarifsystem



Zuschläge/Abschläge:

- ⇒ Individuelle abrechnungsrelevante Besonderheiten
- ⇒ Ersatz der bisherigen Verrechnungsgruppen

- AlV-Reduzierung
- Service-Entgelt
- Neugründungsförderung
- Auflösungsabgabe
- DG-Abgabe

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Tarifsystem

Beschäftigtengruppe

B001	Arb.	Arbeiter
B002	Ang.	Angestellter
B010	gfg. Arb.	Geringf. Besch. Arbeiter

Ergänzung

E01	Nachtschwerarbeitsbeitrag
E02	Schlechtwetterentschädigung

B001E01 = Arbeiter mit Nachtschwerarbeitsbeitrag

Abschläge / Zuschläge

A01	mind. AV 1 %	Minderung ALV um 1 %
A09	Enf. UV (60. LJ)	UV-Entfall 60. LJ vollendet
Z02	Serviceentg.	Service-Entgelt
Z03	Auflösungsabg.	Auflösungsabgabe

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Tarifsystem - Beispiel

Arbeiter, 30 Jahre, November

Entgelt EUR 1.500,-- verrichtet Nachtschwerarbeit

Bisher

Beitragsgruppe	A1
AK	ja
WF	ja
IE	ja
SW	nein
NB	ja
Verr.gr.1	N25a
Verr.gr.2	N89

Ab 2019

Beschäftigtengruppe:

Arbeiter

Ergänzung:

Nachtschwerarbeitsbeitrag

Abschlag:

Verminderung AIV 3 %

Zuschlag:

Service-Entgelt

⇒ **B001E01A03Z02**

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Tarifsystem – Wechsel zum Neusystem

- Automationsunterstützter Umstieg durch die jeweilige Lohnverrechnungssoftware
 - „Stammdaten“ in der Lohnverrechnungssoftware
- Unterstützung durch die Tarif-Mapping-Tabelle
 - Regelwerk zur Umstellung auf das neue Tarifsystem
 - Link: <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/?portal=esvportal&contentid=10007.778162&portal:com>

BEGR	AK Umlage (KU)	LK Umlage (LK)	WBF Beitrag (WF)	IESG Zuschlag (IE)	Code Bgruppe	Text BGruppe	Code Ergänzung	Text Ergänzung
A1	KU		WF	IE	B001	Arbeiter	E01E02	Nachtschwerarbeitsbei
A1	KU		WF	IE	B001	Arbeiter	E01	Nachtschwerarbeitsbei
A1	KU		WF	IE	B001	Arbeiter	E02	Schlechtwetterentschä
A1	KU		WF	IE	B501	Hausgehilfe	-	-
A1	KU		WF	IE	B001	Arbeiter	-	-
A1	KU		WF		B201	Arbeiter - Bund, Land, Gemeinde (mit AK)	E02	Schlechtwetterentschä
A1	KU		WF		B201	Arbeiter - Bund, Land, Gemeinde (mit AK)	-	-
A1	KU		WF		B351	Arbeiter - Botschaft	-	-
A1	KU			IE	B510	Hausbesorger	-	-
A1	KU				B203	Hausbesorger - Bund, Land, Gemeinde	-	-
A1		LK	WF	IE	B105	Arbeiter (mit LK)	E02	Schlechtwetterentschä
A1		LK	WF	IE	B105	Arbeiter (mit LK)	-	-

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Tarifrechner

Grundlagen

- Der Tarifrechner stellt eine **Orientierungshilfe** dar und ersetzt keine Lohnverrechnung.
- Das errechnete Ergebnis bildet den **Standardfall** ab.
 - Abweichungen u.a. bei Sachbezügen (20% Regel, Kurzarbeit, Altersteilzeit usw.)

Quelle

<https://www.sozialversicherung.at/trechner/views/tarifrechner.xhtml>

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Meldungen Unterschiede 2018 und 2019

Thematik	2018	2019
Meldung der SV Beiträge	Auf Firmenebene je Monat (BN) und auf Mitarbeiterebene je Jahr (BGN)	Auf Mitarbeiterebene je Monat (mBGM)
Anmeldungen	Unterschied zwischen Mindestangabenmeldung und Vollanmeldung	Nur eine reduzierte Anmeldung, vor Dienstantritt, Rest über mBGM
Änderungsmeldungen	Für relevante Stammdaten	<ul style="list-style-type: none"> • Wechsel Vollversicherung und Geringfügigkeit • Übertritt Abfertigung „Neu“
Aufrollung	Die Differenz wird nachgemeldet.	Die alten Werte werden storniert und die neuen Gesamtwerte nachgemeldet.
SV- und BV-Beiträge für geringfügige DN	Überweisung am Jahresende oder monatlich kann differenziert gewählt werden Meldung immer im Monat der Zahlung	Überweisung immer gemeinsam am Jahresende oder monatlich Unabhängig vom Überweisungszeitpunkt erfolgt die Meldung immer monatlich
Rückmeldung von fehlenden/fehlerhaften Meldungen	Telefonisch/Mail	ELDA-Clearing System

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Meldungsarten ab 1.1.2019

BIS 31.12.2018

Versicherungszeitenmeldungen
(teilw. Anmeldung, Änderungsmeldung)

Beitragsnachweisung

Beitragsgrundlagennachweis
(L16 – SV/BMSVG Teil)

AB 1.1.2019

eine Meldung
=
monatliche
Beitragsgrundlagenmeldung **pro**
Dienstnehmer

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Meldungsarten ab 1.1.2019

BIS 31.12.2018

Versichertenmeldungen

- Mindestangaben-Anmeldung
- Vollanmeldung/Abmeldung
- Meldung Fallweiser
- Div. Änderungsmeldungen
(Stammdaten wie Adresse, Name, Beitragsgruppe. Wechsel vollversichert – geringfügig)

Abrechnungsmeldungen

- Beitragsnachweisungen
- Lohnzettel L16 (SV-Teil)

AB 1.1.2019

Versichertenmeldungen

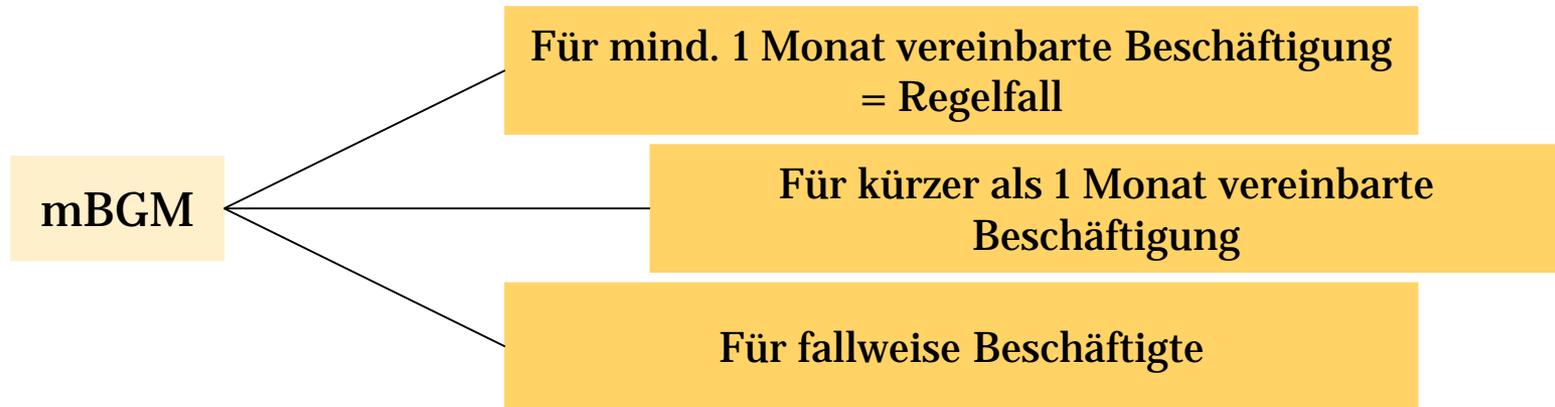
- Anforderung Vers.Nr.
(spätestens zeitgleich mit der Anmeldung; ev. Anführung der Referenznummer)
- Vor-Ort-Anmeldung
(in Ausnahmefällen via Telefon/Fax)
- Anmeldung fallweiser Beschäftigter
- Anmeldung/Abmeldung reduziert
(durch erste mBGM ist Anmeldung vollendet)
- Adressmeldung Versicherter
(erstmaliger Anmeldung; Adressänderung)
- Änderungsmeldung
(Übertritt Abfertigung „Neu“; Wechsel Vollversicherung zu Geringfügigkeit)

Abrechnungsmeldungen

- Monatl. Beitragsgrundlagenmeldung

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Arten der mBGM



→ Ausschlaggebend ist die **vereinbarte Beschäftigung** und NICHT die tatsächliche Beschäftigung (z.B. Lösung in Probezeit nach unbefristeter Vereinbarung).

Korrekturen

- Stornomeldung + Erstattung einer neuen mBGM

Nachträge und Gutschriften

- Für Zeiträume ab 1.1.2019 nicht mehr möglich!

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung ***Übermittlung der mBGM***

Meldung

- Meldung bis zum 15. des Folgemonats

Ausnahme:

- 1. mBGM bei Eintritten nach 15. des Monats ist bis zum 15. des zweitfolgenden Monats zu übermitteln

Korrekturen

- Korrekturen binnen 12 Monaten sanktionslos möglich; danach nur in begründeten Fällen

Korrekturen/Rollungen:

immer mit Storno und Neuübermittlung!

Übermittlung

- Übermittlung in mBGM-Paketen zu einer Gesamtbuchung pro Paket
z.B. Paket „Arbeiter“, Paket „Angestellte“

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Übermittlung der mBGM

Grundlagen

- Die mBGM ist eine versichertenbezogene Meldung, die pro abzurechnendem Beitragszeitraum zu erstatten ist.
- Mehrere gleichartige Beschäftigungsverhältnisse in einem Beitragszeitraum zum selben Dienstgeber sind in einer mBGM zusammenzufassen.
- Zusammenfassung der einzelnen mBGM zu mBGM-Paketen für eine gemeinsame Verbuchung.
 - 1 mBGM-Paket enthält zumindest eine oder mehrere einzelne mBGM.
 - Zusammenführung erfolgt durch die LV-Software, ELDA Software oder ELDA Online.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung Übermittlung

Beispiel

Nur eine mBGM

Ein Dienstnehmer mit zwei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen innerhalb eines Monats (06/2019):

3.8.2018 bis 6.6.2019 (vollversicherter Arbeiter)
11.6.2019 bis lfd. (vollversicherter Arbeiter)

Es liegen mehrere gleichartige Beschäftigungsverhältnisse eines Versicherten zum Dienstgeber vor, daher sind diese in einer mBGM zu melden (*aber in zwei Tarifblöcke*).

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung Übermittlung

Beispiel

Mehrere mBGM

Ein Dienstnehmer mit zwei **unterschiedlichen** Beschäftigungsverhältnissen innerhalb eines Monats:

3.6.2019 bis 6.6.2019	(vollversicherter Arbeiter, befristet)
19.6.2019 bis 19.6.2019	(fallweise Beschäftigung als Arbeiter)
24.6.2019 bis 28.6.2019	(vollversicherter Arbeiter, befristet)

Es liegen **zwei gleichartige** Beschäftigungsverhältnisse eines Versicherten zum Dienstgeber vor, daher sind diese in **einer mBGM** zu melden (zwei Tarifblöcke). Die **fallweise Beschäftigung** ist mit einer **eigenen mBGM** zu melden.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Übermittlung

Beispiel

Mehrere mBGM

Ein Dienstnehmer mit drei **unterschiedlichen** Beschäftigungsverhältnissen innerhalb eines Monats 2/2019:

1. Beschäftigung für **länger als ein Kalendermonat** von 6.1.2019 bis 12.2.2019 (*Vorlagefrist: 15.2./15.3.2019*)
2. **Fallweise Beschäftigung** am 18.2.2019 (*Vorlagefrist: 15.4.2019*)
3. Beschäftigung für **kürzere Zeit** als ein Kalendermonat vereinbart von 20.2.2019 bis 25.2.2019 (*Vorlagefrist: 15.4.2019*)

Es liegen drei verschiedene Beschäftigungsverhältnisse vor, daher sind für 02/2019 **drei mBGM** zu melden.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Aufbau der mBGM

mBGM - Paket

„Klammer“ über alle gemeinsam übermittelten mBGM
Angaben haben für alle mBGM des Pakets Gültigkeit

mBGM

Angaben zum Versicherten und Art der mBGM

Tarifblock

Angaben zur Versicherungszeit

Verrechnungsbasis

Angaben zur Beitragsgrundlage

Verrechnungsposition

Angaben zur Berechnung

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Aufbau der mBGM

Beispiel

Dienstgeber Beispiel GmbH (Selbstabrechner)

DN Mustermann

- Johann Mustermann, geringfügig beschäftigter Angestellter
- Unbefristet vereinbartes Arbeitsverhältnis seit Jänner 2001
- Entgelt November 2019 EUR 400,00

DN Musterfrau

- Franziska Musterfrau, Angestellte
- Unbefristet vereinbartes Arbeitsverhältnis seit Jänner 2014
- Entgelt November 2019 EUR 2.000,00

Angaben zum Beispiel – Allgemein

- Beitragszeitraum 11/2019, Serviceentgelt EUR 11,95

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Aufbau der mBGM

Beispiel

Meldung DG Ebene

mBGM - Paket

- Satzart: Selbstabrechner
- Beitragskontonummer: 0111111
- Beitragszeitraum: 112019
- Dienstgebername: Beispiel GmbH
- Jährliche Abrechnung GB: N
- Gesamtsumme der mBGM-Beiträge im Paket: 832,55
- Anzahl der mBGM im Paket: 2
- Paketreferenzwert: z.B. 112019-Abrechnung1
- Paketkennung: z.B. Abrechnungslauf 102019

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Aufbau der mBGM

Beispiel

Meldung für Dienstnehmer 1

mBGM

- Name des Versicherten: Johann Mustermann
- Versicherungsnummer: 1234010150
- Art der mBGM (Satzart): mBGM Selbstabrecher (G1)
- Gesamtsumme Beiträge für den Versicherten: EUR 0,00
- Verrechnungsgrundlage: SV-Beitrag, SV-Zeit vorh. (2)
- Referenzwert der mBGM: z.B. 112019-brechnungmustermann001*

Tarifblock

- Satzart: Tarifblock mBGM (T1)
- Beschäftigungsgrp.: Geringfügig beschäftigte Angestellte (B030)
- Ergänzungen: (keine)
- Beginn der Verrechnung im Beitragszeitraum: 01
- Verrechnung enthält KE/UE: N

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Aufbau der mBGM

Beispiel

Meldung für *Dienstnehmer 1*

Verrechnungs- basis

- Verrechnungsbasis Typ: allgem. Beitragsgrdlg. zur SV (AB)
- Betrag Verrechnungsbasis: EUR 400,00

Verrechnungs- position

- Verrechnungsposition Typ: Standard-Tarifgruppenverng. (T01)
- Beitragssatz Verrechnungsposition: + 1,20%
- Beitrag Verrechnungsposition: + EUR 4,80
- Verrechnungsposition Typ: UV-Entfall 60. LJ vollendet (A09)
- Beitragssatz Verrechnungsposition: - 1,20%
- Beitrag Verrechnungsposition: - EUR 4,80

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Aufbau der mBGM

Beispiel

Meldung für Dienstnehmer 2

mBGM

- Name des Versicherten: Franziska Musterfrau
- Versicherungsnummer: 4321010195
- Art der mBGM (Satzart): mBGM Selbstabrecher (G1)
- Gesamtsumme Beiträge für den Versicherten: EUR 832,55
- Verrechnungsgrundlage: SV- und BV-Beiträge, SV- und BV-Zeit vorh. (1)
- Referenzwert der mBGM: z.B. musterfrau,r?fgh1616

Tarifblock

- Satzart: Tarifblock mBGM (T1)
- Beschäftigungsgrp.: Angestellte (B002)
- Ergänzungen: (keine)
- Beginn der Verrechnung im Beitragszeitraum: 01
- Verrechnung enthält KE/UE: N

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Aufbau der mBGM

Beispiel

Meldung für Dienstnehmer 2

Verrechnungs-
basis 1

- Verrechnungsbasis Typ: *allgem. Beitragsgrdlg. zur SV (AB)*
- Betrag Verrechnungsbasis: *EUR 2000,00*

Verrechnungs-
position

- Verrechnungsposition Typ: *Standard-Tarifgruppenverng. (T01)*
- Beitragssatz Verrechnungsposition: *+ 39,50%*
- Beitrag Verrechnungsposition: *+ EUR 790,00*

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Aufbau der mBGM

Beispiel

Meldung für Dienstnehmer 2

Verrechnungs- basis 2

- Verrechnungsbasis Typ: Beitragsgrdlg. zur BV (BV)
- Betrag Verrechnungsbasis: EUR 2000,00

Verrechnungs- position

- Verrechnungsposition Typ: Betriebliche Vorsorge (V01)
- Beitragssatz Verrechnungsposition: + 1,53%
- Beitrag Verrechnungsposition: + EUR 30,60

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Aufbau der mBGM

Beispiel

Meldung für Dienstnehmer 2

Verrechnungs-
basis 3

- Verrechnungsbasis Typ: Service-Entgelt (SE)
- Betrag Verrechnungsbasis: EUR 11,95

Verrechnungs-
position

- Verrechnungsposition Typ: Service-Entgelt (Z02)
- Beitragssatz Verrechnungsposition: + 100,00%
- Beitrag Verrechnungsposition: + EUR 11,95



Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung – Ohne Verrechnung

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung ***Ohne Verrechnung***

Tarifblock ohne Verrechnung

Beispiele

- **Freie Dienstnehmer**, deren **Arbeitsverdienst für längere Zeiträume als einen Kalendermonat** gebührt und deren Gesamtverdienst durchschnittlich auf den Zeitraum der Leistungserbringung aufgeteilt wird.
- **Freie Dienstnehmer** mit Honorarnotenabrechnung, die im entsprechenden Monat keine HN legen.
- **Fallweise Beschäftigte**, sofern der **Arbeitsverdienst am 7. des Folgemonats** noch **nicht bekannt** ist.



***Die monatliche
Beitragsgrundlagenmeldung –
Änderungen des Lohnzettels (L16)
ab 1.1.2019***

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Änderungen des Lohnzettels (L16) ab 1.1.2019

- Entfall des SV-Teils mit jährlicher SV-Beitragsgrundlagenmeldung und BV-Grundlagenmeldung.
- NEU: Angaben iZm dem Familienbonus.

Übermittlungsfristen

- Ende Februar des Folgejahres.
- **Entfall** der unterjährigen Übermittlungsfrist bei Beendigung des Dienstverhältnisses ab 1.1.2019.
- Ende Jänner des Folgejahres: Bezüge nach § 69 Abs. 2 bis 9 EStG (Krankengeld, UEL, BUAG, DLS, Rückzahlung von Pflichtbeiträgen etc.).
- *Insolvenzverfahren*: Ende des zweitfolgenden Monats nach Insolvenzeröffnung.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung Änderungen des Lohnzettels (L16) ab 1.1.2019

Lohnzettel: Austritt

- Erstellung eines Ausdrucks im LV-Programm → **keine Erzeugung eines Datensatzes für die ELDA-Datendrehscheibe**, da ab 2019 keine Notwendigkeit mehr das L16 beim Austritt unterjährig zu übermitteln.
- Erzeugung des Arbeitsstättenteils am L16, d.h. derzeit findet sich dieser Teil am L16 und nicht im SV-Teil bzw. nicht in der mBGM.

Lohnzettel: Jahresende (bis 28.02 des Folgejahres)

- Erzeugung eines L16 mit lohnsteuerrechtlichem Teil sowie einer Arbeitsstättenmeldung für die ELDA-Datendrehscheibe.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung ***Arbeitsstättenmeldung ab 1.1.2019***

Arbeitsstättenmeldung

- Die Arbeitsstättenmeldung ist **rechtlich an die SV-Pflicht gekoppelt**, die Meldung ist aber am **Jahresende** zu schicken.
- Der Arbeitsstättenteil ist daher für **alle Mitarbeiter**, für die eine **mBGM erstellt** wurde zu erstellen.

Es kann Fälle geben, in denen nur der Arbeitsstättenteil erzeugt wird.

*Beispiele, bei denen **nur eine Arbeitsstättensatz** zu erstellen ist:*

- Freie DN unter der E18-Freigrenze
 - Steuerfreie Aushilfen, die SV-pflichtig sind
 - Endbesteuerter Aushilfen
- ➔ Es hängt von der Programmierung der jew. Lohnverrechnungssoftware ab, ob die Arbeitsstättenmeldung als eigenes Programm zur Verfügung stehen wird.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung Änderungen des Lohnzettels (L16) ab 1.1.2019

Neue Gestaltung des „Kopfteils“

- Angaben zu Voll- oder Teilzeitbeschäftigung fallen weg.
- **NEU:** Erhöhter VAB (Verkehrsabsetzbetrag) J/N
 - Erhöhter VAB iHv EUR 690,00, wenn das (Gesamt!)Einkommen EUR 12.200,00 nicht übersteigt
 - Einschleifung auf EUR 400,00 zwischen einem Einkommen von EUR 12.000,00 und EUR 13.000,00
 - Kann iRd LV berücksichtigt werden → Problem: dzt kein Pflichtveranlagungstatbestand nach § 41 EStG.
- **NEU:** Familienbonus Plus muss berücksichtigt werden J/N
- **NEU:** Anzahl der Kinder für Familienbonus Plus

L16 Formular: https://service.bmf.gv.at/service/anwend/formulare/show_mast.asp?s=L16

L16 Formular

Hinweis (wird nicht ausgedruckt): Bitte verwenden Sie die letzte Version des Adobe Acrobat Reader. Nur so können Sie das Formular mit Ihren ausgefüllten Daten speichern!



Lohnzettel für den Zeitraum

T T M M T T M M

vom bis 2019

Gesetzeszitate ohne nähere Bezeichnung beziehen sich auf das Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988) in der geltenden Fassung.

Ausfüllhinweise:

Dieses Formular wird maschinell gelesen, füllen Sie es daher nur mittels Tastatur und Bildschirm aus. **Eine handschriftliche Befüllung ist unbedingt zu vermeiden.** Betragsangaben in EURO und Cent (rechtsbündig). Eintragungen **außerhalb der Eingabefelder** können maschinell nicht gelesen werden.

Die stark hervorgehobenen Felder sind jedenfalls auszufüllen.

Bezugs/pensionsauszahlende Stelle:

Abgabenkontonummer (Finanzamts-/Steuernummer)

Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer:

Familien- oder Nachname

Vorname

Titel

Adresse

PLZ

Ort

Datenschutzerklärung auf www.bmf.gv.at/datenschutz oder auf Papier in allen Finanz- und Zoldienststellen

ung.at

10-stellige Sozialversicherungsnummer lt. e-card

Soziale Stellung

weiblich

männlich

Vollzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung

AVAB wurde berücksichtigt (J/N)

AEAB wurde berücksichtigt (J/N)

erhöhter PAB wurde berücksichtigt (J/N)

Wenn Kinderzuschläge berücksichtigt wurden:

Anzahl der Kinder gemäß § 106 Abs. 1

AVAB/erhöhter PAB:
Vers-Nr. der Partnerin/
des Partners

erhöhter VAB wurde berücksichtigt (J/N)

Familienbonus Plus wurde berücksichtigt (J/N)

Anzahl der Kinder, für die ein Familienbonus Plus berücksichtigt wurde

Bruttobezüge gemäß § 25 (ohne § 26 und ohne § 3 Abs. 1 Z 16b) 210

L16 Formular

	Pendlereuro (§ 33 Abs. 5 Z 4)	<input type="text"/>	Werkverkehr, Anzahl Kalendermonate (§ 26 Z 5)	<input type="text"/> M M
	Höhe des Familienbonus Plus der tatsächlich steuermindernd gewirkt hat	<input type="text"/>	Berücksichtigter Freibetrag gemäß § 63 oder § 103 Abs 1a	<input type="text"/>
	Nach dem Tarif versteuerte sonstige Bezüge (§ 67 Abs. 2, 5 zweiter TS, 6, 10)	<input type="text"/>	Bei der Aufröhlung berücksichtigte ÖGB-Beiträge	<input type="text"/>
	Nicht steuerbare Bezüge (§ 26 Z 4) und steuerfreie Bezüge (§ 3 Abs. 1 Z 16 b)	<input type="text"/>	Eingezahlter Übertragungsbetrag an BV	<input type="text"/>
	Arbeitgeberbeiträge an ausländische Pensionskassen (§ 26 Z 7)	<input type="text"/>	Überlassung eines arbeitgebereigenen Kfz für Fahrten Wohnung – Arbeitsstätte, Anzahl Kalendermonate (§ 16 Abs. 1 Z 6 lit. b)	<input type="text"/> M M

Angaben zum Familienbonus Plus:

(Wurde für mehr als 5 Kinder der Familienbonus Plus berücksichtigt, ist ein weiteres Formular L 16 auszufüllen)

Kind 1

Familien- oder Nachname

Vorname

Wohnsitzstaat¹⁾ zum 31.12.2019

Wohnsitzstaat-Wechsel während des Jahres 2019

10-stellige Sozialversicherungsnummer laut e-card

Geburtsdatum (TTMMJJJJ)

Beziehung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zum Kind

Familienbeihilfen-Bezieher

Partner des Familienbeihilfen-Beziehers

Unterhaltszahler

Der **ganze** Familienbonus Plus wurde berücksichtigt

von (MM) bis (MM) 2019

Der **halbe** Familienbonus Plus wurde berücksichtigt

von (MM) bis (MM) 2019



***Die monatliche
Beitragsgrundlagenmeldung
Geringfügig Beschäftigte
Fallweise Beschäftigte***

Abfuhr und Meldung von UV/DAG, BV-Beiträgen ***Geringfügige Beschäftigung***

Beitragszeiträume bis Ende 2018

- Möglichkeit der abweichenden Bezahlung:
 - Jährliche Abfuhr und Meldung der UV/DAG bzw.
 - Monatliche Bezahlung der BV-Beiträge.

Beitragszeiträume ab 1.1.2019

- Beiträge (UV/DAG sowie BV) können nur **gemeinsam monatlich** oder **gemeinsam jährlich** abgeführt werden.
- Im Zuge der ersten mBGM eines geringfügig Beschäftigten muss für UV/DAG-Zwecke „monatlich“ oder „jährlich“ gemeldet werden.
 - Meldung bindet für das gesamte Kalenderjahr.
 - Meldung gibt die Zahlungsvariante für die BV-Beiträge vor.
 - Theoretisch kann man je geringfügig beschäftigter Person unterschiedliche Zahlungsweisen wählen (dazu wird nicht geraten!).

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Geringfügige Beschäftigung

Jährliche Abrechnung

- Auch bei einer jährlichen Abrechnung ist für die betroffenen Versicherten **monatlich eine mBGM** zu erstatten.
- Die mBGM sind in einem **eigenen mBGM-Pakt** zu erfassen.
- Das **Feld „jährliche Abrechnung für geringfügig Beschäftigte“** ist mit **„ja“** zu belegen.
- Die **jährliche Abrechnung des UV-Beitrages** kann nur **gemeinsam** mit dem Beitrag für die **Betriebliche Vorsorge** vorgenommen werden (Zuschlag 2,5 % der BV-Grundlage).

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Fallweise Beschäftigte

Fallweise Beschäftigung ALT

1. Mindestangaben-Anmeldung für jeden Beschäftigungstag vor Arbeitsantritt.
2. An- und Abmeldung für eine fallweise beschäftigte Person bis zum 7. des Folgemonats.

Fallweise Beschäftigung NEU

1. Anmeldung fallweise beschäftigter Person pro Beschäftigungstag vor Arbeitsantritt.
2. mBGM mit Beschäftigungstagen bis zum 7. des Folgemonats (dadurch wird die Versicherungszeit im System erstellt).

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung ***Fallweise Beschäftigte***

Definition

Personen, die **in unregelmäßiger Folge tageweise** beim selben Dienstgeber beschäftigt werden.

Anmeldung

- Vor Arbeitsantritt in elektronischer Form für **jeden Beschäftigungstag**.
 - Anmeldung vor Arbeitsantritt per Telefax/Telefon nur unter bestimmten Voraussetzungen (→ Vor Ort Meldung).
- Meldeverpflichtung ist mit **Anmeldung** und Erstattung der **mBGM** für fallweise Beschäftigte (ersetzt die kombinierte An- und Abmeldung) erfüllt.

Storno Anmeldung

- Bei Nichtaufnahme der Beschäftigung ist die Anmeldung (*jeweiliger Tag*) mittels **Stornomeldung** fallweise Beschäftigter zu stornieren.
- Eine **Richtigstellung** wie bei der „normalen“ Anmeldung ist **nicht möglich**.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung ***Fallweise Beschäftigte***

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

- Jede fallweise Beschäftigung gilt als eigenständiges Dienstverhältnis.
- Mit der mBGM sind die **tatsächlichen Beschäftigungstage** eines Kalendermonats bekanntzugeben.
- Die Prüfung der **Geringfügigkeitsgrenze** ist **pro Beschäftigungsverhältnis** („pro Tag“) anhand des konkret erzielten Entgelts vorzunehmen.

Freie Dienstnehmer

- Gelten nicht als fallweise Beschäftigte.
- mBGM für fallweise Beschäftigte ist daher für freie DN NICHT möglich.

Änderung der mBGM

- Stornomeldung (aller gemeldeten Tage) und
- anschließend Neumeldung der korrekten mBGM.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung ***Fallweise Beschäftigte***

Meldefrist - Selbstabrechnungsverfahren

- Satzung des KV-Trägers kann bestimmen, dass die **7-tägige Meldefrist mit dem Ersten** des nächstfolgenden Kalendermonats beginnt.

Ermächtigung gilt nur für An- und Abmeldungen von fallweise Beschäftigten).

- Die **Meldung der Beitragsgrundlagen** und die **Abrechnung** der Beiträge ist abweichend davon **bis 15. des Folgemonats** (bzw. übernächsten Monates) vorzunehmen.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung ***Fallweise Beschäftigte***

Meldefrist - Selbstabrechnungsverfahren

1. Variante

- **Vollständig ausgefertigte mBGM** (*sämtliche Versicherungstage samt Beitragsgrundlagen und Beiträge*) langt bis zum 7. des Folgemonats ein
= Meldeverpflichtung wird in einem Zuge erfüllt.

2. Variante

- mBGM mit **Versicherungstagen** aber **ohne Verrechnung** langt bis zum 7. des Folgemonats ein.
- mBGM mit Beitragsgrundlagen und Beiträgen wird bis zum 15. des Folgemonates (*übernächsten Monats*) übermittelt.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung ***Fallweise Beschäftigte***

Beispiel

Meldung – Variante 1

Fallweise Beschäftigung am 10.4.2019.

LÖSUNG

- ***Anmeldung fallweise Beschäftigter auf elektronischem Weg vor Arbeitsantritt (oder Vor-Ort-Anmeldung).***
- ***Die mBGM bis 7.5.2019 für fallweise Beschäftigte ersetzt die innerhalb von 7 Tagen nach dem Ende des Kalendermonats zu erstattende kombinierte An- und Abmeldung für fallweise Beschäftigte.***

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung ***Fallweise Beschäftigte***

Beispiel

Meldung – Variante 2

Fallweise Beschäftigung am 10.4.2019.

LÖSUNG

- *Anmeldung fallweise Beschäftigter auf elektronischem Weg vor Arbeitsantritt (oder Vor-Ort-Anmeldung).*
- *Bis zum 7. des Folgemonats (7.5.2019) sind mit dem Tarifblock „fallweise Beschäftigung ohne Verrechnung“ die Versicherungstage zu melden.*
- *Zusätzlich ist bis zum 15.5.2019 die vollständige mBGM für fallweise Beschäftigte zu übermitteln (die mBGM mit dem Tarifblock „fallweise Beschäftigung ohne Verrechnung“ ist zu stornieren!).*



Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung – Übergangsbestimmungen

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung ***Übergangsbestimmungen***

Grundsätze

- Die **alten** und **neuen Satzarten** existieren **parallel**.
- **Sachverhalte für 2018 oder früher** sind nur mit den bis 31.12.2018 gültigen Meldungen bekannt zu geben.
- Für **Sachverhalte ab 1.1.2019** sind ausschließlich die **neuen Satzarten** zu verwenden.
- Die neuen Satzarten stehen ab 1.12.2018 zur Verfügung.
- Bei der Abrechnung für **Zeiträume bis 12/2018** ist ausschließlich die Übermittlung von Beitragsnachweisung (**BN**) und Beitragsgrundlagen nachweisen (**BGN**) zulässig.
- Ab dem **Zeitraum 01/2019** ist nur mehr die Übermittlung der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung (**mBGM**) zulässig.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Übergangsszenarien

Inbetriebnahme mBGM per 1.1.2019

Satzart für Sachverhalte bis 31.12.2018	Auslöser der Meldung	Satzart für Sachverhalte ab 1.1.2019
Anmeldung	An- und Abmeldung des Versicherten	Reduzierte Anmeldung, Abmeldung
Abmeldung		
An- und Abmeldung fallweiser Beschäftigter		Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mbGM)

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Übergangsszenarien

Satzart für Sachverhalte bis 31.12.2018	Auslöser der Meldung	Satzart für Sachverhalte ab 1.1.2019
Beitragsnachweisung	Monatliche Abrechnung der Beiträge	Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mbGM)
Lohnänderungsmeldung		
Sonderzahlungsmeldung		
Meldung zum verminderten AV-Beitrag		
Meldung zum BV-Beitrag		
Meldung zum Service-Entgelt	Bekanntgabe der Beitragsgrundlagen	
Lohnzettel SV		

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Übergangsszenarien

Inbetriebnahme mBGM – Grundregeln

Anmeldungen

- **Datumsprüfung** stellt immer auf den **Beginn der „SV-ab“** (*nicht auf „BV-ab“*) ab.
- Bei Nichtmeldung **„SV-ab Datum“**, erfolgt die Prüfung auf Basis des **„BV-ab Datum“**.

Abmeldungen

- Datumsprüfung stellt auf das **„Ende Entgelt“** ab.
- Bei **Nichtmeldung „Ende Entgelt“**, erfolgt die Prüfung auf Basis des **„Ende BV-Datums“**.

- **Richtigstellungen/Stornomeldungen** zielen auf das ursprüngliche Datum ab.

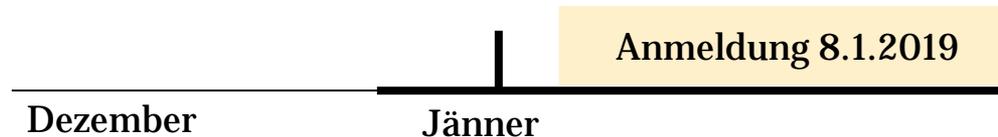
Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung Übergangsszenarien - Anmeldung

Beginn der SV **bis** zum 31.12.2018 → **alte** SART

Beginn der SV **ab** dem 1.1.2019 → **neue** SART

Beispiel

- Anmeldung per 8.1.2019 wird am 15.12.2018 übermittelt.



Lösung

Meldungsübermittlung durch DG erfolgt mit der neuen SART.

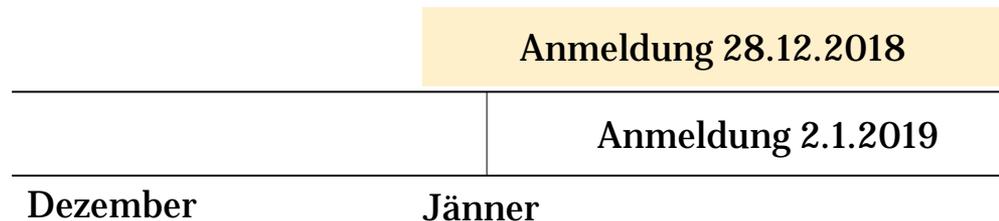
Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Übergangsszenarien – Richtigstellung Anmeldung

Die jahresüberschreitende (2018/19) Richtigstellung von Anmeldungen erfolgt mittels Storno (**alte SART**) und Neuanschuldung (**neue SART**).

Beispiel II

- Anmeldung per 28.12.2018 wird am 27.12.2018 übermittelt.
- Der Beginn der SV soll vom 28.12.2018 auf den 2.1.2019 berichtigt werden.



Lösung

Stornierung der Anmeldung per 28.12.2018 (alte SART) und Übermittlung der Anmeldung per 2.1.2019 (neue SART).

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Übergangsszenarien – Richtigstellung Anmeldung

Beispiel III

- Anmeldung per 28.11.2018 und BV-Beginn per 28.12.2018.
- Der Beginn der SV soll vom 28.11.2018 auf den 28.12.2018 berichtigt werden. Dadurch ändert sich der BV-Beginn vom 28.12.2018 auf 28.1.2019.

Anmeldung SV 28.11.2018		
	Anmeldung SV 28.12.2018	
	RiST Anm. SV 28.12.2018	
		RiST Anm. BV 28.1.2019
November	Dezember	Jänner

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Übergangsszenarien – Richtigstellung Anmeldung

Beispiel III

- Obwohl der SV-Beginn und der BV-Beginn in unterschiedlichen Jahren liegen, bildet dieser Fall keine Ausnahme von der Grundregel.
- Der **Beginn der SV bleibt ausschlaggebend** für die zu verwendende alte SART.

LÖSUNG

Verwendung der alten SART für die Richtigstellung Anmeldung.

Anmeldung SV 28.11.2018		
	Anmeldung SV 28.12.2018	
	RiST Anm. SV 28.12.2018	
	RiST Anm. BV 28.1.2019	
November	Dezember	Jänner

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Übergangsszenarien – Storno Anmeldung

Ursprünglicher Beginn der SV **bis** zum 31.12.2018 → **alte** SART

Ursprünglicher Beginn der SV **ab** dem 1.1.2019 → **neue** SART

Beispiel IV

- Anmeldung per 8.1.2019 wird am 15.12.2018 übermittelt.
- Storno dieser Anmeldung am 17.12.2018.

	Anmeldung 8.1.2019
Storno Anm. 17.12.2018	Storno Anmeldung 8.1.2019
Dezember	Jänner

Lösung

Beginn der SV liegt nach dem 31.12.2018, daher ist die neue SART zu verwenden.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Übergangsszenarien – Abmeldung

Beispiel V

- Abmeldung per 8.1.2019 wird am 31.12.2018 übermittelt (Ende Beschäftigung, Ende Entgelt, Ende BV).



LÖSUNG

Ende Entgelt liegt nach dem Stichtag 1.1.2019, daher ist die neue SART zu verwenden.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Übergangsszenarien – Richtigstellung Abmeldung

Die jahresüberschreitenden (2018/19) Richtigstellungen von Abmeldungen muss mittels Storno (**alte** SART) und Neuabmeldung (**neue** SART) erfolgen.

Beispiel VI

- Abmeldung per 29.12.2018 (Ende Beschäftigung, Ende Entgelt, Ende BV).
- Richtigstellung der Abmeldung von 29.12.2018 auf 5.1.2019.

Abmeldung 29.12.2018	
Abmeldung 5.1.2019	
Dezember	Jänner

Lösung

Die Richtigstellung muss über Storno Abmeldung (alte SART) und neuerlicher Abmeldung (neue SART) erfolgen.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Übergangsszenarien – Storno Abmeldung

Urspr. Ende Entgeltanspruch bis zum 31.12.2018 → **alte** SART

Urspr. Ende Entgeltanspruch ab dem 1.1.2019 → **neue** SART

Beispiel VII

- Abmeldung mit Ende Entgelt per 4.1.2019 wird am 30.12.2018 übermittelt.
- Storno dieser Abmeldung am 31.12.2018.

	Abmeldung 4.1.2019
	Storno Abmeldung 4.1.2019
Dezember	Jänner

Lösung

Da Ende Entgelt nach dem 31.12.2018 liegt, ist die neue SART zu verwenden.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung ***Übergangsszenarien – Beendigungsanspruch***

Unabhängig von der zeitlichen Lagerung der Beendigungsansprüche ist immer die Grundregel zu beachten, wonach bei der *Datumsprüfung* das **Ende Entgelt ausschlaggebend** ist.

Beispiel VIII

- Abmeldung per 31.12.2018
- Kündigungsentschädigung: 1.1. – 31.1.2019
- Urlaubersatzleistung: 1.2. – 20.2.2019

Lösung

Ende Entgelt ist der 20.2.2019, daher ist die Abmeldung mit der neuen SART zu erstatten.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung ***Übergangsszenarien – Beendigungsanspruch***

Die **Grundregeln** für die Versichertenmeldungen gelten auch für **BN, BGN und mGBM**.

Beispiel IX

- Abmeldung per 31.12.2018
- Kündigungsentschädigung: 1.1. – 31.1.2019
- Urlaubersatzleistung: 1.2. – 20.2.2019

Lösung

BN für BZR 12./2018 mit alter SART übermitteln.

BGN für BRZ 01-12/2018 mit alter SART übermitteln.

mBGM für BRZ 01 und 02/2019 mit neuer SART übermitteln.



Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung – Meldefristen und Meldeverstöße

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Meldefristen und Meldeverstöße



- Beitragszuschlag bei Betretung und Nichtanmeldung vor Arbeitsantritt
- Säumniszuschläge bei
 - Verspäteter elektronischer Anmeldung
 - Nichtübermittlung der fehlenden Anmelde Daten mit mBGM
 - Nicht rechtzeitiger Abmeldung
 - Nichtmeldung bedeutsamer Änderungen
 - Verspäteter Vorlage der mBGM (Selbstabrechner: idR 15. des Folgemonats)

→ Nachsicht möglich

→ **Keine Säumniszuschläge bis August 2019**
(außer nicht rechtzeitige Anmeldungen)

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Meldefristen und Meldeverstöße



Höhe der Sanktionen

- **Beitragszuschlag** bei Betretung mittels Bescheid
 - EUR 400,00 je nicht gemeldeter Person
 - EUR 600,00 einmal für Prüfeinsatz
- **Verwaltungsstrafen** bei verspäteter Anmeldung
 - EUR 730,00 bis EUR 2.180,00
 - EUR 2.180,00 bis EUR 5.000,00 (Wiederholungsfall)
- **Säumniszuschläge**
 - EUR 52,00 pro Meldeverstoß
 - mBGM
 - 1 – 5 Tg SZ 5,00
 - 6 - 10 Tg SZ 10,00
 - 11 Tg bis Monatsende SZ 15,00
 - nach Monatsende SZ 52,00

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Meldefristen und Meldeverstöße

Säumniszuschläge - Deckelung

- Die **Summe** aller im Beitragszeitraum anfallenden Säumniszuschläge darf das **5-fache der täglichen HBGL** nicht übersteigen (2019: EUR 870).
- **Sämtliche Beitragskonten** eines **Dienstgebers** im Zuständigkeitsbereich eines **Versicherungsträgers** werden zur Berechnung des Maximalbetrages herangezogen.
- **KV-Träger** kann unter Berücksichtigung bestimmter Tatsachen auf den Säumniszuschlag **verzichten**.
 - *z.B. Art des Meldeverstoßes, wirtschaftliche Verhältnisse des Dienstgebers, Verspätungszeitraum, bisheriges Meldeverhalten usw.*

Nachsichtmöglichkeiten

- Beim **ersten** Meldeverstoß dieser Art bzw. der **letzte** Meldeverstoß dieser Art liegt mehr als 12 Monate zurück.
- Betretung betrifft **nicht mehr als 2 DN**.
- **Dienstverhältnis** wird vom Dienstgeber **anerkannt**.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Meldefristen

	Eintrittsdatum	Meldefrist für mBGM
Selbstabrechner	bis 15. eines Monats	15. des Folgemonats
	nach dem 15. eines Monats	15. des übernächsten Monats
Beitragsvorschreiber		7. des Folgemonats

Beispiel

Selbstabrechner:

Beginn Beschäftigung	Frist Anmeldung	Frist mBGM
14.10.2019	Vor Arbeitsantritt	15.11.2019
15.10.2019	Vor Arbeitsantritt	15.11.2019
16.10.2019	Vor Arbeitsantritt	15.12.2019 (17.12.2019)

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung ***Meldefristen***

Beispiel

Übermittlung – mBGM

Ein Dienstnehmer einem für **kürzer** und einem für **länger als einen Monat** vereinbarten Beschäftigungsverhältnis

DV 1: 6.8.2019 bis 10.8.2019 (vollversicherter Angestellter)

DV 2: 20.8.2019 bis laufend (vollversicherter Angestellter)

Es liegen **unterschiedliche** Beschäftigungsverhältnisse eines Versicherten zum Dienstgeber vor, daher sind diese in **zwei mBGM** zu melden.

DV 1: Die Frist für die Übermittlung endet am 15.9.2019.

DV 2: Die Frist für die Übermittlung endet am 15.10.2019.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Meldefristen

Korrekturen der mBGM

- Änderung der mittels mBGM gemeldeten Daten.
 - **Stornomeldung** und **Neuübermittlung** der korrekten mBGM
 - Keine Gutschrift oder Nachtrag – mBGM möglich
- **Aufrollungen** müssen **versicherten- und beitragszeitraumbezogen** erfolgen.
- Nur im **Selbstabrechnungsverfahren** können **Berichtigungen** **sanktions- und verzugszinsfrei binnen 12 Monaten** vorgenommen werden.
 - *z.B. mBGM für März 2019 kann bis 31.3.2020 sanktionslos berichtigt werden.*

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Sanktionen

Übergangsphase

- Sanktionsbestimmungen treten grundsätzlich mit 1.1.2019 in Kraft.
- **Sanktionsfreier Zeitraum gem. § 689 Abs. 9 ASVG: 1.1.2019 bis 31.8.2019** (gilt nicht für An- und Abmeldungen!).
- Im Hinblick auf den Umfang der Änderungen wird die Sozialversicherung mit der neuen **Säumniszuschlagsregelung** äußerst **zurückhaltend agieren**.
- Auf Meldepflichtigen, die **Beitragszeiträume vor dem 1.1.2019** betreffen, sind die **bisherigen Regelungen** anzuwenden.



Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung – Clearingsystem

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung SV-Clearingsystem

⇒ Abklärung von Meldeproblemen, wenn Datensätze fehlerhaft sind oder eine Differenz ergeben.

- Ersatz der bisherigen telefonischen bzw. schriftlichen Kontaktaufnahme.
- Verständigungsschiene per Mail (Link im Mail führt zu WEBEKU).
- Alle Clearingfälle können in WEBEKU abgerufen werden.
- Wenn LV-Software an ELDA angebunden ist, erfolgt automatische Übernahme in LV-Software.
- Möglichkeit für DG, sich von Clearing abzumelden (opting-out).
→ telefonische Abklärung mit GKK

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung SV-Clearingsystem

Vorteile

- **Zeitnahe Überprüfung** der Meldungen.
- Bei auftretenden Widersprüchlichkeiten wird der **Meldeersteller per E-Mail** informiert.
- Jede einzelne **Rückmeldung** ist **versichertenbezogen** und enthält eine **konkrete Beschreibung** der vorliegenden Auffälligkeit.
- Meldeersteller entscheidet, wann der aufgetretene Clearingfall bearbeitet wird.
- **Fehlerrückmeldungen** können über entsprechende Schnittstellen **in die Lohnverrechnung übernommen** werden.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung SV-Clearingsystem

Prozessübersicht

Die Clearingfälle werden im DG-Dialogsystem gesammelt und über zwei Kanäle übermittelt:

1. über **ELDA**:
Übernahme in die LV-Software bzw. ELDA-Outbox (ELDA-Software, ELDA-Online)
2. über **WEBEKU**:
Online Einsicht der Clearingfälle mit Downloadfunktion
(+ automatischer Verständigung + Hinterlegungsmöglichkeit von E-Mail-Adressen)

Sämtliche Clearingfälle stehen als xml, csv, und pdf Datei zum Download zur Verfügung.

⇒ Eine direkte **Datenkorrektur** in der **Clearingdatenbank** ist **nicht möglich**.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung SV-Clearingsystem

Arten der Clearingfälle

Ja nach Art der festgestellten Auffälligkeiten gibt es zwei Arten von Rückmeldungen:

- **Clearingfälle ohne Evidenz (Datensatz wird verarbeitet)**

Informelle Rückmeldungen, ohne Urgenzdatum

*z.B. „Die **Verrechnungsposition Minderung AV um 1 %** wurde nicht berücksichtigt, da sie aufgrund der Höhe des gemeldeten Verrechnungsbasis Betrages + 2.000 **nicht zulässig** ist.“*

- **Clearingfälle mit Evidenz (Datensatz wird nicht verarbeitet)**

Hinweise, die jedenfalls einer Bereinigung durch den DG oder Bevollmächtigten bedürfen (Auflösung binnen Wochen, danach Zuteilung an einen Sachbearbeiter).

z.B. Die Anmeldung wurde nicht verarbeitet, da das Beginn Datum der Betrieblichen Vorsorge vor dem Anmeldedatum liegt.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung SV-Clearingsystem

Voraussetzungen für die Nutzung

Eine gesonderte Anmeldung oder Freischaltung für die Teilnahme am SV Clearing System ist nicht notwendig. Das neue Service nutzt die bereits existierende technische Infrastruktur des

- Unternehmensserviceportals (USP)
- ELDA
- WEBEKU

Handlungsbedarf besteht sofern noch kein Zugang

- zum USP besteht oder
- noch keine Anmeldung bei ELDA bzw. WEBEKU erfolgt ist.

⇒ Ratgeber: <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/?contentid=10007.794513&portal=esvportal&viewmode=content>

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung SV-Clearingsystem

Zuordnungsanwendung (USP)

Sollen ab 1.1.2019 alle Clearingmeldungen an die aktuell **zuständige Stelle/Person übermittelt** werden, hat folgende Konfiguration zu erfolgen:

- Einmalige **Verknüpfung** der einzelnen **Beitragskontonummern** mit der **ELDA-Seriennummer** des Meldungserstellers im USP (neue Applikation im UPS → *Zuordnungsanwendung*).
- Sämtliche Clearingsfälle werden an die ELDA OUTBOX dieser ELDA Seriennummer übermittelt.
- Sofern LV-Programm an ELDA angebunden ist, werden Rückmeldungen automatisch in diese Software übernommen.

Liegt keine Eintragung in der Zurordnungsanwendung vor, erfolgt die Zustellung der Clearingfälle an die ELDA OUTBOX jener ELDA Seriennummer, mit welcher die betroffene Meldung übermittelt wurde.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung SV-Clearingsystem

Einsichtnahme via WEBEKU

- Das **WEBEKU-Kundenportal** ist über das **Login-Service des USP** abrufbar (für Dienstgeber und Bevollmächtigte möglich).
 - Über WEBEKU können, ungeachtet der Festlegungen mittels Zuordnungsanweisung, sämtliche Clearingfälle pro Beitragskonto und deren Status angesehen werden.
 - Das ist einerseits für Dienstgeber selbst und andererseits für Bevollmächtigte möglich.
- ➔ Voraussetzung dafür ist, dass im USP die Verfahrensrechte Clearing bzw. Clearing (als Bevollmächtigter) vergeben wurden.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung SV-Clearingsystem

Einsichtnahme via WEBEKU

Sozialversicherungsträger	Oberösterreichische Gebietskrankenkasse
Beitragskontonummer	91715627
Dienstgeber	DG NR 902002198 NOC-Connect GmbH-SU-DG
Typ	mBGM Vorlageaufforderung Gesamt
Referenzwert	14-Intern-D-000000086475
MVB-Dokumentnummer	86475
DG-Dialogeinlangedatum	04.09.2018
MVB-Verarbeitungsdatum	16.04.2019
MVB-Einlangedatum	16.04.2019
MVB-Urgenzdatum	
Status	erstellt
Beitragszeitraum	201903
Beitragskontonummer	91715627
Rückmeldung(en)	Wir haben für den Beitragszeitraum März 2019 noch keine monatliche Beitragsgrundlagenmeldung erhalten. Wir ersuchen Sie, diese umgehend nachzureichen.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung SV-Clearingsystem

Clearingverständigung via E-Mail

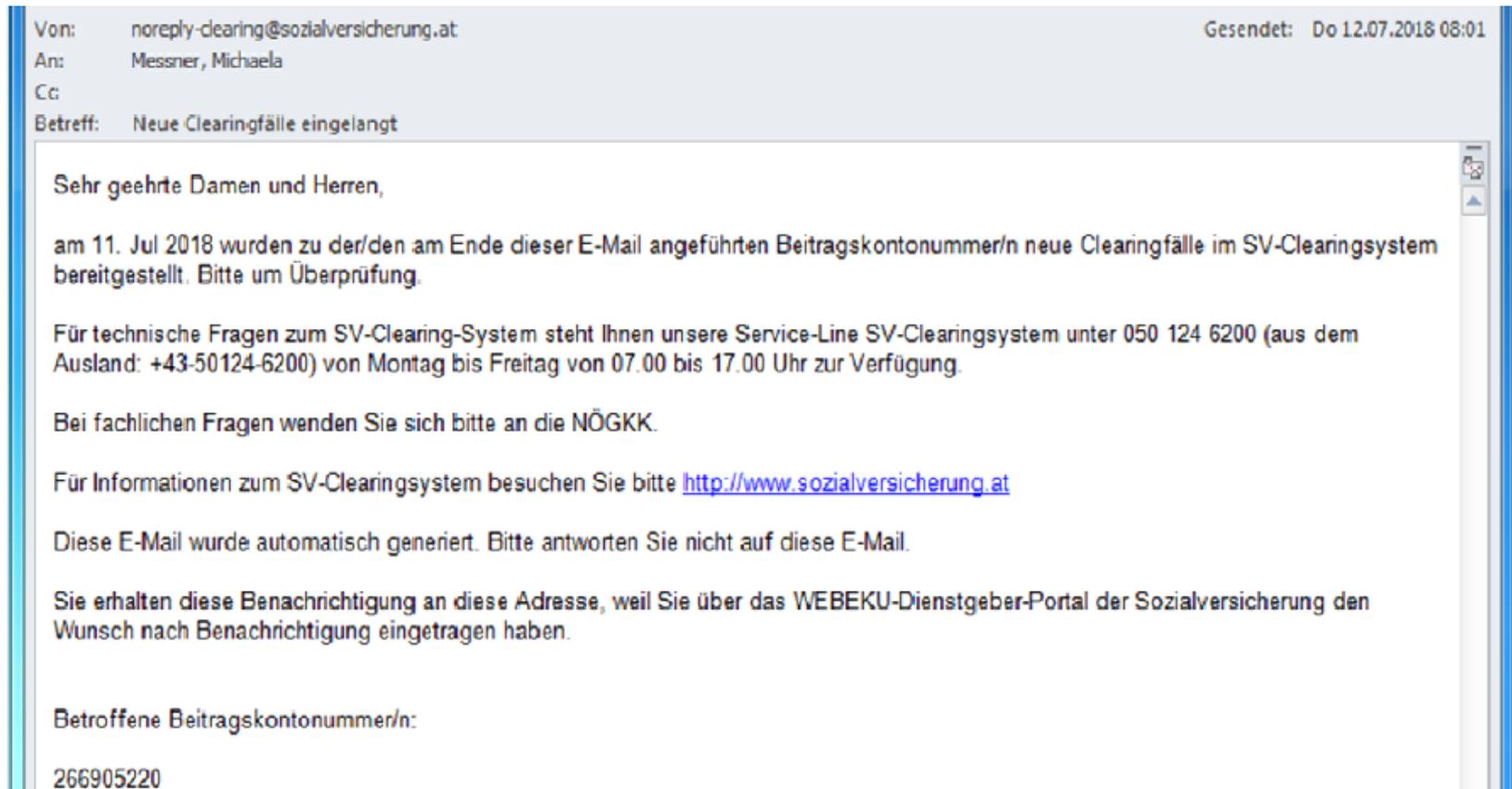
- WEBEKU bietet die Möglichkeit der Verständigung an eine **definierte E-Mail-Adresse**.
 - Hinterlegung sowohl auf **Dienstgeberebene** → Verständigungen ergehen für alle Beitragskonten eines Dienstgebers
 - als auch für **einzelne Beitragskonten**.
 - E-Mail enthält lediglich die Verständigung über das Vorhandensein eines **neuen Clearingfalles** oder die **Urgenz** von **nicht aufgelösten Clearingfällen**.

Damit dieses Service genutzt werden kann, müssen USP Verfahrensrechte vergeben sein:

- EmailAdresseVerwalten oder
- EmailAdresseVerwaltenBevollmächtigter

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung SV-Clearingsystem

Clearingverständigung via E-Mail



Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung WEBEKU – Clearingfall Suche

Einstieg als Dienstgeber

Clearingfall - Suche

BITTE BEACHTEN SIE Frist für Urgenz des Clearingfalles abgelaufen

Suchkriterien

Einlangedatum -

SV-Träger

Beitragskontonr.

Status

Urgenzdatum eingetreten

gelöste Clearingfälle ausblenden

Referenzwert

nur „aktive“ Clearingfälle werden angezeigt

Einstieg als Bevollmächtigter

Suchkriterien

Einlangedatum -

SV-Träger

Beitragskontonr.

Status

Urgenzdatum eingetreten

gelöste Clearingfälle ausblenden

Referenzwert

Name

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung WEBEKU – Clearingfall Suche

Clearingfall – Liste

									Ergebnisse pro Seite: 10
Einlangedatum	Typ	Name	Adresse	SV-Träger	Beitragskontonr.	Status	Urgenzdatum eingetreten	Aktion	
14.06.2017	Sorno Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung kürzer als ein Monat vereinbarte Beschäftigung Selbstabrechner	Musterfirma GmbH	3100 Musterhausen, Musterstraße 1	NÖGKK	123456789	erstellt	Nein		
14.06.2017	Sorno Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung kürzer als ein Monat vereinbarte Beschäftigung Selbstabrechner	Musterfirma GmbH	3100 Musterhausen, Musterstraße 1	NÖGKK	123456789	erstellt	Nein		
14.06.2017	Sorno Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung kürzer als ein Monat vereinbarte Beschäftigung Selbstabrechner	Musterfirma GmbH	3100 Musterhausen, Musterstraße 1	NÖGKK	123456789	erstellt	Nein		
14.06.2017	Sorno Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung kürzer als ein Monat vereinbarte Beschäftigung Selbstabrechner	Musterfirma GmbH	3100 Musterhausen, Musterstraße 1	NÖGKK	123456789	WEBEKU in Bearbeitung	Nein		
14.06.2017	Sorno Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung kürzer als ein Monat vereinbarte Beschäftigung Selbstabrechner	Musterfirma GmbH	3100 Musterhausen, Musterstraße 1	NÖGKK	123456789	erstellt	Nein		
14.06.2017	Sorno Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung kürzer als ein Monat vereinbarte Beschäftigung Selbstabrechner	Musterfirma GmbH	3100 Musterhausen, Musterstraße 1	NÖGKK	123456789	ELDA unzustellbar	Nein		
gefundene Clearingfälle 6								1	

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung WEBEKU – Clearingfall Suche

Clearingfall – Details

Sozialversicherungsträger	Niederösterreichische Gebietskrankenkasse
Beitragskontonr.	123456789
Versicherter	VSNR 1234010179 Max Mustermann
Dienstgeber	DGNR 987654321 Das ist die Firma Max Mustermann GmbH.
Adresse	3100 Musterhausen, Musterstraße 1
Typ	Storno Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung kürzer als ein Monat vereinbarte Beschäftigung Selbstabrechner
Referenzwert	DG_REF_WEBEKU1234567DG_REF_WEBEKU1234567
Einlangedatum	12.09.2017
Urgenzdatum	31.01.2018 → Datum, wann der Clearingfall urgiert wird.
Urgenzdatum eingetreten	Nein
Status	WEBEKU in Bearbeitung
Richtiges Entgeltende / Beschäftigungsende	20180101/20180101
Beitragskontonummer	123456789
Rückmeldung(en)	Die in Ihrer Meldung angegebene VSNR 1234010179 existiert nicht. Die in Ihrer Meldung angegebene BKNR 123456789 existiert nicht.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung SV-Clearingsystem

Hilfestellung und Beratung

Für nähere Auskünfte und Fragen zum USP und zum SV Clearingsystem stehen Ihnen folgende Einrichtungen zur Verfügung:

Für die Registrierung USP:

USP Service Center, Tel. 050 233 733

Für die Einrichtung des SV Clearingsystems und für WEBEKU

Customer Care Center der IT Services der Sozialversicherung GmbH

Tel. 05 01 24 6200

sv-servicecenter@itsv.at



Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung – Besonderheiten im Vorschreibebereich

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Vorschreibebereich

Unterschiede zum SV-System

- Übermittlung der **mBGM erstmals** für jenen **Beitragszeitraum**, in dem die **Beschäftigung aufgenommen** wurde.
- Weitere Übermittlung von mBGM, wenn eine **Änderung** eintritt, die **Auswirkungen** auf die **Höhe der Beitragsvorschreibung/ Tarifgruppe** hat:
 - Veränderung des Entgelts
 - Sonderzahlungen
 - BV-Beitrag ist zu entrichten
- Der Großteil der **Zu- und Abschläge** wird aufgrund der gemeldeten Daten **automatisch** berücksichtigt.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung ***Vorschreibebereich – Unterschiede zum SV-System***

Grundsätze

- Für **laufende Versicherungsverhältnisse**, deren Beginn vor dem 1.1.2019 liegt, muss **jedenfalls** für den **BZR 01/2019 eine mBGM** übermittelt werden.
- **Ergänzungen** zur Beschäftigtengruppe sind jedenfalls zu melden.
- mBGM für **fallweise Beschäftigte ohne Verrechnung** sind nur im SV-Bereich möglich (*im BV-Bereich führt dies zu einer Nichtübernahme in ELDA!*).

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Beitragsvorschreibung

Abschlag	Meldung erforderlich	Wirkt bis zu einer Änderung durch den DG weiter
Einkommensabhängige Minderung der AV für DN (um 1% - 3 %)	Nur bei ATZ erforderlich, da die Verminderung lediglich vom tatsächlich ausbezahlten Entgelt vorzunehmen ist	Ja
Einkommensabhängige Minderung der AV für Lehrlinge (um 0,20 % oder 1,20 %)	Nein	Wird automatisch berücksichtigt
Entfall des WF für Neugründer	Ja	Ja
Entfall des UV-Beitrages für Neugründer	Ja	Ja
Halbierung des PV-Beitrages	Ja	Ja
Entfall der AV und des IE	Nur erforderlich, wenn Abschlag vor Vollendung des 63. LJ zur Anwendung kommt	Ja
Entfall der AV (für Personen, die nicht dem IESG unterliegen)		
Entfall des UV-Beitrages für Personen, die das 60. LJ vollendet haben	Nein	Wird automatisch berücksichtigt
Bonussystem – Altfall	Nein	Wird automatisch berücksichtigt

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Beitragsvorschreibung

Zuschlag	Meldung erforderlich	Wirkt bis zu einer Änderung durch den DG weiter
Service-Entgelt	Nein	Wird automatisch berücksichtigt
Auflösungsabgabe	Ja	Nein
BV-Zuschlag (bei jährlicher Zahlung)	Nein	Wird automatisch berücksichtigt
Dienstgeberabgabe	Nur erforderlich, wenn sich die DAG aus ggf. Beschäftigungen bei mehreren KV-Trägern ergibt	
KV-Beitrag für Schlechtwetterentschädigung	Ja	Nein
KV-Beitrag für Schlechtwetterentschädigung für Lehrlinge	Ja	Nein
Weiterbildungsbeitrag nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz	Ja	Ja

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Beitragsvorschreibung

Grundregeln

- **Gemeldete Beitragsgrundlagen** wird **solange** für die Vorschreibung **herangezogen, bis** mittels **neuerlicher mBGM** eine Änderung bekannt gegeben wird.
- Durch **Arbeits- und Entgeltbestätigung** wird die Pflichtversicherung (jedoch nicht die BV-Zeit) beendet.
- Die **fiktive BV-Beitragsgrundlage** ist vom Dienstgeber zu melden.
- Die **SV-Beitragsgrundlage** ist in der **tatsächlichen Höhe** zu melden.
→ automatische Berücksichtigung der Höchstbeitragsgrundlage.
- Die **BV-Beitragsgrundlage entspricht** stets der **SV-Beitragsgrundlage** – sofern der DG nicht anderes meldet (z.B. *fiktive Bemessung bei KG-Bezug*).

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Beitragsvorschreibung

Grundregeln

- Die **Beitragsgrundlage Sonderzahlung SV** und **unbezahlter Urlaub** gilt nur für den Beitragszeitraum, für die sie gemeldet wurde.
- **Ergänzungen** zur Beschäftigtengruppe (z.B. SW-Beitrag) wirken solange weiter, bis eine Änderung mittels mBGM gemeldet wird.
- **Rückwirkende Änderungen** mittels mBGM wirken bis zu jenem BZR, für den die nächste, bereits verbuchte mBGM vorliegt.
- Die **Beitragsvorschreibung endet**, wenn eine Abmeldung „Ende Entgelt“ und/oder „BV-Ende“ einlangt.
- Die Möglichkeit einer **sanktionsfreien- und verzugszinsfreien Berichtigung** einer mBGM innerhalb von 12 Monaten ist **gesetzlich nicht vorgesehen**.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Beitragsvorschreibung

Stornomeldung

- Bei **Änderungen einer mBGM** für eine regelmäßige Beschäftigung ist grundsätzlich kein Storno zulässig.
 - ⇒ Die neue mBGM **überschreibt** die ursprüngliche Meldung.
- Eine Stornomeldung ist nur in folgenden Fällen erforderlich:
 - Die übermittelte, zu **stornierende mBGM** wurde noch **nicht vorgeschrieben**.
 - Korrektur einer mBGM für **fallweise** Beschäftigte.
 - Korrektur einer **kürzer als einen Monat** vereinbarten Beschäftigung, wenn sich die Versicherungszeit ändert.

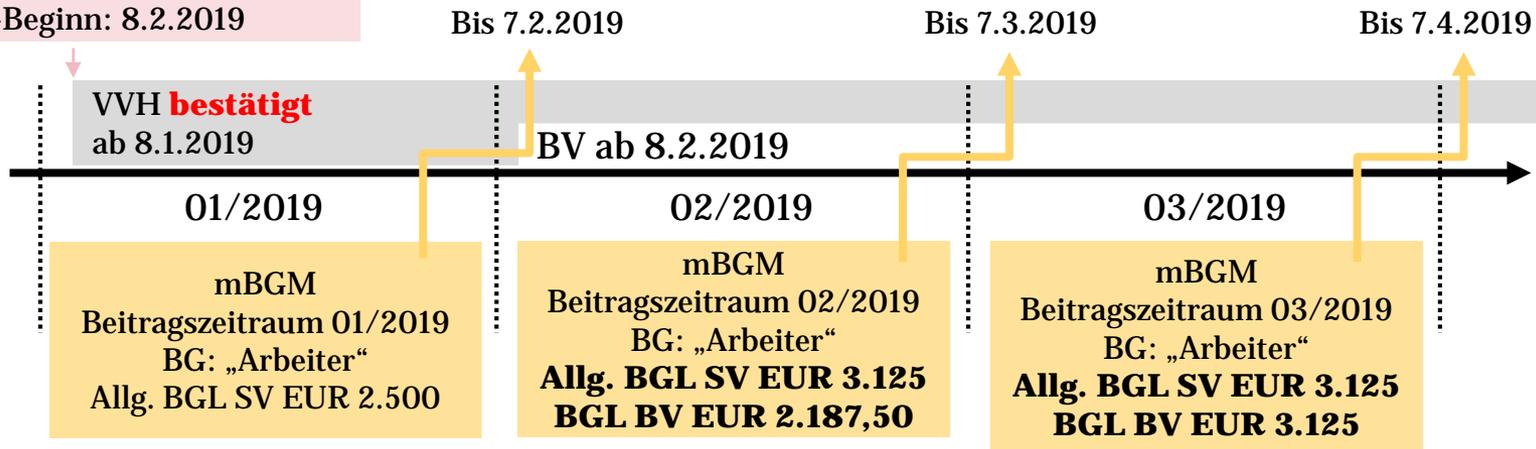
Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Beitragsvorschreibung

Beispiel I

- Anmeldung per 8.1.2019, Monatslohn EUR 3.125, BV-Freimonat

Reduzierte Anmeldung
Anmeldedatum: 8.1.2019
BV-Beginn: 8.2.2019



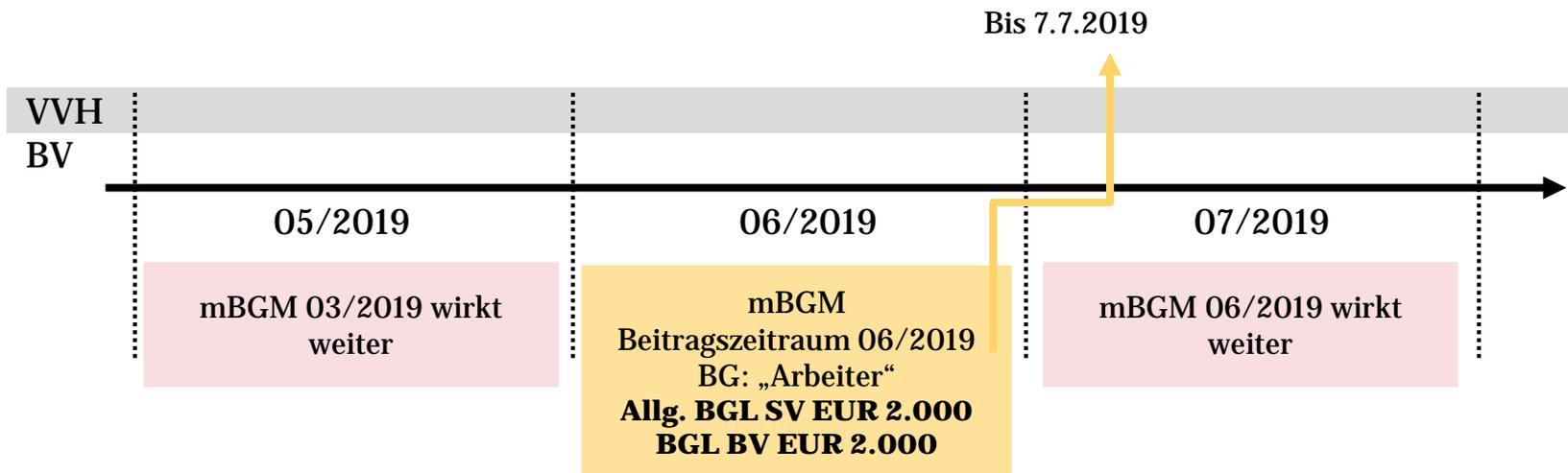
⇒ Für die Folgemonate wird keine mBGM benötigt, sofern keine Änderungen vorliegen. Die Beitragsvorschreibung erfolgt aufgrund der mBGM 03/2019.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Beitragsvorschreibung

Fortsetzung I

- Änderung des monatlichen Entgeltes per 1.6.2019 auf EUR 2.000

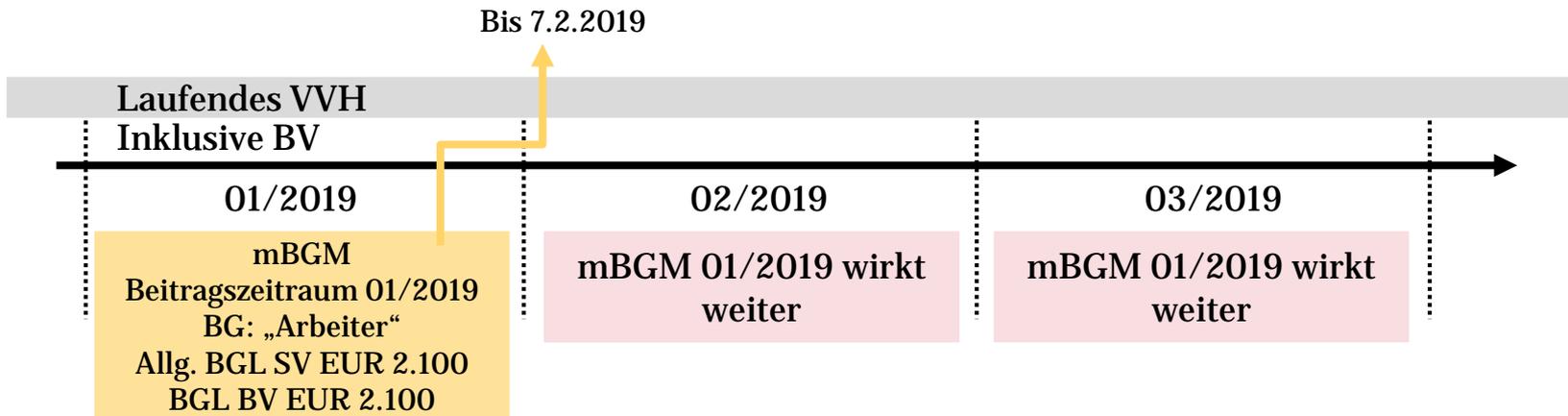


Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Beitragsvorschreibung

Beispiel II

- Laufend beschäftigter Dienstnehmer, Monatslohn EUR 2.100



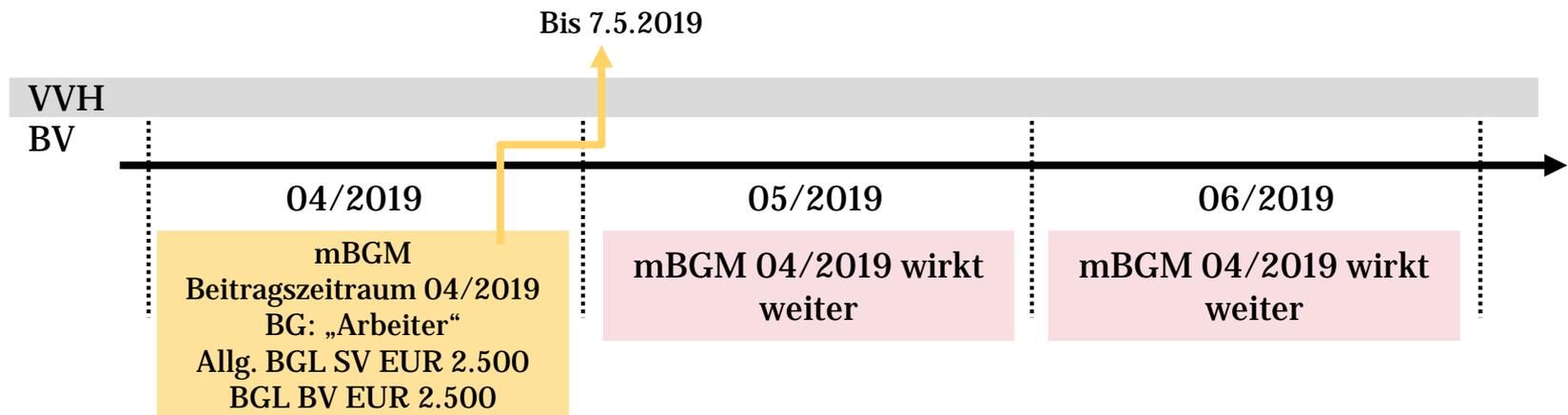
⇒ *Für die Folgemonate wird keine mBGM benötigt, sofern keine Änderungen vorliegen. Die Beiträge werden aufgrund der mBGM 01/2019 weiter vorgeschrieben.*

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Beitragsvorschreibung

Fortsetzung II

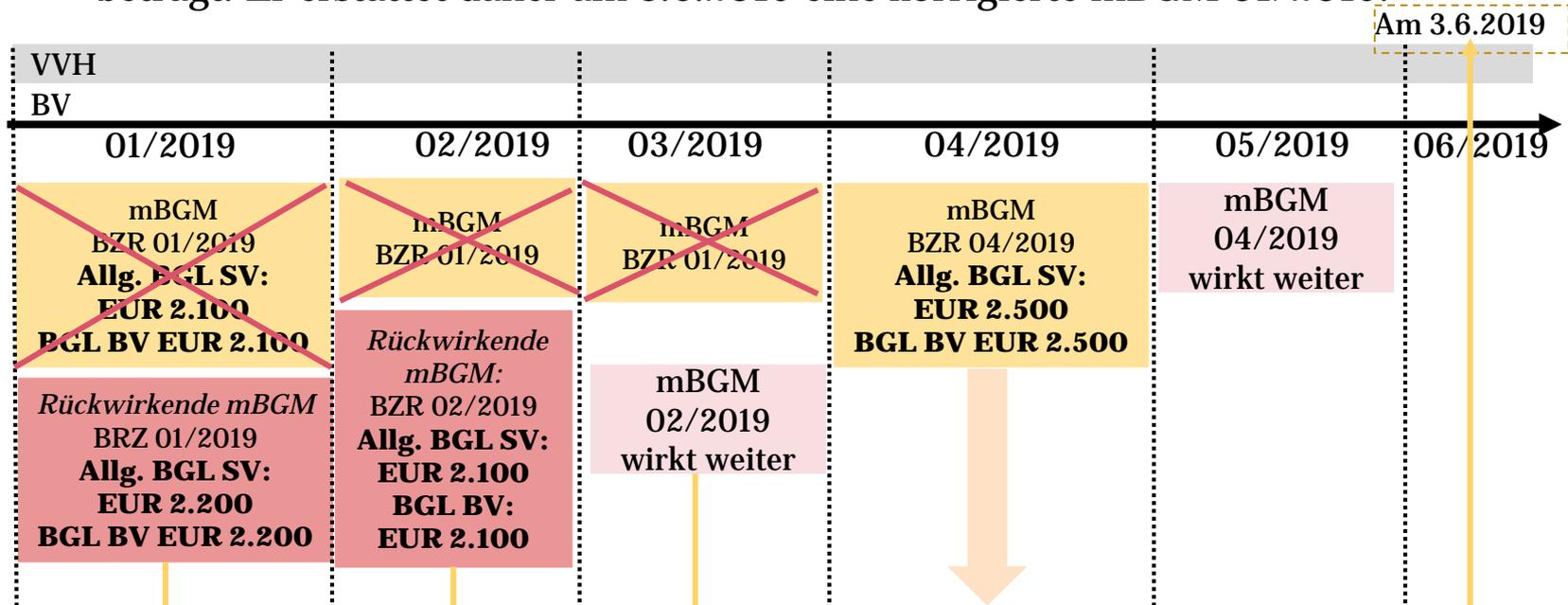
- Im April erhöht sich das Entgelt auf EUR 2.500.
- Die entsprechende mBGM wird fristgerecht am 7.5.2019 übermittelt.



Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung Beitragsvorschreibung

Fortsetzung II

- Im Juni 2019 stellt der DG fest, dass das Entgelt für 01/2019 EUR 2.200 beträgt. Er erstattet daher am 3.6.2019 eine korrigierte mBGM 01/2019.



Die mBGM 04/2019 und die Fortschreibung für die Folgemonate bleiben auch nach der Korrekturmeldung für 01/2019 bestehen.



Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung Ergänzende Unterlage

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Grundbegriffe der mBGM

<i>Begriff</i>	<i>Erklärung</i>
mBGM	Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung, anhand derer SV-, BV-Beiträge und gewisse Mitarbeiterstammdaten gemeldet werden.
Versichertenmeldungen	Überbegriff für Stammdatenmeldungen (Anmeldungen, Abmeldung, ...)
Reduzierte Versichertenmeldung	Bezeichnung für Anmeldungen vor Arbeitsantritt
Adressmeldung (Adresse Versicherter)	Neu eingeführte Meldeart zur Meldung von Adressdaten des Mitarbeiters
Satzart	Die oberste Ebene einer mBGM
Tarifblock	Die zweite Ebene einer mBGM
Verrechnungsbasis	Die dritte Ebene einer mBGM
Verrechnungsposition	Die unterste Ebene einer mBGM
Zuschläge	Sind zusätzliche Abgaben im Rahmen der SV-Berechnung, die auf der Ebene der Verrechnungsposition stehen, z.B. Auflösungsabgabe.

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Grundbegriffe der mBGM

<i>Begriff</i>	<i>Erklärung</i>
Abschläge	Sind Abzüge im Rahmen der SV-Berechnung, die auf der Ebene der Verrechnungsposition stehen, z.B. reduzierte AV-Beitrag bei geringem Einkommen.
ELDA-Clearing	Das System, über das die GKK Fehlermeldungen auf fehlerhaft übermittelten Daten rücksendet.
VSNR-Anforderung	Die Möglichkeit, über das Clearing-System SV-Nummern für neue Mitarbeiter anzufordern.
Tarifgruppe	Ersetzt die bisherige Beitragsgruppe
Code	Die Bezeichnung der Tarifgruppe
Beschäftigtengruppen-Code	Der Grundbestandteil einer Tarifgruppe
Ergänzungscode	Mögliche Ergänzungen zum Beschäftigtengruppen-Code
Mapping	Bezeichnung für die technische Umstellung von Beitragsgruppe auf Tarifgruppe

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Satzarten (Information zu Beschäftigungsfolge)

- **G1** mBGM Selbstabrechner
- **G2** mBGM Beitragsvorschreibung
- **G3** mBGM fallweise Beschäftigte (Selbstabrechner)
- **G4** mBGM fallweise Beschäftigte (Beitragsvorschreibung)
- **G5** mBGM kürzer als ein Monat vereinbarte Beschäftigung (Selbstabr.)
- **G6** mBGM kürzer als ein Monat vereinbarte Beschäftigung (Beitragsvs.)
- **G7** mBGM ohne Versicherten (ALV der Strafgefangenen, nur NÖGKK)
- **R1** Storno-mBGM Selbstabrechner
- **R2** Storno-mBGM Beitragsvorschreibung
- **R3** Storno-mBGM fallweise Beschäftigte (Selbstabrechner)
- **R4** Storno-mBGM fallweise Beschäftigte (Beitragsvorschreibung)
- **R5** Storno-mBGM kürzer als ein Monat vereinbarte Besch. (Selbstabr.)
- **R6** Storno-mBGM kürzer als ein Monat vereinbarte Besch. (Beitragsvs.)
- **R7** Storno-mBGM ohne Versicherten (AV der Strafgef., nur Justizverwaltung)

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Satzart (Information zu Abrechnung)

- **1** Verrechnung SV- und BV-Beiträge, SV- und BV-Zeit vorhanden
- **2** Verrechnung SV-Beitrag, SV-Zeit vorhanden
- **3** Verrechnung BV-Beitrag, BV-Zeit vorhanden
- **4** Verrechnung SV-Beitrag, ohne SV-Zeit
- **5** Verrechnung BV-Beitrag, ohne BV-Zeit
- **6** Verrechnung SV- und BV-Beiträge, ohne SV- und ohne BV-Zeit

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Tarifblock: Satzarten (Art der mBGM-Detail)

- **T1** Tarifblock mBGM
- **T2** Tarifblock mBGM – fallweise Beschäftigung
- **T3** Tarifblock mBGM – kürzer als ein Monat vereinbarte Beschäftigung
- **T4** Tarifblock mBGM ohne Verrechnung
Sonderfall – für freie Dienstnehmer mit Honorarnotenabrechnung
- **T5** Tarifblock mBGM – fallweise Beschäftigung mBGM ohne Verrechnung
Sonderfall – am 7. Tag des Folgemonats Meldung der Beschäftigungstage ohne Abrechnung. Bis zum 15. des Monats muss die Meldung storniert werden und eine entsprechende mBGM mit Verrechnung (T2) übermittelt werden.
- **T6** Tarifblock mBGM – kürzer als ein Monat vereinb. Beschäft. ohne Verrechng.
Sonderfall – für freie Dienstnehmer mit Honorarnotenabrechnung (wenn Beschäftigung in zwei Kalendermonaten)

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Beschäftigtengruppen (Favoriten)

- **B001** Arb. Arbeiter
- **B002** Ang. Angestellte
- **B010** Gfg. Arb. Geringfügig beschäftigter Arbeiter
- **B014** Ang. Angestellte – Sonderfall (nur WF und IE)
- **B030** Gfg. Ang. Geringfügig beschäftigte Angestellte
- **B044** Ang. Lg. Angestelltenlehrlinge
- **B045** Arb. Lg. Arbeiterlehrlinge
- **B051** Fr. DN Arb. Freier Dienstnehmer – Arbeiter
- **B053** Fr. DN Ang. Freier Dienstnehmer – Angestellte
- **B060** Gfg. Fr. DN Arb. Geringfügig beschäftigte freie DN – Arbeiter
- **B061** Gfg. Fr. DN Ang. Geringfügig beschäftigte freie DN – Angestellte

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Beschäftigtengruppen (Favoriten)

- **B101** Arb. L+F Land- und Forstarbeiter
- **B106** Gutsang. Gutsangestellte
- **B110** Gfg. Arb. L+F Geringfügig beschäftigte Land- und Forstarbeiter
- **B111** Ernteh. (LAG) Erntehelfer (LAG)
- **B139** Arb. Lg. L+F (LK) Arbeiterlehrling – L+F (mit LK)
- **B205** Ang. BLG (AK) Angestellte – Bund, Land, Gemeinde (mit AK)
- **B206** Ang. BLG (o. AK) Angestellte – Bund, Land, Gemeinde (ohne AK)
- **B501** Hausgeh. Hausgehilfen
- **B510** Hausbes. Hausbesorger
- **B511** Hausbes. GF Grenze Hausbesorger bis GF Grenze
- **B999** BV o. SV-Pfl. Betriebliche Vorsorge ohne SV-Pflicht

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Ergänzung zur Beschäftigtengruppe

- **E01** Nachtschwerarbeitsbeitrag
- **E02** Schlechtwetterentschädigung
- **E01E02** Nachtschwerarbeitsbeitrag/Schlechtwetterentschädigung
- **E03** Schulpflichtiger Dienstnehmer
- **E08** Arbeiterlehrling mit Hilfsarbeiterlohn
- **E13** Geringfügige Aushilfen für max. 18 Tage

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Zuschläge

- **Z01** Dienstgeberabgabe (PV+KV)
- **Z02** Service-Entgelt
- **Z03** Auflösungsabgabe
- **Z04** BV-Zuschlag bei jährlicher Zahlung
- **Z05** Weiterbildungsbeitrag – Arbeitskräfteüberlassungsbetriebe
- **Z06** KV-Beitrag für SW-Entschädigung
- **Z07** Differenzbeitrag Entwicklungshelfer
- **Z10** LK-Umlage für SZ (K) oder unbezahltem Urlaub (Stmk)
Abbildung der WF, wenn erstes Land abweichende Beitragsregelung beschließt
- **Z11** KV-Beitrag für SW-Entschädigung Lehrling

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Abschläge

- **A01** Einkommensbedingte Minderung AV um 1%
- **A02** Einkommensbedingte Minderung AV um 2%
- **A03** Einkommensbedingte Minderung AV um 3%
- **A04** Einkommensbedingte Minderung AV um 1,2% (Lg.)
- **A05** Einkommensbedingte Minderung AV um 0,2% (Lg.)
- **A07** WF-Entfall Neugründerförderung
- **A08** UV-Entfall Neugründerförderung
- **A09** UV-Entfall 60. LJ vollendet
- **A10** AV-IE Entfall bei Pensionsanspruch (od. 63. LJ vollendet)
- **A11** Bonus-Altfall
- **A12** AV Entfall bei Pensionsanspruch für IE-freie DV (od. 63. LJ vollendet)
- **A13** Entfall AV – Lehrlingssonderfall alt (bes. Lehrausbildungseinr.)
- **A14** Entfall AV – Lehrlingssonderfall (bes. Lehrausbildungseinr.)
- **A15** Minderung PV um 50% (Damen 60. bis 63. LJ/Herren 65. bis 68. LJ)

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Verrechnungsbasis – Art der Beitragsgrundlage

Verrechnungsbasen „Normalfall“

- **AB** allgemeine Beitragsgrundlage zur SV
- **BV** Beitragsgrundlage zur BV
- **SZ** Beitragsgrundlage Sonderzahlung

Verrechnungsbasen für seltene Fälle

- **AZ** allgemeine Beitragsgrundlage AV-Minderung besondere Fälle
- **SA** Beitragsgrundlage Sonderzahlung AV-Minderung besondere Fälle
(wenn BGL-SV von BGL f. AV-Minderung abweicht, z.B. Altersteilzeit)
- **EH** Differenzbeitragsgrundlage in der PV für Entwicklungshelfer
- **BE** Beitragspflichtige Einmalzahlung (z.B. Geburtenbeihilfe, Heiratsbeihilfe)

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Verrechnungsbasis

Sonstige Verrechnungsbasen

- **SE** Service-Entgelt (*jährlich, Beitragszeitraum November relevant*)
- **AA** Auflösungsabgabe (*ggf. bei Beendigung Beschäftigungsverhältnis relevant*)
- **UU** Beitragsgrundlage bei unbezahltem Urlaub
- **BB** Zusatzbeitrag zur BV (*bei jährlicher Zahlung der BV-Beiträge für GB*)
- **SO** Beitragsgrundlage DAG fallweise/kürzer als ein Monat vereinbarte GB (*wenn GB-Grenze > Entgelt > HBGL erforderlich*)
- **SW** Differenzbeitragsgrundlage SW-Entschädigung (*Bezug Schlechtwetterentschädigung von der BUAK*)

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Verrechnungspositionen

- **T01** Standard-Tarifgruppenverrechnung
- **T02** Standard-Tarifgruppenverrechnung (Sonderzahlung)
- **T03** Standard-Tarifgruppenverrechnung (unbezahlter Urlaub)

Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Bildliche Darstellung

Arbeiter unter 60 Jahren mit durchgehender Versicherungszeit SV (ohne BV) mit einem Einkommen von EUR 2.000,00 (keine AV-Reduktion).

PS – mBGM-Paket (Beginn)

GSVZ = + GSUM = 792,00
ANZM = 1

G1 – mBGM

VSUM = 792,00

T1 – Tarifblock

BSGR = B001
ERGB = unbelegt

BS – Verrechnungsbasis

VBTY = AB
VBBT = 2.000,00

V1 – Verrechnungsposition

VPTY = T01
VPVZ = + VPTA = 33,60%
RSVZ = + RSUM = 792,00

PE – mBGM-Paket (Ende)

Standard-Tarifgruppen-Verrechnung für die allgemeine Beitragsgrundlage



Doppelgeschäftsführung – doppelte ASVG-Versicherung?

Doppelgeschäftsführung – doppelte ASVG-Versicherung?

VwGH 07.09.2017, Ro2014/08/0046

Rechtsprechung

- Bei Leiharbeitsverhältnissen ist grundsätzlich ausschließlich der Überlasser sozialversicherungsrechtlicher Dienstgeber.
- ***ABER:*** Beim Geschäftsführer einer GmbH, hat die GmbH aufgrund der Bestellung ein unmittelbares Recht auf Arbeitsleistung;
→ Dienstvertrag kann auch schlüssig zustande kommen.
- Bezüge vom Überlasser = Entgelt von dritter Seite.

Änderung durch den Gesetzgeber erfolgt.

Doppelgeschäftsführung – doppelte ASVG-Versicherung?

VwGH 07.09.2017, Ro2014/08/0046

(Inoffizielle) Ansicht des Hauptverbandes*)

Tätigkeit als handelsrechtlicher GF = grundsätzlich ein eigenes Dienstverhältnis.

In Einzelfällen ist **abweichendes Ergebnis** denkbar, wenn glaubhaft gemacht werden kann, dass

- a. Unentgeltlichkeit** vereinbart und/oder
- b. keine weitere Tätigkeit** des GF **neben der reinen Organstellung;**

⇒ keine Anmeldung/Beitragszahlung bei 2. Gesellschaft notwendig;

⇒ keine Pflichtversicherung in der ASVG;

*) Laut Protokoll Referentenbesprechung HVSVT, wird angeblich noch in E-MVB aufgenommen

Änderung durch den Gesetzgeber erfolgt.

Doppelgeschäftsführung – doppelte ASVG-Versicherung?

VwGH 07.09.2017, Ro2014/08/0046

(Inoffizielle) Ansicht des Hauptverbandes*)

Darüber hinaus spricht es gegen das Vorliegen eines weiteren Dienstverhältnisses, wenn bezüglich Geschäftsführertätigkeit **keine „objektive Trennbarkeit“** zu erkennen ist.

Befinden sich beispielsweise alle Konzerngesellschaften am gleichen Standort und werden die jeweiligen GF-Tätigkeiten für die einzelnen GmbHs vom Geschäftsführer

- zentral,
- von einem Büro aus,
- zeitlich und räumlich nicht getrennt,

ausgeübt, kann **keine „objektive Trennbarkeit“** erkannt werden.

*) Quelle: Laut Protokoll Referentenbesprechung HVSVT, wird angeblich noch in E-MVB aufgenommen

Änderung durch den Gesetzgeber erfolgt.

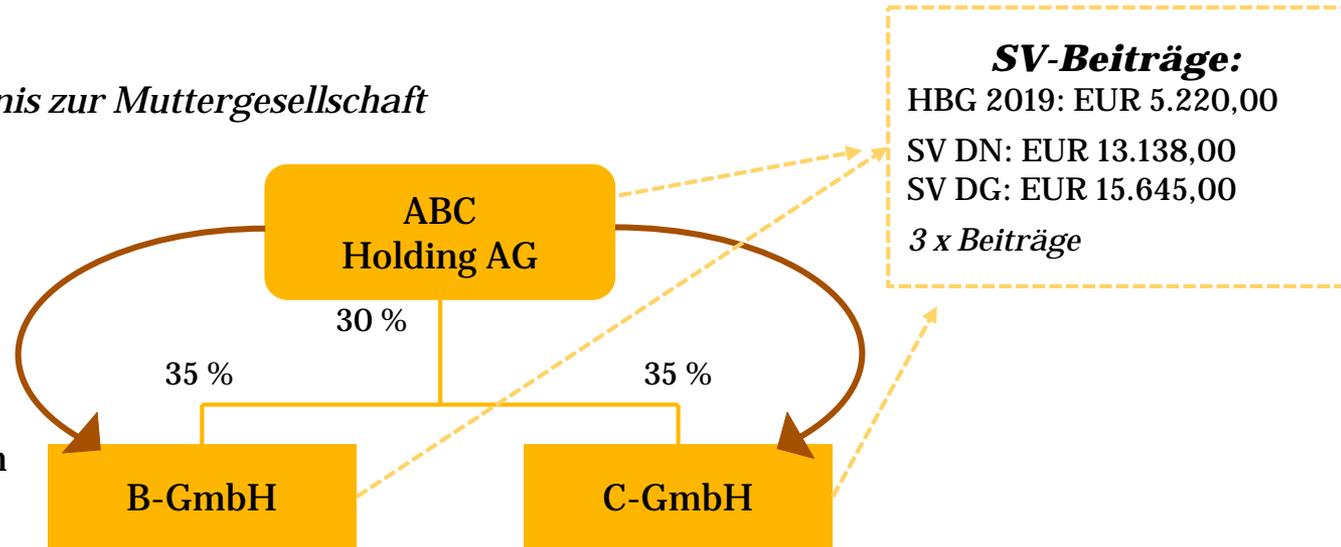
Doppelgeschäftsführung – doppelte ASVG-Versicherung?

VwGH 07.09.2017, Ro2014/08/0046

Bestehendes Dienstverhältnis zur Muttergesellschaft

Monatlicher Bezug iHv
EUR 18.000,00 (14x)

Geschäftsführertätigkeit in den
Tochtergesellschaften in
definiertem Ausmaß



SV-Beiträge je Gesellschaft

- Beitragsrückerstattung der DN-Beiträge über HBG an Geschäftsführer auf Antrag.
(vgl. SV-OG bzgl. der amtswegigen Beitragsrückerstattung bei Mehrfachversicherung)
- Keine Rückerstattung der DG-Beiträge.

Doppelgeschäftsführung – doppelte ASVG-Versicherung?

VwGH 07.09.2017, Ro2014/08/0046

Änderung des § 35 Abs. 2 ASVG

- Bei der Übernahme einer Organfunktion innerhalb von Unternehmensverbänden unter **einheitlicher Leitung** gilt nur der **Überlasser als sozialversicherungsrechtlicher Dienstgeber**.
(sinngemäß bei Überlassungen durch öffentlich-rechtliche Körperschaften)
- **Beitragsrechtliches Risiko** in jenen Fällen, in denen **nicht klar vereinbart** ist, ob eine Überlassung oder ein direktes Dienstverhältnis zur GmbH intendiert ist.
- Bei Vorliegen einer **Überlassungsvereinbarung** und erfolgter **konzerninterner Verrechnung**, wird **kein zusätzliches sozialversicherungsrechtliches Dienstverhältnis** zum Beschäftigten angenommen.



Änderungen beim Zuschuss zur Entgeltfortzahlung

AUVA-Zuschuss zur Entgeltfortzahlung Neuerungen ab 1.7.2017 für Kleinunternehmer

Kleinunternehmer

- Beschäftigung von nicht mehr als 10 DN im Jahresdurchschnitt.

Neuerungen

- Erstattung von **75%** (bisher 50%) des **fortgezahlten Entgelts**.
- Anwendung der Neuregelung
 - **Arbeitsverhinderungen** infolge von Krankheit bzw. Unfällen, die **nach dem 30.6.2018** eintreten, wenn Anspruch auf Zuschuss nach EFZ besteht.
- Zuschuss gebührt
 - bei Krankheit ab dem 11. Tag
 - bei Unfällen ab dem 1. Tag

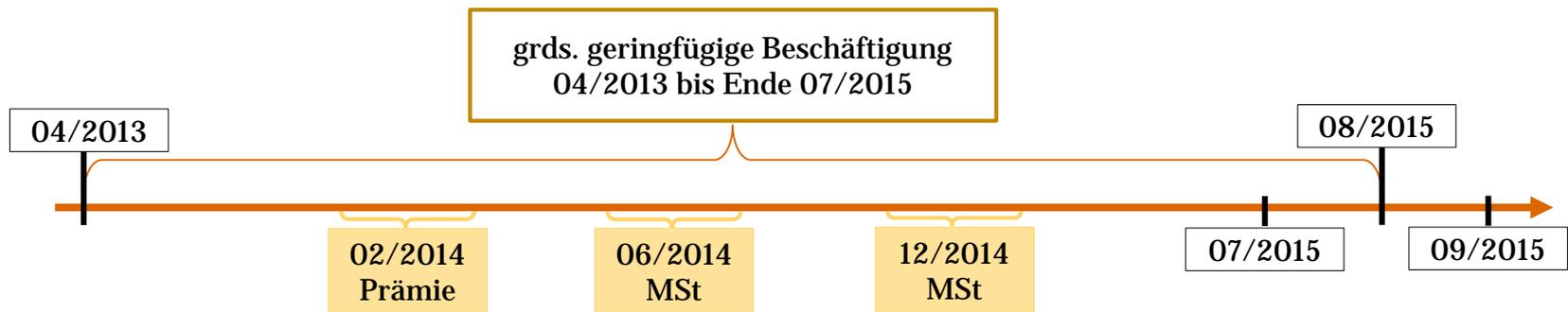


Verlust des Arbeitslosengeldes bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze

VwGH 6.3.2018, Ra 2017/08/0048

Auswirkungen auf das Arbeitslosengeld



- 04/2013 bis 06/2014 Arbeitslosengeld
- 06/2014 bis 09/2015 Übergangsgeld

Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze aufgrund einer Prämie (02/2014) bzw. aufgrund von Überstunden (06/2014 und 12/2014).

Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze

VwGH 6.3.2018, Ra 2017/08/0048

Gesetzliche Grundlage

§ 12 Abs 1 Z1 ALVG Arbeitslos ist, wer eine (unselbständige oder selbständige) Erwerbstätigkeit (Beschäftigung) beendet hat,

*§ 12 Abs. 3 lit. h ALVG. Als **arbeitslos** iSd Abs. 1 und 2 gilt insbesondere **nicht**, wer beim **selben Dienstgeber** eine **Beschäftigung** aufnimmt, deren Entgelt die im § 5 Abs. 2 ASVG angeführten Beträge nicht übersteigt, **es sei denn**, dass **zwischen der vorhergehenden Beschäftigung und der neuen geringfügigen Beschäftigung ein Zeitraum von mindestens einem Monat** gelegen ist.*

Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze

VwGH 6.3.2018, Ra 2017/08/0048



BVwG

- Kein Anspruch auf Arbeitslosengeld in **Monaten der Überschreitung** und **im** auf den der Vollversicherung **folgenden Monat**.

VwGH



- **Keine Arbeitslosigkeit** in auf die Monate 02, 06, 12/2014 (Vollversicherung) folgenden Zeiträumen einer geringfügigen Beschäftigung beim selben DG.
- **Kein** Anspruch auf **Arbeitslosengeld** für den **gesamten Zeitraum nach der Überschreitung** der Geringfügigkeitsgrenze.
- Zur Inanspruchnahme des Arbeitslosengeldes bedarf es der **Unterbrechung des Dienstverhältnisses für mind. 1 Monat** (Abmeldung!).

Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze

VwGH 6.3.2018, Ra 2017/08/0048

Typische GPLA-Feststellungen,

die zu einer rückwirkenden Vollversicherung führen:

- Reiseaufwandsentschädigungen werden abgabepflichtig, weil keine ordnungsgemäßen Reisekostenaufzeichnungen vorliegen.
- Voraussetzungen für SV-freie Schmutzzulagen liegen nicht vor.
- Mehrleistungen führen zur Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze.
- Fehlerhafte Einstufung führt zu einem höheren Kollektivvertragsmindestlohn.
- Dienstnehmer erhält eine SV-rechtlich als laufender Bezug abzurechnende Einmalprämie.



Judikatur ***Arbeits- und Entgeltsbestätigung***

Arbeits- und Entgeltbestätigung (Wochengeld)

OGH 14.11.2017, 10 ObS 115/17k, § 162 ASVG

Bemessung des Wochengeldes

- Durchschnittlich tatsächlich ausfallender **Netto-Arbeitsverdienst** aus den **letzten 3 Kalendermonaten vor Mutterschutzfrist**.
- Sonderzahlungen werden durch einen pauschalen Zuschlag berücksichtigt.
- Zeiten in denen wegen Krankheit, **eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots** oder Kurzarbeit **nicht das volle Entgelt** bezogen wurde, sind bei der Ermittlung des Durchschnitts außer Betracht zu lassen.

Frage:

- Niedrigeres Entgelt aufgrund des Verbots von Überstundenarbeit in der Schwangerschaft (§ 8 MSchG).
- Sind diese Zeiten außer Acht zu lassen weil wegen mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot nicht das volle Entgelt bezogen wurde?

Arbeits- und Entgeltbestätigung (Wochengeld)

Überstunden

Arbeits- und Entgeltbestätigung

Formularfeld: „Arbeitsverdienst in den letzten drei Monaten für Dienstnehmerinnen“

- Regelmäßig geleistete Überstunden sowie Sonn- und Feiertagsentgelte vor dem Eintritt der Schwangerschaft sind für Wochengeld zu berücksichtigen.
- Jene **Zeiträume**, in denen schwangerschaftsbedingt **Überstunden entfallen**, müssen bei der A+E Bestätigung **außer Betracht** bleiben.
- Wenn in allen drei Monaten vor dem Eintritt des Versicherungsfalles keine Überstunden wegen Beschäftigungsverbot → 3 davorgelegene Monate.

Arbeits- und Entgeltbestätigung (Wochengeld)

OGH 14.11.2017, 10 ObS 115/17k

Konsequenzen

- **Rückwirkende Neuberechnung** für Versicherungsfälle (=Wochenhilfebeginn) bis einschließlich **2016** möglich.
 - Korrigierte Arbeits- und Entgeltbestätigung vom Arbeitgeber zur Vorlage für die Sozialversicherung.
 - *Empfehlung*: Tätigwerden bei Beschwerde durch Arbeitnehmer/BR.

Arbeits- und Entgeltbestätigung (Wochengeld) Schwangerschaftsbedingter Wegfall von Überstunden

Beispiel

Eine Angestellte leistet vor Eintritt des Versicherungsfalles der Schwangerschaft regelmäßig Überstunden.

Wochengeldbezug ab 09/2018

Relevanter Zeitraum:

- laufende Nettobezüge der letzten drei Monate (06-08/2018)
- ungekürzte Bezüge ausschließlich im Juni (Auszahlung von ÜSt-Entgelten)

Für die Wochengeldbemessung ist ausschließlich der ungekürzte Nettobezug des Monats Juni heranzuziehen (Divisor für das tägliche Wochengeld ist „30“).

Netto-Arbeitsverdienst Juni / 30 Tage erhöht um SZ-Zuschläge

<i>Arbeitsverdienst inkl. Trinkgeld und Trinkgeldpauschale (ohne Sonderzahlungen) in den letzten 3 Kalendermonaten vor Eintritt des Versicherungsfalles</i>	01.06.2018	-	30.06.2018	<i>für Dienstnehmerinnen netto (vermindert um die gesetzlichen Abzüge)</i>	€	1963,36
	ab		bis	<i>für freie Dienstnehmerinnen brutto</i>	€	

Keine ungekürzten laufenden Bezüge im relevanten 3-Monats-Zeitraum

- Rückschauzeitraum verlängert sich um diese Monate gem. § 162 Abs. 3 lit. b ASVG

Arbeits- und Entgeltbestätigung

Sachbezug iZm Wochengeld OGH 10 ObS 158/17h



Sachbezug wird
nicht weiter gewährt

Sachbezug wird weiter
gewährt



- Jeder Geld- und Sachbezug der letzten 3 Kalendermonate vermindert um die gesetzlichen Abzüge.
 - *Formularfeld:* „Arbeitsverdienst in den letzten drei Monaten für Dienstnehmerinnen“
 - *Feld:* „Sachbezüge im Arbeitsverdienst enthalten“: ⊗
 - *Feld:* „Sachbezüge“ → Art und Menge der Sachbezüge und Ergänzung, an wie vielen Tagen der Sachbezug gewährt wurde (z.B. Pkw, monatlich EUR 200,00 brutto)
-
- Weitergewährte Sachbezüge gehören nicht zum ausgefallenen Nettoarbeitsverdienst.
 - *Formularfeld:* „Sachbezug, Weitergewährung während Wochengeldbezug“: ⊗ (z.B. Pkw, monatlich EUR 200,00 brutto)



Änderung ASVG e-card

Fotos auf die E-Card

Budgetbegleitgesetz 2018/2019



Ab 1. Jänner 2020 ist auf allen ab diesem Zeitpunkt an Personen,

- die das 14. Lebensjahr vollendet haben,
- neu ausgegebenen oder ausgetauschten e-cards

ein **Lichtbild dauerhaft** anzubringen, das den Karteninhaber erkennbar zeigt.

Bis 31. Dezember 2023 sind alle e-cards ohne Lichtbild **auszutauschen**.



SV-Organisationsgesetz ***BGBI. I Nr. 100/2018***

SV-Organisationsgesetz

BGBI. I Nr. 100/2018

Organisatorische Umstrukturierung mit 1.1.2020

- Statt 21 Sozialversicherungsträger und Hauptverband nur 5 Träger mit Dachverband
- Gebietskrankenkassen + Betriebskrankenkassen = Österreichische Gesundheitskasse **ÖGK**
- SVA + Sozialversicherungsanstalt der Bauern = Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen **SVS**
- VA öffentlich Bedienstete + VA Eisenbahnen und Bergbau = Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau
- **PVA** Pensionsversicherungsanstalt
- **AUVA**

SV-Organisationsgesetz

BGBI. I Nr. 100/2018

Änderung Mehrfachversicherung ab 2019

- Derzeit Antrag nötig wenn z.B. 2 Dienstverhältnisse und in Summe die Höchstbeitragsgrundlage überschritten.
- **Beitragserstattung** in der Kranken- und Pensionsversicherung künftig **von Amts wegen** bis zum 30. Juni des Kalenderjahres, das dem Jahr der vollständigen Zahlung der jeweiligen Beiträge für ein Kalenderjahr folgt (erstmalig zum 30. Juni 2020 für Beiträge 2019).
- Differenzvorschreibung (z.B. bei ASVG und GSVG Versicherung) künftig von Amts wegen.
- Dachverband hat Richtlinie für die Beitragserstattung zu erlassen.

Lohnnebenkostensenkung

- UV Beitrag ab 1. 1. 2019 von 1,3 % auf 1,2 % gesenkt.



Arbeitsplatznahe Unterkunft

Neuregelung ist rückwirkend anwendbar ab 1.1.2018.

Arbeitsplatznahe Unterkunft

Änderung der Sachbezugswerteverordnung

§ 2 Abs. 7a SB-Werte-VO.

*Liegt die **rasche Verfügbarkeit** des Arbeitnehmers **am Arbeitsplatz** nach der Natur des Dienstverhältnisses im **besonderen Interesse des Arbeitgebers** und überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kostenlos oder verbilligt eine arbeitsplatznahe Unterkunft [...], gilt Folgendes:*

§ 2 Abs. 7a SB-Werte-VO.

*Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kostenlos oder verbilligt eine arbeitsplatznahe Unterkunft [...], die **nicht den Mittelpunkt der Lebensinteressen** bildet, gilt Folgendes:*

1. Bis zu einer Größe von **30 m²** ist **kein Sachbezug** anzusetzen.
2. Bei einer Größe von mehr als **30 m² bis 40 m²** ist **vermindert** sich der Sachbezug um **35 %**, wenn die arbeitsplatznahe Unterkunft **durchgehen höchstens 12 Monate** vom selben Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird.

Arbeitsplatznahe Unterkunft

Änderung der Sachbezugswerteverordnung

„durchgehend höchstens zwölf Monate“

- **Verlängerung eines befristeten Dienstverhältnis** mit Anspruch auf arbeitsplatznahe Unterkunft über einen Zeitraum von 12 Monaten hinaus.
 - Abschlag von 35 % steht nicht zu.
(Aufrollung oder Versteuerung als sonstiger Bezug gem. § 67 Abs. 10 EStG)
- **Beendigung eines unbefristeten Dienstverhältnisses** mit Anspruch auf arbeitsplatznahe Unterkunft vor Ablauf der 12 Monate.
 - Abschlag von 35 % kann nicht (rückwirkend) angewendet werden.
- **Neuerliche Begründung eines Dienstverhältnisses** mit Anspruch auf arbeitsplatznahe Unterkunft beim selben Arbeitgeber binnen 30 Tagen nach Beendigung eines Dienstverhältnisses.
 - Kumulierung der Zwölf-Monats-Frist zur Vermeidung einer missbräuchlichen Umgehung.

Arbeitsplatznahe Unterkunft

LStR 2002 – WE, Rz 154a, 162d und 162e

LStR neu – Anpassung an Neuregelung

- **„arbeitsplatznahe“ Unterkunft:**
Kann die **Arbeitsstätte**, unabhängig davon welches Verkehrsmittel genutzt wird, innerhalb von **15 Minuten erreicht** werden, ist jedenfalls von einer arbeitsplatznahen Unterkunft auszugehen (LStR Wartungserlass Rz 162d).
- Streichung der Voraussetzung, wonach der Sachbezug entfällt, wenn Unterkunft erforderlich ist, um die rasche Verfügbarkeit des Dienstnehmers am Arbeitsplatz sicherzustellen.
- Ab **2018** darf die Unterkunft **nicht den Mittelpunkt der Lebensinteressen** des Dienstnehmers bilden (= regelmäßige Verwendung der Unterkunft zur Befriedigung eines **dringenden Wohnbedürfnisses**; zB Hauptwohnsitz).
- Ob der Mittelpunkt der Lebensinteressen des Dienstnehmers im **In- oder Ausland** liegt, spielt keine Rolle.



***Bewertung von Sachbezügen
betreffend KFZ bei wesentliche
beteiligten Gesellschafter-
Geschäftsführern
(BMF 19.4.2018, BGBl II 2018/70)***

Sachbezugswerte Kraftfahrzeug

Wesentlich beteiligter Gesellschafter-Geschäftsführer

Berechnung des Kfz-Sachbezugs

1. Ermittlung durch sinngemäße Anwendung des § 4 **SB-Werte-VO** (d.h. Wertansatz wie bei Dienstnehmern) oder
2. Ansatz der auf die **private Nutzung entfallenden**, von der Kapitalgesellschaft getragenen **Aufwendungen**.
⇒ *erforderlich:*
Nachweis der privaten Fahrten durch ein Fahrtenbuch und entsprechende km-Aufzeichnungen.

Für die Bemessung der Lohnnebenkosten (DB, DZ, KommSt) gelten ebenfalls die Sachbezugswerte.

VO ist erstmalig anwendbar bei Veranlagungen für das Kalenderjahr 2018.

Sachbezugswerte Kraftfahrzeug

Ermittlung des Privatanteils

Dienstnehmer

§ 4 Abs. 1 Sachbezugswerte-VO

Ansatz eines Sachbezuges, wenn dem Arbeitnehmer ein arbeitgebereigenes Kfz für **nicht beruflich veranlasste Fahrten** sowie für **Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte** überlassen wird.

⇒ Fahrten Wohnung – Arbeitsstätte sind durch den Verkehrsabsetzbetrag bzw. das Pendlerpauschale abgegolten.

(vgl. VwGH 19.3.2008, 2006/15/0289; UFSW 9.5.2011, RV/2303-W/10; LStR Rz 248a; § 16 Abs. 1 Z 6 EStG 1988)

Sachbezugswerte Kraftfahrzeug

Ermittlung des Privatanteils

Wesentlich beteiligte Gesellschafter-Geschäftsführer

Verkehrsabsetzbetrag, Pendlerpauschale und Pendlereuro können nicht geltend gemacht werden.

⇒ Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte können als Betriebsausgabe geltend gemacht werden.

(VwGH 21.12.1989, 86/14/0118; VwGH 22.2.2000, 96/14/0018; EStR Rz 1528)

Bei sinngemäßer Anwendung des § 4 der Sachbezugswerte-VO für den halben Sachbezug müsste daher berücksichtigt werden, dass **Fahrten Wohnung – Arbeitsstätte nicht** wie bei Dienstnehmern **als Privatfahrten** berücksichtigt werden können. Ebenso dürften sie bei der Bestimmung des Privatanteils nicht als Privatfahrten gewertet werden.

Andere Ansicht: BFG 11.5.2018, RV/3100247/2017

⇒ ***GPLA-Risiko!***

Sachbezugswerte Kraftfahrzeug

BMF-010222/0093-IV/7/2018 vom 8.8.2018

Rz 79 der Information zum Kommunalsteuergesetz

Zeiträume bis 31.12.2017

[...] Hinsichtlich der privaten Verwendung eines Firmenfahrzeuges bestehen keine Bedenken, wenn dieser Vorteil entweder

- durch Ansatz eines Sachbezuges in Anlehnung an § 4 SB-Werte-VO oder
- durch Ansatz der Gesellschaft entstandenen auf den nicht betrieblichen Anteil entfallenden Kosten erfasst wird.

Zeiträume ab 1.1.2018

- *Primär*: sinngemäße Anwendung des § 4 Sachbezugswerte-VO.
- Bemessung nach den auf die privaten Nutzung entfallenden, von der KapGes getragenen Aufwendungen (Nachweis der privaten Fahrten).

Sachbezugswerte Kraftfahrzeug

Wesentlich beteiligter Gesellschafter-Geschäftsführer

Beispiel

Anschaffungskosten PKW (ink. USt und Nova)	EUR 40.000,00
Privatnutzung 20 % jährliche Aufwendungen	EUR 9.700,00

Stl. Abschreibung	EUR 5.000,00
Treibstoff	EUR 1.200,00
Versicherung	EUR 2.500,00
Reparaturen	EUR 1.000,00

Sachbezugswerte-Verordnung:

Sachbezug iHv 2 % der AK (inkl. USt und Nova)

EUR 40.000,00 * 2 % = EUR 800,00 p.m. * 12 = **EUR 9.600,00 p.a.**

Ansatz der tatsächlichen Kosten:

EUR 9.700,00 * 20 % = **EUR 1.940,00 p.a.**



Senkung des USt-Satzes beim Nächtigungsgeld

Steuersatz beim Nächtigungsgeld

Beherbergung und Camping

Steuerreformgesetz 2015/2016

- Anhebung der USt für Nächtigungen von 10 % auf 13 %
- Massive Proteste der Tourismuswirtschaft

BGBl I 2018/12 vom 24.4.2018

- Rückgängigmachung der Anhebung des Steuersatzes
 - Beherbergung in eingerichteten Wohn- und Schlafräumen
 - Vermietung von Grundstücken für Campingzwecke

Erstmalige Anwendung der Regelung auf Umsätze und sonstige **Sachverhalte**, die **nach dem 31.10.2018** ausgeführt werden bzw. sich ereignen.

Steuersatz beim Nächtigungsgeld

bis 30.4.2016 Einheitlich 10 % Vorsteuerabzug

ab 1.5.2016 Steuersatz für **Beherbergungsleistungen 13 %** und
Steuersatz für **Frühstück 10 %**

- Annahme für Berechnung: Pauschale von EUR 15,00 besteht aus
80 % Übernachtung und
20 % Frühstück
- Somit **EUR 1,65 Vorsteuer** im Nächtigungsgeld von EUR 15,00 enthalten

Übernachtung:	EUR 15,00 * 80%/1,13 * 13%	EUR 1,38
Frühstück:	EUR 15,00 * 20%/1,10 * 10%	EUR 0,27
Summe VSt:	EUR 1,38 + EUR 0,27	EUR 1,65

ab 1.11.2018 Einheitlich 10 % Vorsteuerabzug

⇒ Somit **EUR 1,36 Vorsteuer** im Nächtigungsgeld von EUR 15,00 enthalten
$$\text{EUR } 15,00 / 1,10 * 0,10 = \text{EUR } 1,36$$



***Vertreterpauschalierung
Aufhebung der
Ausnahmebestimmung in § 4 VO von
Durchschnittssätzen für
Werbungskosten durch VfGH***

VO über Durchschnittssätze für Werbungskosten

Änderung VO zu § 17 Abs 6 EStG (BGBl II 68/2018)

Feststellung der Verfassungswidrigkeit

VO sieht vor, dass **steuerfreie Kostenersätze** des AG gem. § 26 EStG (z.B. Tages- und Nächtigungsgelder, km-Geld) die **Werbungskostenpauschale kürzen**.

Davon **ausgenommen** sind nichtselbständige Vertreter → doppelte Begünstigung durch nicht steuerbaren Bezug und pauschale Werbungskosten.

VfGH 26.2.2018, V45/2017-6

- Feststellung der Verfassungswidrigkeit dieser Ausnahmebestimmung.
- Da Widerspruch zu Abzugsverbot für Aufwendungen und Ausgaben, die mit nicht steuerpflichtigen Einnahmen in Zusammenhang stehen.

Geänderte Verordnung erstmalig bei der Veranlagung für das Kalenderjahr 2018 anzuwenden.

LStR 2002 - WE

Rz 426

LStR neu

Vom Dienstgeber (aus)bezahlte bzw. bereitgestellte

- **Tages- und Nächtigungsgelder**
- **Mahlzeiten** bei Dienstreisen sowie
- **Kilometergelder**

kürzen bei Vertretern ab dem **Veranlagungsjahr 2018** die Vertreterpauschale.

Sie sind auf der Bestätigung des Arbeitgebers anzugeben.



Familienbonus PLUS auch bekannt als der FABO +



Familienbonus PLUS - § 33 Abs. 3a EStG

Grundlagen

= **Absetzbetrag iHv max. EUR 1.500,00 pro Kind und Jahr bis zum 18. Lebensjahr des Kindes => Steuerlast reduziert sich um bis zu EUR 1.500,00 pro Jahr**

- Inanspruchnahme nur auf Antrag, *Voraussetzung*: Familienbeihilfebezug
- „Erster“ Absetzbetrag – maximal bis zum Betrag der tarifmäßige Steuer
→ nicht negativsteuerfähig, Negativsteuer erst durch AVAB/AEAB oder Verkehrsabsetzbetrag.
- Vollausschöpfung ab einem monatlichen Bruttoeinkommen iHv ca. EUR 1.700,00 pro Monat (bei einem Kind), da dann Steuer von EUR 1.500,00 im Jahr.
- Monatliche Betrachtung pro Kind.
- Entfall der bisherigen Begünstigungen:
 - Kinderfreibetrag (§ 106a EStG) letztmalig für Veranlagung 2018
 - Kinderbetreuungskosten (§ 34 Abs. 9 EStG) letztmalig für Veranlagung 2018 als außergewöhnliche Belastung

Familienbonus PLUS

Grundlagen

Anspruch

- Bezug der **Familienbeihilfe** nach dem FLAG 1967.
(nicht erforderlich ist, dass für das Kind mehr als sechs Monate im Kalenderjahr Familienbeihilfe zusteht)
- Ständiger **Aufenthalt des Kindes** (iSd FLAG 1967) innerhalb der EU, des EWR oder in der Schweiz (LStR WE Rz 769).

Höhe

- Einkommensteuerlast der Eltern (äußerer Rahmen des Anspruchs).
- Alter des Kindes
 - bis zum vollendeten 18. Lebensjahr EUR 125,00 pro Monat/ EUR 1.500,00 pro Jahr
 - danach EUR 41,68 € pro Monat/ EUR 500,16 pro Jahr
- Aufenthalt des Kindes (Indexierung außerhalb Österreichs).
- Anzahl der Kinder (Anspruch besteht pro Kind).

Familienbonus PLUS

Grundlagen

Antragsberechtigt sind

- der Familienbeihilfenberechtigte
- Ehepartner, Eingetragene Partner, Lebensgemeinschaft
- Unterhaltsverpflichtete, denen ein Unterhaltsabsetzbetrag zusteht.

Aufteilung

- Aufteilung unter (Ehe)Partnern möglich (50%/50%)
 - Inanspruchnahme bzw. Aufteilung bei getrennt lebenden Eltern möglich:
 - Familienbeihilfebeziehender Elternteil bzw.
 - Elternteil, der für das Kind Unterhalt zahlt (Anknüpfung an Unterhaltsabsetzbetrag)
- ⇒ Entscheidung ist **jahresweise** und **pro Kind** möglich.
- ⇒ Änderung der Aufteilung während des Kalenderjahres nur bei einer Änderung der maßgeblichen Verhältnisse (LStR WE 2018 Rz 798b).

Familienbonus PLUS

Grundlagen

Geltendmachung

- ***Lohnverrechnung 2019:*** <https://formulare.bmf.gv.at/service/formulare/inter-Steuern/pdfs/9999/E30.pdf>
(Erklärung über das Vorliegen der Voraussetzungen mittels des Formulars E30 – frühestens ab Dez. 2018)
- ***Steuererklärung / Arbeitnehmerveranlagung 2019 mit Auszahlung 2020***
(Beilage L1k)

Familienbonus PLUS

Beispiel I

Helga und Hugo leben das **ganze Jahr** über in einer Lebensgemeinschaft.

Sie wohnen mit ihrem neunjährigen Kind Emil **in Österreich**.

Helga bezieht das gesamte Kalenderjahr über **Familienbeihilfe** für Emil.

Helga ist als Familienbeihilfenberechtigte anspruchsberechtigt.

Hugo ist als (Ehe)partner der Familienbeihilfenberechtigten anspruchsberechtigt.

Helga und Hugo haben folgende Möglichkeiten den FABO+ zu beantragen:

- a. Helga beantragt den vollen FABO+ ($12 * \text{EUR } 125,00 = \text{EUR } 1.500,00$) und Hugo beantragt keinen FABO+.
- b. Hugo beantragt den vollen FABO+ ($12 * \text{EUR } 125,00 = \text{EUR } 1.500,00$) und Helga beantragt keinen FABO+.
- c. Hugo und Helga beantragen jeweils die Hälfte ($12 * \text{EUR } 62,50 = \text{EUR } 750,00$).

Familienbonus PLUS

Beispiel II

Hugo und Helga haben sich getrennt. Emil ist mittlerweile zehn Jahre alt. Die Eltern **leben getrennt** (in Österreich).

Emil **lebt bei Helga** und Helga bezieht das gesamte Kalenderjahr die **Familienbeihilfe** für ihn.

Hugo leistet nur unregelmäßig den gesetzlichen Unterhalt, weshalb ihm nur für **4 Monate der Unterhaltsabsetzbetrag** zusteht.

Helga ist als Familienbeihilfenberechtigte anspruchsberechtigt.

Hugo ist Unterhaltsverpflichteter, dem ein Unterhaltsabsetzbetrag zusteht anspruchsberechtigt.

Helga steht daher für 8 Monate der volle Familienbonus Plus zu ($8 * \text{EUR } 125,00 = \text{EUR } 1.000,00$).

Der für 4 Monate zustehende Familienbonus Plus kann zwischen Helga und Hugo aufgeteilt werden (je $4 * \text{EUR } 62,50 = \text{EUR } 250,00$) oder von einem der beiden zur Gänze ($4 * \text{EUR } 125,00 = \text{EUR } 500,00$) beantragt werden.

Familienbonus PLUS

Beispiel III

Hugo ist für den zehnjährigen Emil unterhaltspflichtig und muss Unterhalt von EUR 400 pro Monat an die Familienbeihilfeberechtigte Helga leisten.

Jänner – März: voller Unterhalt wird bezahlt (3 Monate)

April – Juli: es wird kein Unterhalt bezahlt (4 Monate)

August – Dezember: halber Unterhalt (5 Monate)

Summe des gezahlten Unterhalts: EUR 2.200,00

Anspruch auf Unterhaltsabsetzbetrag: 5 Monate (EUR 2.200,00 / 400 = 5,5)

Familienbonus PLUS für Hugo maximal : EUR 625 (EUR 125,00 * 5)

Der auf die restlichen Monate entfallende Familienbonus PLUS iHv EUR 875,00 steht nur Helga oder ihrem (Ehe-)Partner zu.

Das volle Ausmaß des zustehenden Familienbonus steht dem Unterhaltsverpflichteten nur dann zu, wenn er auch die Unterhaltsverpflichtung während des Jahres voll erfüllt hat.

Familienbonus PLUS

Geltendmachung: Lohnverrechnung – Formular E30

Erforderliche Informationen am Lohnkonto

- Angaben über den Arbeitnehmer
- Angaben über das den Anspruch vermittelnde Kind
 - Name
 - VSNR
 - Geburtsdatum
 - Wohnsitz (für ev. Indexierung, wie Autokennzeichen)
- Arbeitnehmer = Familienbeihilfenberechtigter/(Ehe)Partner/ Unterhaltsverpflichteter
- Nachweis über die Anspruchsberechtigung (Vermeidung möglicher Haftungen)
 - FA-Bestätigung über den Familienbeihilfebezug
 - Nachweis tatsächliche Leistung des gesetzlichen Unterhaltes für nicht haushaltszugehörige Kinder (Gerichtsbeschluss, aktuellen Zahlungsnachweis)
- Höhe des zu berücksichtigenden Familienbonus Plus (zur Gänze oder zur Hälfte)

Familienbonus PLUS

Geltendmachung: Lohnverrechnung – Formular E30

Ausweis

- FABO + auf der monatlichen Gehaltsabrechnung ausweisen (§ 78 Abs. 5 EStG).
- Anzahl der Monate, Höhe FABO + auf Lohnkonto und auf Jahreslohnzettel (L16) lt. § 76 Abs. 1 EStG.

Familienbonus PLUS

Lohnverrechnung – Formular E30

Ich beanspruche den Familienbonus Plus für ein Kind, für das ich oder meine (Ehe)Partnerin/mein (Ehe)Partner ⁵⁾ die Familienbeihilfe beziehe

Der Nachweis über den Familienbeihilfenanspruch liegt bei. Für dieses Kind wurde von mir bei keinem anderen Arbeitgeber ein Familienbonus Plus beansprucht.

Hinweis: Die Bestätigung über den Familienbeihilfenanspruch erhalten Sie über Finanz-Online oder bei Ihrem zuständigen Finanzamt

Familien- oder Nachname und Vorname des Kindes ⁴⁾	Versicherungsnummer lt. e-card	Geburtsdatum (TTMMJJ)	Wohnsitzstaat ³⁾	Familienbeihilfenbezieher		Ganzer Familienbonus Plus	Halber Familienbonus Plus
				ICH	(Ehe)Partner		
				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

³⁾ Geben Sie für den Wohnsitzstaat das internationale Kfz-Kennzeichen an - z. B. für Österreich A

⁴⁾ Sollen mehr als sechs Kinder berücksichtigt werden, geben Sie ein weiteres Formular E 30 ab.

⁵⁾ (Ehe-)Partner im Sinne des Familienbonus Plus ist eine Person, mit der der Familienbeihilfenberechtigte verheiratet ist, eine eingetragene Partnerschaft nach dem Eingetragene Partnerschaft-Gesetz - EPG begründet hat oder für mehr als sechs Monate im Kalenderjahr in einer Lebensgemeinschaft lebt.



E 30, Seite 2, Version vom 05.10.2018

Familienbonus PLUS

Lohnverrechnung – Formular E30

Ich beanspruche den Familienbonus Plus für ein nicht haushaltszugehöriges Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird und bestätige, dass ich den vollen gesetzlichen Unterhalt (Alimente) für dieses Kind leiste

Der Nachweis über die Unterhaltsleistung liegt bei (zB Zahlungsnachweis über bisherige Unterhaltszahlungen).
Für dieses Kind wurde von mir bei keinem anderen Arbeitgeber ein Familienbonus Plus beansprucht.

Familien- oder Nachname und Vorname des Kindes ⁴⁾	Versicherungsnummer lt. e-card	Geburtsdatum (TTMMJJ)	Wohnsitzstaat ³⁾	Ganzer Familienbonus Plus	Halber Familienbonus Plus
				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Familienbonus PLUS

Lohnverrechnung – Formular E30 / Formular E31

Änderung der Verhältnisse

- Meldung von Änderungen innerhalb eines Monats mittels „Formular E31“.
<https://formulare.bmf.gv.at/service/formulare/inter-Steuern/pdfs/9999/E31.pdf>
- **Maßgebliche Änderungen** führen zu einer Änderung des Anspruchs:
 - Wechsel des Familienbeihilfeberechtigten
 - Wegfall der Familienbeihilfe
 - Verlegung des Wohnsitzes des Kindes
 - Beendigung einer Ehe oder Partnerschaft
 - Wegfall des Anspruches auf Unterhaltsabsetzbetrag
 - Änderungen hinsichtlich des Vorliegens, der Höhe oder der tatsächlichen Erfüllung der gesetzlichen Unterhaltspflichten

Mit dem auf die Vollendung des 18. Lebensjahres folgenden Monat muss Arbeitgeber Familienbonus Plus einstellen. Neuerlicher Nachweis erforderlich.

Familienbonus PLUS

Lohnverrechnung – Formular E31

Hinweis (wird nicht ausgedruckt): Bitte verwenden Sie die letzte Version des Adobe Acrobat Reader. Nur so können Sie das Formular mit Ihren ausgefüllten Daten speichern!

Bei der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber/der pensionsauszahlenden Stelle eingelangt am



Datenschutzerklärung auf www.bmf.gv.at/datenschutz oder auf Papier in allen Finanz- und Zolldienststellen

Meldung über den

1. Wegfall des Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrages / erhöhten Pensionistenabsetzbetrages bzw. Wohnsitzstaat-Änderungen bei Kindern
2. Wegfall bzw. Änderungen beim Familienbonus Plus
3. Wegfall der Voraussetzungen bei behinderungsbedingten Freibeträgen

Angaben zur Antragstellerin/zum Antragsteller

Zutreffendes bitte ankreuzen!

Familien- oder Nachname und Vorname (in Blockschrift)		Versicherungsnummer lt. e-card	Geburtsdatum (TTMMJJ)	
Postleitzahl	Wohnanschrift			

1. Wegfall des Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrages / erhöhten Pensionistenabsetzbetrages bzw. Wohnsitzstaat-Änderungen bei Kindern

1.1 Wegfall des Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrages und erhöhten Pensionistenabsetzbetrages

Der bisher berücksichtigte Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrag/erhöhte Pensionistenabsetzbetrag steht mir nicht mehr zu.

- für das laufende Jahr für das Folgejahr

Der **Alleinverdienerabsetzbetrag/erhöhte Pensionistenabsetzbetrag** steht nicht mehr zu, wenn

- Ihre Partnerin/Ihr Partner im laufenden Jahr oder im folgenden Jahr die Einkunftsgrenze von 6.000 Euro überschreitet,
- Ihre Partnerschaft weniger als sechs Monate im Jahr bestanden hat bzw. im Folgejahr nicht mehr besteht.
- Sie im laufenden Jahr für weniger als sieben Monate Familienbeihilfe bezogen haben (nur beim Alleinverdienerabsetzbetrag)
- Familienbeihilfe für Ihr Kind im Folgejahr nicht mehr bezogen wird (nur beim Alleinverdienerabsetzbetrag)

Der **Alleinerzieherabsetzbetrag** steht nicht mehr zu, wenn

- Sie im laufenden Jahr für weniger als sieben Monate Familienbeihilfe bezogen haben,
- Familienbeihilfe für Ihr Kind im Folgejahr nicht mehr bezogen wird,
- wenn Sie mehr als sechs Monate im Kalenderjahr in einer Partnerschaft (Ehe, Lebensgemeinschaft, eingetragene Partnerschaft) leben.

Familienbonus PLUS

Lohnverrechnung – Formular E31

1.2 Wegfall des Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrages für folgende Kinder gemäß § 106 Abs.1 EStG

Familien- oder Nachname und Vorname des Kindes	Versicherungsnummer lt. e-card	Geburtsdatum (TTMMJJ)	Wegfall ab (MMJJJJ)

1.3 Wohnsitzstaat-Änderungen bei Kindern, für die der Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrag berücksichtigt wird

Familien- oder Nachname und Vorname des Kindes	Wohnsitzstaat ¹⁾	Versicherungsnummer lt. e-card	Geburtsdatum (TTMMJJ)	Änderung ab (MMJJJJ)

¹⁾ Geben Sie für den Wohnsitzstaat das internationale Kfz-Kennzeichen an - z. B. für Österreich A

www.bmf.gv.at

Bundesministerium
Finanzen



E 31-PDF Bundesministerium für Finanzen

E 31, Seite 1, Version vom 21.11.2018

Familienbonus PLUS

Lohnverrechnung – Formular E31

2. Wegfall bzw. Änderungen beim Familienbonus Plus



2.1 Wegfall des Familienbonus Plus für folgende Kinder

Der Familienbonus Plus steht nicht mehr zu, wenn zB für dieses Kind die Familienbeihilfe wegfällt oder Ihnen für dieses Kind kein Unterhaltsabsetzbetrag mehr zusteht.

Familien- oder Nachname und Vorname des Kindes	Versicherungsnummer lt. e-card	Geburtsdatum (TTMMJJ)	Wegfall ab (MMJJJJ)

2.2 Änderung beim Familienbonus Plus für folgende Kinder

Eine Änderung des Familienbonus Plus ist zB, wenn das Kind den Wohnsitzstaat wechselt oder der Familienbeihilfen-Bezieher wechselt.

Familien- oder Nachname und Vorname des Kindes	Versicherungsnummer lt. e-card	Geburtsdatum (TTMMJJ)	Wohnsitzstaat ¹⁾
Beziehung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zum Kind <input type="checkbox"/> Familienbeihilfen-Bezieher <input type="checkbox"/> Partner des Familienbeihilfen-Beziehers <input type="checkbox"/> Unterhaltszahler	Änderung ab (MMJJJJ)	Ganzer Familienbonus Plus <input type="checkbox"/>	Halber Familienbonus Plus <input type="checkbox"/>
Familien- oder Nachname und Vorname des Kindes	Versicherungsnummer lt. e-card	Geburtsdatum (TTMMJJ)	Wohnsitzstaat ¹⁾
Beziehung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zum Kind <input type="checkbox"/> Familienbeihilfen-Bezieher <input type="checkbox"/> Partner des Familienbeihilfen-Beziehers <input type="checkbox"/> Unterhaltszahler	Änderung ab (MMJJJJ)	Ganzer Familienbonus Plus <input type="checkbox"/>	Halber Familienbonus Plus <input type="checkbox"/>

Familienbonus PLUS

Lohnverrechnung – Formular E31

3. Wegfall der Voraussetzungen bei behinderungsbedingten Freibeträgen

- Die Voraussetzungen zur Berücksichtigung behinderungsbedingter Freibeträge für außergewöhnliche Belastungen meiner Partnerin/meines Partners liegen nicht mehr vor.

Der Arbeitgeber hat bei Richtigkeit der Daten die gemeldeten Änderungen bei der Lohnverrechnung zu berücksichtigen.

Werden aufgrund dieser Erklärung von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber/von der pensionsauszahlenden Stelle Beträge berücksichtigt, obwohl die Voraussetzungen dafür nicht vorliegen, oder ergibt sich, dass ein zu hoher Betrag berücksichtigt wurde, führt dies zu einer Pflichtveranlagung!

Bitte beachten Sie:

Auch wenn die Begünstigungen bereits während des Jahres durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber berücksichtigt worden sind, vergessen Sie nicht, diese auch bei der ArbeitnehmerInnenveranlagung zu beantragen. Andernfalls kommt es zu einer Nachversteuerung.

Ich versichere, dass ich die Angaben nach bestem Wissen und Gewissen **richtig** und **vollständig** gemacht habe. Mir ist bekannt, dass unrichtige oder unvollständige Angaben strafbar sind.

_____ **D**

Datum, Unterschrift



¹⁾ Geben Sie für den Wohnsitzstaat das internationale Kfz-Kennzeichen an - z. B. für Österreich A

E 31, Seite 2, Version vom 21.11.2018

Familienbonus PLUS

Pflichten des Arbeitgebers

Haftung des Arbeitgebers

- Haftung besteht insoweit, als die LSt nach den **Verhältnissen**, wie sie dem AG beim **Steuerabzug erkennbar** waren, **unrichtig berechnet** wurde.
- Bei **offensichtlich unrichtigen Angaben** darf der AG den Familienbonus Plus **nicht berücksichtigen** (§ 129 und § 124b Z 335 EStG).
- Haftung wegen **unrichtiger Angaben** besteht nur dann, wenn offensichtlich unrichtige Erklärungen beim Steuerabzug berücksichtigt wurden – **grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz** (LStR WE 2018 Rz 789a).

Vorlage des Nachweises über bisher erfolgter Unterhaltszahlungen

- Nachweis über die Einhaltung der Unterhaltsverpflichtungen erfolgt vergangenheitsbezogen – eine **spätere Säumigkeit** des Unterhaltsverpflichteten löst daher **keine Haftung** des Arbeitgebers hinsichtlich des Familienbonus Plus aus.

Familienbonus PLUS

Lohnverrechnung – Formular E30

Hinweise

- FABO+ darf in Bezug auf **ein Kind** nur bei **einem Arbeitgeber** geltend gemacht werden.
- Meldung etwaiger **Änderungen** beim AVAB/AEAB/FABO+ wird mittels **Formular E 31** zu erstatten sein.
- „**alte E 30**“ Formulare werden **nicht per 1.1.2019 ungültig** – AVAB/AEAB sind weiterhin im Rahmen der Lohnverrechnung zu berücksichtigen.
- Pflicht zur Abgabe eines **neuen E 30**, wenn sowohl **AVAB/AEAB und FABO+ in Anspruch** genommen werden sollen.
- Bei Abgabe des E 30 im Laufe des Jahres KANN der AG aufrollen, wenn der Anspruch auf FABO+ bereits zum 1.1.2019 bestanden hat.

Familienbonus PLUS

Geltendmachung: Arbeitnehmerveranlagung

Geltendmachung im Wege der Arbeitnehmerveranlagung

DN hat ein Recht auf Geltendmachung über die Personalverrechnung.

Verweisen auf Veranlagung sinnvoll wenn:

- **Lohnpfändungen:** FABO+ erhöht das „Netto“, auf das der Gläubiger zugreift (wenn Finanzamt der Gläubiger ist, hilft die Verschiebung auf die Veranlagung nichts).
- **Ungereimtheiten,** fehlender Nachweis über den Familienbeihilfebezug, fehlender Nachweise iZm Unterhaltsleistungen, Nachweise passen nicht zu Angaben in Formular.
- Aussicht auf **Kindermehrbetrag** in Veranlagung.
- **Gesetzliche Unterhaltspflichten,** sollte daher ohnehin für Unterhaltsabsetzbetrag veranlagern, Vorlage Nachweise evt. unangenehm.

Familienbonus PLUS

Korrekturen im Wege der Veranlagung

(Pflicht)Veranlagung

- Berücksichtigung des Familienbonus Plus hat im Zuge der Lohnverrechnung zu einem unrichtigen Ergebnis geführt:
 - Familienbonus Plus wurde berücksichtigt, obwohl er nicht zustand.
 - Einem Unterhaltsverpflichteten steht kein Unterhaltsabsetzbetrag zu.
 - Familienbonus Plus wurde bei beiden Elternteilen für dasselbe Kind in voller Höhe berücksichtigt.
 - Etc.

Familienbonus PLUS

Kindermehrbetrag – § 33 Abs. 7 EStG

- Entlastung von Beziehern kleiner Einkommen im Rahmen der Veranlagung.

Anspruch

- Anspruch auf Alleinverdiener-, Alleinerzieherabsetzbetrag.
- Kind iSd § 106 Abs. 1 EStG (Familienbeihilfe muss für mehr als sechs Monate im Kalenderjahr bezogen werden), das im Inland, in einem EU-/EWR-Mitgliedstaat oder in der Schweiz wohnt.
- Steuer macht vor Berücksichtigung der Absetzbeträge unter EUR 250,00 aus.

Kein Anspruch, wenn ganzjährig Notstandshilfe, Grundversorgung, Mindestsicherung oder Arbeitslosengeld bezogen wurde.

Höhe

- Differenz zwischen der Tarifsteuer (§ 33 Abs. 1 EStG) und EUR 250,00.
(Indexierung für im Ausland lebende Kinder – EU, EWR, Schweiz)

Familienbonus PLUS

Beispiel V – Mehrbetrag

Eine nichtselbständige Alleinerzieherin bezieht für ein in Österreich lebendes Kind für mehr als sechs Monate im Kalenderjahr Familienbeihilfe.

Die Tarifsteuer vor Berücksichtigung des Familienbonus PLUS und sonstiger Absetzbeträge beträgt EUR 150,00.

Anspruch auf Kindermehrbetrag iHv EUR 100,00 (EUR 250,00 – EUR 150,00)

Tarifsteuer	150,00
- Familienbonus PLUS	- 150,00
- AEAB	- 494,00
- VAB	- 400,00
<hr/>	
Negativsteuer	894,00

Gem. § 33 Abs. 8 EStG ist der AEAB iHv EUR 494,00 zu erstatten.
SV-Beiträge sind iHv 50% bis max. EUR 400,00 zu erstatten.

Die Alleinerzieherin wird durch den *Familienbonus PLUS (EUR 150,00)* und den *Kindermehrbetrag (EUR 100)* iHv EUR 250,00 entlastet.

Familienbonus PLUS

EU-Ausland und Drittländer



EU, EWR und Schweiz

- Leben Kinder dauerhaft im Ausland hat eine Indexierung anhand der tatsächlichen Lebenserhaltungskosten zu erfolgen.
- *Berechnungsgrundlage:*
„Vergleichende Preisniveaus des Endverbrauchs der privaten Haushalte einschließlich indirekter Steuern (EZ28 = 100)“
 - Anpassung der Beträge alle zwei Jahre
 - Familienbonus Plus-Absetzbeträge-EU-Anpassungsverordnung enthält Anpassungsfaktoren für jedes Land

Drittländer

- Kein Anspruch auf Familienbonus PLUS.
- Entlastung des halben Unterhaltes als außergewöhnliche Belastung.

Familienbonus PLUS

Berechnungstool

Brutto-Netto-Rechner

https://rechner.cpulohn.at/bmf.gv.at/familienbonusplus/#bruttoNetto_familienbonus

Brutto ↔ Netto ? 🗑️ 📄

2018-07 ▾

Brutto ▾ 2500

monatlich ▾

SV-Gruppe D1 - Angestellter ▾

Alleinverdienerabsetzbetrag NEIN

Kinder bis 17 Jahre

Kinder ab 18 Jahre

Pendler: km einfach

Sachbezug

Mitarbeitervorsorgekasse JA

LSt-Freibetrag

Familienbonus +

Bisher Kinderfreibetrag bezogen JA

Geteilter Bonus NEIN

Dienstnehmer

Bezug	Monat	13. Bezug	14. Bezug	Jahr
Brutto	2.500,00	2.500,00	2.500,00	35.000,00
SV	453,00	428,00	428,00	6.292,00
LSt	280,85	87,12	124,32	3.581,64
Netto	1.766,15	1.984,88	1.947,68	25.126,36
Netto ab 1.1.2019	1.915,33	1.984,88	1.947,68	26.916,52

FAMILIENBONUS +

	Monat	Jahr
Ersparnis	149,18	1.790,16
Zusätzliches Nettoeinkommen ab 2019		

Dienstgeberabgaben

Bundesland (für DZ) Wien ▾

Bezug	Monat	13. Bezug	14. Bezug	Jahr
SV	537,00	524,50	524,50	7.493,00
DB	97,50	97,50	97,50	1.365,00
DZ	10,00	10,00	10,00	140,00
KoSt	75,00	75,00	75,00	1.050,00
BMVK	38,25	38,25	38,25	535,50
Summe	757,75	745,25	745,25	10.583,50
Gesamt	3.257,75	3.245,25	3.245,25	45.583,50

Familienbonus PLUS

Grundlagen

LStR-Wartungserlass 2018

Von der sich nach § 33 Abs. 1 EStG ergebenden Steuer sind in folgender Reihenfolge abzuziehen:

1. Familienbonus Plus
 2. AVAB/AEAB
 3. Unterhaltsabsetzbetrag
 4. (erhöhter) Verkehrsabsetzbetrag
 5. Arbeitnehmerabsetzbetrag (bis 2015)
 6. (erhöhter) Pensionistenabsetzbetrag (soweit der VAB nicht zusteht)
 7. Pendlereuro
- **FABO+** ist als **erster Absetzbetrag** abzuziehen (max. bis zum Betrag der tarifmäßigen Steuer).
 - Alle **anderen Absetzbeträge** können zu einem **Betrag unter null** führen.

Familienbonus PLUS

Beispiel III

Ein Steuerpflichtiger beantragt und erhält für seine zwei minderjährigen Kinder den halben Familienbonus PLUS für das gesamte Kalenderjahr:

$$2 \times 750 = \text{EUR } 1.500,00$$

Es besteht kein Anspruch auf AVAB oder AEAB, aber Anspruch auch VAB.

Die Tarifsteuer vor Berücksichtigung der Absetzbeträge beträgt EUR 1.800,00.

Tarifsteuer	1.800,00
- Familienbonus PLUS	- 1.500,00
<hr/>	
Steuer	300,00
Verkehrsabsetzbetrag	- 400,00
<hr/>	
	-100,00

Sofern SV-Beiträge in ausreichender Höhe geleistet wurden, kann der Betrag von EUR 100 gem. § 33 Abs. 8 EStG (im Rahmen der Veranlagung) rückerstattet werden.

Kinderbetreuungskosten – Übergangsbestimmung *LStR 2002 WE Rz 884a, 770a LStR, § 124b Z 336 EStG*

Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten mit Wirkung ab 2019 abgeschafft.

Für Kalenderjahre 2019 bis 2021 ***abweichende Aufteilung des Familienbonus Plus*** zwischen dem Familienbeihilfenberechtigten und dem Unterhaltsverpflichteten möglich wenn:

- Kinderbetreuungskosten im Sinne der alten Regelung
- Unterhaltsverpflichtete hat auch mehr als die Hälfte der Ausgaben für diese Kinderbetreuung geleistet, mind. EUR 1.000,00 im Kalenderjahr

Im Rahmen der Veranlagung (nicht in Lohnverrechnung) kann der Unterhaltsverpflichtete ***90 % des Familienbonus Plus*** beantragen, wenn der gesetzl. Unterhalt vollständig geleistet wird und Kinderbetreuungskosten geleistet werden (LStR WE Rz 770a).

Hinweis: Vom AG angebotene Leistungen bleiben steuerfrei!

Familienbonus PLUS

Änderungen des Lohnzettels (L16) ab 1.1.2019

- Entfall des SV-Teils mit jährlicher SV-Beitragsgrundlagenmeldung und BV-Grundlagenmeldung.
- Entfall der Angaben zur Arbeitsstätte.
- NEU: Angaben iZm dem Familienbonus.

Übermittlungsfristen

- Ende Februar des Folgejahres.
- **Entfall** der unterjährigen Übermittlungsfrist bei Beendigung des Dienstverhältnisses ab 1.1.2019.
- Ende Jänner des Folgejahres: Bezüge nach § 69 Abs. 2 bis 9 EStG (Krankengeld, UEL, BUAG, DLS, Rückzahlung von Pflichtbeiträgen etc.).
- *Insolvenzverfahren*: Ende des zweitfolgenden Monats nach Insolvenzeröffnung.

Familienbonus PLUS

Änderungen des Lohnzettels (L16) ab 1.1.2019

Neue Gestaltung des „Kopfteils“

- Angaben zu Voll- oder Teilzeitbeschäftigung fallen weg
- **NEU:** Erhöhter VAB (Verkehrsabsetzbetrag) J/N
 - Erhöhter VAB iHv EUR 690,00, wenn das (Gesamt!)Einkommen EUR 12.200,00 nicht übersteigt
 - Einschleifung auf EUR 400,00 zwischen einem Einkommen von EUR 12.000,00 und EUR 13.000,00
 - Kann iZd LV berücksichtigt werden → Problem: dzt. kein Pflichtveranlagungstatbestand nach § 41 EStG.
- **NEU:** Familienbonus Plus wurde berücksichtigt J/N
- **NEU:** Anzahl der Kinder für die Fabo+ berücksichtigt

L16 Formular: https://service.bmf.gv.at/service/anwend/formulare/show_mast.asp?s=L16

L16 Formular

Hinweis (wird nicht ausgedruckt): Bitte verwenden Sie die letzte Version des Adobe Acrobat Reader. Nur so können Sie das Formular mit Ihren ausgefüllten Daten speichern!



Lohnzettel für den Zeitraum
T T M M T T M M
vom bis 2019

Gesetzeszitate ohne nähere Bezeichnung beziehen sich auf das Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988) in der geltenden Fassung.

Ausfüllhinweise:

Dieses Formular wird maschinell gelesen, füllen Sie es daher nur mittels Tastatur und Bildschirm aus. **Eine handschriftliche Befüllung ist unbedingt zu vermeiden.** Betragsangaben in EURO und Cent (rechtsbündig). Eintragungen **außerhalb der Eingabefelder** können maschinell nicht gelesen werden.

Die stark hervorgehobenen Felder sind jedenfalls auszufüllen.

Bezugs/pensionsauszahlende Stelle:

Abgabenkontonummer (Finanzamts-/Steuernummer)

Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer:

Familien- oder Nachname

Vorname

Titel

Adresse

PLZ

Ort

Datenschutzerklärung auf www.bmf.gv.at/datenschutz oder auf Papier in allen Finanz- und Zolidienststellen

brung.at

10-stellige Sozialversicherungsnummer lt. e-card

Soziale Stellung

weiblich

männlich

Vollzeit-
beschäftigung

Teilzeit-
beschäftigung

AVAB wurde be-
rücksichtigt (J/N)

AEAB wurde be-
rücksichtigt (J/N)

erhöhter PAB wurde
berücksichtigt (J/N)

Wenn Kinderzuschläge berücksichtigt wurden:

Anzahl der Kinder gemäß § 106 Abs. 1

AVAB/erhöhter PAB:
Vers-Nr. der Partnerin/
des Partners

erhöhter VAB wurde
berücksichtigt (J/N)

Familienbonus Plus wurde
berücksichtigt (J/N)

Anzahl der Kinder, für die ein Familienbonus Plus
berücksichtigt wurde

Bruttobezüge gemäß § 25 (ohne § 26 und ohne § 3 Abs. 1 Z 16b) 210

L16 Formular

	Pendlereuro (§ 33 Abs. 5 Z 4)	<input type="text"/>	Werkverkehr, Anzahl Kalendermonate (§ 26 Z 5)	<input type="text"/> M M
	Höhe des Familienbonus Plus der tatsächlich steuermindernd gewirkt hat	<input type="text"/>	Berücksichtigter Freibetrag gemäß § 63 oder § 103 Abs 1a	<input type="text"/>
	Nach dem Tarif versteuerte sonstige Bezüge (§ 67 Abs. 2, 5 zweiter TS, 6, 10)	<input type="text"/>	Bei der Aufrollung berücksichtigte ÖGB-Beiträge	<input type="text"/>
	Nicht steuerbare Bezüge (§ 26 Z 4) und steuerfreie Bezüge (§ 3 Abs. 1 Z 16 b)	<input type="text"/>	Eingezahlter Übertragungsbetrag an BV	<input type="text"/>
	Arbeitgeberbeiträge an ausländische Pensionskassen (§ 26 Z 7)	<input type="text"/>	Überlassung eines arbeitgebereigenen Kfz für Fahrten Wohnung – Arbeitsstätte, Anzahl Kalendermonate (§ 16 Abs. 1 Z 6 lit. b)	<input type="text"/> M M

Angaben zum Familienbonus Plus:

(Wurde für mehr als 5 Kinder der Familienbonus Plus berücksichtigt, ist ein weiteres Formular L 16 auszufüllen)

Kind 1

Familien- oder Nachname

Vorname

Wohnsitzstaat¹⁾ zum 31.12.2019

Wohnsitzstaat-Wechsel während des Jahres 2019

10-stellige Sozialversicherungsnummer laut e-card

Geburtsdatum (TTMMJJJJ)

Beziehung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zum Kind

Familienbeihilfen-Bezieher

Partner des Familienbeihilfen-Beziehers

Unterhaltszahler

Der **ganze** Familienbonus Plus wurde berücksichtigt

von (MM) bis (MM) 2019

Der **halbe** Familienbonus Plus wurde berücksichtigt

von (MM) bis (MM) 2019

Familienbonus PLUS

Abänderungsantrag

Freibetragsbescheide iZm Kinderbetreuungskosten

- **Außerkräfttreten** der für **2019 bereits ergangenen Freibetragsbescheide** und Ersetzung durch neue Bescheide, in welchen die Kinderbetreuungskosten nicht mehr berücksichtigt werden.
 - Vermeidung von Pflichtveranlagungen und Nachzahlungen für das Jahr 2019.
 - Freibetragsbescheide für die Jahre 2019 und 2020 sollen die Kinderbetreuungskosten nicht mehr enthalten.

ZPFSG

In § 124b Z 336 EStG werden am Ende folgende zwei Sätze angefügt:

Für das Jahr 2019 gemäß § 63 ausgestellte Freibetragsbescheide, in welchen Kinderbetreuungskosten berücksichtigt sind, treten außer Kraft.

Freibetragsbescheide gemäß § 63 für die Kalenderjahre 2019 und 2020 sind ohne die Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten (§ 34 Abs. 9) zu erlassen.

Indexierung AVAB, AEAB und Unterhaltsabsetzbetrag

- Indexierung **Kinder**, die sich **ständig** in einem **EU- bzw. EWR-Staat oder der Schweiz** aufhalten.
- Im neuen Formular E30 ist bei jedem Kind das Länderkennzeichen anzugeben.
- Verpflichtung dem Arbeitgeber die Änderung im Falle eines Auslandsaufenthaltes der Kinder mit Formular E31 zu melden.
- Wenn sich die Kinder in verschiedenen Mitgliedstaaten aufhalten, sind ältere anspruchsberechtigte Kinder vorrangig zu berücksichtigen.
- Geltung ab **1. Jänner 2019**.

Indexierung AVAB, AEAB und Unterhaltsabsetzbetrag

Staffelung Alleinerzieherabsetzbetrag

Der AVAB/AVAB beträgt	jährlich	monatlich
mit einem Kind	EUR 494,00	EUR 41,17
mit zwei Kindern	EUR 669,00	EUR 55,75
mit drei Kindern	EUR 889,00	EUR 74,08
für jedes weitere Kind erhöht sich der Betrag um	EUR 220,00	EUR 18,33

Beispiel

Alleinerzieherin mit 2 Kindern

das ältere Kind (A) lebt in Bulgarien – Anpassungsfaktor 0,45

das jüngere Kind (B) lebt in der Schweiz – Anpassungsfaktor 1,52

AEAB Kind A	EUR 494 * 0,45 =	EUR 222,30
Rest AEAB Kind B	EUR 669 – EUR 494 = EUR 175 * 1,52 =	EUR 266,00
Summe für beide Kinder		EUR 488,30



Indexierung der Familienbeihilfe

Indexierung der Familienbeihilfe

Änderung iZm dem Bezug von Familienbeihilfe

- Indexierung der Familienbeihilfe ist für jene **Kinder** relevant, die **ständig** in einem **EU- bzw. EWR-Staat oder der Schweiz** leben.
- Anpassung der Familienbeihilfe und des Kinderabsetzbetrages an das **Preisniveau der jeweiligen Staaten**.
- Berechnungsgrundlage: „Vergleichende Preisniveaus des Endverbrauchs der privaten Haushalte einschließlich indirekter Steuern (EZ28=100)“ vom Statistischen Amt der Europäischen Union.
- Geltung ab **1. Jänner 2019**.
- Art 67 VO (EG) Nr 883/2004 auch für Familienangehörige, die in einem anderen Mitgliedstaat wohnen, Anspruch auf Familienleistungen nach den Rechtsvorschriften des zuständigen Mitgliedstaates, „als ob die Familienangehörigen in diesem Mitgliedstaat wohnen würden.“
- Im BGBl II Nr. 318/2018 wurden die Anpassungsfaktoren der jeweiligen Staaten veröffentlicht.
(https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2018_II_318/BGBLA_2018_II_318.html)



Die Formel 7 lebt! Jahressechsteloptimierung bei sonstigen Bezügen

Monatlich zur Auszahlung gebrachte Sonderzahlungen – „Formel 7“

BFG



BFG 23.11.2016, RV/7100210/2014

- Auch bei laufender Auszahlung bleiben Bezüge „*ihrer Art nach sonstige Bezüge*“ → Besteuerung nach § 67 (10) EStG als sonstiger Bezug, jedoch wie ein laufender Bezug (vgl. LStR Rz 1052).
⇒ Keine Erhöhung des Jahressechstels!

VwGH



VwGH 25.7.2018, Ro 2017/13/0005

Voraussetzung für die Qualifizierung als sonstiger Bezug gem. § 67 (1) EStG:

- Zahlung muss sich sowohl in Bezug auf den **Rechtstitel** als auch in Bezug auf den **Auszahlungsmodus** deutlich von **laufenden Bezügen unterscheiden**.
⇒ Laufende Auszahlung einer Sonderzahlung = Laufenden Bezug.
⇒ Erhöhung des Jahressechstels.

Monatlich zur Auszahlung gebrachte Sonderzahlungen – „Formel 7“

LStR 2002, Rz 1052

Der Wartungserlass zu den LStR 2002 bringt **keine Änderung der Formel 7** → steueroptimale Prämienauszahlung anerkannt, sofern folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Kein Anspruch auf die Zahlung aufgrund lohngestaltender Vorschrift → keine Anwendung auf UZ/WR.
- **Schriftliche Vereinbarung** zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer.
- Vereinbarung muss **Regelung über den Anspruch** und die **Auszahlungsmodalität** enthalten.
- Die Vereinbarung muss **vor der Auszahlung** getroffen werden.
- Auszahlungsmodus darf nach erfolgter Auszahlung eines Teilbetrages **nicht mehr geändert** werden.
- **Endbetrag = Sonderzahlung**, keine steuerbegünstigte Ratenzahlung möglich.



Verköstigung am Arbeitsplatz Kantine, Essensgutscheine und die App

Freie oder verbilligte Mahlzeiten

§ 3 Abs. 1 Z 17 EStG

Freie oder verbilligte Mahlzeiten sowie Gutscheine für Mahlzeiten, die der Dienstgeber seinen – nicht in den Haushalt aufgenommenen – Dienstnehmern freiwillig zur Verfügung stellt, sind steuer- und sozialversicherungsfrei.

Freie oder verbilligte Mahlzeiten

- Verabreichung *im Betrieb des Arbeitgebers* (z.B. Kantine) oder Lieferung von außerhalb zum Verbrauch im Betrieb.

Gutscheine

- *EUR 4,40* pro Arbeitstag (Konsumation am Arbeitsplatz oder in Gaststätten).
- *EUR 1,10* pro Arbeitstag (Bezahlung von Lebensmitteln).

Steuerfreiheit

- Vorteil steht **nur an Arbeitstagen** zu (nicht an arbeitsfreien Tagen wie Wochenenden, Zeitausgleich, Urlaub, Feiertag, Krankenstand, Home-Office, Dienstreisen).
- Keine Mitnahme der Speisen nach Hause.
- **Kein Rechtsanspruch** des Dienstnehmers (z.B. durch Kollektivverträge).

Verköstigung am Arbeitsplatz

VwGH 19.4.2018, Ro 2016/15/0018

Sachverhalt

Ein Bauunternehmer ermöglicht den Dienstnehmer am Betriebsstandort und am Montageort die Einnahme von um EUR 4,40 verbilligten Mahlzeiten in Gaststätten.

- Vorarbeiter erhält Bargeldbeträge für Zuzahlungen in Gaststätten.
- Nachweis der tatsächlichen Konsumation durch Essensrechnungen.

Liegt eine verbilligte Gewährung von Mahlzeiten am Arbeitsplatz oder eine Gewährung von Gutscheinen vor?

Verköstigung am Arbeitsplatz

VwGH 19.4.2018, Ro 2016/15/0018



Finanzamt

- ⇒ „am Arbeitsplatz“ → Arbeitsplatz am Betriebsstandort
- ⇒ Weder Verköstigung am Arbeitsplatz noch Gutscheine
- ⇒ Bargeld macht steuerfreie Zuwendung iSd § 3 (1) Z 17 EStG unmöglich
- ⇒ **STEUERPFLICHT!**

BFG



- ⇒ „am Arbeitsplatz“ → keine zu enge Auslegung!
- ⇒ Keine Ausgabe von Bargeld an die Mitarbeiter, sondern Übergabe an den jeweiligen Gastwirt → verbilligte Mahlzeit
- ⇒ **STEUERFREI!**



VwGH

- ⇒ § 3 (1) Z 17 EStG umfasst:
 - freie/verbilligte Mahlzeiten am Arbeitsplatz
 - Gutscheine für Mahlzeiten in einer Gaststätte
 - Gutscheine für Lebensmittel
- ⇒ **NICHT umfasst: Zuschüsse** zur Einnahme von Mahlzeiten **in Gaststätten**
- ⇒ **STEUERPFLICHT!**

Verköstigung am Arbeitsplatz

LStR 2002 – WE, Rz 95b

Essenszuschüsse im Nachhinein ausnahmsweise **steuerfrei**, wenn

- Identifikation des Mitarbeiters mit elektronischer **Chipkarte**.
- Chipkarte wird nur **einmal pro Tag** verwendet.
- Unwiderruflicher **Anspruch** auf Zuschuss bei Verwendung der Chipkarte.
- Zahlung und Zuschuss müssen einander **genau zuordenbar** sein.

LStR neu

*Die Finanz will die Steuerfreiheit des Zuschusses auch akzeptieren, wenn der Dienstnehmer sich über eine **vom Dienstgeber bereit gestellten App** identifiziert und seinen Beleg (max. eine Rechnung pro Tag) über die App einreicht.*



Weitere Judikatur Lohnsteuer

Freiwillige Abfertigung bei Wechsel im Konzern

VwGH 25.07.2018, Ro 2017/13/0006

Sachverhalt

- Die Dienstnehmer werden einer anderen Gesellschaft im Konzern zugeordnet.
- Bisheriges Dienstverhältnis wird einvernehmlich beendet.
- Neues Dienstverhältnis mit anderer Konzerngesellschaft wird begonnen.
- Vereinbarungen über die " Mitnahme " der gesetzlichen Abfertigung.
- Verbleib im System Abfertigung alt nach § 46 Abs. 3 Z 2 BMSVG.
- Erhalten bei Beendigung zusätzlich zu UEL auch freiwillige Abfertigung in Höhe von jeweils drei Monatsgehälter.

Finanzamt

- Wechsel im Konzern ist keine richtige Beendigung sondern einheitliches Dienstverhältnis. Die „freiwillige Abfertigung“ unterliegt dem DB.

Freiwillige Abfertigung bei Wechsel im Konzern

VwGH 25.07.2018, Ro 2017/13/0006

§ 46 Abs 3 Z 2 BMSVG

Altes Abfertigungsrecht gilt weiter, wenn der Dienstnehmer in ein neues Arbeitsverhältnis innerhalb eines Konzerns wechselt.

Kann bei Beendigung des Dienstverhältnisses zu DG 1 – trotz Verbleib im alten Abfertigungsrecht bei DG 2 - eine freiwillige Abfertigung steuerbegünstigt ausbezahlt werden?

VwGH → JA

Dem Gesetz ist nicht zu entnehmen, dass es nicht zu einer **mehrfachen** Inanspruchnahme der „**Viertelregelung**“ kommen kann. Nur für die „Zwölftelregelung“ bestehen Einschränkungen.

Monatliches Reisekostenpauschale

VwGH 27.11.2017, Ra 2015/15/0026

- **Lohngestaltende Vorschrift** sieht **monatlichen Pauschalbetrag** zur Abgeltung der mit der Tätigkeit im Außendienst anfallenden Reisekosten vor.
- Basis für die Höhe sind Dienstreisen an rund 200 Arbeitstagen/KJ.
- Pauschalbetrag wird **unabhängig** davon gewährt, ob der einzelne Dienstnehmer im betreffenden Monat überhaupt eine „Dienstreise“ unternommen haben.
- Dienstnehmer unternehmen zT nachweislich rund 200 Dienstreisen pro Jahr, Aufzeichnungen über Einsätze werden geführt und vom Vorgesetzten abgezeichnet, auch Einsatzpläne liegen vor.
- Pauschale auch im Krankenstand oder Urlaub gewährt.

Finanzamt: Pauschale ist zur Gänze steuerpflichtiger Arbeitslohn

Monatliches Reisekostenpauschale

VwGH 27.11.2017, Ra 2015/15/0026



Finanzamt

- „Jahresdeckungsprüfung“ gesetzwidrig, da Gesetz einen monatlichen Lohnzahlungszeitraum normiert.
- Nicht fix wie hoch Reisekosten für einzelne Dienstreise
- Urlaub, Krankenstand sind zu berücksichtigen.
- Pauschaler RK-Ersatz STEUERPF LICHTIG!

BFG



- Regelung in VO ist eine lohngestaltende Vorschrift
- Pauschale ist im Jahresdurchschnitt niedriger als Einzelabrechnung der Reisekosten
- Pauschaler RK-Ersatz = STEUERFREI!



VwGH

- § 26 Z 4 lit b EStG - Einzelabrechnung
- Ersatz konkreter Aufwendungen für bestimmte Dienstreise
- Pauschale wird auch gewährt wenn keine Dienstreise
- **STEUERPF LICHT**, auch wenn im Jahresschnitt tatsächlich Dienstreise im entspr. Ausmaß unternommen!

Fahrtkostenersatz bei Streckenidentität

BFG vom 26.01.2018, RV/7102524/2012

Sachverhalt

- **Versicherungsvertreter arbeitet nur im Home-Office.**
- **Fährt nur in Geschäftsstelle um Post abzuholen oder wenn gelegentlich Besprechungen.**
- **Dienstnehmer begehrte die Anerkennung der Fahrtkosten für Fahrten zur Arbeitsstätte im Anschluss an einen Kundenbesuch als Werbungskosten, Fahrtenbuch liegt vor.**

Wie sind Fahrten

- a) zwischen Wohnung und Kunden;***
- b) zur Arbeitsstätte im Anschluss an einen Kundenbesuch zu behandeln?***

Fahrtkostenersatz bei Streckenidentität

BFG vom 26.01.2018, RV/7102524/2012

BFG mit Verweis auf VwGH 97/14/0103

1. *Fahrten zwischen Wohnung und Kunden*
 - tatsächliche Fahrtkosten als Werbungskosten
nicht mit Verkehrsabsatzbetrag abgegolten, da Arbeitsstätte nicht aufgesucht wird
 - nicht bloß weil identisch mit Wegstrecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte vom Verkehrsabsatzbetrag abgegolten

2. *Fahrten zwischen Arbeitsstätte und Kunden*
 - Kilometergeld

3. *Fahrt zwischen Kunden nach Hause über „Umweg“ Arbeitsstätte*
 - Kilometergeld als Werbungskosten für den „Umweg“
z.B. Wohnung – Kunde – Büro – Wohnung gesamt 166,6 km abzüglich
Abgeltung Wohnung – Arbeitsstätte – Wohnung 150 km = *Umweg 16,6 km*



LStR 2002 ***Wartungserlass***

Sachbezug

LStR 2002, Rz 174a – keine Änderung durch den LStR WE

Sachbezug Fahrzeuge

„Kfz“ iS der VO = mehrspuriges Fahrzeug und Motorräder

- **Einspurige Fahrzeuge**, wie Mopeds, Mofas, Fahrräder, E-Bikes, etc. fallen **nicht** unter die **VO**.
- Laut LStR ist kein Sachbezug anzusetzen.
- Änderung des LStR WE 2018 wurde nicht übernommen (Bewertung nach **allgemeinen Regelungen**, § 15 Abs 2 Z 1 EStG).

Ausnahme einspurige Fahrzeuge ist VO nicht zu entnehmen

- Fällt Moped-Auto unter SB-VO?
- Laut Kraftfahrzeuggesetz zählen auch Krafträder zu den KFZ.



Arbeitszeitreform

Ausnahmen von Geltungsbereich

Leitende Angestellte

BIS 31.08.2018

Leitende Angestellte, denen **maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich** übertragen werden.

AB 1.9.2018

Leitende Angestellte oder sonstige Arbeitnehmer, denen

- **maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis** übertragen ist und
- deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen **Merkmale der Tätigkeit**
 - a) **nicht gemessen** oder im Voraus festgelegt wird, oder
 - b) von ihnen hinsichtlich **Lage und Dauer selbst festgelegt** werden kann;

Leitende Angestellte

Bis 31.8.2018

Maßgebliche Führungsaufgaben

- Vorgesetztenfunktion
- Entscheidungskompetenz auf kaufmännischen oder technischen Gebiet
- Weisungsgebundenheit schadet nicht, aber größerer Entscheidungsspielraum als „normaler Dienstnehmer“
- Bezeichnung spielt keine Rolle, aber
- Tatsächliche Kompetenzen und faktische Einflussmöglichkeiten

Merkmale

- ⇒ Aufgabenbereich lässt Bindung an fixe Arbeitszeiten nicht zu.
- ⇒ Weitgehend das Recht, sich Ausmaß und Lage der Arbeitszeit selbst einzuteilen.
- ⇒ Überdurchschnittliches Entgelt.

Leitende Angestellte

Ab 1.9.2018

- Nicht mehr auf leitende *Angestellte* eingeschränkt
=> auch Arbeiter können unter die Ausnahme fallen, sofern „**maßgebliche selbstständige Entscheidungsbefugnisse**“.
- Arbeitnehmer müssen nicht nur Lage, sondern auch **Umfang ihrer Arbeitszeit selbst festlegen** können (vgl. Rechtsprechung EuGH).
- EU-Kommission geht von „**hochrangigen Führungskräften**“ aus, deren „**gesamte Arbeitszeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird da sie nicht verpflichtet sind, zu festgesetzten Zeiten am Arbeitsplatz anwesend zu sein, sondern über ihre Arbeitszeiteinteilung selbst entscheiden können. Auch könnte die Ausnahmeregelung beispielsweise für bestimmte Experten, erfahrene Anwälte in einem Beschäftigungsverhältnis oder Wissenschaftler gelten, die ihre Arbeitszeit weitgehend selbst festlegen.**“ (vgl. Amtsblatt der Europäischen Union C 165/1 vom 24.5.2017).

*Maßgebliche selbstständige Entscheidungsbefugnisse allein nicht ausreichend,
hohe Zeitautonomie erforderlich!*

Ausnahmen vom Geltungsbereich Familienangehörige

Nahe Angehörige des Dienstgebers

- Eltern,
- volljährige Kinder,
- im gemeinsamen Haushalt lebende Ehepartner,
- eingetragene Partner,
- Lebensgefährten, wenn seit mindestens drei Jahren ein gemeinsamer Haushalt besteht,

deren gesamte **Arbeitszeit** auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit

- a) **nicht gemessen** oder im Voraus festgelegt wird, oder
- b) von diesen Dienstnehmern hinsichtlich **Lage und Dauer selbst festgelegt** werden kann.

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Familienangehörige

Beispiel

Ehepartner hilft 2x pro Woche physisch **im Geschäft** des Inhabers aus.

Aufgaben

- Geschäft aufsperrern,
 - Bedienung der Kunden
 - Kassatätigkeit
- ⇒ Aufgrund der „*besonderen Merkmale der Tätigkeit*“ kann die Arbeitszeit im Voraus gemessen und festgelegt werden
- ⇒ **AZG/ARG gilt**

Ehepartner macht die **Buchhaltung** für das Geschäft des Inhabers.

- Flexible Einteilung möglich,
 - Arbeitsaufwand kann einmal höher und ein anderes Mal geringer sein
- ⇒ aufgrund der „*besonderen Merkmale der Tätigkeit*“ kann die Arbeitszeit nicht im Voraus gemessen und festgelegt werden
- ⇒ **AZG/ARG gilt nicht**

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Konsequenzen

AZG/ARG kommt nicht zur Anwendung, d.h. insbesondere

- **Keine** Verpflichtung **Arbeitszeitaufzeichnungen** zu führen.
- Kein gesetzlicher Anspruch auf Abgeltung von **Mehr- und Überstunden**.
- **Höchstgrenzen** der Arbeitszeit gelten nicht.
- Bestimmungen über **Wochenend- und Feiertagsruhe** gelten nicht.
- Keine Beschränkung der **Überstundenarbeit**.

Kollektivvertrag beachten!

Abgrenzung Begriffe

Normalarbeitszeit

- jene Arbeitszeit, die keine Mehr- oder Überstundenarbeit darstellt
= mit Grundlohn abgegolten

Mehrstunde/ Differenzstunde

- Differenz zwischen gesetzlicher Normalarbeitszeit und verringerter kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit

Teilzeit- Mehrarbeit

- Differenz zwischen individuell vereinbarter und gesetzlicher Normalarbeitszeit

Überstunde

- Überschreiten der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit

Normalarbeitszeit

BIS 31.8.2018

AB 1.9.2018

Grundsatz

- 8 Stunden pro Tag
- 40 Stunden pro Woche
- Ausmaß der wöchentlichen Normalarbeitszeit muss vereinbart sein

Keine Änderung durch Neuregelung.

Überstunden

Überschreiten der Normalarbeitszeit

- auf **ausdrückliche Anordnung** des Dienstgebers;
- im **Einvernehmen** mit dem Dienstgeber;
- nach **konkludenter Zustimmung** des Dienstgebers;
 - Dienstgeber duldet Überstundenleistung und nimmt die Arbeitsleistung entgegen.
 - Dienstgeber erteilt Aufträge, von denen er weiß oder wissen muss, dass sie in der Normalarbeitszeit nicht schaffbar sind.

NEU

Explizite Regelung, dass auch bei Gleitzeit eine Überstunde vorliegt, wenn Arbeitsleistung über die (gesetzliche) Normalarbeitszeit hinaus angeordnet wird.

Überstunden bei Gleitzeit

Im Gleitzeitmodell entstehen Überstunden in folgenden Fällen:

1. Angeordnete Arbeitsleistung **außerhalb des Gleitzeitrahmens**.
2. Überschreiten der **höchstzulässigen Normalarbeitszeit** (10/12 Stunden pro Tag oder 50/60 Stunden pro Woche).
3. Angeordnete Arbeitsleistung über die festgelegte **fiktive Dauer der Normalarbeitszeit** (nunmehr ausdrücklich gesetzlich festgelegt).
4. Nicht **übertragbares Zeitguthaben** am Ende der Gleitzeitperiode.

Überstunden bei Gleitzeit

Beispiel

Gleitzeitvereinbarung sieht vor

- tägliche Normalarbeitszeit maximal 10 Stunden
- fiktive Normalarbeitszeit von 08:00 bis 12:00 Uhr und von 12:30 bis 16:30 Uhr (= 8 Stunden pro Tag)

Dienstnehmer arbeitet selbstbestimmt von 09:00 bis 18:30 Uhr (mit einer $\frac{1}{2}$ Stunde Mittagspause)

⇒ Normalarbeitszeit = 9 Stunden

⇒ davon 1 Std. Gleitzeitguthaben (1:1)

Dienstnehmer kommt um 09:00 Uhr. Um 16:00 Uhr ist ein Kundentermin angesetzt, an dem er teilnehmen muss. Der Termin endet um 18:30 Uhr.

⇒ Normalarbeitszeit = 8 Stunden

⇒ zzgl. 1 Stunde als zuschlagspflichtige Überstunde

Überstunden bei durchrechnender Arbeitszeit

Beispiel

Durchrechnungsvereinbarung sieht vor

- tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden

Dienstplan sieht an einem Tag einen 9-stündigen Arbeitstag vor.

⇒ Normalarbeitszeit = 9 Stunden

⇒ davon 1 Std. Zeitguthaben 1:1

Dienstplan sieht an einem Tag einen 8-stündigen Arbeitstag vor, aufgrund des Arbeitsanfalles muss der Dienstnehmer eine Stunde länger bleiben

⇒ Normalarbeitszeit = 8 Stunden

⇒ zzgl. 1 Stunde als zuschlagspflichtige Überstunde

Überstunden – zulässiges Höchstmaß

BIS 31.8.2018

5 Überstunden pro Woche

+

„Pool“ von 60 Überstunden pro
Kalenderjahr

Maximal 10 Überstunden pro Woche
(Ausnahmen durch KollV möglich).

AB 1.9.2018

- Bis zu **20 Überstunden** in einzelnen Wochen möglich.
- Begrenzung nur mehr mit höchstzulässigen Arbeitszeiten.

Überstunden – Verpflichtung zur Leistung?

Grundsätzliche Verpflichtung Überstunden zu leisten, kann sich aus

- individueller Vereinbarung,
- Betriebsvereinbarung oder
- Kollektivvertrag ergeben.

Im konkreten Einzelfall nur dann, wenn **keine berücksichtigungswürdigen Interessen** des Dienstnehmers der Überstundenleistung entgegenstehen.

Interessensabwägung!

Überstunden – Verpflichtung zur Leistung?

AB 1.9.2018

Wird durch Überstunden eine Gesamtarbeitszeit von

- 10 Stunden pro Tag oder
- 50 Stunden pro Woche überschritten,

⇒ **Ablehnungsrecht** des Dienstnehmers („**Freiwilligkeitsgarantie**“)

Verbot der Benachteiligung hinsichtlich

- Entgelt,
- Aufstiegsmöglichkeiten,
- Versetzung

= Motivkündigungsschutz!

Überstunden - Abgeltung

Überstundenzuschlag

- Gesetzlicher Zuschlag = 50 Prozent
- Höherer Zuschlag nur durch Kollektivvertrag → Änderungen bleiben abzuwarten.

Form der Abgeltung ist Vereinbarungssache – besteht keine Vereinbarung und treffen weder KollV noch BV eine Regelung, kommt es zu einer **Abgeltung in Geld**.

AB 1.9.2018

Überstunden nach

- der 10. Stunde pro Tag
- der 50. Stunde pro Woche

⇒ **Wahlrecht** des DN, ob Abgeltung in Zeit oder Geld (auch für Pauschalisten!)

Höchstzulässige Arbeitszeiten

BIS 31.8.2018

Grundsatz

- 10 Stunden pro Tag
- 50 Stunden pro Woche
- 48 Wochenstunden im Durchschnitt in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen

Ausnahmen möglich.

AB 1.9.2018

Grundsatz

- 12 Stunden pro Tag
- 60 Stunden pro Woche
- 48 Wochenstunden in Durchschnitt in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen

Höchstzulässige Arbeitszeit

Beispiel

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Summe
10 Stunden	13 Stunden	9 Stunden	11 Stunden	8 Stunden	51 Stunden
✓	X	✓	✓	✓	✓

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	Summe
10 Stunden	9 Stunden	11 Stunden	11 Stunden	10 Stunden	11 Stunden*)	62 Stunden
✓	✓	✓	✓	✓	X	X

*) Für sich genommen, wäre eine tägliche Gesamtarbeitszeit von 11 Stunden zulässig, konkret überschreitet der Dienstnehmer jedoch die höchstzulässige wöchentliche Gesamtarbeitszeit.

Höchstzulässige Arbeitszeit

Beispiel

KW 1	KW 2	KW 3	KW 4	KW 5	KW 6	KW 7	KW 8	KW 9	KW 10	KW 11	KW 12	KW 13	KW 14	KW 15	KW 16	KW 17	Su m me
50	48	60	58	59	38	35	46	52	25	56	48	27	54	60	60	60	836)
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	X

KW 1	KW 2	KW 3	KW 4	KW 5	KW 6	KW 7	KW 8	KW 9	KW 10	KW 11	KW 12	KW 13	KW 14	KW 15	KW 16	KW 17	Su m me
50	45	60	53	59	32	35	46	52	25	52	48	27	54	62	60	55	815 **)
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	X	✓	✓	✓

*) $836/17 = 49,18$

***) $815/17 = 47,94$

Höchstzulässige Arbeitszeit

17-Wochen-Schnitt

Größere Bedeutung als bisher durch Anhebung der täglichen Höchstarbeitszeitgrenze auf 60 Stunden.

Gesetz regelt nicht, ob

- **„wandernder“ 17-Wochen-Zeitraum** oder
- auch **datumsmäßige Festlegung** zulässig.

„Sonderüberstunden“

Keine Betriebsvereinbarung notwendig

Bedurfte es bislang einer **Betriebsvereinbarung**, um bei

- vorübergehend auftretendem, besonderen Arbeitsbedarf
- zur Vermeidung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils
- wenn andere Maßnahmen nicht zumutbar sind,

die tägliche **Gesamtarbeit** (durch Überstunden)

- zeitliche eingeschränkt auf maximal 24 Wochen im Kalenderjahr auf
- bis zu 12 Stunden pro Tag bzw.
- 60 Stunden pro Woche auszudehnen,

entfällt diese Bestimmung.

Bestehende Betriebsvereinbarungen verlieren ihre Gültigkeit.

„Sonderüberstunden“

Keine Betriebsvereinbarung notwendig

Achtung

- Allfällige **Entgeltregelungen** in KollV bleiben uU gültig!
- Höchstzulässige Arbeitszeitgrenze von **48 Stunden im 17 Wochenschnitt** beachten (KollV kann Durchrechnungszeitraum verlängern)!

VwGH 10.9.2018, Ro 2017/11/0022

Bisherige Sonderbestimmung nur anzuwenden, wenn „*andere Maßnahmen als Sonderüberstunden nicht zumutbar*“ => jährlich im Voraus bekannter Zusatzbedarf an Arbeitskräften in einem Gartencenter vor Weihnachten erfüllt Voraussetzungen nicht, da in in der Regel andere Maßnahmen zumutbar sind!

Neuregelung beseitigt Rechtsunsicherheit!

Handlungsbedarf?

Überstundenpauschalen

a) Überstundenpauschalen mit fix definierter Stundenanzahl.
→ kein Handlungsbedarf

b) All-in Entlohnung

Formulierung beachten: Im Zweifel sind nur jene Überstunden abgegolten, die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses zulässig waren und mit denen der Arbeitnehmer bei Vertragsabschluss rechnen konnte (vgl. OLG Wien 28. 9. 2016, 7 Ra 77/16v).

Wahlrecht auch für Pauschalisten, ob Abgeltung der 10./11. Stunde bzw. nach der 50. Wochenstunde in Zeit oder Geld!

Handlungsbedarf?

Überstundenpauschalen

Beispiele

„alle Mehr- und Überstunden“,

„alle gesetzlich zulässigen Mehr- und Überstunden“

„sämtliche Mehr- und Überstunden, einschließlich jener, die an Sonn- und Feiertagen zu leisten sind und/oder über das gesetzlich zulässige Ausmaß hinausgehen“

Besondere „Lenkerbestimmungen“ Kein Erfordernis!

Die mit 1. Jänner 2016 eingeführte Sonderbestimmung (und die dazugehörige Strafbestimmung) für Dienstnehmer

- die ein **Fahrzeug lenken** und
- für die Lenken **nicht die Haupttätigkeit** ist

entfällt aufgrund der generellen Anhebung der täglich zulässigen Gesamtarbeitszeit auf 12 Stunden.

Es ist daher nicht mehr relevant, ob die 10. Stunde pro Tag durch Lenkzeiten oder eine sonstige Arbeitsleistung überschritten wird.

Gleitzeit

BIS 31.8.2018

Normalarbeitszeit

- 10 Stunden pro Tag
- 50 Stunden pro Woche

AB 1.9.2018

Normalarbeitszeit

- 12 Stunden pro Tag
- 60 Stunden pro Woche

wenn Gleitzeitvereinbarung

- **ganztägigen Zeitausgleich** zulässt und
- **Verbrauch** von Zeitguthaben in Zusammenhang mit **Wochenende** nicht ausschließt.

Handlungsbedarf?

Gleitzeit

§ 32 c Abs 10 AZG

„Bestehende Gleitzeitvereinbarungen bleiben aufrecht. Regelungen in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen vorsehen, werden durch die Änderungen des Bundesgesetzblattes BGBl. I Nr. 53/2018 nicht berührt.“

- **Bestehende Arbeitszeitvereinbarungen bleiben gültig.**
- **Ob Gleitmöglichkeit „automatisch“ ausgedehnt werden kann, richtet sich nach der Vereinbarung;**
 - a) **Ist eine Arbeitsleistung von 12 Stunden innerhalb des Gleitzeitrahmens möglich?**
 - b) **Enthält die Gleitzeitvereinbarung eine Begrenzung der Normalarbeitszeit?**
 - c) **Ist der ganztägiger Verbrauch von Zeitguthaben – auch im Zusammenhang mit einem Wochenende – möglich (Gleitzeitvereinbarung darf dies nicht ausschließen).**

Durchrechnende Arbeitszeit

BIS 31.8.2018

Normalarbeitszeit

- 9 Stunden pro Tag
- 48/50 Stunden pro Woche
- Kollektivvertrag kann Übertrag von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum vorsehen.

AB 1.9.2018

Normalarbeitszeit

- 9 Stunden pro Tag
- 48/50 Stunden pro Woche
- Kollektivvertrag kann Übertrag von **Zeitguthaben** und **Zeitschulden** in die **nächsten Durchrechnungszeiträume** zulassen (keine Beschränkung auf den Folgenden).

Auswirkung auf Abrechnung von ÜSt-Zuschlägen?

AZG-Novelle bringt **keine Änderung** der steuerlichen Behandlung von Überstundenzuschlägen nach § 68 Abs. 1 und 2 EStG.

Abgrenzung Guthaben an **Normalarbeitszeit** und **Überstunden** kommt mit Ausdehnung der höchstzulässigen Arbeitszeit besondere Bedeutung zu.

Beispiel

GZ „neu“

→ tägliche NAZ darf 12 Stunden betragen

11. und 12. Stunde = NAZ, wenn AZ selbstbestimmt eingeteilt;
(aber ÜSt, wenn angeordnet)

GZ „alt“

→ tägliche NAZ darf 10 Stunden betragen

11. und 12. Stunde = ÜSt,
kein Recht auf Selbsteinteilung;

Ruhezeit Gastgewerbe

BIS 31.8.2018

Kollektivvertrag kann Ruhezeit für Mitarbeiter in

- in **Küche und Service**
- von **Saisonbetrieben**

auf mindestens acht Stunden verkürzen (Ausgleich erforderlich).

„Ruhezeitkonto“

AB 1.9.2018

Ruhezeit kann

- in **Küche und Service**
- bei **geteilten Diensten** (= mindestens 3-stündige Ruhepause)

auf mindestens **acht Stunden** verkürzt werden (Ausgleich erforderlich).

*Nicht mehr auf Saisonbetriebe beschränkt!
Keine kollektivvertragliche Regelung mehr nötig!*

Wochen(end)ruhe

Wochenendruhe

Wöchentliche ununterbrochene Ruhezeit von

- **zumindest 36 Stunden,**
- **Sonntag** eingeschlossen;

Beginn

- **spätestens Samstag 13:00 bzw. 15:00 Uhr;**
- **iZm Einarbeiten bis 18:00 Uhr ;**
- **im Schichtbetrieb um 24:00 Uhr bzw. Ende der Nachtschicht zum Sonntag.**

Wochen(end)ruhe

Wochenruhe

Wöchentliche ununterbrochene Ruhezeit von

- **zumindest 36 Stunden,**
- **ganzer Wochentag** eingeschlossen;

* * *

§ 4 AZG

*„Der Arbeitnehmer, der nach der für ihn geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der **Wochenendruhe beschäftigt** wird, hat **in jeder Kalenderwoche** an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag einzuschließen.“*

Feiertagsruhe

Feiertagsruhe

- **24-stündige** ununterbrochene Ruhezeit, die
- den **Feiertag** einzuschließen hat.

Beginn

- Frühestens 00:00 Uhr, spätestens 06:00 Uhr des Feiertages;
- Im Schichtbetrieb spätestens mit dem **Ende der Nachtschicht** zum Feiertag (Ende frühestens mit Beginn der Nachtschicht zum nächsten Werktag).

Fällt der Feiertag auf einen Sonntag => Wochenendruhe!

Wochen(end)ruhe – Feiertagsruhe

Ausnahmen

BIS 31.8.2018

Wochenend- und Feiertagsarbeit nur bei ausdrücklicher Zulassung durch

- Gesetz,
- ARG-VO oder
- KollV

AB 1.9.2018

Ausnahme auch bei „vorübergehend auftretendem besonderen Arbeitsbedarf“

- Betriebsvereinbarung oder schriftliche Einzelvereinbarung
- max. an 4 Feiertagen oder Wochenenden pro Jahr pro AN
- nicht an 4 aufeinanderfolgenden Wochenenden
- nicht für Verkaufstätigkeiten nach dem Öffnungszeitengesetz

Wochen(end)ruhe – Feiertagsruhe

Ausnahmen (§ 12b ARG)

- Abschluss Betriebsvereinbarung bzw. schriftliche Einzelvereinbarung.
- Vereinbarung muss den **konkreten Anlass** beschreiben.
- Bei wiederkehrenden Ereignissen auch **typisierenden Beschreibung** möglich, wenn ausreichend konkret.

Beispiele

- IT-Wartungsarbeiten
- Jahresabschlüsse
- Personalengpass durch Urlaub, Krankenstand

Unvorhersehbarkeit spielt keine Rolle!

Wochen(end)ruhe – Feiertagsruhe

Ausnahmen

Zu beachten...

- **Keine Aliquotierung** der mögliche Anzahl der Arbeit an Wochenenden/Feiertagen bei unterjährigem Ein- oder Austritt.
- Einsatz an einem **Samstag und Sonntag** am gleichen Wochenende => **ein** Wochenende „verbraucht“.
- **Ersatzruhe** bei Störung der Wochenendruhe (nicht bei Störung der Feiertagsruhe!) oder
- Gewährung eines **Wochenruheanspruchs**.

Wochen(end)ruhe – Feiertagsruhe

Ausnahmen

„Freiwilligkeitsgarantie“

- Greift nur bei Zulassung durch **Einzelvereinbarung**.
- Betroffener Dienstnehmer hat das Recht, Wochenend- und Feiertagsarbeit **ohne Angabe von Gründen** abzulehnen.
- **Diskriminierungsverbot**.
- **Motivkündigungsschutz**.

Betriebsvereinbarung

- Ablehnungsrecht nur bei **berücksichtigungswürdigen Gründen**.

Arbeitszeit

Mitwirkungsrechte Betriebsrat

- **Generelle Festsetzung** des Beginns und Endes der täglichen **Arbeitszeit**, der Dauer und Lage der **Arbeitspausen** und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (§ 97 Abs 1 Z 2 ArbVG).
- **Gleitzeit** muss bei Bestehen eines Betriebsrates mit Betriebsvereinbarung eingeführt bzw. abgeändert werden (§ 4b AZG).
- Ausnahme von der **Wochenend- und Feiertagsruhe** bei Bestehen eines Betriebsrates mit Betriebsvereinbarung (§ 12b ARG).
- **Keine BV-Pflicht** mehr bei Ausdehnung der Arbeitszeit auf 12 Stunden pro Tag/60 Stunden pro Woche bei **besonderem betrieblichen Bedarf**.



Zugangsalter Altersteilzeit

Zugangsalter Altersteilzeit



Budgetbegleitgesetz 2018-2019

Stufenweise Anhebung des Zugangsalters

Jahr 2018:

- Zugang zur ATZ frühestens **7 Jahre** vor Vollendung des Regelpensionsalters

Jahr 2019:

- Zugang zur ATZ frühestens **6 Jahre** vor Vollendung des Regelpensionsalters

Jahr 2020:

- Zugang zur ATZ frühestens **5 Jahre** vor Vollendung des Regelpensionsalters

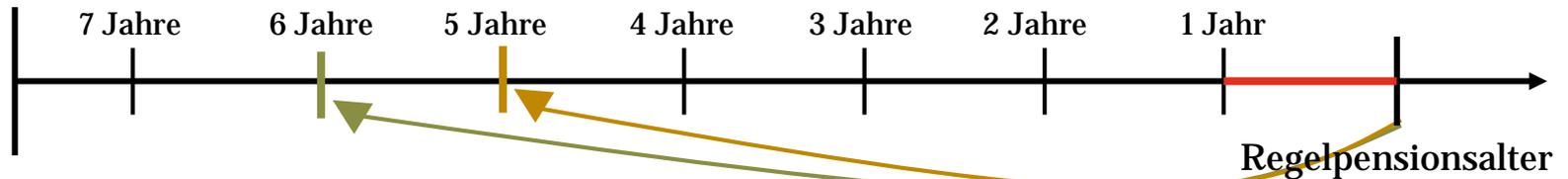
Zugangsalter Altersteilzeit

Rechtslage 2018



*) mögliche Lücke zwischen ATZ und Regelpension bei Antritt 7 Jahre vor Regelpensionsalter

Rechtslage 2019 bzw. 2020



*) mögliche Lücke zwischen ATZ und Regelpension bei Antritt 6 Jahre vor Regelpensionsalter



Änderungen der Wiedereingliederungsteilzeit

Änderungen der Wiedereingliederungsteilzeit

BISHER

§ 13a (1) AVRAG.

Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin kann nach einem mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Krankenstand (Anlassfall) mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Wiedereingliederungsteilzeit) für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu sechs Monaten vereinbaren, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat.

→ Antritt in unmittelbarem Anschluss an den Krankenstand

AB 1.7.2018

§ 13a (1) AVRAG.

Ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin kann nach einer **mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit** infolge Krankheit oder Unglücksfall (Anlassfall) [...] Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit [...].

Die Wiedereingliederungsteilzeit muss **spätestens einen Monat nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit** im Sinne des ersten Satzes **angetreten** werden.

Änderungen der Wiedereingliederungsteilzeit

Beispiel

Dienstantritt eines Dienstnehmers nach einem mindestens sechswöchigen Krankenstand am 8.10.2018.

→ Die Wiedereingliederungsteilzeit muss **spätestens am 8.11.2018** begonnen werden.

Weitere spannende Judikate





Judikatur ***Arbeitsrecht***

Entgeltfortzahlung an Feiertagen

OGH 21.3.2018, 9 ObA 13/18d

- Dienstnehmer behält während Krankheit für eine gewisse Dauer Anspruch auf Entgelt.
- Entfällt die Arbeit aufgrund eines Feiertages, behält der Dienstnehmer seinen Anspruch auf Entgelt.

Was gilt, wenn der Dienstnehmer an einem Feiertag krank ist?

OGH

Fällt die Arbeit wegen eines Feiertages aus, spielt es keine Rolle, ob der Dienstnehmer krank oder gesund ist.

⇒ Dienstnehmer hat keine Arbeitsverpflichtung am Feiertag → Feiertagsentgelt (100%).

⇒ Dienstnehmer hat Arbeitsverpflichtung am Feiertag → Entgeltfortzahlung.

⇒ Feiertag fällt in die Zeit nach Beendigung des Dienstverhältnisses → Entgeltfortzahlung

Immer fragen: „Aus welchem Grund ist die Arbeit ausgefallen?“

Entgeltfortzahlung an Feiertagen

OGH 21.3.2018, 9 ObA 13/18d

Problem

Was gilt, wenn DN **keinen vollen Entgeltanspruch** mehr hat?

- a) Feiertagsentgelt zu 100% oder
- b) Feiertagsentgelt in Höhe von Krankenentgelt?

Nach **§ 9 Abs 2 ARG** gebührt dem Arbeitnehmer *„jenes Entgelt, das er erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht aufgrund des Feiertages ausgefallen wäre“*.

- HVSVT: 100% Feiertagsentgelt
- Abweichende Auslegung wäre möglich (= Feiertagsentgelt in Höhe des Krankenentgelts nach Ausfallsprinzip)

Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Feiertag während aufrechtem Dienstverhältnis

Keine Arbeitsverpflichtung am Feiertag

- Anspruch auf 100 % Feiertagsentgelt.
- **Keine Anrechnung des Feiertages** auf die Anspruchsdauer für die Entgeltfortzahlung im Krankenstand.
- Krankengeld ist vom SV-Träger als ruhend zu stellen.

Auskunft des Fachbereichs der OÖGKK

- Automatische Ruhendstellung des Krankengeldes ist derzeit nicht möglich.
- Übermittlung einer **aktualisierten Arbeits- und Entgeltbestätigung** durch den Arbeitgeber.
- **Umsetzung für 2019** geplant – entsprechende Information der Dienstgeber folgt.
- **Kein Anspruch auf Zuschuss zur Entgeltfortzahlung** nach § 53b ASVG von der AUVA, da es sich um Feiertagsentgelt handelt.

Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Feiertag während aufrechtem Dienstverhältnis

Arbeitsverpflichtung am Feiertag

- Höhe des Anspruchs auf Feiertagsentgelt und Feiertagsarbeitsentgelt richtet sich nach der Höhe des noch gebührenden **Entgeltfortzahlungsanspruches im Krankenstand**.
- **Anrechnung des Feiertages** auf die Anspruchsdauer für die Entgeltfortzahlung im Krankenstand.
- **Anspruch auf Krankengeld** nach §§ 138 ASVG, bei Entgeltfortzahlung von nicht mehr als 50 %.
- **Anspruch auf Zuschuss zur Entgeltfortzahlung** nach § 53b ASVG.

Meldungen

- Anführung des Feiertags im Feld „Arbeitspflichtige Feiertage ...“ in der Arbeits- und Entgeltbestätigung.

Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Feiertag nach Ende des Dienstverhältnisses

- **Kein Anspruch auf Feiertagsentgelt** für Feiertage nach dem arbeitsrechtlichen Ende des Dienstverhältnisses (ARG ist nicht anwendbar).
- Bestimmungen zur **Entgeltfortzahlung im Krankenstand** gelangen zur Anwendung (§ 5 EFZG bzw. § 9 AngG).
 - Anspruch auf EFZ richtet sich nach der Höhe des noch **gebührenden EFZ-Anspruches im Krankenstand**.
 - **Anrechnung des Feiertages** auf die Anspruchsdauer im Krankenstand.
 - **Anspruch auf Krankengeld** nach §§ 138 ff ASVG.
 - Möglichkeit der **Teilerstattung von Krankengeld** nach § 53b ASVG bei der AUVA.

Meldungen

- Abmeldung von der Pflichtversicherung, sobald Anspruch erschöpft ist.

Erkrankung während Zeitausgleich

OGH 27.02.2018, 9 Ob A 10/18p

Krankheit unterbricht Zeitausgleich nicht – keine analoge Anwendung des UrlG.

Begründung

- Im Fall einer Erkrankung während des Zeitausgleichs entfällt die Arbeit nicht wegen der Erkrankung, sondern weil keine Arbeitspflicht besteht.
- **Dienstverhinderung** setzt **Arbeitspflicht** voraus.
→ keine Arbeitspflicht, keine Dienstverhinderung.

Fazit

Erkrankung hat **keine Auswirkung** auf den Zeitausgleich.

Erkrankung während des Urlaubs

OGH 17.5.2018, 9 ObA 43/18s

Dauert eine Erkrankung länger als 3 Tage → Unterbrechung des Urlaubs

SMS der Dienstnehmerin

„Ich fühl mich nicht gut, ich geh vielleicht zum Arzt“

Zu wenig, um Meldepflicht an den Dienstgeber zur erfüllen => keine Unterbrechung des Urlaubs.

Erkrankung unterbricht Urlaub nur bei **ordnungsgemäßer Krankmeldung!**

Krankenstand – Meldepflicht

OGH 21.3.2018, 9 ObA 105/17g

- Dienstnehmer schickt (unaufgefordert) ärztliche Bestätigung über Beginn der Arbeitsunfähigkeit;
- Ärztliche Bestätigung enthält kein voraussichtliches Ende;
- Dienstnehmer kündigt telefonisch an, „ab morgen“ wieder zur Arbeit zu kommen;
- Kommt nicht und ist nicht erreichbar → Dienstgeber zahlt aufgrund der Säumnis kein Entgelt.

⇒ Dienstgeber kann berechtigt davon ausgehen, dass Dienstnehmer arbeitsfähig ist.

⇒ Dienstnehmer hätte neuerliche Dienstverhinderung melden müssen.

⇒ Entgeltverlust zu Recht.

EFZ bei Beendigung während Krankenstand

OLG Linz 1. 3. 2018, 12 Ra 6/18s

- Dienstgeber spricht Kündigung aus, da er annimmt, der Dienstnehmer ist unentschuldig dem Dienst ferngeblieben;
- Dienstnehmer war krank, ohne dies dem Dienstgeber zu melden;

⇒ Entgeltfortzahlungspflicht über das arbeitsrechtliche Ende des Dienstverhältnisses hinaus;
⇒ **Verschuldensunabhängiger EFZ-Anspruch;**

Umkleidezeit = Arbeitszeit

OGH 17.5.2018, 9 ObA 29/18g

- Dienstgeber ordnet das Tragen von Schutz- und Dienstkleidung an;
- Kleidung darf nicht mit nach Hause genommen werden.

⇒ Umkleiden als primär **im Interesse des Dienstgebers** gelegene arbeitsleistungsspezifische Tätigkeit.

⇒ Dienstnehmer ist **fremdbestimmt**.

⇒ *Umkleidezeit und damit verbundene Wegzeit = Arbeitszeit.*

Ruhepause

OGH 30.01.2018, 9 Ob A 9/18s

§ 11 Abs 1 AZG

„Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. ...“

Zweck

Erholung des Dienstnehmers.

Voraussetzung

- **Dauer und Lage** der Pause muss **vorhersehbar** sein bzw. innerhalb Zeitrahmens **frei wählbar**.
- **Echte Freizeit**, d.h. Dienstnehmer muss über diese Zeit nach Belieben frei verfügen können.

Ruhepause

OGH 30.01.2018, 9 Ob A 9/18s

- Dienstnehmer (Speisewagen im Zug) konnten Pausen nur unter Rücksichtnahme auf Kundenfrequenz konsumieren.
- Dienstnehmer mussten für Kunden auch während der Pause sichtbar sein.
- Kundenbeschwerden, wonach Mitarbeiter schlafen, telefonieren, lesen, etc. führt zu Mitarbeitergesprächen.

*„gewährte Pausen“ sind **keine Ruhepausen** iSd AZG, sondern
Arbeitsbereitschaft.*

→ Entlohnung wie echte Arbeitszeit.

Anfahrt zum 1. Kunden: Weg- oder Arbeitszeit?

OGH 24.7.2018, 9 ObA 8/18v

- Kundendiensttechniker mit **Firmenfahrzeug**;
- Anfahrt zum Kunden von zu Hause aus;
- Benötigte Ersatzteile befüllt **Kooperationspartner** über Nacht in das Auto des Dienstnehmers;
- Vor Arbeitsantritt erfuhren die Dienstnehmer **elektronisch, welche Kunden** aufzusuchen seien.

Anfahrt zum ersten Kunden bzw. Rückfahrt vom letzten Kunden

Arbeitszeit?

Private Wegzeit?

Anfahrt zum 1. Kunden: Weg- oder Arbeitszeit?

OGH 24.7.2018, 9 ObA 8/18v

§ 2 Abs 1 Z 1 AZG

„Arbeitszeit [ist] die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepause.“

- Arbeitszeit beginnt, sobald der Dienstnehmer seine Tätigkeit aufnimmt bzw. dem **Dienstgeber zur Verfügung** steht.
- Dienstreisen und Dienstwege grundsätzlich Arbeitszeit, da **keine selbstbestimmte Zeit**.
- Gehört Reisetätigkeit zu den ständigen Aufgaben des Dienstnehmers zählt Reisezeit als „echte Arbeitszeit“.

Anfahrt zum 1. Kunden: Weg- oder Arbeitszeit?

OGH 24.7.2018, 9 ObA 8/18v

Kundendiensttechniker bereits am Weg zum 1. Kunden „**fremdbestimmt**“:

- Keine freie Wahl eines **beliebigen Verkehrsmittels**: Dienstgeber lässt Fahrzeuge der Dienstnehmer über Nacht mit Arbeitsmaterialien bestücken.
→ Mitarbeiter muss bereits ab seinem Wohnort die für die Kundeneinsätze hergerichteten **Betriebsmittel des Dienstgebers** verwenden.
- Anweisung, dass **kürzeste Wegstrecke** zu verwenden ist.
- Außerberufliche Belange dürfen nur erledigt werden, wenn diese auf direkter Wegstrecke liegen.
- Es sind **Aufzeichnungen** über diese Fahrten zu führen (punktuelle Kontrolle).
- uU **Einschränkung in der Wahl des Nächtigungsortes**, wenn erst in der Früh die Einsatzorte bekannt werden.

⇒ Fremdbestimmt = Arbeitszeit

Berechnung Abfertigung nach § 14 AVRAG-Teilzeit

OGH 19.7.2018, 8 ObA 29/18z

§ 14 Abs 4 AVRAG regelt die Berechnung einer Abfertigung „alt“, wenn der DG mit einem DN eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart und der Dienstnehmer

- a) das 50. Lebensjahr vollendet hat;
- b) 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 vor Herabsetzung der Arbeitszeit
> 2 Jahre	Durchschnittliche Arbeitszeit während der für die Abfertigung maßgeblichen Dienstjahre
Abweichende Vereinbarung zulässig, muss aber <i>günstiger</i> sein! Abfertigung „alt“ auf Basis des TZ-Gehalt = unzulässig!	

ETZ: Ermittlung der Dienstnehmeranzahl

OGH 17.5.2018, 9 ObA 39/18b

Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung gem. § 15h Abs. 1 MSchG

- Ununterbrochenes Dienstverhältnis von 3 Jahren
- Beschäftigung von mehr als 20 Dienstnehmern

Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung gem. § 15h Abs. 4 MSchG

- Betrieb mit bis zu 20 Dienstnehmern
- Ev. Anspruch auf Teilzeit aufgrund einer Betriebsvereinbarung

Bei Nichterfüllung dieser Voraussetzungen besteht kein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit.

⇒ Möglichkeit der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung gem. § 15i MSchG.

ETZ: Ermittlung der Dienstnehmeranzahl

OGH 17.5.2018, 9 ObA 39/18b

§ 15h Abs 3 MSchG

„für die Ermittlung der Dienstnehmeranzahl ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden“

OGH

- Gesetz differenziert nicht, um was für einen Dienstnehmer es sich handelt.
- Es kommt allein auf die Zahl der Köpfe an, egal
 - ob **befristet oder unbefristet** beschäftigte Dienstnehmer,
 - Ausmaß der vereinbarten Arbeitszeit (auch **geringfügig Beschäftigte** sind zu berücksichtigen!),
 - **GmbH-Geschäftsführer** mit Dienstvertrag oder
 - **leitende Angestellte** und

ETZ: Ermittlung der Dienstnehmeranzahl

OGH 17.5.2018, 9 ObA 39/18b

- mit wem der Dienstnehmer einen Dienstvertrag hat => auch auf Dauer **überlassen Dienstnehmer** sind zu zählen;
- ist für einen karenzierten Dienstnehmer eine Ersatzkraft aufgenommen, darf es zu **keiner „Doppelzählung“** kommen!

Offen lässt der OGH – mangels Relevanz für den konkreten Anlassfall – ob **karenzierte Dienstnehmer**, für die keine Ersatzkraft aufgenommen wurde, für die Ermittlung der Dienstnehmeranzahl zu zählen sind.

Verjährung Urlaubsanspruch bei Kündigungsanfechtung OGH 28.8.2018, 8 ObA 47/18x

Sachverhalt

- Kündigungsanfechtung durch den Dienstnehmer.
- Entscheidung rund 4 Jahre später.
- DG meint, Urlaubsanspruch sei verjährt.

OGH



- Kündigung ist **schwebend rechtswirksam**.
- Urteil verändert Rechtslage rückwirkend.
- zwischen Ende Kündigungsfrist und Urteil bestehen **keine wechselseitigen Leistungs- und Entgeltspflichten** → DN kann seinen Urlaubsanspruch nicht verlangen.
- Urlaubsanspruch kann **nicht verjähren**, bevor er beansprucht werden kann.

Ordnungsgemäße Lohnabrechnung

OGH 28.8.2018, 8 ObA 41/18i

Sachverhalt

- DN forderte UEL + ordnungsgemäße Lohnabrechnung (einschl. UEL).

§ 2f Abs 1 AVRAG

„Dem/Der Arbeitnehmer/in ist bei Fälligkeit des Entgelts eine schriftliche, übersichtliche, nachvollziehbare und vollständige Abrechnung von Entgelt und Aufwandsentschädigungen zu übermitteln. Die Abrechnung kann dem/der Arbeitnehmer/in auch auf elektronischem Weg zur Verfügung gestellt werden.“

- DG bestritt Anspruch, DN hätte Urlaub in natura verbraucht

Wann liegt eine „ordnungsgemäße Lohnabrechnung“ vor?

Ordnungsgemäße Lohnabrechnung

OGH 28.8.2018, 8 ObA 41/18i

OGH

Zweck des Anspruches = DN soll überprüfen können, ob seine Ansprüche richtig und vollständig errechnet, um sich gegen allfällige Verkürzung wehren zu können.

Lohnabrechnung ist „ordnungsgemäß“, wenn

- Auszahlungsbetrag
- Zweckwidmung und
- Abzüge

einwandfrei erkennbar.

Inhaltliche Richtigkeit spielt für das Vorliegen einer „ordnungsgemäßen Lohnabrechnung“ keine Rolle!

Ordnungsgemäße Lohnabrechnung

OGH 28.8.2018, 8 ObA 41/18i

OGH

- Zweck von § 2f AVRAG = Transparenz
- Dienstnehmer soll Möglichkeit haben, die Abrechnung nachzuvollziehen.
- „vollständig“ iSd § 2f AVRAG \Leftrightarrow „inhaltlich richtig“

Hinweis

Das Vorliegen einer „ordnungsgemäßen Lohnabrechnung“ ist auch wichtig, um den Beginn einer Verfalls- bzw. Verjährungsfrist zu bestimmen.



Judikatur

Offene österreichische EuGH- Verfahren

Karfreitagsregelung

OGH 24.3.2017, 9 ObA 75/16v

Unzulässige Diskriminierung?

⇒ Arbeitsfrei nur für evangelische, altkatholische und evangelisch-methodistische Arbeitnehmer.

Unmittelbar diskriminierend und damit Verstoß gegen Art 21 GRC?

Karfreitagsregelung

OGH 24.3.2017, 9 ObA 75/16v

§ 7 (3) ARG. Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirchen und der Evangelisch-methodistischen Kirchen ist auch der Karfreitag ein Feiertag.

Arbeitet ein Angehöriger einer dieser Religionsgemeinschaften am Karfreitag gebührt zusätzlich zum Feiertagsentgelt ein Feiertagsarbeitsentgelt.

Vorschlag des Generalanwalts in dessen Schlussanträgen (25.7.2018, C-193/17)

- Unzulässige Diskriminierung aufgrund der Religion (Art. 21 Abs. 1 GRC iVm Art. 2 Abs. 2 lit. a RL 2000/78/EG).
- Unvereinbarkeit der Vorschrift mit dem Unionsrecht.
- AG kann nicht verpflichtet werden, jedem AN, der am Karfreitag arbeitet, FT-Entgelt zu zahlen.

⇒ Schadenersatzklage gegen den Staat.

Karfreitagsregelung

EuGH 22.1.2019, C-193/17

EuGH: Unmittelbare Diskriminierung und EU-rechtswidrig!

- Nationale Regelung, nach der der Karfreitag nur für Arbeitnehmer bestimmter christlicher Kirchen als staatlicher Feiertag gilt.
- **Solange keine Maßnahme zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung erlassen wird, ist den Angehörigen der benachteiligten Gruppen derselbe Vorteil zu gewähren.**

=> **2 Möglichkeiten**

1. **„Feiertag für alle“**
2. **Gesetzesänderung zur „Wiederherstellung der Gleichbehandlung“**
(= Karfreitagsregelung „neu“)

Karfreitagsregelung „neu“

Vergleich Neu- zu Altregelung

Bisher geltende Regelung

§ 7 Abs. 3 ARG

(3) Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag.

Neuregelung

§ 7a ARG

(1) Der Arbeitnehmer kann den Zeitpunkt des Antritts eines Tages des ihm zustehenden Urlaubs **einmal pro Urlaubsjahr einseitig** bestimmen. Der Arbeitnehmer hat den Zeitpunkt spätestens **drei Monate im Vorhinein schriftlich** bekannt zu geben.

(2) Es steht dem Arbeitnehmer frei, auf **Ersuchen des Arbeitgebers** den bekannt gegebenen Urlaubstag **nicht anzutreten**. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer weiterhin Anspruch auf diesen Urlaubstag. Weiters hat er für den bekannt gegebenen Tag außer dem Urlaubsentgelt Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, insgesamt daher das **doppelte Entgelt**, womit das Recht gemäß Abs. 1 erster Satz konsumiert ist.

(3) Abweichend von § 1 Abs. 2 Z 2 bis 9 gilt diese Bestimmung auch für diese Personen.

Karfreitagsregelung „neu“

Vergleich Neu- zu Altregelung

Bisher geltende Regelung

-

Neuregelung

§ 33a Abs. 28 und 29 ARG

(28) Bestimmungen in Normen der **kollektiven Rechtsgestaltung**, die nur für Arbeitnehmer, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen, sind **unwirksam und künftig unzulässig**. Dies gilt auch für Arbeitnehmer gemäß § 1 Abs. 2.

(29) **Binnen drei Monaten nach Inkrafttreten** dieses Bundesgesetzes kann der Arbeitnehmer einen Zeitpunkt für den Urlaubsantritt wählen, ohne die Frist gemäß § 7a einzuhalten. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes frühestmöglich, **spätestens aber zwei Wochen** vor diesem Zeitpunkt dem Arbeitgeber bekannt zu geben.

Karfreitagsregelung „neu“

Voraussetzungen

Urlaubsanspruch

Kein zusätzlicher Urlaubstag.

- Offener Urlaubsanspruch erforderlich.

Einseitiger Antritt

Keine Vereinbarung mit Arbeitgeber erforderlich –

Der Arbeitnehmer kann Lage des Urlaubstages einseitig festlegen.

Arbeitgeberwechsel

Mehrere persönliche Feiertage denkbar:

- Anspruch besteht pro Urlaubsjahr.

Frist

3 Monate.

- Bis 3 Monate ab Inkrafttreten der Bestimmung 2 Wochen.

Form

Schriftlicher Antrag notwendig.

Karfreitagsregelung „neu“

Krankheit und persönlicher Feiertag

Erkrankung vor Urlaubsantritt

- Arbeitnehmer kann von Urlaubskonsum zurücktreten.
(Krankheit ist ein wichtiger Grund; vgl. OLG Wien 6.6.2005, 9 Ra 29/05h)
- Nachweis verlangen!

Krankenstand beginnt erst am persönlichen Feiertag

- „Normale“ 3-Tages-Regelung.

Karfreitagsregelung „neu“ *Geltung kollektivvertraglicher Regelungen*

Kollektivvertrag sieht...

Feiertag am Karfreitag für Angehörige bestimmter Religionen vor.	KV-Regelung wird ungültig.
arbeitsfreien Tag bzw. verkürzte NAZ für alle Arbeitnehmer vor.	KV-Regelung bleibt gültig.

Karfreitagsregelung „neu“

Geltung kollektivvertraglicher Regelungen

Beispiel

KV Steuerberater und Wirtschaftsprüfer

<p><i>Abschnitt IV „Sonn- und Feiertagsruhe“</i></p> <p>„Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche gilt der Karfreitag als gesetzlicher Feiertag. Arbeitnehmer, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft in Österreich angehören, sind am Versöhnungstag von der Arbeitsleistung bei Fortzahlung des Entgeltes freizustellen.“</p>	<p>KV-Regelung wird ungültig.</p>
<p><i>Abschnitt III „Arbeitszeit“</i></p> <p>„Der 24. 12. und der 31. 12. sind unter Fortzahlung des Entgelts dienstfrei, der Karfreitag ab 12.00 Uhr.“</p>	<p>KV-Regelung bleibt gültig.</p>

Karfreitagsregelung „neu“

Abrechnung

Urlaub oder Feiertag?

- Urlaubstag.
- Aus Katalog der gesetzlichen Feiertage gestrichen.

Arbeitsleistung

Anspruch auf

- Urlaubsentgelt
- Normalstundensatz für gearbeitete Stunden

Anspruch auf persönlichen Feiertag bleibt erhalten.

Nachweis?!

§ 68 Abs. 1 EStG

- kein Feiertag
- kein Feiertagszuschlag
- keine Steuerbegünstigung

6. Urlaubswoche

OGH 29.6.2017, 8 ObA 33/17m

Unzulässige Diskriminierung?

⇒ Beschränkte Anrechnung von Vordienstzeiten bei anderen Arbeitgebern.

Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot für Wanderarbeitnehmer?

6. Urlaubswoche

OGH 29.6.2017, 8 ObA 33/17m

*§ 2 (1) UrlG. [...] Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.
§ 3 (1) UrlG. Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber [...] zusammenzurechnen.*

Vorschlag des Generalanwalts in dessen Schlussanträgen (25.7.2018, C-437/17)

- Die Bestimmungen des **UrlG** können **keine Beschränkung** des Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt bzw. „beim Verlassen“ in Richtung des Arbeitsmarktes anderer Länder darstellen.
- Bindungsziel (Treue zum Arbeitgeber) kann mittelbare Ungleichbehandlung rechtfertigen.
- Vorschriften des UrlG sind zur Erreichung des Bindungszieles geeignet (6. Urlaubswoche als „echte“ Treueprämie).
- § 2 Abs. 1 und § 3 Abs. 1 UrlG sind **gerechtfertigt** und **verhältnismäßig**.

Themen aus dem Vorjahr (Update)





Angleichung Arbeiter und Angestellte bei Dienstverhinderungen Übergangsregelungen

Angleichung Arbeiter und Angestellte

Übergangsregelung

Inkrafttreten mit 1.7.2018

- Neuregelung ist für Dienstverhinderungen anzuwenden, die ab dem 1.7.2018 begonnenen Arbeitsjahren eintreten.
- Ab dem ersten Krankenstand, der in diesem neuen Arbeitsjahr eintritt, gilt Neurecht.
- Besteht bei Beginn eines Arbeitsjahres eine Dienstverhinderung, gelten die neuen Regelungen ab Beginn des neuen Arbeitsjahres.
 - Das neue Recht gilt auch, wenn Dienstverhinderungen vom „alten“ ins „neue Arbeitsjahr“ hinüberreicht.

Angleichung Arbeiter und Angestellte Übergangsregelung

Beispiel I

Eintritt eines Angestellten am...

1. Juli 2005:

Relevantes Arbeitsjahr beginnt mit 1. Juli 2018

- ⇒ 1. Juli 2017 – 30. Juni 2018: Anspruch nach alter RL
- ⇒ 1. Juli 2018 – 30. Juni 2019: Anspruch nach neuer RL

1. Oktober 2016:

Relevantes Arbeitsjahr beginnt mit 1. Oktober 2018

- ⇒ 1. Oktober 2017 – 30. September 2018: Anspruch nach alter RL
- ⇒ 1. Oktober 2018 – 30. September 2019: Anspruch nach neuer RL

Angleichung Arbeiter und Angestellte

Übergangsregelung

Beispiel II

Eintritt eines Angestellten am...

1. Juni 2018:

Relevantes Arbeitsjahr beginnt mit 1. Juni 2018

⇒ 1. Juni 2017 – 31. Mai 2018: Anspruch nach alter RL

⇒ 1. Juni 2019 – 31. Mai 2020: Anspruch nach neuer RL

1. Oktober 2018:

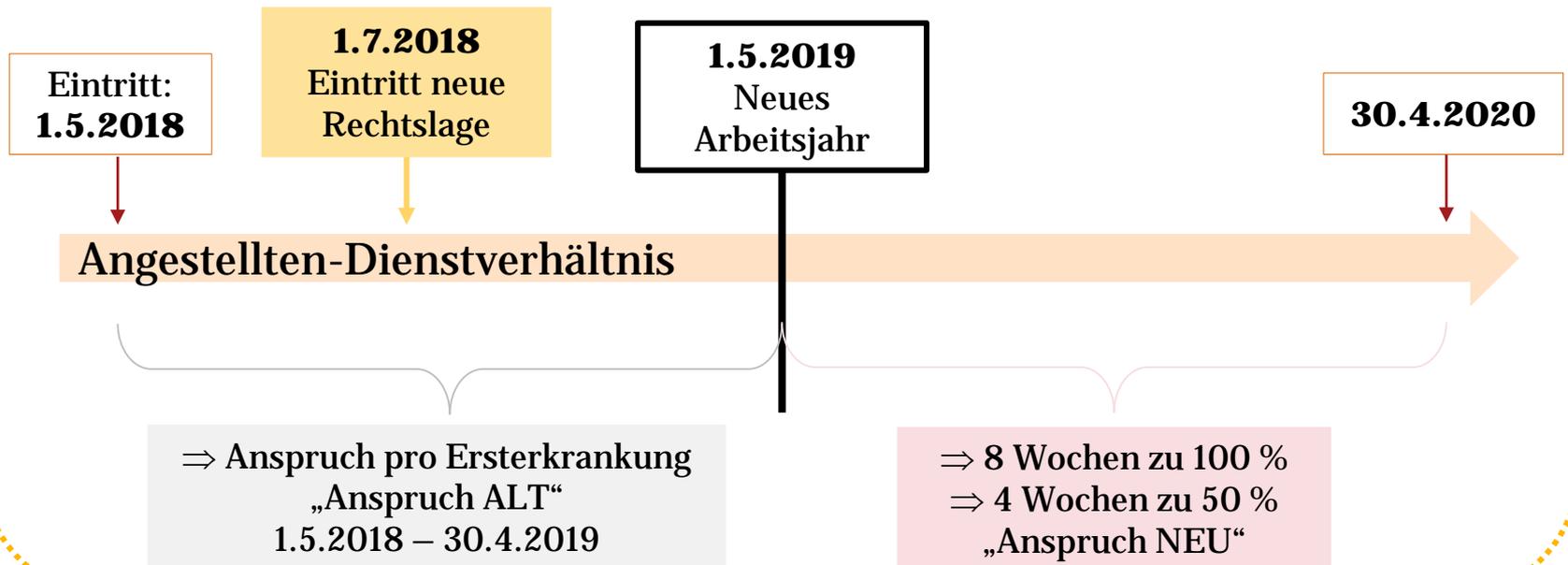
Relevantes Arbeitsjahr beginnt mit 1. Oktober 2018

⇒ 1. Oktober 2018 – 30. September 2019: Anspruch nach neuer RL

Angleichung Arbeiter und Angestellte Übergangsregelung

Beispiel III

Übersicht der neuen Rechtslage

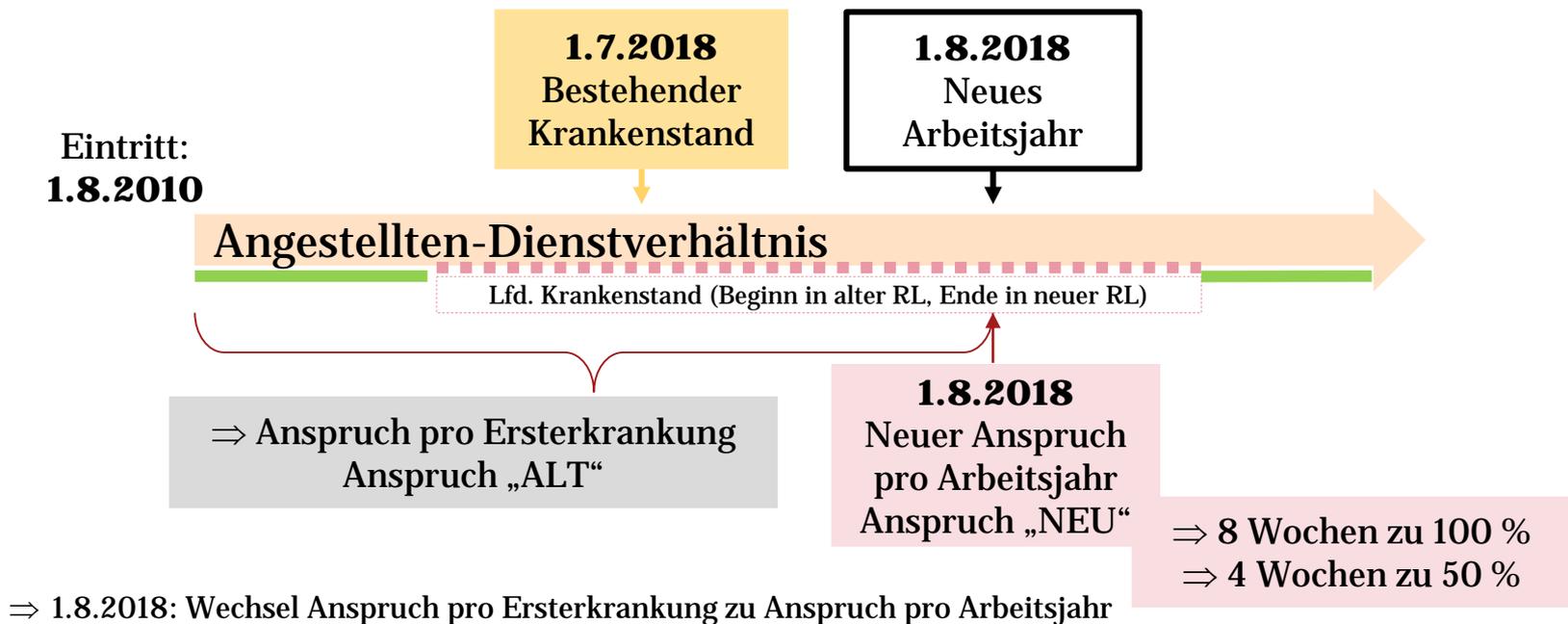


Angleichung Arbeiter und Angestellte Übergangsregelung

Legende:
■ Krankenstand
■ Gesund

Beispiel IV

Angestellter im aufrechten Dienstverhältnis befindet sich im Krankenstand:

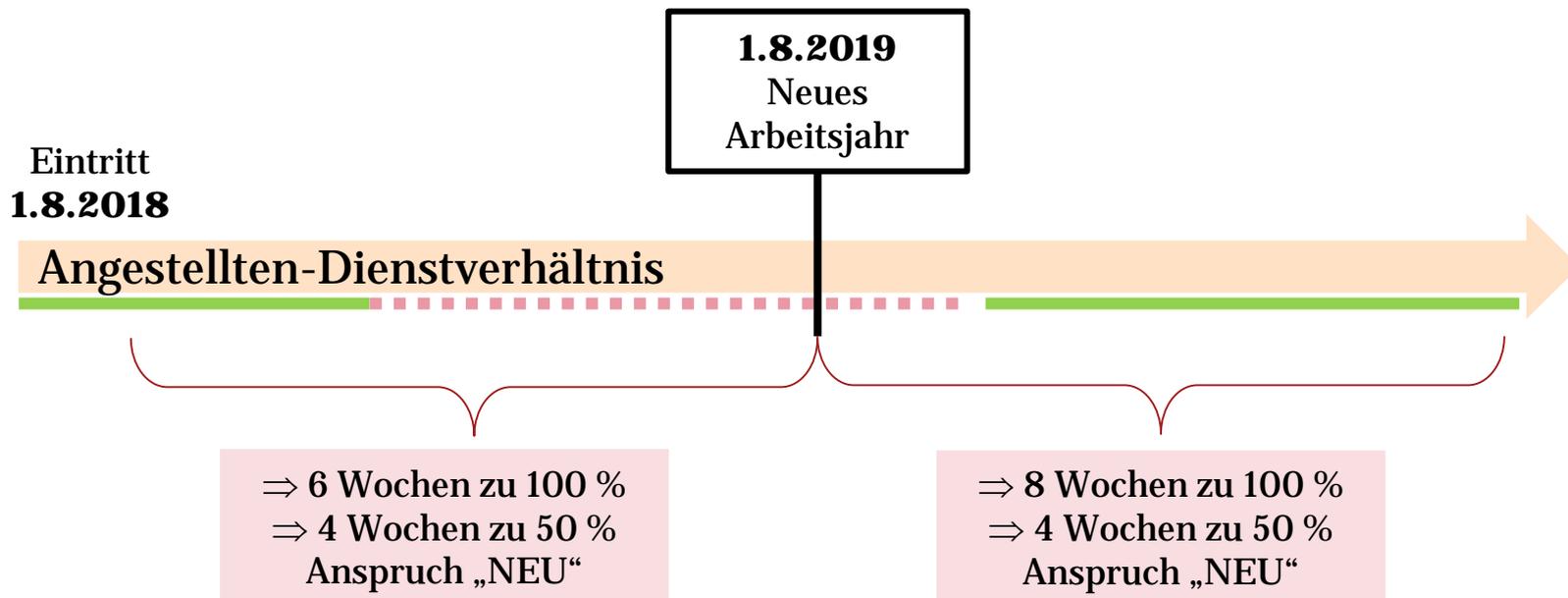


Angleichung Arbeiter und Angestellte Übergangsregelung

Legende:
■ Krankenstand
■ Gesund

Beispiel VI

Arbeitsverhinderung reicht von einem ins nächste Arbeitsjahr:

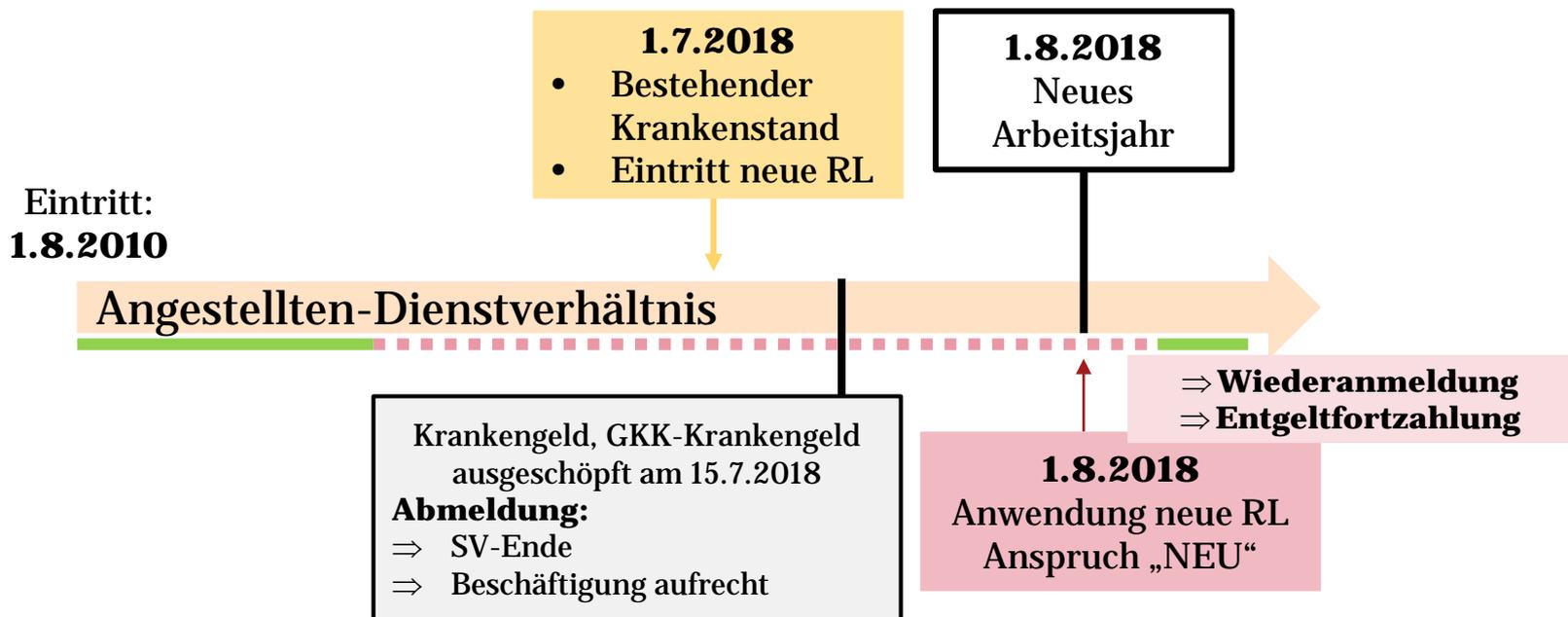


Angleichung Arbeiter und Angestellte Übergangsregelung

Legende:
■ Krankenstand
■ Gesund

Beispiel VII

Angestellter im aufrechten DV war bereits „ausgesteuert“:

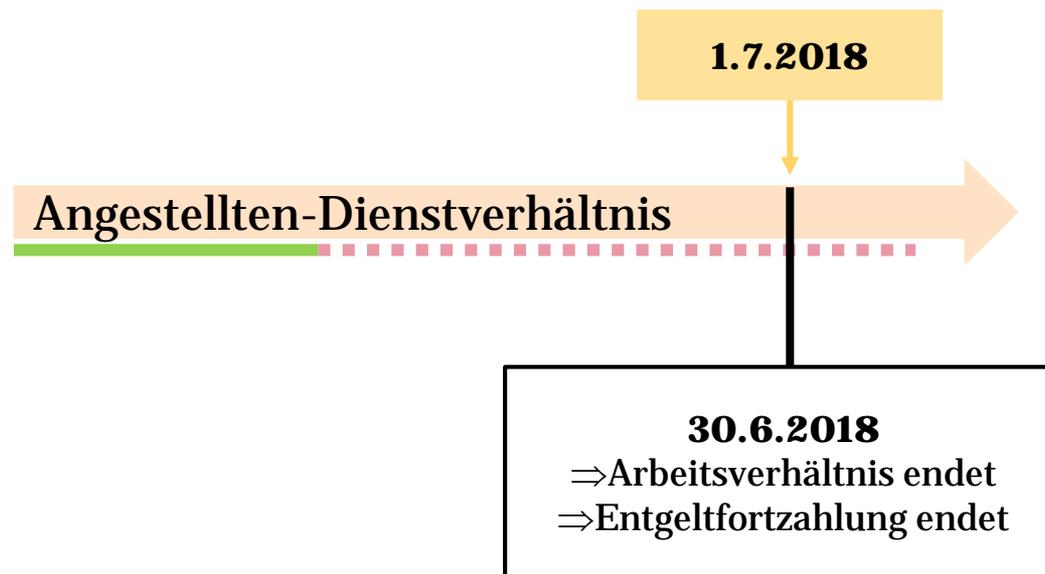


Angleichung Arbeiter und Angestellte Übergangsregelung

Legende:
■ Krankenstand
■ Gesund

Beispiel VIII

Einvernehmliche Auflösung per 30.6.2018:

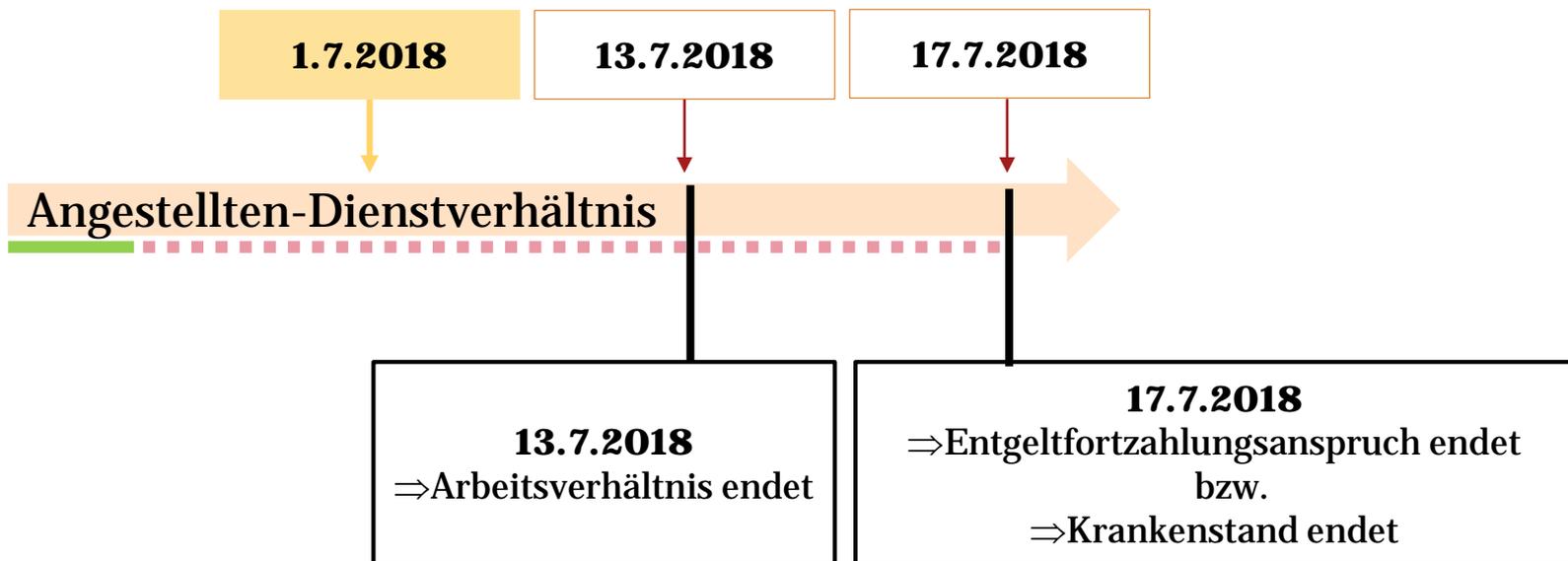


Angleichung Arbeiter und Angestellte Übergangsregelung

Legende:
■ Krankenstand
■ Gesund

Beispiel IX

Einvernehmliche Auflösung per 13.7.2018:



Angleichung Arbeiter und Angestellte Lehrlinge

Anspruch

- Erhöhung des Grundanspruchs für Erkrankung *pro Lehrjahr*:

8 Wochen (bisher 4 Wo) volle Lehrlingsentschädigung

4 Wochen (bisher 2 Wochen) Teilentschädigung

Zusatzanspruch bleibt wie bisher

Auseinanderfallen von Lehr- und Arbeitsjahr

- Beim Auseinanderfallen von Lehr- und Arbeitsjahr bezieht sich der EFZ-Anspruch auf das **Arbeitsjahr** (→ Eintrittsdatum!).

Angleichung Arbeiter und Angestellte

Lehrlinge

Ein Lehrling (Lehrzeit 3 Jahre) **beginnt** bei seinem 4. Lehrberechtigten ein Lehrverhältnis am **6.7.2018** mit einer Lehrzeit bis 2.10.2020. Zum Eintrittszeitpunkt befindet er sich im 1. LJ, welches durch Anrechnung der Vorlehrzeiten am 2.10.2018 endet. Das **2. LJ** läuft **vom 3.10.2018** bis 2.10.2019 und das **3. LJ** vom 3.10.2019 bis 2.10.2020.

Angleichung Arbeiter und Angestellte Lehrlinge

Anrechnung von Vordienstzeiten

Arbeiter

- Die **Lehrzeit** bei demselben Arbeitgeber zählt als **relevante Vordienstzeit** für den EFZ-Anspruch.

Angestellte

- Die Lehrzeit eines ausgelernten Angestelltenlehrlings wird **nicht als Teil der Dienstzeit** gewertet.
- Lohngestaltende Vorschriften können **Besserstellungen** vorsehen.



Einvernehmliche Auflösung im Hinblick auf bevorstehende Dienstverhinderungen

Einvernehmliche Auflösung ***im Hinblick auf bevorstehende Dienstverhinderung***

Ansicht des BMASGK

Entgeltfortzahlung

- Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei einer einvernehmlichen Auflösung im Hinblick auf eine bevorstehende Dienstverhinderung.
 - ⇒ enger zeitlicher Zusammenhang zwischen der Beendigung des Dienstverhältnisses und dem künftigen „Dienstverhinderungsereignis“.
 - ⇒ enger zeitlicher Zusammenhang: max. eine Woche.
- Anspruch auf **anteilige Sonderzahlungen**.
- Zeit löst **keine Pflichtversicherung** aus (Bezüge unterliegen weder SV- noch BV-Pflicht).
- Bezüge unterliegen Lohnsteuer, DB, DZ, KommSt-Pflicht.

GPLA





GPLA Highlights

GPLA Highlights

Prüfungsschwerpunkte - Auswahl

Arbeitszeitaufzeichnungen

- Fehlende und nicht ordnungsgemäße Aufzeichnungen.
- Nicht oder zu geringe abgeoltene Zeitanprüche (z.B. Zulagen, Mehr- und Überstunden).

Entgeltausfallsprinzip

- Urlaub, Krankenstand, Feiertag und sonstige bezahlte Freistellungen
- Durchschnittsprinzip
 - regelmäßig geleistete Mehr- und ÜSt, Zulagen, Leistungsprämien
 - Verkaufs - Provisionen
- Durchrechnungszeitraum - Regelung im KV beachten
 - letzten 13 voll gearbeiteten Wochen
 - letzten 12 Monate bei variablen Entgeltbestandteilen bzw. schwankenden Bezügen
 - Überwiegenheitsprüfung

GPLA Highlights

Prüfungsschwerpunkte - Auswahl

SEG-Zulagen

- Voraussetzungen für Steuerfreiheit nicht erfüllt.
- Fehlende und nicht ordnungsgemäße zeitliche Angabe der zulagenberechtigten Arbeitszeit.

Risiken – „Arbeitszeitfehler“

- GPLA-Nachzahlungen (LST, SV-Beiträge und Lohnnebenkosten)
- LSDBG - Verwaltungstrafen
- Nachforderungen DN
- Hemmung von Verjährungsfristen

GPLA Highlights

Prüfungsschwerpunkte - Auswahl

Firmenwagen

- **Halbe Sachbezug** – Fehlende und nicht ordnungsgemäße Aufzeichnungen über betrieblich bzw. privat gefahrene Kilometer.
- **Poolautos**

Reisekostenersätze

- Fehlende und nicht ordnungsgemäße Reisekostenaufzeichnungen.
- Falsche Beurteilung steuerfreier Tag- und Nächtigungsgelder.
 - Wann greift lohngestaltende Vorschrift (idR KV)? Wann ist nach der Legaldefinition (5, 15, 183 Tage) zu bewerten?
 - Bezahlung Essensrechnungen für private Verpflegung (bis maximal steuerfreie Taggeld frei, darüber Vorteil aus dem DV).
 - Trotz lohngestaltender Vorschrift ist die vorübergehende Tätigkeit in einer anderen Gemeinde mit 183 Tagen limitiert!
(Beobachtungszeitraum 24 Monate!)

GPLA Highlights

Prüfungsschwerpunkte - Auswahl

Mitarbeiterbeteiligungen (Freibeträge EUR 3.000,00 p.a.)

- *Gruppe*: Alle DN oder nach sachlichen Kriterien abgrenzbare Gruppe wobei leitende Angestellte aus Sicht der Finanzverwaltung keine Gruppe darstellen.
- Hinterlegung bei inländischem Kreditinstitut (EWR-Raum).
- Behaltefrist 5 Jahre – Depotauszug zum Lohnkonto nehmen.

Zukunftssicherung (Freibeträge EUR 300,00 p.a.)

- Risikoabsicherung durch Arbeitgeber für den Fall der Krankheit, Invalidität, Pflegebedürftigkeit oder des Alters.
- Alle oder Gruppe von DN.
- ACHTUNG: Überweisung EUR 300,00 p. a. an den DN auch dann nicht zulässig, wenn dieser damit eine Versicherung bezahlt.

Steuerberatungskosten (Internationale Entsendungen)

- Vom DG ersetzte Steuerberatungskosten im In- und Ausland.

GPLA Highlights

Prüfungsschwerpunkte - Auswahl

Freiwillige Abfertigung <-> Abgangsentschädigung

- Nach ständiger Rechtsprechung ist grundsätzlich für die Beurteilung, ob eine Abgangsentschädigung oder eine freiwillige Abfertigung vorliegt, auf das hinter der Gewährung der zusätzlichen Leistung stehende Motiv abzustellen.
- Von einer "**freiwilligen Abfertigung**" kann dann nicht gesprochen werden, wenn eine Zahlung geleistet wird, um den Dienstnehmer zur vorzeitigen Auflösung eines Dienstvertrages zu bewegen.
- Für eine **Abgangsentschädigung** ist charakteristisch, dass sie dafür gewährt wird, dass ein Dienstnehmer aus dem Dienstverhältnis ausscheidet oder von einer weiteren Prozessführung betreffend Fortbestehen des Dienstverhältnisses Abstand nimmt.
- Abgangsentschädigung
 - § 67 Abs 10 EStG – Tariflohnsteuer
 - Beitragsfrei
 - **Ab 2016 Lohnnebenkostenpflicht.**

Nichtübermittlung von Arbeitszeitaufzeichnungen und Arbeitsverträgen → hohe Geldstrafen

VwGH 7.9.2018, Ra 2017/11/0244

- Es ging um **Aufforderung** des Arbeitgebers zur **Übermittlung** von Arbeitszeitaufzeichnungen und Arbeitsverträgen **durch die GKK** im Rahmen einer GPLA-Prüfung (§ 41a ASVG).
- Hintergrund der Aufforderung:
Die **Einhaltung der Mindestentgelte** wird im Rahmen einer GPLA **überprüft** – daher sind die Verträge und Aufzeichnungen für diese Kontrolle wichtig.
- **Nichtbefolgung** der Aufforderung oder auch nur verspätete Übermittlung der Unterlagen ist **sanktionierbar gem. § 27 (1) LSD-BG**
 - EUR 500 bis EUR 5.000 je Person
 - EUR 1.000 bis EUR 10.000 je Person im Wiederholungsfall

Kurze Vorlagefrist nach Aufforderung

- Die Unterlagen müssen **nachweislich binnen 2 Werktagen** – gerechnet vom Tag, der auf den Zugang der Aufforderung an den Arbeitgeber folgt – abgeschickt werden.



Regress und Lohnzettel

Übernahme DN-Abgaben aufgrund GPLA

Regress gegen den Dienstnehmer

OGH 28.11.2017, 9 ObA 36/17k

Sozialversicherung

§ 60 (1) ASVG

- Recht auf Abzug der SV vom Entgelt bei sonstigem Verlust spätestens bei der auf die Fälligkeit des Beitrages nächstfolgenden Entgeltzahlung, es sei denn die nachträgliche Entrichtung wurde nicht vom DG verschuldet.
 - *Nachträgliche Entrichtung ohne Verschulden des DG:*
Abzug maximal jener Beträge, die auf zwei Lohnzahlungszeiträume entfallen.
- ⇒ **Keine Regressmöglichkeit** bei Übernahme der DN-Beiträge im Rahmen einer GPLA.

Übernahme DN-Abgaben aufgrund GPLA

Regress gegen den Dienstnehmer

Lohnsteuer (DN = Abgabenschuldner)

⇒ ***Regress möglich***

- Verpflichtung zur Wahrung der Arbeitnehmerinteressen.
- DN muss von einer bestehenden GPLA informiert werden und vor Abschluss der GPLA die Möglichkeit erhalten, seine Rechtsansichten darlegen.

⇒ ***Keine Regressmöglichkeit***

- DN wird nicht über GPLA informiert bzw. hat keine Möglichkeit sich zu äußern.
- Beendigung des DV und Einigung mittels Vergleich über „*alle wechselseitigen Ansprüche aus dem ehemaligen Dienstverhältnis*“.

Übernahme DN-Abgaben aufgrund GPLA

Abgabenrechtliche Behandlung

Lohnsteuer

Regress - Lohnsteuer

§ 86 Abs. 3 EStG

*Lohnsteuernachforderungen auf Grund der Haftung des Arbeitgebers, für die der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer nicht in Anspruch nimmt, sind **nicht** als **Vorteil aus dem Dienstverhältnis** iSd § 25 anzusehen.*

DG verzichtet auf Regress

- **GPLA-Haftungsbescheid:**
 - **Kein Vorteil** aus dem Dienstverhältnis.
- **Achtung bei Selbstanzeige!**
 - DG meldet und zahlt Lohnabgaben nach.
 - **Vorteil aus dem Dienstverhältnis** für übernommenen LSt.

Übernahme DN-Abgaben aufgrund GPLA

Abgabenrechtliche Behandlung

Lohnzettelkorrektur

Anrechnung Lohnsteuer **§ 46 Abs 1 EStG**

Auf die Einkommensteuerschuld werden angerechnet:

.....

3. die durch Steuerabzug einbehaltenen Beträge, soweit sie auf veranlagte Einkünfte entfallen.

*Lohnsteuer, die im Haftungsweg (§ 82) beim Arbeitgeber nachgefordert wurde, ist **nur insoweit anzurechnen, als sie dem Arbeitgeber vom Arbeitnehmer ersetzt wurde***

KEINE Lohnzettelkorrektur (Bruttovereinbarung)

- DG verzichtet auf Regress.
- LSt ist beim DN nicht eintreibbar.



Umqualifizierung Judikatur

Umqualifizierung von Dienstverhältnissen

Entscheidungen im Überblick



		Werk- vertrag	Freies DV	Echtes DV
Nachhilfelehrer im Institut	VwGH 20.2.2018, Ro 2018/08/0003			
Softwareentwickler	VwGH 12.1.2018, Ra 2017/08/0032			
Auf- und Abbau von Bühnenelementen	VwGH 10.1.2018, Ra 2017/08/0128			
Trainer in der Erwachsenenbildung	OLG Wien 29.8.2017, 10 Ra 10/17i			
Bereichsleiter bei Volkshochschule	BVwG 30.1.2018, I404 2165336-1			

Umqualifizierung

Entscheidungen im Überblick

Nachhilfelehrer im Institut – freier/echter Dienstnehmer?

(VwGH 20.2.2018, Ro 2018/08/0003)

- Zuteilung einer bestimmten Nachhilfegruppe
- Verschwiegenheitsklausel; Konkurrenzverbot
- Verpflichtung zur wiederholten Dienstleistung in den Räumlichkeiten des Instituts
- Persönliche Arbeitspflicht
 - Vertretungsmöglichkeit durch geeignete Personen (wurde nicht gelebt)
- Einbindung in die Betriebsorganisation
 - Verpflichtend einzuhaltende Stundenpläne
 - Verpflichtung zur Anwendung eines bestimmten Computersystems
- Gehaltszahlungen aufgrund von Honorarnoten

Umqualifizierung

Entscheidungen im Überblick

Softwareentwickler – echtes/freies Dienstverhältnis

(VwGH 12.1.2018, Ra 2017/08/0032)

- Ehemaliger Dienstnehmer machte sich selbständig und arbeitete beim (ehemaligen) DG weiter
- Tätigkeitszeiten und Abwesenheiten orientierten sich an den Bedürfnissen des Unternehmens
- Eingliederung in den Unternehmensorganismus
 - Zugang zu den Räumlichkeiten/Server
 - E-Mail-Adresse des Unternehmens und persönliches Passwort
 - DN war für Supportzwecke telefonisch und per E-Mail erreichbar
- Konkurrenzklausel

Umqualifizierung

Entscheidungen im Überblick

Auf- und Abbau von Bühnenelementen – echtes Dienstverhältnis/Werkunternehmer?

(VwGH 10.1.208, Ra 2017/08/0128)

- Gewerbeschein liegt vor
- Vorgabe der einzelnen Arbeitsschritte durch den Dienstgeber (Einweisung in den Aufbauplan; Überprüfung des Ergebnisses durch den DG)
- Keine Entscheidungsbefugnisse iZm dem Aufbau
- Kleinwerkzeug wird vom Dienstnehmer selbst mitgebracht
- Bühnenelemente/weiteres Material wurde vom DG bereitgestellt
- Kein Erfordernis einer speziellen Ausbildung (einfache manuelle Tätigkeit)
- Stundenweise Abgeltung der Tätigkeit

Umqualifizierung

Entscheidungen im Überblick

Entscheidend für die ***Umwandlung*** in echte Dienstverhältnisse ist idR die ***Eingliederung in den Betrieb des Beschäftigers***.

Wer seine Tätigkeit

- **in den Räumlichkeiten** des Dienstgebers,
- **mit Mitteln** des Dienstgebers,
- unter **Mitbenutzung der Büroorganisation** (z.B. Sekretariat)

erbringt, kommt, wenn die Tätigkeit in einem zeitlich engen Zusammenwirken mit der eigentlichen Tätigkeit des Dienstgebers steht, aus dem Dienstvertrag kaum heraus – zumal das **Überwiegen der Merkmale der Unselbständigkeit** genügt.

Umqualifizierung

Entscheidungen im Überblick

Trainer in der Erwachsenenbildung – echtes/freies Dienstverhältnis (OLG Wien 29.8.2017, 10 Ra/17i)

- Befristete freie Dienstverträge (jeweils für 5 Wochen)
- Vorgabe der Unterrichtszeiten in Form einer Rahmenzeit (Vorgabe des AMS)
- Vorgabe der Anzahl der durchzuführenden Workshops und Einzelcoachings und die darin abzuhandelnden Themen (Fundus von zehn möglichen Themen)
- Inhaltliche Ausgestaltung sowie Aufteilung und terminliche Fixierung oblag den Trainern selbst
- Durchführung der Kurse am jeweiligen Seminarstandort (aufgrund der Tätigkeit zwangsläufig in eine gewissen Organisationsstruktur eingebunden)
 - DN war nicht der funktionellen Autorität des AG unterworfen
- Generelles Vertretungsrecht; kein Konkurrenzverbot; keine laufenden Kontrollen durch den Arbeitgeber; keine Weisungen über arbeitsbezogenes Verhalten

Umqualifizierung

Entscheidungen im Überblick

Bereichsleiter bei Volkshochschule – echtes/freies Dienstverhältnis

(BVwG 30.1.2018, I404 2165336-1)

- Planung, Durchführung, Organisation und Abrechnung von Kursen sowie Mithilfe bei der Werbung
- Keine Einbindung in die Betriebsorganisation des Dienstgebers
 - Keine Vorgaben zu Arbeitsort/Arbeitszeit; keine inhaltliche Weisungsbindung
 - Eigene Betriebsmittel (PC, Laptop, Handy etc.)
→ keine Betriebsmittel, die ihrer Art nach von vornherein der in Rede stehenden betrieblichen Tätigkeit zu dienen bestimmt sind
 - Verpflichtende Teilnahme an Bereichsleitersitzungen (1x pro Semester) sowie Verpflichtung zur Anwesenheit am 1. Kursabend (→ fällt nicht ins Gewicht)
- Keinerlei persönliche Kontrolle
 - Keine Verpflichtung zur Aufzeichnung über Art/Ausmaß der Tätigkeit
- Pauschalhonorar pro organisiertem Kurs (auch wenn der Kurs nicht stattfand)



PLAB ab 2020
Gesetz über die Zusammenführung
der Prüfungsorganisation der
FinVw und der SV
BGBI. I Nr. 98/2018

ZPFSG

Änderungen per 1. Jänner 2020

Vereinheitlichung der Prüfung lohnabhängiger Abgaben und Beiträge (PLAB)

- Ab **2020 eine** einheitliche Prüfungsorganisation im Finanzministerium („**Prüfdienst für lohnabhängige Abgaben und Beiträge**“).
- Alle **GKK-Prüfer** sollen dem **BMF zugewiesen** werden.
- **GPLA wird zu PLAB** → „Gemeinsame Prüfung lohnabhängiger Abgaben“ (LST, DB, DZ, Kommunalsteuer und Abzugssteuer).
- Unverändert bleiben soll ...
 - Zuständigkeit, wer SV-Beiträge vorschreibt, Bescheide erlässt, Einhebungs- und Einbringungsmaßnahmen setzt und Rechtsmittelverfahren durchführt.
 - Revisionsrecht des FA gegen Entscheidungen des BFG bzw. des Sozialministeriums gegen Entscheidungen des BVwG (neu: Revisionsrecht des BMF gegen Entscheidungen des BVwG).

ZPFSG

Änderungen per 1. Jänner 2020

Vereinheitlichung der Prüfung lohnabhängiger Abgaben und Beiträge (PLAB)

- Durchführung der PLAB nach den **Vorschriften** der **BAO**.
- Ausschließliche Erteilung des **Prüfungsauftrages** durch das **Finanzamt** – ÖGK können eine SV-Prüfung bzw. eine Gemeinde kann eine KommSt-Prüfung anfordern.
- Dem Prüforgang kommt die **Funktion eines Sachverständigen** zu.
- **Keine Bindung** an das **Prüfergebnis** durch die Finanzämter, ÖGK und die Gemeinden.
 - Abweichungen (etwa bei Bescheiderlassung) ist möglich.
 - Abweichungen von Sachverhaltsfeststellungen sind dem Prüfdienst für lohnabhängige Abgaben und Beiträge vor der Erledigung mitzuteilen.

ZPFSG

Änderungen per 1. Jänner 2020

Inhalt

- Bündelung der Prüfungsexpertise
- Einheitliche Rechtsauslegung
- Risikoorientierte Prüffallauswahl
- Harmonisierung der Bezüge

Ziele

- Steigerung der Rechtssicherheit und der Servicequalität für AG bei der Prüfung von lohnabhängigen Abgaben und Beiträgen.
- Sicherstellung der Gleichmäßigkeit der Abgabenerhebung und Stärkung der Abgabemoral.
- Optimierung von Prozessabläufen bzw. Verringerung des Abstimmungsaufwandes.
- Effizienz- und Qualitätssteigerung.

Werte 2019



<i>Alle Beträge in EUR</i>	<i>Werte 2018</i>	<i>Werte 2019</i>
Geringfügigkeitsgrenze (monatlich)	438,05	446,81
Höchstbeitragsgrundlage (täglich)	171,00	174,00
Höchstbeitragsgrundlage (monatlich)	5.130,00	5.220,00
Höchstbeitragsgrundlage (monatlich – für freie DN ohne SZ)	5.985,00	6.090,00
Höchstbeitragsgrundlage (jährlich – für SZ)	10.260,00	10.440,00

<i>Alle Beträge in EUR</i>	<i>Werte 2018</i>	<i>Werte 2019</i>
Auflösungsabgabe	128,00	131,00
Service-Entgelt (Gebührt für e-card)	11,70	11,95
Dienstgeberbeitrag zum FLAF	3,9 %	3,9 %
DZ	0,36 % - 0,44 %	0,34 % - 0,42 %
Wohnbauförderungsbeitrag (Landesabgabe)	0,5 % für DN 0,5 % für DG	0,5 % für DN 0,5 % für DG

Alle Beträge in EUR	Werte 2018	Werte 2019
Grenzwerte DGA	657,08	670,22
Grenzwerte zum ALV-Beitrag	bis 1.648,00 ... 0 % bis 1.798,00 ... 1 % bis 1.948,00 ... 2 % über 1.948,00 ... 3 %	bis 1.681,00 ... 0 % bis 1.834,00 ... 1 % bis 1.987,00 ... 2 % über 1.987,00 ... 3 %
Jahresviertel *)	46.170,00	46.980,00
Zwölftelregelung **)	15.390,00	15.660,00
Deckelung steuerfreies Fünftel ***)	9.234,00	9.396,00

*) 9-fache HBGL

**) 1/12 = 3-fache HBGL

***) 1/5 vom Jahresviertel

<i>Alle Beträge in EUR</i>	<i>Werte 2018</i>	<i>Werte 2019</i>
ASVG Verzugszinsen	3,38 % p.a.	3,38 %
Pensionsabfindung (Hälftesteuersatz)	12.300,00	12.600,00
Zinersparnis (% > 7.300,00)	0,5 %	0,5 %
Konkurrenzklausele Monatsentgeltgrenze *)	3.420,00	3.480,00

*) 20-fache der täglichen HBGL



Vielen Dank

**2019 – ein neuer
Weg, eine neue
Herausforderung !**