

1/2020

S. 1–32, ART. NR. 1–9

Jänner 2020

PVP

PERSONALVERRECHNUNG FÜR DIE PRAXIS

Redaktionsteam: Ernst Patka, Tina Dangl, Rainer Kraft, Birgit Kronberger,
Sarah Passegger

In Zusammenarbeit mit: Josef Hofbauer

DANKESCHÖN AN ABONNENTEN:

Kostenfreie, umfangreiche
Kompakt-Info (ABC der
Neuerungen ab 1. 1. 2020)

AKTUELLES

- » Übersicht der Lohn(Gehalts)nebenkosten ab 1. 1. 2020
- » Die neue Jahressechstel-Rollung – dargestellt anhand von Beispielen (Teil 1)

RECHTSFRAGEN AUS DEM ALLTAG DES PERSONALCHEFS

- » Antworten auf 8 Spezialfragen rund um die Altersteilzeit (Teil 2)
- » Wissenswertes rund um die Lohnpfändung – ein Themen-Special (Teil 1)

LOHNABGABENPRÜFUNG (GPLA/PLAB)

- » „7 Prüfermythen“ rund um das Ausfallsentgelt (Teil 1)

JUDIKATUR

- » OGH lässt Urlaube verjähren – Widerspruch zur EuGH-Judikatur?

SOFTWARE FÜR BILANZBUCHHALTER. ALLES AUS EINER HAND.

Kostenlose Demo-Versionen unter
www.schweighofer.com

ANLAGENABSCHREIBUNG

Win1A-AfA

ab € 500,-

Die sehr umfangreiche und einfach zu bedienende Anlagenabschreibungssoftware mit Anlagenspiegel, Abschreibungsspiegel, Anlagenverzeichnis und vielen weiteren Auswertungsmöglichkeiten.

LOHNVERRECHNUNG

Win1A-LOHN Mini | Light | Plus | Profi | Expert

ab € 250,-

Die branchenunabhängige, leistungsstarke Lohn- und Gehaltsabrechnung für Klein- und Mittelbetriebe.

UNTERNEHMER

ab € 400,-

Die flexible ERP/CRM-Komplettlösung für moderne Unternehmen. Von der Bestellung beim Lieferanten bis zur Rechnung an den Kunden. Integrierte Buchhaltung, Materialwirtschaft und Dokumentenverwaltung.

Barverkauf mit Anbindung an Bankomat-Terminal, Bondrucker, Barcodescanner uvm.

FINANZBUCHHALTUNG

Win1A-FIBU | Profi | Steuer

ab € 500,-

Mandantenfähige Buchhaltung mit Kostenrechnung. Kann auch als Steuerversion (Formulare E1/E6/K1/U1) mit integrierter Steuerberechnung sowie elektronischer Übermittlungsmöglichkeit an das Firmenbuchgericht und an die Finanz bezogen werden! Digitalisierungspaket inklusive.

BILANZANALYSE

CASH-TRENDS

WinDIAGNOSE

WinANALYSE-Rating

ab € 300,-

Die wichtigsten Unternehmenszahlen übersichtlich dargestellt, Kontrolle durch Bilanzkennzahlen und Unternehmensanalyse aus dem Jahresabschluss sowie Kapitalflussrechnung.

Alle Preise exkl. MwSt.

Zentrale Österreich

4911 Tumeltsham, Hannesgrub Nord 30

Tel.: +43 7752 81040

Fax: +43 7752 80715

manager.software@schweighofer.com

Zweigstelle Wien

1050 Wien, Wimmergasse 33

Tel.: +43 1 5455260

Fax: +43 1 5455260-369

wien@schweighofer.com

EDITORIAL

Herzlichen Dank an unsere tollen Leserinnen und Leser

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

1. DANKE

Ich bedanke mich erneut für Ihre Lesetreue. Mein **Dankeschön** an Sie: Im Jänner-Heft 2020 erhalten Sie **GRATIS** als **PVP-Leserservice** (gibt es bei KEINEM Mitbewerber!) ein **Servicedokument** mit „Kult-Charakter“, und zwar unser **einzigartiges, kompaktes „Neuerungen-ABC 2020“**, das Sie kopieren und neben Ihrem Computer griffbereit ablegen können.

2. GARANTIE für 2020

Wir setzen unser Konzept fort, jene **Themen** aufzugreifen, die Personalisten unter den **Nägeln brennen**, um **Lösungen** und **Praxishilfen** in **klarer** und **verständlicher Sprache** anzubieten (kein „Juristen-Deutsch“). Dieses Heft beweist diese Aussage eindeutig.

3. Fortbildung: ein MUSS für Personalisten → unsere Tipps

Sie wollen **Tipps**, wie Sie die riesigen Mengen an **Neuerungen 2020 effizient verarbeiten**?

Lösung 1: PV JourFixe bei ARS (in Wien, Wels, Graz, Klagenfurt, Feldkirch und Innsbruck) → holen Sie sich die folgenden **Preisvorteile** für **PV JourFixe-NEU-Abonnenten** ab:

- a) **Ermäßigter PV JourFixe-Seminareinsteigerpreis** für PVP-Abonnenten: **€ 867,00** (statt € 1.020,00) für alle 4 Termine; Details finden Sie unter www.ars.at → geben Sie in das Suchfeld ein: *Patka, Personalverrechnungs JourFixe*
- b) **Zusätzlich** erhalten alle **PV JourFixe-Seminareinsteiger**, die sich erstmals zum JourFixe 2020 **anmelden** (Anmeldung an pvp@lexisnexis.at oder an office@patka-knowhow.at), **GRATIS** die umfangreichen **Seminarunterlagen** des **4. Quartals 2019** (ca 120 Seiten Arbeitsbuch + ca 100 Folienkopien + Gratistextmuster und Checklisten) als Willkommensgruß.

Lösung 2: Das außergewöhnliche In-Haus-Neuerungsseminar mit den 5 Zusatznutzen

(I) Unterhaltsam + Nachhaltig + Informativ (= U.N.I.-Seminar) + (II) maßgeschneidert auf die Bedürfnisse der Teilnehmer (kein Standardskriptum) + (III) die praxisbezogenen Neuerungs-Infos erhalten **alle** im HR-Beschäftigten und nicht nur ausgewählte „Seminarbesucher“ + (IV) Sie wählen nach Ihrem Bedürfnis aus 3 Angebotsvarianten die für Sie passende Veranstaltung + (V) nach dem In-Haus-Seminar ist VOR dem Betreuungsservice: kostenfreie Nachbetreuung für Neuerungen, die erst nach dem Seminar geschaffen werden, durch entsprechende Info-Mails. Sie wollen mehr dazu wissen? → Info-Link: <https://www.patka-knowhow.at/inhouse-schulung/neuerungen-seminar/>

4. Neue PVP-Redakteurin: Sarah Passegger

Mit großer Freude stelle ich Ihnen die neue **PVP-Redakteurin, Frau Sarah Passegger**, vor. Sie ist eine ausgewiesene Praktikerin, akkreditierte Personalverrechnerin, Mitglied der Prüfungskommission für Personalverrechnung, Fachautorin und Vortragende für Personalverrechnung.

Außerdem ist sie **Inhaberin** der **PVconsulting Passegger e.U.** (www.pvconsulting.at; E-Mail: passegger@pvconsulting.at), die sie gemeinsam mit ihrem Ehemann Michael in **Kirchschlag bei Linz** betreibt.

5. Lesetipp

Sie finden viele hilfreiche Infos in diesem Heft, denn unser Ziel ist es, Ihren Arbeitsalltag zu erleichtern!

Ihr *Ernst Patka*

**„NUR WO PRAXIS DRAUFSTEHT, IST AUCH PRAXIS DRINNEN“
Wenn es um praxisbezogene Infos geht, sind wir das Original!**



Foto Irene Rohrmoser

Tina Dangl



Foto Stefan Häusler

Rainer Kraft



Foto Stefan Häusler

Birgit Kronberger



Foto Erwin Rachbauer
Photographie

Sarah Passegger



Foto Prof. KommnR. Leopold
Vodicka

Ernst Patka

Die Vorstellung des Redaktionsteams finden Sie unter: <http://pvp.lexisnexis.at/redaktionsteam>

AKTUELLES

Birgit Kronberger/Rainer Kraft: Die neue Jahressechstel-Rollung – dargestellt anhand von Beispielen (Teil 1)	3
Lohn(Gehalts)nebenkosten ab 1. 1. 2020 in €	7

KOMPAKT & PRAXISNAH

Ernst Patka: Kurzinfo-ABC	8
----------------------------------	---

THEMEN-SPECIAL

Sarah Passegger: Wissenswertes rund um das Thema Lohnpfändung (Teil 1)	12
---	----

AUS DEM ALLTAG DES PERSONALCHEFS

Erika Marek: Antworten auf 8 Spezialfragen rund um die Altersteilzeit (Teil 2)	17
Klaus Zierlinger: Wissenswertes aus der Welt der Sozialversicherung	22

GPLA/PLAB

Ernst Patka: 7 Prüfermythen rund um das Ausfallsentgelt (Teil 1)	24
---	----

JUDIKATUR

Ernst Patka: Verständlich aufbereitete Rechtsprechung, die Praktiker unbedingt kennen sollten	28
--	----

HELP-PV.AT

Buchtipps und PVP-Leserservice	31
--------------------------------	----



digital exklusiv

Die Volltexte zu den **Buchrezensionen** finden Sie auf der PVP-Website (pvp.lexisnexis.at) unter der Artikel-Nummer „2020/9“ sowie unter dem Menüpunkt „Extras/Spezielles“.

AKTUELLES

Birgit Kronberger, MBA (PVP-Redakteurin)/Mag. Rainer Kraft (PVP-Redakteur)

Die neue Jahressechstel-Rollung – dargestellt anhand von Beispielen (Teil 1)

» PVP 2020/1

Ab 2020 sind Dienstgeber verpflichtet, in dem **Monat**, in dem der **letzte laufende** Bezug im Kalenderjahr **ausbezahlt** wird (also idR im Dezember bzw bei unterjährigem Austritt im Austrittsmonat) das **Jahressechstel** für sonstige Bezüge neu zu berechnen. Dadurch kann es zu einem **nachträglichen Sechstelüberhang** und einer **Nachversteuerung** (infolge Aufrollung) kommen.

Der Dienstgeber ist dann nicht verpflichtet, das Jahressechstel neu zu berechnen, wenn im Kalenderjahr Zeiten einer **gesetzlichen Elternkarenz**, eines **mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots** oder eines **Papamonats** liegen.

In einer **mehrteiligen** Serie informieren wir **praxisbezogen** über

- A) die **gesetzlichen Grundlagen** sowie Sinn und Zweck der neuen Jahressechstelberechnung sowie über
- B) jene **Fälle**, bei denen die neue Jahressechstelberechnung **anzuwenden** ist, und
- C) zeigen anhand von **Beispielen** mit konkreten Lohnkonten auf, wie sich die neue Jahressechstelberechnung auf die Gehaltsverrechnung auswirkt.
 - Beispiel 1: Konstant gleichbleibende Bezüge
 - Beispiel 2: Auszahlung eines Bonus (Sonderzahlung) und unterjährige Bildungskarenz
 - Beispiel 3: Bildungskarenz dauert bis Jahresende
 - Beispiel 4: Unterjähriger Austritt
 - Beispiel 5: Jahressechstel sinkt, weil Überstunden wegfallen
 - Beispiel 6: Längerer Krankenstand
 - Beispiel 7: Unterjährige Bonusoptimierung (keine Formel-7-Anwendung)
 - Beispiel 8: Unterjährige Bonusoptimierung nach den Regeln der Formel 7

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

DG ... Dienstgeber//DN ... Dienstnehmer//ds ... das sind//DV ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//GKK ... Gebietskrankenkasse//idR ... in der Regel//iHv ... in Höhe von//iSd ... im Sinne des//KV ... Kollektivvertrag//LStR ... Lohnsteuerrichtlinien 2002//Rz ... Randzahl//SV ... Sozialversicherung//UZ ... Urlaubszuschuss//WR ... Weihnachtsremuneration

A) Die gesetzlichen Grundlagen sowie Sinn und Zweck der neuen Jahressechstelberechnung

1. Gesetzliche Grundlagen

Gültig ab **1. 1. 2020** wird die **lohnsteuerliche Sechstelregelung** für sonstige Bezüge um folgende Textpassagen ergänzt (siehe § 67 Abs 2 EStG und § 77 Abs 4a EStG; Hervorhebungen durch die Autoren):

„Ausgenommen in Fällen von Elternkarenz [siehe nachfolgenden Hinweis; die Autoren] darf der Arbeitgeber in einem **Kalenderjahr nicht mehr als ein Sechstel** der im Kalenderjahr **zugeflossenen laufenden** Bezüge als sonstige Bezüge mit den **festen** Steuersätzen gemäß Abs. 1 besteuern. Wurde im laufenden Kalenderjahr insgesamt **mehr als ein Sechstel** der zugeflossenen laufenden Bezüge mit den festen Steuersätzen gemäß § 67 Abs. 1 versteuert, hat der Arbeitgeber bei Auszahlung des letzten laufenden Bezuges im Kalenderjahr die **übersteigenden** Beträge durch Aufrollen nach **§ 67 Abs. 10** [Besteuerung nach **Tarif**, das Jahressechstel wird nicht erhöht; Anm der Autoren] zu versteuern; dies **gilt nicht** in Fällen von **Elternkarenz** [siehe nachfolgenden Hinweis; die Autoren]“.



Hinweis

Gemäß Rz 1058 der LStR sind auch Zeiten des **Mutterschutzes** und des **Papamonats** (§ 1a VKG) einer **Elternkarenz gleichzuhalten**. Daher ist der DG auch in diesen Fällen **nicht verpflichtet**, das **Jahressechstel neu** zu berechnen.

2. Sinn und Zweck des neuen Jahressechstels

Der **Zweck** der neuen Sechstelkontrollpflicht ist es, jene „**exzessiven**“ steuerlichen **Sechsteloptimierungen** zu neutralisieren, bei denen

- das **Jahressechstel unterjährig** (zB bis zur Jahresmitte) **stark** in die Höhe getrieben wird und
- dieses hohe Jahressechstel durch vorgezogene Sonderzahlungen **ausgenutzt** wird.

Derartige „Optimierungsexzesse“ werden durch die verpflichtende Sechstelneuberechnung samt Aufrollungspflicht (idR im Dezember, bei unterjährigem Austritt: im Austrittsmonat) neutralisiert.



Hinweise

Ein **Zahlenbeispiel** hierzu (inkl Vergleich alte und neue Rechtslage), wie das neue Jahressechstel „überschießende“ Prämienoptimierungen neutralisiert, finden Sie in **PVP 2019/66**, 262, **Oktober**-Heft.

Dieses Beispiel zeigt auf, dass es durch die **neue Kontrollsechstelberechnung** in einigen Fällen zu einem **nachträglichen Sechstelüberhang** kommen kann → **Tarifbesteuerung** nach § 67 Abs 10 EStG.

Dies bedeutet, dass ein sonstiger Bezug, der steuerlich eigentlich schon im „Trockenen“ war (dh unterjährig im Jahressechstel zur Gänze Platz fand), nachträglich zum Teil aufgrund des „Kontrollsechstel-Überhanges“ nach Tarif nachversteuert werden kann.

3. Der Unterschied zwischen „klassischem“ (= bisherigem) und neuem Jahressechstel

Die **Unterschiede** zwischen dem „klassischen“ (= bisherigen) und dem neuen (Kontroll-)Jahressechstel zeigt die folgende **Tabelle**:

	klassisches (= bisheriges) Jahressechstel	neues (Kontroll-)Jahressechstel
Wann ist dieses Jahressechstel zu berechnen?	Die Berechnung erfolgt immer dann, wenn eine lohnsteuerliche Sonderzahlung ausbezahlt wird (= im Auszahlungsmonat einer Sonderzahlung).	Die Berechnung erfolgt in dem Monat , in dem der letzte laufende Bezug im Kalenderjahr ausbezahlt wird (also idR im Dezember bzw bei unterjährigem Austritt im Austrittsmonat).
Wird unterjährig „hochgerechnet“?	Bei jedem „klassischen“ Jahressechstel wird „hochgerechnet“.	Beim neuen (Kontroll-)Jahressechstel wird unterjährig nicht hochgerechnet . Es wird auf Basis der effektiv zugeflossenen laufenden Bezüge errechnet. ¹⁾

1) Deshalb spricht die Praxis von „Kontrollsechstel“ oder „Effektivsechstel“.

B) Anwendungsfälle für „Kontrollsechstelüberhänge“

Beispiele, bei denen aufgrund des „Kontrollsechstels“ eine **Nachversteuerung** eines Teils der zuvor mit 6 % Lohnsteuer begünstigt abgerechneten Sonderzahlung möglich ist:

- ✓ Wenn in der **2. Jahreshälfte**
 - sich die **Arbeitszeit** (und damit auch das Entgelt) **vermindert**;
 - **Pflegekarenz-, Bildungskarenz-, Präsenzdienst-** oder **sonstige „Ruhensfälle“** bzw. **unbezahlte Urlaube** eintreten (das gilt nicht für die gesetzliche Elternkarenz, den Mutterschutz oder den Papamonat, da diese von der Kontrollsechstelpflicht ausgenommen sind);
 - sich das Entgelt aufgrund eines **langen Krankenstandes** vermindert oder zur Gänze entfällt.
- ✓ **Unterjähriger Austritt**, wenn der zur Gänze erhaltene **UZ nicht anteilig zurückgezahlt** werden muss (zB infolge eines KV-Rückverrechnungsverbots).
- ✓ Das **Sechstel schwankt unterjährig** und ist bspw im **Dezember** (aufgrund weggefallener Überstunden) **niedriger** als in jenem Monat (idR November), in dem die WR ausbezahlt wurde.

C) 8 Beispiele, dargestellt anhand konkreter Lohnkonten

Die folgenden Beispiele – dargestellt anhand von **Lohnkonten** – zeigen auf, wie die Kontrollrechnung („**Effektivsechstel**“) konkret **funktioniert**.

Um die Ergebnisse übersichtlicher zu gestalten, werden die „**normale**“ **Sechstelberechnung** und das „**Effektivsechstel**“ sowie die dazugehörigen Sechstelüberhänge jeweils in **eigenen Zeilen** abgebildet. Davon weicht die optische Darstellung in der Lohnsoftware naturgemäß ab, je nachdem, welches Lohnprogramm verwendet wird.

Beispiel 1: Konstant gleichbleibende Bezüge

Lohnkonto 2020

	Gesamt	Jan	Feb	März	Apr	Mai	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Dez
Gehalt	36 000,00	3 000,00	3 000,00	3 000,00	3 000,00	3 000,00	3 000,00	3 000,00	3 000,00	3 000,00	3 000,00	3 000,00	3 000,00
Urlaubszuschuss	3 000,00						3 000,00						
Weihnachtsremuneration	3 000,00											3 000,00	
„normales“ Sechstel		6 000,00	6 000,00	6 000,00	6 000,00	6 000,00	6 000,00	6 000,00	6 000,00	6 000,00	6 000,00	6 000,00	6 000,00
Sechstelüberhang													
Effektivsechstel		500,00	1 000,00	1 500,00	2 000,00	2 500,00	3 000,00	3 500,00	4 000,00	4 500,00	5 000,00	5 500,00	6 000,00
Effektivsechstelüberhang													

Erläuterungen zum Beispiel 1:

- a) Dieser Fall ist „sechstelmäßig“ völlig **unproblematisch**.
- b) Im **Dezember 2020** werden letztmalig im Kalenderjahr laufende Bezüge ausbezahlt, daher ist das **Effektivsechstel** anzuwenden (Kontrollberechnung), das im Dezember ohnehin mit dem „**normalen**“ **Sechstel ident** ist.
- c) UZ und WR (jeweils € 3.000,00) haben exakt im Effektivsechstel im Dezember (€ 6.000,00) Platz.

**Hinweis**

Nur in diesem Beispiel und nicht in den 7 folgenden Beispielen wird das Effektivsechstel auch unterjährig für alle Monate ausgewiesen.

Beispiel 2: Auszahlung eines Bonus (Sonderzahlung) und unterjährige Bildungskarenz

	Gesamt	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
Gehalt	27 000,00	3 000,00	3 000,00	3 000,00	3 000,00	3 000,00	3 000,00	3 000,00	0,00	0,00	0,00	3 000,00	3 000,00
Bonus SZ	3 800,00				3 800,00								
Urlaubszuschuss	2 245,90						3 000,00					-754,10	
Weihnachtsremuneration	2 245,90											2 245,90	
„normales“ Sechstel		6 000,00	6 000,00	6 000,00	6 000,00	6 000,00	6 000,00	6 000,00	5 250,00	4 666,67	4 200,00	4 363,64	4 500,00
Sechstelüberhang							800,00					1 491,80	
Effektivsechstel													4 500,00
Effektivsechstelüberhang													1 500,00

Bildungskarenz

Erläuterungen zum Beispiel 2:

- Der **UZ** wird zunächst **voll ausbezahlt**, da die Bildungskarenz bei UZ-Fälligkeit noch nicht bekannt ist.
- Im **November** wird der **UZ** auf das **aliquote** Ausmaß reduziert.
- Im **Dezember** werden letztmalig im Kalenderjahr laufende Bezüge ausbezahlt, daher ist das Effektivsechstel anzuwenden (**Kontrollberechnung**). Da die WR bereits das klassische Jahressechstel überschreitet und nach Tarif abgerechnet wird, kommt es aufgrund des sich bei der Kontrollrechnung ergebenden Überhangs zu einer **UZ-Nachversteuerung** iHv € 1.500,00.
- Die **Nachversteuerung** erfolgt mittels Rollung des Abrechnungszeitraums **Juni** (= UZ-Auszahlungsmonat).
- Der **April** braucht hingegen **nicht aufgerollt** werden, weil der im April abgerechnete Bonus noch im Effektivsechstel Platz hat und daher mit 6 % Lohnsteuer besteuert bleiben kann.
- Es hängt naturgemäß von der jeweiligen Lohnsoftware ab, inwieweit diese Rollung programmtechnisch automatisch durchgeführt wird oder ob es eines manuellen Eingriffs des Personalverrechners bedarf.
- Im **Vergleich** zur **alten Rechtslage** zeigt sich: Im Jahr 2019 gilt bei den Sonderzahlungen, die **unterjährig** bereits **steuerbegünstigt** (im Sechstel) abgerechnet worden sind (das wären konkret: € 6.000,00), noch der Grundsatz „*Was liegt, das pickt*“. Durch die neue Sechstelkontrolle können hingegen **steuerbegünstigt abgerechnete** Sonderzahlungen rückwirkend in die **Tarifbesteuerung** rutschen, was im konkreten Fall einen Teil der UZ iHv € 1.500,00 betraf.

**Hinweis**

In den folgenden Heften setzen wir mit den **Beispielen 3 bis 8** fort.

Lohn(Gehalts)nebenkosten ab 1. 1. 2020 in €

» PVP 2020/2

gültig in % des monatlichen Bruttobezeuges	ANGESTELLTE / ARBEITER ^{2) 16)}			FREIE DIENSTNEHMER			LEHRLINGE ¹⁴⁾		
	Summe	Anteil DG	Anteil DN	Summe	Anteil DG	Anteil DN	Summe	Anteil DG	Anteil DN
<ul style="list-style-type: none"> ✔ ab dem 1. 1. 2020⁷⁾ ✔ nur für laufende Bezüge bis max € 5.370,00¹⁾ ✔ nur bei Überschreiten der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (= € 460,66)⁹⁾ 									
SOZIALVERSICHERUNG¹³⁾									
Pensionsversicherung ¹⁷⁾	22,80 %	12,55 %	10,25 %	22,80 %	12,55 %	10,25 %	22,80 %	12,55 %	10,25 %
Krankenversicherung ³⁾	7,65 %	3,78 %	3,87 %	7,65 %	3,78 %	3,87 %	3,35 %	1,68 %	1,67 %
Unfallversicherung ¹⁰⁾	1,20 %	1,20 %	-	1,20 %	1,20 %	-	-	-	-
Arbeitslosenversicherung ^{10) 12)}	6,00 %	3,00 %	3,00 %	6,00 %	3,00 %	3,00 %	2,40 %	1,20 %	1,20 %
IESG Zuschlag ¹⁰⁾	0,20 %	0,20 %	-	0,20 %	0,20 %	-	-	-	-
Wohnbauförderungsbeitrag	1,00 %	0,50 %	0,50 %	-	-	-	-	-	-
Arbeiterkammerumlage ⁴⁾	0,50 %	-	0,50 %	0,50 %	-	0,50 %	-	-	-
Insgesamt	39,35 %	21,23 %	18,12 %	38,35 %	20,73 %	17,62 %	28,55 %	15,43 %	13,12 %
FINANZAMT									
Dienstgeberbeitrag zum FLAG (DB) ^{10) 11)}	3,90 %	3,90 %	-	3,90 %	3,90 %	-	3,90 %	3,90 %	-
Zuschl. zum Dienstgeberbeitrag (DZ) Wien ^{5) 10) 11)}	0,38 %	0,38 %	-	0,38 %	0,38 %	-	0,38 %	0,38 %	-
Insgesamt	4,28 %	4,28 %	-	4,28 %	4,28 %	-	4,28 %	4,28 %	-
STADT(GEMEINDE)KASSE⁶⁾									
Kommunalsteuer ¹¹⁾	3,00 %	3,00 %	-	3,00 %	3,00 %	-	3,00 % ¹⁵⁾	3,00 %	-
Gesamtsumme	46,63 %	28,51 %	18,12 %	45,63 %	28,01 %	17,62 %	35,83 %	22,71 %	13,12 %
Betriebliche Vorsorgekasse (BVK) ⁸⁾	1,53 %	1,53 %	-	1,53 %	1,53 %	-	1,53 %	1,53 %	-
GESAMTSUMME inkl BVK	48,16 %	30,04 %	18,12 %	47,16 %	29,54 %	17,62 %	37,36 %	24,24 %	13,12 %

© Kanzlei Mag. Ernst Patka: Ihr Personalrechtsprofi mit der U.N.I.-Wissensvermittlung
(Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ)

- 1) Sozialversicherungsrechtliche **Höchstbeitragsgrundlage** (monatlich); für **freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen**: € 6.265,00; für **Sonderzahlungen** beträgt die jährliche Höchstbeitragsgrundlage € 10.740,00.
- 2) Für **Landarbeiter, (Nacht-)Schwerarbeiter** und „**Bonus-Pensionisten**“ ergeben sich gegenüber obiger Aufstellung abweichende Dienstnehmer-/Dienstgeber-Anteile.
- 3) **Ohne** Berücksichtigung des Zusatzbetrages (3,4 %), den Dienstnehmer für **beitragspflichtig mitversicherte Angehörige** zu entrichten haben.
- 4) **Entfällt** ua bei **handelsrechtlichen GmbH-Geschäftsführern**; Landarbeiter österreichweit, ausgenommen Wien und Bgld (bei Vorliegen der Voraussetzungen) statt AK-Umlage → LK-Umlage von 0,75 %.
- 5) **DZ** für OÖ: 0,34 %; **DZ** für Vorarlberg und **Steiermark**: 0,37 %; **DZ** für NÖ: 0,38 %; **DZ** für Kärnten: 0,39 %; **DZ** für Salzburg: 0,39 %; **DZ** für Tirol: 0,41 %; **DZ** für Burgenland: 0,42 %.
- 6) **Ohne** Berücksichtigung der **Dienstgeberabgabe** (Wiener U-Bahn-Steuer: € 2,00/pro Woche und DN, sofern kein Befreiungstatbestand vorliegt).
- 7) **Ohne** Berücksichtigung der Mitarbeiter, die als **begünstigte Behinderte** iSd BEinstG gelten.
- 8) Ist **ausschließlich** für jene (echten oder freien) Dienstverhältnisse zu leisten, die unter den Geltungsbereich des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständiger-Vorsorgegesetzes fallen. Die sozialversicherungsrechtliche Höchstbeitragsgrundlage und Geringfügigkeits-Grenze sind **nicht** anzuwenden. Achtung: Bei jährlicher Zahlung der UV- und BV-Beiträge für geringfügig Beschäftigte sind **zusätzlich 2,5 %** der zu leistenden **BV-Beiträge** an die Österr. Gesundheitskasse zur Weiterleitung an die BV-Kasse zu bezahlen.
- 9) **Geringfügige Beschäftigung**: UV-Beitrag von 1,2 % der Beitragsgrundlage (bis zur tägl HBGI von € 179,00). Übersteigt die Summe der monatlichen Beitragsgrundlagen (Achtung: tägl HBGI ist zu beachten) aller im Unternehmen geringfügig beschäftigten Personen (es müssen mind 2 Dienstnehmer sein) den Betrag von € 690,99, so ist zusätzlich eine pauschalierte Abgabe von 16,4 % [**Dienstgeberabgabe**] der geringfügigen Entgelte (auch jene Entgelte über der tägl HBGI sind heranzuziehen!) zu entrichten.
- 10) **Ältere Arbeitnehmer**:
 - a) Ab vollendetem **60. Lebensjahr** (und nicht früher) sind **Dienstgeberbeitrag (DB), Zuschlag zum DB und Unfallversicherungsbeitrag nicht** zu entrichten.
 - b) Ab **Pensionsanspruch** (ausgenommen: Korridor-pension) – kann auch vor dem 60. Lebensjahr sein! – **spätestens** jedoch mit **63. Lebensjahr entfallen IESG-Zuschlag und Arbeitslosenversicherungsbeitrag**.
- 11) Übersteigt die gesamte Beitragsgrundlage aller **Kommunalsteuer-, DB- bzw DZ-pflichtigen** Dienstverhältnisse in einem Kalendermonat nicht den Betrag von € 1.460,00, so verringert sie sich um € 1.095,00 (**Freibetrag**).

12) Wegfall bzw. **Reduktion** der Dienstnehmer-Arbeitslosenversicherungsbeiträge für **Niedriglöhner**:

	bis € 1.733,00	von € 1.733,01 bis € 1.891,00	von € 1.891,01 bis € 2.049,00	ab € 2.049,01
Arbeiter/ Angestellte/ freie DN	0 % (A03) = - 3 %	1 % (A02) = - 2 %	2 % (A01) = - 1 %	3 %
Lehrling	0 % (A04) = - 1,2 %	1 % (A05) = - 0,2 %	1,20 %	1,20 %

13) Für **rückständige SV-Beiträge** werden 2020 von den Gebietskrankenkassen **Verzugszinsen** in Höhe von **3,38 %** in Rechnung gestellt.

14) Gilt für **Lehrverhältnisse**, die **ab dem 1. 1. 2016 begonnen** haben.

15) Manche Gemeinden verzichten hinsichtlich der Lehrlingsentschädigung auf die Kommunalsteuer.

16) Die **Ausgleichstaxe 2020** beträgt für

- Dienstgeber mit **25 bis 99 Arbeitnehmern** → pro einzustellenden Behinderten: € 267,00
- Dienstgeber mit **100 oder mehr Arbeitnehmern** → pro einzustellenden Behinderten € 375,00 sowie für
- Dienstgeber mit **400 oder mehr Arbeitnehmern** → pro einzustellenden Behinderten € 398,00.

17) Wird trotz **Regelpensionsalters** (Frauen: 60. Lebensjahr; Männer: 65. Lebensjahr) **weitergearbeitet** und die Alterspension nicht in Anspruch genommen, **halbiert** sich der **Pensionsversicherungsbeitrag** für Dienstgeber und Dienstnehmer für **max 36 Monate** (Tarifsystem: Abschlag A15).

KOMPAKT & PRAXISNAH

Mag. Ernst Patka (PVP-Chefredakteur)

Kurzinfo-ABC

» PVP 2020/3

In dieser Rubrik informiere ich Sie **kompakt** und **praxisnah** über **Linktipps** sowie über sonstige **wissenswerte Themen**, die Sie bei Ihrer **Tagesarbeit** rund um die **Personalverrechnung** kennen sollten.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

AZG ... Arbeitszeitgesetz//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**ÖGS** ... Österreichische Gesundheitskasse//**SV** ... Sozialversicherung

Kurzinfos zum Arbeits-, SV- und Lohnsteuerrecht

Die **PVP-Redaktion** und das einzigartige **PV-BLOG-Team** des Chefredakteurs (www.pv-praxiswissen.at) haben in Kooperation mit dem für Personalisten unverzichtbaren **Vorlagenportal** (www.vorlagenportal.at) für Sie – als Dankeschön für Ihre Lesertreue – eine umfangreiche **Broschüre „Neuerungen 2020“** erstellt, die die Abonnenten der PVP **kostenfrei** als **PVP-Leserservice** anfordern können. Sie finden darin ua **Hinweise** zu den folgenden **Neuerungen 2020**, die aufgrund der Themenfülle in diesem PVP-Jänner-Heft keinen Platz fanden: Arbeitszeitkalender // Auftraggeberhaftungsrichtlinie // Ausgleichstaxen // Ausgleichszulagen // Ausländerbeschäftigung (Neuerungen ab 2020; PVP-Leserservice) // Bauarbeiter-Lohnzuschläge // BUA-K-Arbeitszeitkalender // Dienstleistungsscheck // Freiwillige Abfertigung (Viertel- bzw Zwölftelregelungs-Deckelungswerte) // Konkurrenzklausel-Monatsentgeltgrenzen // Kündigungsentschädigung (lohnsteuerfreies Fünftel) // Kurzinformationen zu den Neuerungen in den Kollektivverträgen Angestellte des allgemeinen Gewerbes, Handelsangestellte und IT-KV // Lohnpfändungsbroschüre // Mindest-

lohnstarife // Pensionserhöhungen // Pensionsrechtliche Werte // Rezeptgebühr // Steuerbuch 2020 // verminderte Arbeitslosenversicherungsbeiträge für Selbstständige // verminderte Krankenversicherungsbeiträge für Selbstständige // Wochengeld für geringfügig beschäftigte Selbstversicherte ab 2020 // Vergleichszahlung (lohnsteuerfreies Fünftel) // Zivildieners-Unfallversicherungsbeitrag 2020

THEMA	KURZINFO
Arbeitshilfen für Praktiker 2020	<p>Die folgenden Arbeitshilfen finden Sie unter diesem Link: https://www.patka-knowhow.at/arbeitshilfen/downloads/</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Auslandstätigkeit – Wer ist wo versichert? (aktuelle GKK-Broschüre zum Stand April 2019) ✓ Beitrags- und leistungsrechtliche Werte 2020 ✓ Beitragskalender 2020 ✓ mBGM-Fragen-Antworten-Katalog (Stand: 5. 12. 2019) ✓ PV-Kalender 2020 ✓ Lohn- und Gehaltsnebenkostenübersicht 2020 ✓ Lohnpfändungstabellen 2020 (Informationsbroschüre 2020 für Arbeitgeber als Drittschuldner)
Arbeitszeitaufzeichnungen: 2020 beginnt mit Verschärfung der Arbeitszeitaufzeichnungspflichten	<p>Laut AZG darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen eine maximale Arbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten werden (§ 9 Abs 4 AZG).</p> <p>Wir informierten in PVP 2019/10, 35 (Februar-Heft), dass das zentrale Arbeitsinspektorat eine sehr unternehmerfreundliche Rechtsansicht vertrat, wonach ein starrer Durchrechnungszeitraum (zB Woche 1 bis 17, 18 bis 34, 35 bis 52) zulässig ist. Diese erfreuliche Rechtsansicht ist – wie das Jahr 2019 – Geschichte.</p> <p>In einem aktuellen Erlass hält das zentrale Arbeitsinspektorat fest, dass aufgrund des EuGH-Urteils C-254/18 vom 11. 4. 2019 diese unternehmerfreundliche Rechtsansicht nicht mehr gilt.</p> <p>Ab sofort – so das zentrale Arbeitsinspektorat – ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit gemäß § 9 Abs 4 AZG verpflichtend rollierend durchzurechnen. Der 48-Stunden-Schnitt muss somit in jedem beliebigen 17-Kalenderwochen-Zeitraum eingehalten werden.</p> <p>Was Unternehmen aufgrund dieser geänderten Rechtsansicht zu erwarten haben, wenn das Arbeitsinspektorat überprüft, ob die „maximal 48 Stunden in 17 Wochen-Regel“ eingehalten wurde, zeigt eine sehr übersichtliche Grafik, die Sie im PV-BLOG für PV-Profis finden: https://www.patka-knowhow.at/verschaeerfung-arbeitszeitaufzeichnungspflichten/</p>
Fasching	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Müssen sich DN auf Anordnung des DG verkleiden? ✓ Muss der DG ein „Faschingsoutfit“ am Arbeitsplatz akzeptieren? ✓ Besteht ein Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung für den Faschingsumzug am Faschingsdienstag? <p>Antworten auf diese und andere arbeitsrechtliche Fragen rund um den Fasching finden Sie in PVP 2010/4, 11 (Jänner-Heft). Sie können diesen Beitrag als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.</p>
Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	<p>40 Jahre Gleichbehandlungsgesetz → Aus diesem Anlass hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft bei Mag. Dr. <i>Klaus Mayr</i> LL.M. ein Rechtsgutachten zum Thema „<i>gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit</i>“ in Auftrag gegeben. Dieses Gutachten beschäftigt sich mit weiterhin bestehenden (mittelbaren) Lohndiskriminierungen aufgrund von Arbeitsbewertungen und Anrechnungsvorschriften.</p> <p>Da das Thema immer noch zu wenig bekannt ist, fordert die Gleichbehandlungsanwaltschaft, dass eine gesetzliche Bestimmung eingeführt wird, die gleichwertige Arbeit definiert. Das Rechtsgutachten bietet dafür einen Vorschlag.</p> <p>Wenn Sie an diesem Gutachten interessiert sind, können Sie dieses als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.</p>
HEGEL, der Newsletter für PV-Praktiker	<p>Ein kompliziertes Thema einfach und klardeutsch zu erklären, ist das Ziel des HEGEL.</p> <p>HEGEL ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ... informiert ua ausführlich und praxisbezogen über die 13½ häufigsten Irrtümer rund um Leistungsprämien, ✓ ... gibt Antworten auf Praxisfragen betreffend bspw <ul style="list-style-type: none"> – Anrechnung von Vordienstzeiten beim Urlaub – Auslandsdienstreisen – Verminderung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages – Urlaubsentgelt – E-Card-Serviceentgelt – Ausbildungskostenrückerstattung

THEMA	KURZINFO
	<p>Sie wollen HEGEL mit Prosekko kennenlernen? → Sie finden diesen Newsletter und alle vorangegangenen hier: https://www.patka-knowhow.at/arbeitshilfen/hegel-mit-prosekko/ Kostenfrei für alle Mitglieder im Patka Know-How-Club → Anmeldung unter www.patka-knowhow.at</p>
<p>Neuerungen für Praktiker ab 1. 1. 2020: a) Die umfangreiche Info-Broschüre b) DAS außergewöhnliche In-Haus-Seminar 2020</p>	<p>Das außergewöhnliche In-Haus-Neuerungsseminar mit den 5 Zusatznutzen 1. Unterhaltsam + Nachhaltig + Informativ (= U.N.I.-Seminar) 2. Maßgeschneidert auf die Bedürfnisse der Teilnehmer (kein Standardskriptum) 3. Die praxisbezogenen Neuerungs-Infos erhalten alle im HR-Beschäftigten und nicht nur ausgewählte „Seminarbesucher“. 4. Sie wählen – je nach Ihrem Bedürfnis – aus 3 Angebotsvarianten die für Sie passende Veranstaltung. 5. Nach dem In-Haus-Seminar ist VOR dem Betreuungsservice: kostenfreie Nachbetreuung für nachträgliche Neuerungen durch entsprechende Info-Mails. Große Lebensmittel-Handelsunternehmen, Großbanken, Pharma- und Versicherungsunternehmen uvm sowie zahlreiche Steuerberatungskanzleien nutzen bereits dieses außergewöhnliche In-Haus-Seminar, damit deren Mitarbeiter praxis- und bedürfnisgerechtes Wissen über die Neuerungen 2020 aus Arbeits-, SV- und Lohnsteuerrecht von Profis für Profis erhalten. Mehr Infos finden Sie unter: https://www.patka-knowhow.at/inhouse-schulung/neuerungen-seminar/</p>
<p>Prämienoptimierung</p>	<p>Es beginnt die Prämienzeit: Bei den meisten Unternehmen ist die Zeit zwischen Jänner und Mai jene, in der den Leistungsträgern mitgeteilt wird, wie hoch ihre Leistungsprämie (Zielerreichungsprämie, Gewinnantiate, Jahresbonus, Bilanzgeld etc) für das Vorjahr 2019 ist. Immer wieder passieren bei der Berechnung des Bruttoausmaßes der Prämie sowie bei der Abrechnung Fehler. Die 13½ häufigsten Irrtümer rund um Leistungsprämien hat unser Chefredakteur, Mag. <i>Ernst Patka</i>, in einem aktualisierten Newsletter zusammengefasst. Übrigens: Die Formel 7 lebt und wird durch das „Kontroll-Jahressechstel“ nicht beeinflusst (siehe die Berechnungsbeispiele im aktuellen HEGEL). Den Newsletter finden Sie hier: https://www.patka-knowhow.at/arbeitshilfen/hegel-mit-prosekko/</p>
<p>PV-BLOG DER PV-Blog für PV-Profis: www.pv-praxiswissen.at</p>	<p>Sie finden in diesem BLOG zuletzt Einträge und Diskussionen zu den Themen:</p>
	<p style="text-align: center;">Familienbonus Plus: Erklärvideo zum Ausfüllen des Antragsformulars E 30</p>
	<p style="text-align: center;">Wann der Familienbonus Plus <u>nicht</u> über die Gehaltsverrechnung abgerechnet werden sollte ...</p>
	<p>... zB sinnhafterweise dann, wenn a) der auf dem Gehaltsausweis ausgewiesene – ohne Familienbonus Plus niedrigere – Nettobetrag für Förderungen etc maßgeblich ist, oder b) bei Lohnpfändungen (niedrigerer Nettobetrag → niedrigerer, an den Gläubiger abzuführender Pfändungsbetrag). Sie finden diese Info/Checkliste hier: https://www.patka-knowhow.at → <i>Arbeitshilfen</i> → <i>Downloads</i> → scrollen Sie bis zum Button „<i>Mütter, Väter, Familien</i>“ → Download: „<i>Checkliste: Familienbonus Plus in der Personalverrechnung berücksichtigen</i>“</p>
<p style="text-align: center;">Die Mittwochs-Fälle</p>	
<p>Was will der PVP-Chefredakteur, <i>Ernst Patka</i>, mit dem Mittwochs-Fall erreichen? 1. Er will Fälle bzw Fragen aus der Praxis für Sie aufbereiten, damit Sie in unterhaltsamer und spielerischer Form – wie bei Richter Salesch bzw beim Richter Hold – mehr Sicherheit beim Lösen von Praxisfällen gewinnen. 2. <i>Ernst Patka</i> a) schult in Unternehmen Business-Partner (ua in den Grundlagen des Arbeitsrechts) nach der U.N.I.-Methode (Unterhaltsam, Nachhaltig, Informativ), wo Fallbeispiele in der Art des „Mittwochs-Falls“ eingesetzt werden, und b) er weiß, wie wichtig eine praxisgerechte Aus- und Weiterbildung ist, um teure Fehlentscheidungen bzw teures Fehlverhalten zu vermeiden. Der Mittwochs-Fall unterstützt Sie bei der Aus- und Fortbildung noch wenig erfahrener Business-Partner bzw Gehaltsverrechner durch unterhaltsame und spielerische Fallbeispiele → Details finden Sie unter www.pv-praxiswissen.at → BLOG</p>	

ART.-NR.: 3

KOMPAKT & PRAXISNAH

THEMA	KURZINFO
PV-BLOG DER PV-Blog für PV-Profis: www.pv-praxiswissen.at	Themen von Mittwochs-Fällen waren bspw:
	Vollzeit ⇔ Teilzeit: Wie hoch ist die gesetzliche Abfertigungsbasis?
	Dieser Mittwochs-Fall präsentiert 5 Beispiele aus der Praxis bei Änderungen beim Arbeitszeitausmaß: Sie sollen die Höhe der gesetzlichen Abfertigung berechnen – Klingt einfach? → Sie werden überrascht sein, wie komplex die Rechtslage sein kann.
	Während des Urlaubs übersiedelt der Dienstnehmer → Hat er Anspruch auf den im Kollektivvertrag vorgesehenen Übersiedlungs-Sonderurlaub?
	Hat der Dienstnehmer Anspruch auf den im KV vorgesehenen Übersiedlungs-Sonderurlaub , wenn er während des Urlaubs übersiedelt ? Dieser Mittwochs-Fall behandelt mehrere mögliche Fälle zu diesem Thema.
PV-Kalender 2020	Der sehr begehrte PV-Kalender ist zum Download für Sie bereitgestellt. Er enthält auf der einen Seite den ÖGK-Kalender . Auf der anderen Seite finden Sie alle wichtigen Arbeitsrechts-, SV- und Lohnsteuerwerte kompakt und griffbereit. Außerdem enthält der Kalender ua eine praktische Übersicht über die max CO₂-Ausstoßwerte für die kommenden Jahre. Sie finden die Downloadmöglichkeit hier: https://www.patka-knowhow.at/pv-kalender-2020/
SEG-Zulagen	SEG-Zulagen sind ein Dauer-Hotspot bei den Lohnsteuerprüfungen. Aus diesem Grund widmet sich die PVP im Jahr 2020 in einer einzigartigen, mehrteiligen, umfangreichen und zu 100 % praxisorientierten Serie diesem Thema. Sie beantwortet alle Fragen aus der Praxis für die Praxis. Fachautor ist der erfahrene und langjährige NÖGKK-Prüfer Christian Artner .
Vertreterpauschale	In den ersten Monaten des neuen Jahres häufen sich in der Personalabteilung die Anfragen der Außendienstmitarbeiter , die für ihre DN-Veranlagung eine vom DG ausgestellte Bestätigung für die Vertreterpauschale möchten. Worauf der DG zu achten hat, wenn er diese Bestätigung ausstellt, und was er zu befürchten hat, wenn er sorglos eine Bestätigung auch für andere („nicht-verkaufende“) Außendienstmitarbeiter ausstellt? → Antworten finden Sie in PVP 2015/ 6, 18 (Jänner-Heft) . Ergänzend zu diesem PVP-Artikel beachten Sie bitte, dass ab der Veranlagung 2018 vom DG <ul style="list-style-type: none"> ✔ bezahlte Tages- und Nächtigungsgelder, ✔ ausbezahlte Kilometergelder, ✔ vom DG bezahlte Fortbildungskosten und ✔ Kostensätze für Arbeitskleidung die Vertreterpauschale kürzen . <div style="text-align: center;">Praxistipp</div> Als kostenfreies PVP-Leserservice können Sie sowohl einen Textvorschlag für eine „ wasserdichte “ Vertreterpauschale-Bestätigung als auch einen Textvorschlag für eine „ zweifelhafte “ Bestätigung anfordern.
Vorlagenportal www.vorlagenportal.at	Birgit Kronberger , MBA und Mag. Rainer Kraft , beide Redakteure der PVP, betreiben das aus meiner Sicht für Praktiker unentbehrliche Vorlagenportal (www.vorlagenportal.at). Das Vorlagenportal ist besonders bedienungsfreundlich und enthält auch Kurzerläuterungen (gesondert ausdrückbar) zu jedem Textmuster (über 1.000!) , eine Suchfunktion und eine Vorlagenübersicht . Es ist eine äußerst wertvolle, sehr praktische und daher mE unverzichtbare Hilfe für Personalisten und Berater. Ändert sich die Verwaltungspraxis, die Gesetzeslage oder die Rechtsprechung, werden die Textmuster aktualisiert. Im Newsletter werden Sie jeweils über die Liste der neu hinzugefügten und der adaptierten Vorlagen informiert. Meine Empfehlung: Die 3 Testmuster ansehen → da sich ein ABO bereits amortisiert , wenn Sie nur 1 Vorlage im Monat verwenden (Sie sparen hierbei mindestens 1 Stunde, im Vergleich dazu, wenn Sie ohne Muster die Vereinbarung erstellen) → Abonnieren. Zusatz-Goodie für Abonnenten: Kostenfreies Webinar am 4. 2. 2020 um 14:00 Uhr. Die ABO-Preise finden Sie hier: http://www.vorlagenportal.at/abo-info/ Die Top-Downloads im November 2019 : <ul style="list-style-type: none"> ✔ Karenzvereinbarung (Mutterschutzgesetz bzw Väter-Karenzgesetz) ✔ Genehmigung einer Nebentätigkeit des Arbeitnehmers ✔ Anfrage an das Finanzamt gemäß § 90 EStG (allgemein) Beurteilung des Vorlagenportals durch den Chefredakteur: *****MH (MH ... steht für MUST-HAVE) → Eine monatliche Investition, die sich durch Rechtssicherheit und Zeitersparnis finanziell „rechnet“.

THEMEN-SPECIAL

Sarah Passegger (PVP-Redakteurin)

Wissenswertes rund um das Thema Lohnpfändung (Teil 1)

» PVP 2020/4

Die **Feiertage** sind **vorbei**, der Arbeitsalltag startet im neuen Jahr wieder. Leider provoziert die Möglichkeit, mit **einfachen Klicks online** – bspw Weihnachtsgeschenke – **einkaufen** zu können, dass sie vor allem in dieser Jahreszeit **vermehrt** auf den Schreibtischen in den Personalbüros eintreffen → die **Lohn- und Gehaltsexekutionen**. Mit diesen Lohn- und Gehaltsexekutionen verbunden sind für die Dienstgeber vielfältige **Verpflichtungen**.

In einer **mehrteiligen Serie** beantworte ich für Sie die folgenden **Fragen**, die in der Praxis bei der Lohnpfändung immer wieder auftauchen (in **diesem Heft** erhalten Sie Antworten auf die ersten 3 Praxisfragen):

- ✔ Wie kommt es zu einer **Lohn- und Gehaltsexekution**?
- ✔ Welche **Pflichten** treffen Sie als Dienstgeber?
- ✔ Müssen – über die **Drittschuldnererklärung** hinausgehende – Fragen des Gläubigers beantwortet werden?
- ✔ Wie wird die **Pfändungsberechnungsgrundlage** ermittelt?
- ✔ Welche **Arten** von Lohn- und Gehaltsexekutionen gibt es?
- ✔ Welche Informationen und Ausfüllhilfen rund um die **Drittschuldnererklärung** sollten Sie kennen?
- ✔ Welcher Wert ist für **Sachbezüge** in der Lohnpfändung anzusetzen? (Verkehrswert?)
- ✔ Worauf ist zu achten, wenn eine **Unterhaltspfändung** und eine „normale Pfändung“ im selben Monat aufeinandertreffen?
- ✔ Wann wird das **Existenzminimum** erhöht bzw vermindert?
- ✔ **Zu welchem Zeitpunkt** muss der **Pfändungsbetrag** abgezogen werden und ist dieser dann **sofort** an den Gläubiger zu **überweisen**?
- ✔ Wie wirkt sich eine **allfällige Rückrechnung von überaliquoten Sonderzahlungen** bei unterjährigem Austritt des Dienstnehmers auf die Pfändungsberechnung aus?
- ✔ Der **Pfändungsbetrag** wurde **irrtümlich nicht einbehalten** → Was ist zu tun?
- ✔ Wer muss die **Unterhaltungspflichten** bei Lohnpfändungen **nachweisen**? Welche Pflichten hat hierbei der Dienstgeber?
- ✔ **Zu viel** ausbezahlter Arbeitsverdienst wird während einer bestehenden Exekution **rückverrechnet** → Was hat der Dienstgeber zu **tun**?
- ✔ Welche **Meldeverpflichtung** hat der Dienstgeber, wenn der **Dienstnehmer** das **Unternehmen verlässt**?
- ✔ Was hat der Dienstgeber zu **tun**, wenn der ehemals ausgetretene Dienstnehmer **wieder** in das **Unternehmen eintritt**?

Anmerkung des Chefredakteurs:

Mit diesem „haarigen“ Thema aus der Praxis stellt sich die Autorin, **Sarah Passegger**, als **neue PVP-Redakteurin** bei den Leserinnen und Lesern vor.

Ich freue mich, dass es gelungen ist, eine ausgewiesene **Praktikerin** als PVP-Redakteurin anzuwerben. *Sarah Passegger* ist akkreditierte Personalverrechnerin, Mitglied der Prüfungskommission für Personalverrechnung, Fachautorin und Vortragende für Personalverrechnung.

Sie ist **Inhaberin** von **PVconsulting Passegger e.U.** (www.pvconsulting.at; E-Mail: passegger@pvconsulting.at), die sie gemeinsam mit ihrem Ehemann Michael in **Kirchschlag bei Linz** betreibt.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

AEAB ... Alleinerzieherabsetzbetrag//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**EO** ... Exekutionsordnung//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**LEX** ... Lohn- und Gehaltsexekution//**SV** ... Sozialversicherung

A) Wie kommt es zu einer Lohn- und Gehaltsexekution?

Diese Frage beantworte ich anhand eines exemplarischen Beispiels:

Kathi Schopperl – sie ist im Sekretariat beschäftigt – hat umfangreiche **Weihnachtseinkäufe** getätigt. Die *Amazonia Warenhandels GmbH* lockte mit dem speziellen Angebot „Jetzt kaufen – später zahlen“. Kathi Schopperl nutzte dieses Angebot und kaufte zahlreiche Geschenke bei dieser Firma ein.

Das Fest ist vorbei, der Alltag hat begonnen. Kathi Schopperl bekommt die Aufforderung zur Zahlung der vereinbarten Raten (**Mahnung**). Sie zahlt nicht, sie hat sich finanziell verkalkuliert.

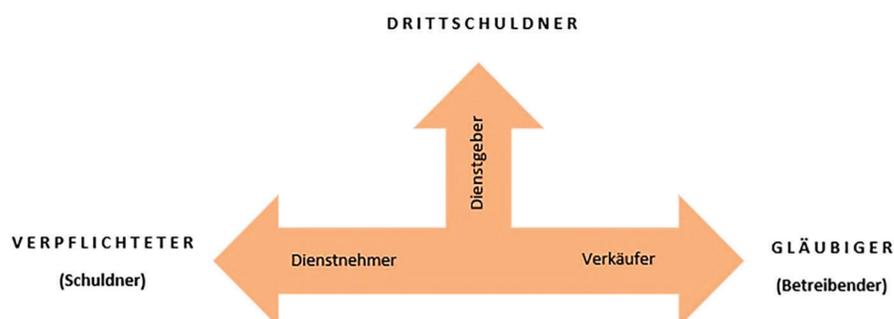
Werden die Raten nicht wie vereinbart bezahlt, spricht man von einem sogenannten **Terminverlust** und der gesamte offene Rechnungsbetrag wird sofort „fällig“. Die *Amazonia Warenhandels GmbH* übergibt nun die Forderung einem Rechtsanwalt zur (**Mahn-)**Klage.

Der Rechtsanwalt erwirkt beim zuständigen **Bezirksgericht**, über den **Exekutionsantrag**, einen sogenannten **Exekutionstitel**. Kathi Schopperl bekommt in weiterer Folge einen gerichtlichen **Zahlungsbefehl** und wenn sie dagegen keinen Einspruch erhebt, wird dieser Zahlungsbefehl rechtskräftig. Mit diesem rechtskräftigen Exekutionstitel kann die *Amazonia Warenhandels GmbH* nun gegen Kathi Schopperl **Exekution** beantragen bzw führen.

Der DG von Kathi Schopperl wird vom Gericht per Beschluss verständigt, dass das **Arbeitseinkommen** der DN **gepfändet** wird → die sogenannte **Lohn- und Gehaltsexekution** (kurz: LEX).

Der DG ist ab sofort **verpflichtet**, den aushaftenden Betrag **einzutreiben**, und zwar indem die entsprechenden Beträge vom monatlichen Nettobezug von Kathi Schopperl abgezogen, einbehalten und an den Gläubiger überwiesen werden.

Die bei einer LEX **beteiligten Parteien** sind:



B) Welche Pflichten treffen Sie als Dienstgeber?

1. Festlegung der Rangordnung

Der DG wird vom **Bezirksgericht** über die LEX (sog Zahlungsverbot) **verständigt**.

Zukünftig darf **nicht** mehr das gesamte Arbeitseinkommen an den DN ausbezahlt werden. Ein Teil davon – der sog Pfändungsbetrag – gebührt **ab diesem Tag** dem Gläubiger und nicht mehr dem DN.



Hinweis

Der **Tag der Zustellung** des Zahlungsverbotes ist für den **Rang der Exekution maßgeblich** (Rangordnung).

Auch bei Lohnpfändungen durch **Finanz-** und **Verwaltungsbehörden** entscheidet der Tag der Zustellung/Tag des Einlangens über die Rangordnung. Entgegen der weitverbreiteten Meinung sind diese behördlichen Exekutionen **nicht vorrangig** zu behandeln!

Treffen **mehrere** Zahlungsverbote **am selben Tag** ein, haben die hierdurch begründeten Exekutionen **denselben Rang**. In diesem Fall muss der errechnete **Pfandbetrag**, im **Verhältnis** zu der gesamten Forderung (inkl Nebengebühren), **anteilig** beglichen werden.



Beispiel 1 zur Rangordnung

■ Sachverhalt:

Ich beziehe mich auf das Eingangsbeispiel:

Am 22. 1. 2020 wird dem DG von Kathi Schopperl die Pfändung der *Amazonia Warenhandels GmbH* iHv € 3.600,00 zugestellt (**Tag der Zustellung = 22. 1. 2020**). Da Kathi Schopperl bis dato noch keine Pfändung hatte, bekommt diese Forderung der *Amazonia Warenhandels GmbH* **den 1. Rang**.

Am 24. 1. 2020 wird dem DG von Kathi Schopperl eine weitere Pfändung der *pocket und case GmbH* iHv € 500,00 zugestellt (**Tag der Zustellung = 24. 1. 2020**). Da diese Pfändung **später eingelangt** ist, bekommt dieser Gläubiger den nächsten freien Rang → = **2. Rang**.

🕒 Lösung betreffend die Reihenfolge der Tilgung:

Erst wenn die Forderung der *Amazonia Warenhandels GmbH* (1. Rang) vollständig getilgt ist, kommt die *pocket und case GmbH* an die Reihe, da sie einen Rang dahinter liegt.



Beispiel 2 zur Rangordnung

■ Sachverhalt:

Am 22. 1. 2020 werden dem DG von Kathi Schopperl die Pfändungen

- sowohl der *Amazonia Warenhandels GmbH* iHv € 3.600,00
 - als auch jene der *pocket und case GmbH* iHv € 500,00
- zugestellt (**Tag der Zustellung beider Pfändungen = 22. 1. 2020**).

Annahme: Der errechnete Pfändungsbetrag beträgt € 160,00 pro Monat.

🕒 Lösung betreffend die Reihenfolge der Tilgung:

Gleichrangige Forderungen sind **anteilig** zur **Gesamtforderung** (inkl Nebengebühren) zu begleichen.

- Gesamtforderung** = € 4.100,00 (€ 3.600,00 + € 500,00).
- Der errechnete **Pfändungsbetrag** iHv € 160,00 wird **anteilig** im Verhältnis der Forderungen an die Gläubiger überwiesen.

c) Tabellarische Übersicht

Forderung in €	% gerundet	Pfändungs- betrag in €	Berechnungshinweise Beträge in €
Gesamtbetrag: 4.100,00	100,00	160,00	
Amazonia Warenhandels GmbH: 3.600,00	87,80	140,49	160,00 : 4.100,00 x 3.600,00
pocket und case GmbH: 500,00	12,20	19,51	160,00 : 4.100,00 x 500,00

**Praxistipp**

Wird das **Zahlungsverbot** dem DG **zugestellt**, beginnen **Fristen** zu laufen. Aus diesem Grund **empfehle** ich, dass die gerichtlichen Schriftstücke **unverzüglich** an die zuständige Abteilung/Person im Unternehmen weitergeleitet werden sollen.

Bei Betriebsurlauben udgl (**nachweislicher Ortsabwesenheit**) können Sie sich allerdings darauf berufen, dass die **Zustellung unwirksam** war.

2. Die Drittschuldnererklärung und worauf Sie achten sollten

Erhält der DG ein seinen DN betreffendes Zahlungsverbot, dann verlangt der Gläubiger idR, dass der DG eine Drittschuldnererklärung (Formular „E Dritt 1a“) abgibt.

In dieser Erklärung wird der **DG** aufgefordert, **Auskunft** darüber zu erteilen, ob

- es **weitere Gläubiger** gibt und
- ob bzw wie viele **Unterhaltspflichten** bestehen.

Der DG ist verpflichtet, die Drittschuldnererklärung **wahrheitsgemäß** und **vollständig** auszufüllen, und zwar selbst dann, wenn bspw

- ✓ die verpflichtete Person derzeit in **keinem DV** zu ihm steht bzw auch nie stand;
- ✓ der in der Exekutionsbewilligung genannte **Schuldner unbekannt** ist;
- ✓ bereits **so viele vorrangige Exekutionen** bestehen, dass der aktuelle **Gläubiger „eh nichts mehr bekommt“**;
- ✓ der verpflichtete DN in einem **ruhenden DV** steht (Karenz, Zivildienst udgl);
- ✓ der **Schuldner beteuert**, „**schuldfrei**“ zu sein oder dass er „*eh bereits eine Ratenvereinbarung mit dem Gläubiger getroffen habe*“;
- ✓ die **personenbezogenen Daten** in der Exekutionsbewilligung **falsch** sind (Geburtsdatum, Name udgl).

Die ausgefüllte Drittschuldnererklärung ist innerhalb einer **Frist** von **4 Wochen** an das zuständige **Exekutionsgericht** (Bezirksgericht) sowie an den **Gläubiger** (zuhanden dessen Vertreter) zu übersenden.

Der DG ist idR nur dann **nicht verpflichtet** eine **Drittschuldnererklärung** abzugeben, wenn

- der **Gläubiger** ausdrücklich darauf **verzichtet** hat und
- dieser **Verzicht** zur Abgabe einer Drittschuldnererklärung auch in der Exekutionsbewilligung **festgehalten** wurde.

**Hinweis**

Der **DG haftet** als Drittschuldner dafür, dass die Drittschuldnererklärung **richtig** ausgefüllt und **fristgerecht** abgegeben wird.

Beachtet der DG diese Verpflichtungen nicht, droht eine **Drittschuldnerklage**.



Praxistipp

Rangvormerkungen sind grundsätzlich immer dann vorzunehmen, wenn sich der Schuldner in einem **DV** (aktiv oder ruhend) zum Drittschuldner (= DG) befindet, unabhängig von der Höhe des Arbeitsverdienstes!

C) Müssen – über die Drittschuldnererklärung hinausgehende – Fragen des Gläubigers beantwortet werden?

Nein. Hat der DG die Drittschuldnererklärung vollständig und richtig ausgefüllt, hat er seine Auskunftspflicht gegenüber dem Gläubiger erfüllt. Darüber hinausgehende Fragen müssen (dürfen) **nicht** beantwortet werden (**Datenschutz!**).

Hat der **Gläubiger** darauf **verzichtet**, dass der DG eine **Drittschuldnererklärung** abgibt, dann hat er auch **kein Auskunftsrecht** auf anderem Wege (zB telefonisch). Dies gilt gleichfalls für Verwaltungs- und Abgabenbehörden.

Es trifft eine Exekution ein → Was ist zu tun? (Checkliste)	<input checked="" type="checkbox"/>
1. Die eingelangte Exekution ist zu erfassen	
<input checked="" type="checkbox"/> Datumsstempel (Datum des Einlangens: maßgeblich für Rangordnung und Fristen)	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Rangmäßige Anlage im Lohnprogramm mit Namen des Gläubigers, Art und Höhe der Forderung	<input type="checkbox"/>
2. Vormerkung der 4-Wochen-Frist zur Abgabe der Drittschuldnererklärung	<input type="checkbox"/>
3. Erfassung von Unterhaltspflichten (nach Personalunterlagen bzw Auskunft des Dienstnehmers; aus Beweisgründen empfehle ich die Informationen schriftlich festzuhalten)	<input type="checkbox"/>
4. Der Pfändungsbetrag ist zu berechnen und einzubehalten.	<input type="checkbox"/>
5. Der Pfändungsbetrag ist an den Gläubiger zu überweisen (eventuell 4-wöchige Wartefrist).	<input type="checkbox"/>
6. Das Existenzminimum ist an den Dienstnehmer zu überweisen.	<input type="checkbox"/>
7. Die Drittschuldnererklärung ist vollständig und wahrheitsgetreu auszufüllen und rechtzeitig an den Gläubiger und das Exekutionsgericht zu übermitteln .	<input type="checkbox"/>

Der ARD

Aktuelles Recht zum Dienstverhältnis

Die Zeitschrift ARD bietet seit über 70 Jahren verlässlich, objektiv und rasch Neuigkeiten aus dem Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht und seit 2014 auch zum Bereich Human Resources.



Jetzt einsteigen: ard.lexisnexis.at

AUS DEM ALLTAG DES PERSONALCHEFS

Dr. Erika Marek

Antworten auf 8 Spezialfragen rund um die Altersteilzeit (Teil 2)

» PVP 2020/5

Altersteilzeit gibt älteren Dienstnehmern die Möglichkeit, ihre **Arbeitszeit zu reduzieren**, und hat **3 Vorteile gegenüber einer „klassischen“ Teilzeit**:

Der Dienstnehmer hat **keine Nachteile**

1. sowohl bei den **Sozialleistungen** (Unfallrente, Krankengeld und insbesondere bei der späteren Pension) als auch
2. bei der Höhe der späteren **Abfertigung** und
3. auch der **Entgeltausfall** wird dadurch, dass der Dienstgeber dem Altersteilzeit-Dienstnehmer einen **Lohnausgleich** bezahlt, teilweise **abgedeckt**.

Geregelt ist die Altersteilzeit in den **§§ 27, 27a und 28 AIVG**. Da es für die Altersteilzeit **relativ wenige** klare gesetzliche Bestimmungen gibt, ist die **Unsicherheit** und auch die **Fehlerquote** bei der Anwendung **hoch**. Diese **3-teilige Serie** gibt **praxisorientierte Antworten auf 8 Spezialfragen** der Altersteilzeit.

Im **Teil 1** in PVP 2019/81, 322 (Dezember-Heft) informierte ich Sie über die folgenden **Spezialfragen**:

- A) Von **welcher Arbeitszeit** (Normalarbeitszeit oder tatsächliche Arbeitszeit) vor der Altersteilzeit ist bei der **Arbeitszeitverminderung auszugehen**?
 - B) Wie berechnet man die **Bandbreite** der **Arbeitszeitreduktion**, wenn sich die **Normalarbeitszeit** in den letzten 12 Monaten vor Beginn der Altersteilzeit **ändert**?
 - C) **Rufbereitschaft** und deren Auswirkungen auf die Altersteilzeit
- Im **Teil 2** in **diesem Heft** informiere ich Sie über die **Berechnung ...**
- D) ... der **SV-Beitragsgrundlage** bei **variablen** Bezügen;
 - E) ... der **SV-Beitragsgrundlage** und des **Lohnausgleichs**, wenn sich die **Normalarbeitszeit** kurz vor **Beginn** der **Altersteilzeit erhöht**.

Die folgenden Themen finden Sie im nächsten Heft (= **Teil 3**):

- F) Berechnung der **SV-Beitragsgrundlage**, wenn der Entgeltanspruch aufgrund eines längeren Krankenstandes auf die Hälfte sinkt.
- G) Wie sind **Sonderzahlungen** abzurechnen für Personen, deren **Entgelt** vor Beginn der Altersteilzeit die **Höchstbeitragsgrundlage überstieg**?
- H) **Dienstgeberbeitrag** für **übernommene Dienstnehmer-SV-Beiträge**

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

AIV ... Arbeitslosenversicherung//**AIVG** ...Arbeitslosenversicherungsgesetz//**ATZ** ... Altersteilzeit//**BGI** ... Beitragsgrundlage//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**NAZ** ... Normalarbeitszeit//**SV** ... Sozialversicherung//**SWE-Beitrag** ... Schlechtwetterentschädigungsbeitrag

D) Berechnung der SV-Beitragsgrundlage bei variablen Bezügen

1. Allgemeine Grundsätze zur Berechnung der Altersteilzeit-SV-Beitragsgrundlage

a) Wann ist die letzte SV-Beitragsgrundlage vor Altersteilzeit – und nur diese – maßgebend?

Für ATZ-DN ist **Beitragsgrundlage nicht** das Bruttoeinkommen (**ATZ-Entgelt plus Lohnausgleich**) des DN. Die BGL ist höher. Sie bleibt gemäß § 44 Abs 1 Z 10 ASVG grundsätzlich die letzte Monats-BGL, bevor die NAZ aufgrund der ATZ herabgesetzt wird.

Diese klare und eindeutige Aussage zur SV-BGL **gilt** in dieser apodiktischen Anordnung aber **nur** für DN, deren **Entgelt in jedem Monat gleich hoch** ist.

b) Wie ist die SV-Beitragsgrundlage bei variablen Bezügen zu berechnen

DN mit variablen Bezügen (zB aufgrund von Überstunden, Nachtzulagen, Sonntagszulagen, Feiertagszulagen, Schichtzulagen etc) hätten, wenn lediglich „nur“ auf die **letzte SV-BGL vor der ATZ** abgestellt werden würde, erhebliche **Vorteile** oder **Nachteile**, je nachdem, ob im Monat vor Beginn der ATZ hohe (Vorteil) oder keine (Nachteil) variable Entgelte angefallen sind.

Dies widerspricht der Absicht des Gesetzgebers, dass durch einen Übertritt in die ATZ künftige Ansprüche aus der SV (primär geht es um die spätere Pension, aber auch um Krankengeld, Unfallrente und ALV-Leistungen) nicht gekürzt, aber auch nicht verbessert werden sollen. Ein **DN**, der in **ATZ** übertritt, soll später die **gleiche Pension** erhalten, wie wenn er so wie bisher weitergearbeitet hätte.

c) Worauf ist bei der Berechnung der SV-Beitragsgrundlage vor Beginn der Altersteilzeit zu achten?

Grundsatz ①: Es wird daher gemäß § 27 Abs 2 Z 3 lit b AlVG die **SV-BGL** des **letzten Kalendermonats** vor ATZ-Beginn nur für die **Entgeltbestandteile** herangezogen, die in **jedem Monat gleich hoch** sind (Grundgehalt, gleichbleibende Zulagen wie zB Verwendungszulage, Leitungszulage etc).

Grundsatz ②: Für **variable** Entgelte gilt der **Durchschnitt** der **letzten 12 Kalendermonate** vor ATZ-Beginn. Erfolgte in den letzten 12 Kalendermonaten vor ATZ-Beginn eine KV-Lohnerhöhung, ein Biennalsprung oder eine Umreihung, sind die vor der Entgeltsteigerung liegenden variablen Bezüge entsprechend aufzuwerten.

Grundsatz ③: Die **Aufwertung** der variablen Bezüge gilt

- nur** für die **SV-BGL** und
- nicht** für die Berechnung des **Lohnausgleichs**. Hierbei sind immer die **unaufgewerteten** Bezüge aus den letzten 12 Monaten vor ATZ-Beginn heranzuziehen.



Hinweis zum Durchschnittszeitraum

Gelegentlich wird die Auffassung vertreten, dass für variable Entgelte der **Durchschnitt** der **letzten 3 Kalendermonate** vor **ATZ-Beginn** dann heranzuziehen ist, wenn dieser einen repräsentativen Durchschnitt darstellt.

Doch **wie** ist konkret zu **beurteilen**, welcher Durchschnittszeitraum im konkreten Fall **repräsentativ** ist?

Man **vermeidet** alle **Streitigkeiten** zur Frage, „*wann ein repräsentativer Durchschnitt vorliegt*“, wenn für die **SV-BGL-Berechnung** bei variablen Entgelten **immer** ein **12-Monats-Zeitraum** herangezogen wird.



Beispiel

■ Sachverhalt:

- ✓ Herr Glück vereinbart **ATZ**, beginnend mit **1. 7. 2019**.
- ✓ Sein **Grundgehalt** betrug bis **November 2018**: € 3.940,00, ab **Dezember 2018**: € 4.058,00.
- ✓ Für **regelmäßige Überstunden** erhielt er
 - a) von **Juli bis November 2018** insgesamt € 197,00,
 - b) von **Dezember 2018 bis Juni 2019** insgesamt € 379,00.

Für die **SV-BGL** ist

- a) das **Grundgehalt** für **Juni 2019** und
- b) der **Durchschnitt** der **Überstundenentlohnung** von **Juli 2018 bis Juni 2019** heranzuziehen.

■ Frage: Wie hoch ist die SV-BGL ab ATZ-Beginn?

■ Lösung:

Grundgehalt Juni 2019	€ 4.058,20
Überstundenentlohnung (berechnet auf der Basis des 12-Monats-Zeitraumes [Juli 2018 bis Juni 2019]: € 581,91*) → hievon 1/12	€ 48,49
SV-BGL ab ATZ-Beginn	€ 4.106,69

*) Erläuterungen zur Berechnung der durchschnittlichen Überstundenentlohnung:

Aufgrund der **Gehaltserhöhung** ab **Dezember 2018** sind die Überstunden für Zeiträume davor auf das aktuelle Bezugsniveau zu valorisieren. Da sich die Bezüge um **3 %** erhöht haben (von € 3.940,00 auf € 4.058,20), sind auch die **Überstunden** der Periode **Juli bis November 2018 um 3 % zu erhöhen**. Somit errechnet sich der zu berücksichtigende Durchschnitt (= 1/12) der in den letzten 12 Monaten vor ATZ-Beginn angefallenen Überstunden wie folgt:

Überstunden der Periode Juli bis November 2018 : € 197,00 x 1,03 (= Valorisierung)	€ 202,91
Überstunden der Periode Dezember 2018 bis Juni 2019	€ 379,00
Überstunden insgesamt von Juli 2018 bis Juni 2019	€ 581,91

E) Berechnung der SV-Beitragsgrundlage und des Lohnausgleichs, wenn sich die Normalarbeitszeit kurz vor Beginn der Altersteilzeit erhöht

ATZ ist auch für **Teilzeit-DN** möglich, wenn deren **NAZ** in den **letzten 12 Monaten** vor **ATZ-Beginn** **mindestens 60 %** der gesetzlichen oder **KV-NAZ** betrug.

Ist die **NAZ** von **Teilzeit-DN** niedriger, muss deren **NAZ** zunächst auf **60 %** der gesetzlichen oder **KV-NAZ** **aufgestockt** werden → **ATZ** ist dann **frühestens 12 Monate später** möglich.

Ändert sich die **NAZ**, dann ist die **SV-BGL** das für die **NAZ** des letzten Monats vor der **ATZ** gebührende Entgelt.

**Beispiel 1****■ Sachverhalt:**

- ✓ Frau Klug (ATZ-Beginn: 1. 9. 2019), deren NAZ **bis Juli 2019 24 Wochenstunden** betrug (= 60 % der KV-NAZ von 40 Wochenstunden), **erhöht** ab August 2019 ihre NAZ auf **36 Wochenstunden** (90 % der KV-NAZ) → Daraus ergibt sich eine **durchschnittliche NAZ von 25 Wochenstunden** (hinsichtlich der Berechnung: siehe Punkt B in PVP 2019/81, 322; Dezember-Heft).
- ✓ Ihr **Bruttomonatsgehalt** betrug
 - a) **bis Juli 2019: € 1.800,00**
 - b) **im August 2019: € 2.700,00.**
- ✓ Für die Zeit ab **September** vereinbart sie **ATZ** mit einer NAZ von **15 Wochenstunden** (= 60 % der durchschnittlichen NAZ von 25 Wochenstunden).
- ✓ Während der **ATZ** erhält Frau Klug einen **Teilzeitbezug** iHv **€ 1.125,00** (= August-Monatsbruttobezug iHv € 2.700,00 : 36 Wochenstunden x 15 Wochenstunden).

■ Frage: Wie hoch ist (a) die SV-Beitragsgrundlage und (b) der Lohnausgleich?**■ Lösung:****a) Die SV-Beitragsgrundlage**

Es liegen keine (geänderten) variablen Entgelte vor → daher ist die **SV-BGL** des **letzten** Kalendermonats **vor ATZ-Beginn** maßgebend; das ist der August 2019 → Die **SV-BGL** des **letzten** Kalendermonats **vor ATZ-Beginn** beträgt daher € 2.700,00.

b) Lohnausgleich

Für die Berechnung des Lohnausgleichs werden die **laufenden** Bezüge der **letzten 12 Kalendermonate** herangezogen.

Monatsbruttogehalt für den Zeitraum September 2018 bis Juli 2019: € 1.800,00 x 11	€ 19.800,00
Monatsbruttogehalt August 2019	€ 2.700,00
Summe für den 12-Monats-Zeitraum	€ 22.500,00
hievon 1/12 (€ 22.500,00 : 12)	€ 1.875,00
abzgl Teilzeitbezug während ATZ	- € 1.125,00
Differenz	€ 750,00
hievon 50 % = Lohnausgleich	€ 375,00

**Hinweis**

Für die Höhe der **SV-BGL** und daher auch für die spätere **Pension** wirkt sich **voll** aus, dass im letzten Monat vor ATZ-Beginn die **NAZ erhöht** wurde.

Beim **Lohnausgleich** wirkt sich die NAZ-Erhöhung hingegen nur **aliquot** aus.

**Beispiel 2**

Dieses Beispiel zeigt, dass der **Lohnausgleich** für Frau **Klüger** um **mehr als 50 % höher** ist im Vergleich zu jenem von Frau Klug, und zwar deshalb, weil Frau Klüger erst **12 Monate**, nachdem die **NAZ** auf 36 Wochenstunden **erhöht** wurde, mit der **ATZ** begonnen hat.

Berechnung des erhöhten **Lohnausgleichs** bei Frau **Klüger**:

- ✔ **NAZ** der letzten 12 Monate: **36 Wochenstunden**
- ✔ **NAZ** während der **ATZ** wie bei Frau Klug: **15 Wochenstunden** (= 41,67 % von 36 Wochenstunden)
- ✔ **identer Teilzeitbezug** während der **ATZ** wie bei Frau Klug: **€ 1.125,00**

Monatsbruttogehalt für den 12-Monats-Zeitraum vor ATZ-Beginn	€ 2.700,00
abzgl Teilzeitbezug während ATZ	- € 1.125,00
Differenz	€ 1.575,00
hievon 50 % = Lohnausgleich	€ 787,50

Der **Lohnausgleich** für Frau **Klüger** ist um **€ 412,50 höher** als jener für Frau Klug.

Foto ARS



Die Autorin:

Dr. **Erika Marek** war mehr als 35 Jahre in der Sozialversicherungsabteilung der Arbeiterkammer Wien tätig und befasst sich vorwiegend mit Fragen der Pensionsversicherung und der Altersteilzeit.

Sie ist Fachbuchautorin und Seminarreferentin – sowohl für Personalleiter als auch für Betriebsräte und Interessenvertreter.

🌐 lesen.lexisnexis.at/autor/Marek/Erika



Buch- und Seminartipps des Chefredakteurs

Hinsichtlich der Buch- und Seminarhinweise zur Altersteilzeit, die Autorin Dr. **Erika Marek** betreffend, verweisen wir auf **PVP 2019/81, 322, Dezember-Heft**.

Compliance Praxis

Magazin & Portal

Umfassend und aktuell
informiert in allen Branchen.



www.compliance-praxis.at/abo

E-Mail: kundenservice@lexisnexis.at | Tel.: +43-1-534 52-0

Klaus Zierlinger (Niederösterreichische Gebietskrankenkasse)

Wissenswertes aus der Welt der Sozialversicherung

» PVP 2020/6

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

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

DN ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**ELDA** ... Elektronischer Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**ieS** ... im engeren Sinn//**IESG** ... Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz//**iSd** ... im Sinne des//**mbGM** ... monatliche Beitragsgrundlagemeldung//**ÖGK** ... Österreichische Gesundheitskasse//**ÖZPR** ... Österreichische Zeitschrift für Pflegerecht//**SV** ... Sozialversicherung//**WKO** ... Wirtschaftskammer Österreich

THEMA	KURZINFO
ELDA	<p align="center">Fehlermeldungshinweis</p> <p>Sollten Sie die folgende Fehlermeldung erhalten („Fehler 404 bei Übermittlung via ELDA Software“), dann sollten Sie – so die ELDA-Empfehlung – Ihre ELDA-Software updaten. Dieser Fehler tritt nur dann auf, wenn Sie eine sehr alte ELDA-Software Version verwenden, in der ein mittlerweile nicht mehr gültiger Link hinterlegt ist.</p>
	<p align="center">NEUE ELDA Telefon- und Faxnummern, Mailadressen</p> <p>Aufgrund des Sozialversicherungsorganisationsgesetzes (Fusion der SV-Träger) wurden mit 1. 1. 2020 auch die bestehenden ELDA Telefon-/Faxnummern und Mailadressen geändert – die bisher bestehenden bleiben nur noch kurze Zeit aktiv.</p> <p>ELDA Service Support: 05 0766 14504300, 05 0766 14502700, elda@oegk.at</p> <p>ELDA Anmeldung vor Arbeitsantritt (Avisomeldungen): 05 0766 1460 bzw Fax 05 0766 1461, Faxvorlage: https://www.elda.at/cdscontent/load?contentid=10008.730860&version=1578468304 Bitte leiten Sie diese Informationen auch an Ihre betroffenen Personenkreise weiter!</p>
Lohnzettel 2019 (Abgabetermin und worauf Sie achten sollten)	<p align="center">Termin</p> <p>a) Echte Dienstnehmer Die jährlichen Lohnzettel mit den – vor allem für die Lohnsteuer bedeutsamen – Daten sind mittels elektronischer Datenfernübertragung bis Ende Februar zu übermitteln.</p> <p>b) Freie Dienstnehmer Für jeden einzelnen freien DN ist dem Finanzamt die steuerrechtliche Mitteilung gemäß § 109a EStG (Formular E 18) zu senden.</p> <p>SV-rechtlich löst seit Jänner 2019 die mbGM den aufwändigen Lohnzettel mit den SV-Daten ab.</p>
	<p align="center">Darauf sollten Sie achten → häufige Fehler in der Praxis</p> <p>Da der SV-Teil des L16 seit 1. 1. 2019 entfallen ist, muss bei unterjährig DV-Beendigungen der L16 erst bis 28. 2. des Folgejahres gemeldet werden. Vergewissern Sie sich, dass Sie für alle Austritte einen Lohnzettel erstellt haben.</p> <p>Anmerkung: Sie können weiterhin freiwillig unterjährig einen L16 übermitteln. Ein Lohnzettel ist jedenfalls dann auszustellen, wenn dies der DN verlangt.</p>
	<p align="center">Abschließender Hinweis: Bitte beachten Sie das ELDA-Protokoll</p> <p>Bei unvollständigen oder fehlerhaften Meldungen erhalten Sie von ELDA im ELDA-Protokoll</p> <p>a) einen Warnhinweis (Kennzeichen „W“) oder b) die Information, dass die Meldung nicht übernommen wurde (Kennzeichen „N“) → ELDA konnte Ihre Meldung nicht weiterleiten → Ihre Meldung ist dadurch nicht eingelangt, muss von Ihnen berichtigt und erneut elektronisch gesendet werden.</p>

ART.-NR.: 6

AUS DEM ALLTAG DES PERSONALCHEFS

THEMA	KURZINFO
	Praxistipps
Lohnzettel 2019 (Abgabetermin und worauf Sie achten sollten)	<p>Die WKO hat ein für Praktiker hilfreiches Infoblatt „steuerlicher Lohnzettel (L16) ab 2019“ erstellt. Die Broschüre gibt Antworten insbesondere auf die folgenden Fragen:</p> <p>A) Für wen bzw in welchen Fällen ist ein Lohnzettel auszustellen?</p> <p>B) Wann ist der Lohnzettel auszustellen?</p> <p>C) Wie ist der Lohnzettel zu übermitteln?</p> <p>Als besonders hilfreiche Ergänzung für Praktiker enthält diese Info eine Ausfüllhilfe für den steuerlichen Lohnzettel.</p> <p>Sie finden diese Broschüre zum Downloaden hier: https://www.wko.at/service/steuern/lv_DerLohnzettel-FormularL16_Broschuere.pdf oder können sie als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.</p>
	Herbstrelease – Inbetriebnahme 1. 1. 2020
	<p>In PVP 2019/77, 310 (November-Heft) berichteten wir bereits über das neue TASY-File, das neben gesetzlichen auch inhaltliche Änderungen beinhaltet.</p> <p>Per 1. 1. 2020 ist ausschließlich der nachstehende Export mit dem Erstellzeitpunkt 2019-12-19T07:41:38.743Z zu verwenden, der auch berücksichtigt, dass (a) der IESG-Zuschlag gesenkt und (b) der Nachtschwerarbeits-Beitrag erhöht wurde (siehe hierzu PVP 2019/83, 333, Dezember-Heft).</p> <p>Unter www.sozialversicherung.at → DIENSTGEBER → Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) → Technische Umsetzung → Tarifsystem finden Sie neben dem TASY-File auch die ÖGK TASY Releasenotes.</p>
	Organisationsbeschreibung „Datenaustausch mit Dienstgebern“ (DM-ORG)
Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung	<p>Da die 9 GKK zur ÖGK zusammengefasst werden, ergibt sich hinsichtlich der DM-ORG ein geringer Umstellungsaufwand.</p> <p>Die DM-ORG wurde gänzlich an das Wording der ÖGK angepasst. Passen Sie bitte außenwirksame Begrifflichkeiten in Ihrer Lohnsoftware entsprechend an. Bspw wurden die Langtextbezeichnungen der GKK (nicht die Trägercodes) angepasst. Die Änderungen werden auch auf den ELDA-Protokollen und Meldebestätigungen berücksichtigt.</p> <p>Sie finden sämtliche Änderungen unter www.elda.at → Service → Downloads → Dienstgeber Organisationsbeschreibung (36. Ergänzung, Version 1.2 publiziert 12/2019).</p> <p>Achtung: Die Datei hat 556 Seiten!</p>
	Kostenfreies PVP-Leserservice: mBGM-Fragen-Antworten-Katalog (Stand 5. 12. 2019)
	Meldepflicht
	<p>Meldepflicht: Schwerarbeitsmeldungen für das Jahr 2019 sind mittels ELDA zwischen 1. 1. 2020 und 2. 3. 2020 zu erstatten. Der 2. 3. 2020 ist deshalb der letzte Meldetermin, da der 29. 2. 2020 ein Samstag ist.</p>
	Info-Paket
Schwerarbeitsmeldungen für 2019	<p>Die folgenden hilfreichen Infos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Allgemeine Infos sowie Antworten auf häufige Fragen zur Schwerarbeit ✔ Aktuelle Liste der Berufsgruppen mit körperlicher Schwerarbeit von 1.400 bis 2.000 kcal ✔ Aktuelle Liste der Berufsgruppen mit körperlicher Schwerarbeit ab 2.000 kcal ✔ Fragen-Antworten-Katalog zur Schwerarbeit <p>finden Sie</p> <p>a) hier: https://dienstgeber.oegkk.at → Rechtliches → Fachthemen A – Z → S – Z → Schwerarbeit oder</p> <p>b) Sie fordern die Infos als kostenfreies PVP-Leserservice an.</p> <p>Weiters können Sie als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern:</p> <p>a) eine Schwerarbeiter-Checkliste für Dienstgeber (© Lexis360)</p> <p>b) eine lesenswerte Auflistung der im Jahr 2019 entschiedenen Streitfälle rund um Schwerarbeit.</p>

Foto Elisabeth Zierlinger

**Der Autor:**

Klaus Zierlinger ist geprüfter Personalverrechner und ist in der Österreichischen Gesundheitskasse in der Personalabteilung/Personalverrechnung tätig.

✉ klaus.zierlinger@noegkk.at🌐 lesen.lexisnexis.at/autor/Zierlinger/Klaus

GPLA/PLAB

Mag. Ernst Patka (Chefredakteur)

7 Prüfermythen rund um das Ausfallsentgelt (Teil 1)

» PVP 2020/7

Findet eine PLAB¹⁾ statt, durchgeführt von einem aus der ÖGK (ehemals GKK) stammenden Prüfer, dann kann mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass das **Ausfallsentgelt überprüft** wird, und zwar ob es (a) **vollständig** alle zu erfassenden Entgelte enthält und (b) **korrekt berechnet** wurde.

Hierbei machte ich die Erfahrung, dass **vereinzelt** Prüfer **Rechtsansichten (Mythen)** vertreten, die in vielen Fällen schon, jedoch bei genauerer Analyse im konkreten **Einzelfall nicht zutreffen**.

Mythen – so die Hinweise in wikipedia – „... *erheben einen Anspruch auf Geltung für die von ihnen behauptete Wahrheit*“. In einem weiteren Sinn bezeichnet Mythos „... *auch einfach nur eine falsche Vorstellung*“.

Welche Mythen hinsichtlich Ausfallsentgelt bei vereinzelt Prüfern konkret bestehen und welche **Antworten** Sie auf diese **Mythen geben** sollten, darüber informiert praxisgerecht dieser mehrteilige Beitrag:

- ✔ **Prüfermythos ①:** Ein **Branchen-Kollektivvertrag** kann für variable Entgelte **nie** eine – von der 13-Wochen-Schnittberechnung **abweichende** – Berechnung **festlegen**.
- ✔ **Prüfermythos ②:** Bei **schwankenden** variablen Bezügen ist für den Entgelt-durchschnitt, der in das Ausfallsentgelt einzubeziehen ist, **immer** der **13-Wochen-**(3-Monats-)Zeitraum maßgebend.
- ✔ **Prüfermythos ③:** **Abgabepflichtige Taggelder, Essensbons, Fahrtkostenzuschüsse** uä Zuwendungen sind mit dem Durchschnittswert in das **Ausfallsentgelt einzu-beziehen**.
- ✔ **Prüfermythos ④:** **SEG-Zulagen** sind während des **Urlaubes abgabepflichtig**.
- ✔ **Prüfermythos ⑤:** Liegt **keine vorausbestimmte Arbeitszeiteinteilung** vor, müssen **immer** die **durchschnittlichen** variablen Entgelte im **Ausfallsentgelt** berücksichtigt werden.
- ✔ **Prüfermythos ⑥:** Wurden regelmäßig geleistete **variable** Bezüge **rechtswidrigerweise** nicht in das Ausfallsentgelt einbezogen, liegt immer auch **Lohndumping** vor.
- ✔ **Prüfermythos ⑦:** Die „**pauschale Jahresendzuordnung**“ aller fehlenden Entgelte für Nichtleistungszeiten im Prüfbericht sind ein **Entgegenkommen** dem Dienstgeber gegenüber → Praktiker sprechen hierbei jedoch von einem „**vergifteten Prüfergeschenk**“.

Bevor ich konkret auf diese Prüfermythen eingehe, beginne ich den Beitrag mit einer kurzen **Übersicht** über **Sinn** und **Zweck** des **Ausfallsentgelts**.

1) Damit wir Praktiker uns an den **neuen Begriff gewöhnen**, werde ich in diesem Beitrag künftig statt GPLA (Gemeinsame Prüfung lohnabhängiger Abgaben) den neuen Begriff **PLAB** (Prüfung lohnabhängiger Abgaben und Beiträge) verwenden.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

AngG ... Angestelltengesetz//**ARG** ... Arbeitsruhegesetz//**BVwG** ... Bundesverwaltungsgericht//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**EFZG** ... Entgeltfortzahlungsgesetz//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**GPLA** ... Gemeinsame Prüfung lohnabhängiger Abgaben//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**LStR** ... Lohnsteuerrichtlinien 2002//**MaW** ... Mit anderen Worten//**ÖGK** ... Österreichische Gesundheitskasse//**PLAB** ... Prüfung lohnabhängiger Abgaben und Beiträge//**Rz** ... Randzahl//**SGKK** ... Salzburger Gebietskrankenkasse//**SV** ... Sozialversicherung//**uä** ... und ähnliche//**UEL** ... Urlaubersatzleistung//**UrlG** ... Urlaubsgesetz

A) Sinn und Zweck des Ausfallsentgelts

Das Ausfallsprinzip besagt, dass ein DN bei berechtigten Abwesenheiten, wie Urlaub, Krankheit, Feiertag, Pflegefreistellung oder sonstige (KV-)Dienstverhinderungen, **jenes Entgelt erhalten** muss, das er erhalten hätte, hätte er nur an diesem Tag gearbeitet (dh **wäre** der **Arbeitstag nicht ausgefallen**). Die entsprechenden **Rechtsgrundlagen** finden Sie ua in § 8 AngG, § 3 EFZG, §§ 6 und 16 UrlG, § 9 ARG.

Die **Definition** des **Ausfallsprinzips** hört sich **einfach** an. Die **Umsetzung** in der Praxis – das wissen Personalisten – ist **alles andere als einfach**.

**Hinweise für die Praxis**

1. Das „**Ausfallsentgelt-Grundprinzip**“, dass der DN das Entgelt erhalten soll, das er bekommen hätte, wenn er an diesem Nichtleistungstag gearbeitet hätte „**geht in beide Richtungen**“. Dh: Während der **Nichtleistungszeit** (Urlaub, Krankheit etc) darf er **nicht weniger**, aber **auch nicht mehr** Entgelt erhalten, als er bei einer Arbeitsleistung an diesem Tag bekommen hätte.
2. Für die **Urlaubersatzleistung** (UEL) gilt ebenfalls das **Ausfallsprinzip**, da die UEL an die Stelle des ausständigen Urlaubsentgelts tritt. Die UEL entspricht der Höhe nach dem Urlaubsentgelt, das dem DN gebührt hätte, wenn er im Zeitpunkt des DV-Endes seinen Urlaub angetreten hätte, wobei das Urlaubsentgelt gemäß den Bestimmungen des § 6 UrlG zu berechnen ist (*Cerny*, Urlaubsrecht § 10 Rz 6).

B) Prüfermythos ❶: Ein Branchen-Kollektivvertrag kann für variable Entgelte nie eine – von der 13-Wochen-Schnittberechnung abweichende – Berechnung festlegen.**1. Feststellungen der PLAB**

Der DG betrieb ein Unternehmen, das schwankende Saisonen hat und das einerseits Reisebusfahrer und andererseits Schulbus- und Linienfahrer beschäftigte.

Die **Prüferin** stellte bei der Abgabenprüfung fest, dass der DG für bestimmte DN (konkret für Chauffeure) im **Prüfzeitraum**

a) **weder** für geleistete **Überstunden**

b) **noch** für ausbezahlte **Erschwerniszulagen**

einen entsprechenden Durchschnitt in das **Ausfallsentgelt** für Nichtleistungszeiten (Urlaub, Krankenstand, Feiertag) einbezogen und daher auch keine entsprechenden SV-Beiträge abgeführt hat.

Die festgestellten **Differenzbeitragsgrundlagen** wurden von der Prüferin

a) zu gleichen Teilen auf die **betroffenen Chauffeure aufgeteilt** und

b) im Kalendermonat **Dezember** – als pauschale Jahresendzuordnung → siehe Mythos ❷ – als Differenzbeitragsgrundlage erfasst.

Damit beging die Prüferin im konkreten Fall gleich **2 Fehler**:

- ✔ **Fehler 1:** Im konkreten Fall **berücksichtigte** sie **nicht**, dass der **KV vorrangig Berechnungsregeln** für das Urlaubsentgelt enthält → siehe VwGH-Rechtsgrundsätze im folgenden Punkt 2.
- ✔ **Fehler 2:** Die **pauschale „Jahresbetrachtung“** (= alle nachzufordernden SV-Beiträge sind in den jeweiligen Dezembermonaten des Prüfzeitraumes zu erfassen) ist aufgrund des **SV-Anspruchsprinzips rechtswidrig** → Näheres hierzu finden Sie in den Aussagen zum Prüfermythos ⑦.

2. Die Rechtsgrundsätze des VwGH vom 11. 12. 2013, 2011/08/0327

Der **VwGH** hat in dieser Entscheidung (siehe auch ARD 6385/13/2014) einige **Antworten auf die im Punkt B)** gestellte **Frage** gegeben:

- a) Regelt ein **Branchen-KV** (im konkreten Streitfall war dies der KV für DN in den privaten Autobusbetrieben) **eigenständig** die **Berechnungsart** des **Ausfallsentgelts** (im konkreten Fall ordnet der KV die Berechnung nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst des letzten Kalenderjahres für urlaubsbedingte Abwesenheiten an), so kommt es **nicht** darauf an, ob es während desurlaubes (bzw der Dienstverhinderung) zu einer wesentlichen **Änderung des Arbeitsanfalles** (etwa wegen Saisonende) gekommen wäre, hätte der DN gearbeitet.
- b) Gemäß der ausdrücklichen und damit **vorrangigen KV-Berechnungsregel²⁾** errechnet sich das Urlaubsentgelt nach den **durchschnittlichen Arbeitsverdiensten** des letzten Kalenderjahres.
- c) Nur dann, wenn der **Branchen-Kollektivvertrag lediglich** auf die Normen des **UrlG**, des **EFZG** oder des **Generalkollektivvertrages** zur Ermittlung des Urlaubs- oder Krankentgelts etc **verweist**, müssen **wesentliche Änderungen** des Arbeitsanfalles vorrangig **berücksichtigt** werden.

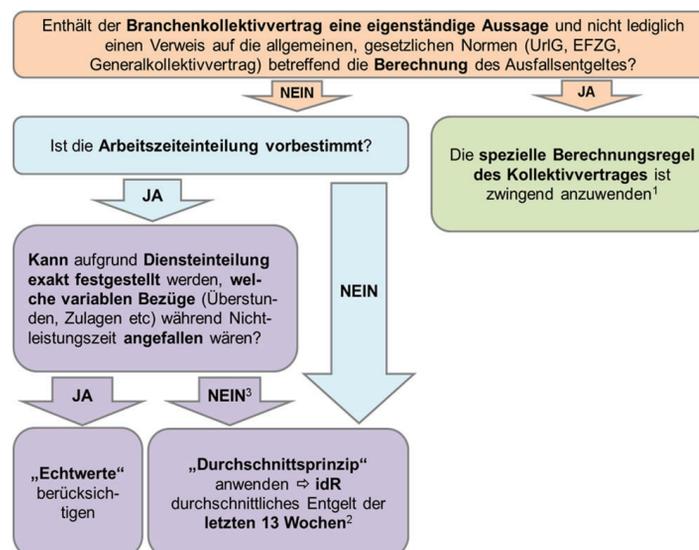
- 2) **§ 6 Abs 5 letzter Satz UrlG** lautet (Hervorhebungen durch den Autor): „Die Berechnungsart für die Regelung der Höhe des Urlaubsentgeltes kann durch **Kollektivvertrag abweichend** von Abs. 3 und 4 (= zu berücksichtigen ist das **regelmäßige Entgelt**; Anmerkung des Autors) geregelt werden.“

3. So berechnen Sie das Ausfallsentgelt korrekt → Der Entscheidungsbaum

Aufgrund dieses Urteils ergibt sich **aufgrund**

- ✔ einerseits des **anzuwendenden Branchen-KV** und
- ✔ andererseits aufgrund des **konkret vorliegenden Arbeitszeitmodells**

der folgende „**Entscheidungsbaum**“ für die **Berechnung des Ausfallsentgelts**.



Erläuterungen:

1. Die im KV ausdrücklich geregelte, spezielle **Berechnungsmethode** ist auch dann **anzuwenden**, **wenn** es im Nichtleistungszeitraum (zB während des Urlaubs- bzw Krankenstandszeitraumes) **tatsächlich** zu einer **wesentlichen Änderung des Arbeitsanfalles** gekommen ist (zB wegen saisonalen Schwankungen). MaW: Die im KV ausdrücklich geregelte, spezielle **Berechnungsmethode „hebelt“** die „**allgemeine“ Ausfallsentgeltregel aus** (Echtwerte sind maßgebend und, falls diese nicht bekannt sind, die Durchschnittswerte). Enthält der KV – wie im obigen Streitfall – lediglich eine **spezielle Ausfallsentgeltsberechnung** für das **Urlaubsentgelt**, so ist nach Ansicht des oa VwGH-Erkenntnisses diese **spezielle Ausfallsentgeltberechnung** dennoch **auch** für **andere Nichtleistungszeiten** (Krankheit, Feiertag) **anzuwenden**.
2. Es sind nur Arbeitsleistungen zu berücksichtigen, die (a) in einem **repräsentativen Zeitraum** vor dem Beginn der Nichtleistungszeit (idR 13 Wochen; Ausnahmen: siehe Prüfermythos ②) **regelmäßig** angefallen sind und (b) auch während der Nichtleistungszeit angefallen wären (siehe hierzu Prüfermythos ⑤).
3. Ist die **Arbeitszeiteinteilung vorbestimmt**, dh, es liegt eine **fixe Diensteinteilung** vor, und hätte demzufolge der DN bspw am **Feiertag** bzw während des **Krankenstandes nicht gearbeitet**, dann erhält der DN für diese – auch ohne dass ein **Feiertag** bzw **Krankenstandstag** vorliegt, arbeitsfreien – Tage **kein Ausfallsentgelt**.

C) Prüfermythos ②: Bei schwankenden variablen Bezügen ist für den Entgeltdurchschnitt, der in das Ausfallsentgelt einzubeziehen ist, immer der 13-Wochen- (3-Monats-)Zeitraum maßgebend.

Eine Flugbegleiterin erhielt ein **Fixum + Blockstundenvergütungen + Bordverkaufsprovision**. Die beiden zuletzt genannten Entgelte schwanken saisonabhängig während des Jahres sehr stark. **Unstrittig** ist, dass hinsichtlich **Ausfallsentgelt** (mangels konkreter Einsatzpläne) diese variablen Bezüge zu berücksichtigen sind.

Die Flugbegleiterin ging nach der Hochsaison in Urlaub. Die Höhe der **durchschnittlichen** Blockstundenvergütungen und Bordverkaufsprovision berechnete

- a) der **DG** auf Basis eines **Jahresschnittes**,
- b) der **Prüfer** hingegen – gemäß **Mythos ②** – auf Basis der letzten **13 Wochen** und forderte entsprechende SV-Beiträge nach.

Vorausgesetzt, dass der **KV keine ausdrückliche Regelung** betreffend die Länge des Durchschnittsberechnungszeitraumes festlegt, sind aufgrund der Entscheidung des OGH 25. 2. 2015, 9 ObA 12/15b (ARD 6448/8/2015) die folgenden **Durchschnittsberechnungszeiträume** maßgebend:

1. Bei **stark schwankendem Entgelt** (der OGH nennt bspw Provisionen, Schichtzulagen, Entgelt für Nachtdienste) führt idR die Berechnung nach dem **Jahresdurchschnitt** zu einem einigermaßen befriedigenden, dh repräsentativen Ergebnis.
2. Bei **Überstundenentgelten** sind
 - a) hingegen idR die in den **letzten 13 Wochen** geleisteten durchschnittlichen Überstunden maßgeblich, außer
 - b) wenn aus **besonderen Gründen** (etwa Krankheit, Urlaub, saisonale Unterschiede) der 13-Wochen-Zeitraum idS Kontinuität für die Beurteilung, ob regelmäßige Überstunden vorliegen, nicht ausreicht → dann ist ein 1-Jahres-Zeitraum heranzuziehen.

**Hinweis**

In den folgenden Heften setze ich fort mit den **Mythen 3 bis 7**.

JUDIKATUR

Mag. Ernst Patka (PVP-Chefredakteur)

Verständlich aufbereitete Rechtsprechung, die Praktiker unbedingt kennen sollten

» PVP 2020/8

In dieser Rubrik informiere ich Sie **kompakt** und **praxisbezogen** über jene Gerichtsentscheidungen, die Sie bei Ihrer **Tagesarbeit** rund um die **Personalverrechnung** kennen sollten.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

BFG ... Bundesfinanzgericht//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**OGH** ... Oberster Gerichtshof//**OLG** ... Oberlandesgericht//**SV** ... Sozialversicherung//**VwGH** ... Verwaltungsgerichtshof

Thema	Kurzinfor
Entlassung gerechtfertigt, weil Chef ins Koma gewünscht? OGH 30. 10. 2019, 9 ObA 92/19y	Sachverhalt
	<p>Ein mehr als 17 Jahre im Unternehmen beschäftigt gewesener Verkaufsleiter erkrankte schwer und wurde aus diesem Grund gekündigt. Bei der Rückgabe seines Laptops äußerte er den folgenden Wunsch, den die anwesenden 2 leitenden Angestellten dem abwesenden Geschäftsführer ausrichten mögen: <i>„Ich wünsche ihm einen Schlaganfall, sodass er zehn Jahre im Wachkoma liegt, damit er sieht, wer ihn aller anspucken wird, und da muss man sich wahrscheinlich anstellen“</i>.</p> <p>Die beiden leitenden Angestellten informierten den Geschäftsführer über die Aussage → Der Verkaufsleiter wurde unverzüglich entlassen. – Zu Recht?</p> <p>Der angesprochene Geschäftsführer verhielt sich – so die Rechtfertigung des entlassenen DN – nicht nur ihm, sondern jedem schwer erkrankten Mitarbeiter gegenüber stets sehr schäbig. Daher liegt eine verständliche Erregung bzw Entrüstung vor, die die Entlassung nicht rechtfertigt.</p> <p>Wie entschied der OGH?</p> <p>Die Entlassung ist aufgrund erheblicher Ehrverletzung (§ 27 Z 6 AngG) und Vertrauensunwürdigkeit (§ 27 Z 1 AngG) gerechtfertigt.</p>
	Die für die Praxis wichtigen Aussagen des OGH <ol style="list-style-type: none"> 1. Keine Entlassung liegt dann vor, wenn die grobe Ehrenbeleidigung <ol style="list-style-type: none"> a) aufgrund einer gerechtfertigten Entrüstung, b) aufgrund eines unmittelbar vorausgegangenen Verhaltens des Beleidigten, c) als situationsbedingt entschuldbare bzw zumindest verständliche Fehlreaktion zu beurteilen ist. 2. Bloße Erregung (ohne unmittelbar vorangegangenes, provokantes Verhalten des Beleidigten) ist kein Entschuldigungsgrund. 3. Ein unmittelbar vorangegangenes, provokantes Verhalten des Geschäftsführers lag im konkreten Fall nicht vor. 4. Aufgestauter Frust über ein schäbiges (Dauer-)Verhalten des Geschäftsführers/Vorgesetzten entschuldigt eine grobe Ehrenbeleidigung nicht. 5. Der entlassene DN wusste aufgrund des bisherigen Geschäftsführerverhaltens schwer erkrankten DN gegenüber, was ihn aufgrund seiner Erkrankung erwartet. Dies schließt – so der OGH – eine situationsbedingt verständliche Fehlreaktion aufgrund des Geschäftsführerverhaltens aus. 6. Das Urteil hätte – so meine Vermutung – möglicherweise anders gelautet (Entlassung: ungerechtfertigt), wenn der erkrankte DN unmittelbar vor seiner „Koma-Wunsch-Aussage“ vom Geschäftsführer proviziert worden wäre bspw mit dem Satz: <i>„Unser Unternehmen kann nur leistungsbereite und leistungsfähige und keine gehandikapten und körperlich beeinträchtigten und daher unbrauchbaren DN wie Sie brauchen. Sie sind gekündigt.“</i>

Thema	Kurzinfor
<p>Nachsicht bei Einhebung einer zu Unrecht vorgeschriebenen, nicht mehr bekämpfbaren Abgabe (BFG 18. 7. 2019, RV/2100561/2019)</p>	<p>Es kann in der Praxis vorkommen, dass bspw bei einer GPLA Abgaben aufgrund der herrschenden Rechtsansicht vorgeschrieben werden und der diesbezügliche Bescheid rechtskräftig wird. Kurze Zeit später entscheidet der VwGH in einem identen Rechtsfall anders, dh, die – bereits rechtskräftige – Abgabenvorschreibung war unrechtmäßig.</p> <p>Was kann der DG nun tun?</p> <p>a) Wiederaufnahme anstreben? → Ändert sich die Rechtsprechung, nachdem ein Bescheid rechtskräftig geworden ist, liegt kein Wiederaufnahmegrund vor.</p> <p>b) Nachsicht: Sehr gute Chancen hat der DG, wenn er um Nachsicht der Einhebung der bisher nicht entrichteten, zu Unrecht vorgeschriebenen Abgabenschuld ansucht.</p> <p>Im vorliegenden Fall hat die Finanz zunächst das Nachsichtsansuchen abgelehnt. Hingegen hatte der DG beim BFG Erfolg → Die Nachsicht wurde gewährt.</p> <p>Der Rechtssatz des BFG (Hervorhebungen durch den Autor): <i>„Es steht außer Zweifel, dass es unbillig wäre, von einem Abgabepflichtigen, dem in einem von der Abgabenbehörde angestregten Verfahren eine Abgabe aufgrund der unrichtigen Lösung einer maßgeblichen Rechtsfrage zweifelsfrei unrechtmäßig vorgeschrieben wurde, die Entrichtung dieser Abgabe trotz Fehlens eines materiellrechtlichen Anspruches nur aufgrund der (formal) rechtswirksamen Vorschreibung zu verlangen. Dabei ist es ohne Belang, dass die Behörde aufgrund zum Zeitpunkt der Abgabenvorschreibung fehlender Judikatur kein Verschulden an der unrichtigen Lösung der Rechtsfrage getroffen hat.“</i></p> <p>Hinweise:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dieses BFG-Urteil hinsichtlich Gewährung einer Nachsicht bei der Abgabeneinhebung ist nicht nur für Bescheide aufgrund rechtsunrichtiger Abgabenvorschreibungen bedeutsam, sondern auch bei anderen schwerwiegenden offenkundigen Verfahrensmängeln. 2. Zwischenzeitlich ist diese Streitfrage aufgrund der von der Finanz eingebrachten Amtsrevision beim VwGH zur Zahl Ra 2019/15/0117 anhängig.
<p>Spam-Ordner: Auch E-Mails im Spam-Ordner gelten als zugestellt OGH 20. 2. 2019, 3 Ob 224/18i</p>	<p>Wer im Geschäfts- und Arbeitsalltag per E-Mail kommuniziert und damit rechnen muss, dass er auch rechtlich maßgebliche Erklärungen per Mail erhält, ist gut beraten, den Spam-Ordner künftig besser im Auge zu behalten.</p> <p>Der OGH hat in einer aktuellen Entscheidung ausdrücklich ausgesprochen, dass idR auch das „Einlangen einer E-Mail-Nachricht im Spam-Ordner des Empfängers als wirksamer Zugang gewertet werden kann“.</p> <p>Zwar ging es in dem vom OGH beurteilten Fall um keine Arbeitsrechtssache (sondern um eine strittige Maklerprovision), aber die Kernaussage ist grundsätzlich auch für die arbeitsrechtliche Korrespondenz anwendbar.</p> <p>Konkret bedeutet das Folgendes: Arbeitsrechtliche Erklärungen (sowohl jene des DG als auch jene des DN) können gültig per E-Mail versendet werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ es für die jeweilige Erklärung keine gesetzliche, KV- oder DV-Formvorschrift (insbesondere kein Schriftformerfordernis) gibt und ✔ der Empfänger zu erkennen gegeben hat, dass er über die E-Mail-Adresse erreichbar ist (dies ist bei betrieblichen E-Mail-Adressen im Regelfall erfüllt, bei privaten E-Mail-Adressen hingegen nur dann, wenn über diese E-Mail-Adresse schon bisher kommuniziert worden ist). <p>Wenn die beiden genannten Voraussetzungen zutreffen, gelten E-Mails auch dann als wirksam zugestellt, wenn sie beim Empfänger im Spam-Ordner landen.</p> <p>Der OGH begründet seine Rechtsansicht damit, dass die Mailbox des Empfängers zu seinem Machtbereich gehört, weshalb die bloße Möglichkeit genügt, von der Nachricht Kenntnis zu erlangen.</p> <p style="text-align: center;">Hinweise und Tipps für die Praxis</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die OGH-Entscheidung ändert nichts an der grundsätzlichen Beweislast des Absenders. Sie hilft dem Absender somit nur dann, wenn feststeht, dass die E-Mail tatsächlich beim Empfänger eingelangt ist. 2. Diesfalls ist es aber gleichgültig, <ol style="list-style-type: none"> a) ob die E-Mail im Posteingang oder im Spam-Ordner gelandet ist und/oder b) ob sie vom Empfänger gelesen wurde oder nicht. 3. Das heißt aber auch: Die Ausrede, eine E-Mail sei im Spam-Ordner gelandet und daher unbemerkt geblieben, bringt dem Empfänger idR nichts. Ganz im Gegenteil: Diese Ausrede hilft sogar dem Absender, weil sie einen Nachweis für die Zustellung der E-Mail-Nachricht liefert. 4. „Besser“ wäre daher die Ausrede, die E-Mail gar nicht erhalten zu haben, denn dann muss – wie erwähnt – der Absender die E-Mail-Zustellung anderweitig (zB mit IT-Hilfe) beweisen. <p>Quelle: Newsletter September des für Personalisten unentbehrlichen Vorlagenportals (www.vorlagenportal.at)</p>

Thema	Kurzinformatio
<p>Urlaubsverjährung: OGH lässt Urlaube verjähren – Widerspruch zur EuGH-Judikatur? OGH 29. 8. 2019, 8 ObA 62/18b</p>	Vorbemerkungen
	<p>Bezahlter Urlaub ist ein zentraler Grundsatz des europäischen Sozialrechts. Vor 2 Jahren hat der EuGH in einem britischen Fall entschieden, dass Urlaubsansprüche nicht verjähren, wenn der DN unverschuldet am Urlaubsverbrauch gehindert war – etwa weil er fälschlicherweise als Selbstständiger ohne Urlaubsanspruch eingestuft worden ist (EuGH 29. 11. 2017 – C-214/16, <i>King</i>). Nun hat der OGH in einem scheinbar ähnlichen Fall entschieden, allerdings mit einem anderen Ergebnis: Die im österreichischen Urlaubsrecht vorgesehene Verjährung ist nicht per se unionsrechtswidrig. Sie kann die Ansprüche eines vermeintlich freien DN vernichten. Es sei denn, er bringt noch im aufrechten DV eine (Feststellungs-)Klage ein.</p>
	Sachverhalt
	<p>Ein Callcenter-Agent war 3 Jahre als freier DN beschäftigt. Freizeit hatte er zwischen seinen Einsätzen genug, allerdings unbezahlt. Dass er aufgrund der Umstände seiner Tätigkeit in Wahrheit ein „echter“ DN war und somit Anspruch auf bezahlten Urlaub hatte, ahnte er zunächst nicht. Nachdem die Zusammenarbeit beendet wurde, klagte er neben Entgelt differenzen zum KV-Mindestgehalt auch Urlaubersatzleistung für 64 Tage ein.</p>
	Die Entscheidung des OGH und seine Begründungen
<p>Vor dem OGH war nicht mehr zweifelhaft, dass eine Anstellung (= echtes DV) vorlag. Gestritten wurde nur noch darum, ob der Urlaub teilweise verjährt und daher auch nicht mehr vollständig finanziell abzugelten ist.</p> <p>✔ Die Rechtsansicht des klagenden Dienstnehmers Der klagende DN berief sich auf die oben angesprochene EuGH-Rechtsprechung zum unionsrechtlichen Anspruch auf jährlichen Mindesturlaub: Er habe keine Möglichkeit gehabt, Urlaub zu konsumieren. Deshalb sei sein Anspruch nicht verjährt.</p> <p>✔ Die Argumente des OGH</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Als DN stand dem Kläger laut OGH ein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub zu. Das ist nicht mit der Möglichkeit eines freien Dienstnehmers zu vergleichen, unbezahlte arbeitsfreie Tage nach eigenem Wunsch in Anspruch zu nehmen. Allerdings verjährt der Urlaubsanspruch nach Ablauf von 2 Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. 2. Nach der EuGH-Rechtsprechung ist nicht ausgeschlossen, dass eine nationale Regelung den Verlust des Urlaubsanspruchs am Ende eines Bezugs- oder Übertragungszeitraums vorsieht, sprich: Urlaubsverjährung ist nicht immer unionsrechtswidrig. 3. Voraussetzung für die Urlaubsverjährung ist aber, dass der DN eine faktische Möglichkeit hat, seinen Anspruch auszuüben. Für den Fall, dass über den Urlaubsanspruch gestritten wird, muss dem DN daher laut EuGH ein wirksamer Rechtsbehelf zur Verfügung stehen. 4. Ein DG, der den rechtzeitigen Konsum bezahlten Urlaubs durch sein Verhalten verhindert hat, kann sich nicht auf die Verjährung berufen. 5. Anders als im Fall <i>King</i> (siehe Hinweise unter „Vorbemerkungen“) konnte <ol style="list-style-type: none"> a) der Callcenter-Agent seinen Jahresurlaub auf 2 Folgejahre vortragen, er hatte daher insgesamt 3 Jahre zum Verbrauch eines jeden Jahresurlaubs zur Verfügung, und b) es steht ihm im Streitfall auch ein effizienter Rechtsbehelf offen, nämlich die Feststellungsklage nach § 228 ZPO. 6. Damit kann ein DN, der als Scheinselbstständiger oder freier DN arbeitet, klären lassen, ob sein Vertragsverhältnis den arbeitsrechtlichen Bestimmungen, insbesondere dem Urlaubsgesetz, unterliegt. Eine solche Klage hat für ihn den Vorteil, dass sie die Verjährungsfrist unterbricht. 7. Nutzt ein DN diese Möglichkeit, eine Feststellungsklage einzubringen, um zu klären, ob er einen Urlaubsanspruch gemäß Urlaubsgesetz hat, nicht, ist gegen die Verjährung des Urlaubsanspruchs nur mehr ein Einwand möglich, nämlich dass der DG die gerichtliche Geltendmachung durch Handeln wider Treu und Glauben verhindert hat. 8. Eine solche „Arglist“ liegt aber nicht schon deshalb vor, weil der DG eine andere – nämlich falsche – Auffassung über die rechtliche Qualifikation eines Beschäftigungsverhältnisses hat. 	
Hinweise für die Praxis	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dem Callcenter-Agenten wäre die Feststellungsklage offengestanden, sein DG hat ihn daran nicht gehindert. Wenn der Urlaub nun verjährt ist, verletzt das die EuGH-Judikatur nicht. 2. An der OGH-Entscheidung erstaunt allerdings, dass sie auf das sehr DN-freundliche EuGH-Urteil C-684/16 vom 6. 11. 2018 (<i>Shimizu</i>) nicht eingeht. Darin hat der EuGH verlangt, dass der DG seine DN vor der drohenden Urlaubsverjährung warnt und ihnen den rechtzeitigen Konsum ermöglichen muss. 	

Thema	Kurzinfo
Urlaubsverjähung: OGH lässt Urlaube verjähren – Widerspruch zur EuGH-Judikatur? OGH 29. 8. 2019, 8 ObA 62/18b	3. Tut er das nicht, kommt es zu keiner Urlaubsverjähung , und am DV-Ende ist finanzieller Ersatz (= Urlaubersatzleistung) zu leisten. 4. Diese Warnpflicht wollte der OGH dem DG eines fälschlich als freier DN Beschäftigten nicht aufbürden – aus DG-Sicht eine gute Nachricht. Quelle: Fachbeitrag der auf Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwältin, Mag. Kristina Silberbauer (www.silberbauer.co.at → Blog → 6. 12. 2019)
	Tipp des PVP-Chefredakteurs Einen Mustertext betreffend „ <i>Aufforderung an den Dienstnehmer zum Urlaubsverbrauch bei drohender Urlaubsverjähung</i> “ können Sie als kostenloses PVP-Leserservice anfordern.

HELP-PV.AT

» PVP 2020/9

Wir sehen es als unsere Hauptaufgabe an, Ihnen die Tagesarbeit rund um die Personalverrechnung zu erleichtern. Um dies zu erreichen, haben wir diese Rubrik geschaffen, in der wir Ihnen **Buch- und Seminarempfehlungen** geben. Nützen Sie diese Hilfsmittel sowie unser **Leserservice** bzw die **Linktipps** und Sie werden die täglichen Herausforderungen, die Ihnen Ihr Job abverlangt, besser und rascher bewältigen können.

Unsere Buchtipps

(1) Praxishandbuch Datenschutz für KMU

Herausgeber: RA Dr. Karsten Kinast LL.M.,

RA Dr. Daniel Stanonik

Verlag: LexisNexis (www.lexisnexis.at)

ISBN: 978-3-7007-7510-2

Preis: € 63,00 (346 Seiten)

(2) Lohnsteuer 2020

Autoren: ADir. Reg.Rat i. R. Josef Hofbauer, StB Mag. (FH) Michael Krammer, Mag. Michael Seebacher

Verlag: Manz (www.manz.at)

ISBN: 978-3-214-08069-3

Preis: € 59,00 (584 Seiten)

digital exklusiv



Die **Rezensionen** zu den oben angeführten Werken finden Sie auf der **PVP-Website** (pvp.lexisnexis.at) unter der Artikel-Nummer „2020/9“ sowie unter dem Menüpunkt „Extras/Spezielles“.



PVP-LESERSERVICE: SO ERHALTEN SIE FOLGENDE DOKUMENTE

Entweder **nutzen** Sie die im **Linktipp** angegebene Downloadmöglichkeit oder Sie richten Ihre Bitte um Zusendung des von Ihnen gewünschten Dokumentes an: **pvp@lexisnexis.at**

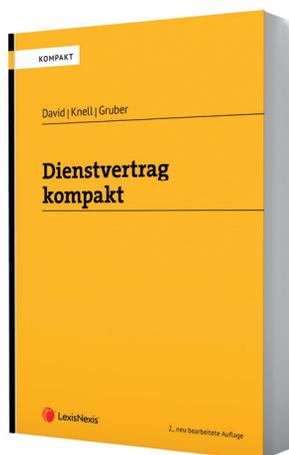
① Sollten Sie erst **später** zur **Abonnentenfamilie** dazugestoßen sein und daher **einzelne PVP-Artikel**, die in diesem Heft angesprochen wurden, nicht verfügbar haben, dann **schicken** wir Ihnen diese gerne als **kostenloses PVP-Leserservice** zu.

② **Mangelberufsliste** für das gesamte Bundesgebiet und für einzelne Bundesländer

③ **Arbeitsrechtliche Fragen** zum **Fasching**

- ④ Erklärung iZm wasserdichter Vertreterpauschale
- ⑤ Erklärung iZm fraglicher Vertreterpauschale
- ⑥ mBGM-Fragen-Antworten-Katalog (Stand 5. 12. 2019)
- ⑦ Info-Paket zur Schwerarbeit mit folgenden hilfreichen Infos:
 - ✓ Aktuelle Liste der **Berufsgruppen** mit körperlicher Schwerarbeit von **1.400 bis 2.000 kcal** bzw **ab 2.000 kcal**
 - ✓ Aktueller **Fragen-Antworten-Katalog** zur **Schwerarbeit**
 - ✓ **Schwerarbeiter-Checkliste** für **Dienstgeber** (© Lexis360)
 - ✓ Lesenswerte Auflistung der **Schwerarbeiter-Rechtsprechung** aus **2019**
- ⑧ Info-Broschüre zum **steuerlichen Lohnzettel**
- ⑨ **Rechtsgutachten gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit**
- ⑩ **Aufforderung** an den Dienstnehmer zum **Urlaubsverbrauch** bei drohender Urlaubsverjährung

Dienstvertrag kompakt



Das **praxisorientierte Werk** für Dienstgeber, Personalverantwortliche und deren Berater zur Vermeidung von **Fehlern** und **häufigen Streitpunkten!**

Um speziell auch die Bedürfnisse der Personalverrechnung abzudecken, werden außer der **arbeitsrechtlichen** Seite der Dienstverträge auch **Sozialversicherung** und **Lohnsteuer** behandelt.

Die Autorinnen:

Mag. Elisabeth David
RA Dr. Alexandra Knell
Renate Gruber

2. Auflage | Preis € 34,-
Wien 2019 | 168 Seiten
Best.-Nr. 98026002
ISBN 978-3-7007-7368-9



Weil Vorsprung entscheidet.

JETZT BESTELLEN!

E-Mail: kundenservice@lexisnexis.at | Tel.: +43-1-534 52-0
Versandkostenfreie Lieferung bei Bestellung unter shop.lexisnexis.at

Beendigung von Dienstverhältnissen Aktuelles zur Fehlervermeidung

Teil 2: Entlassung, Austritt, besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz

- **Entlassungen und Austritte:** Gründe, unverzüglicher Ausspruch, Beweislast, Fehlerfolgen; dargestellt anhand aktueller Beispiele
- **Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz:** Wer? Welche Zeiträume? Was tun? Fehlerfolgen?

Mit jeweils wichtigen Judikaturbeispielen!

Vortragender: o. Univ.-Prof. Dr. Franz Schrank



**Kostenlos für
Abonnenten des ARD!**

**27. 02. 2020
15 Uhr**

Dauer: 90 Minuten

davon 15 Minuten Zeit für
Ihre Fragen!

Jetzt rasch anmelden!

Details zur Anmeldung, weitere Termine und technische Informationen zum Webinar finden Sie unter: ard.lexisnexis.at,
Für Nichtabonnenten: Vollpreis je Webinar € 149,-, inkl. 20% USt. Teilnehmer erhalten auf Anfrage ein Teilnehmerzertifikat

Redaktionsteam:

Ing. Mag. Ernst Patka (Chefredakteur)
Mag. Tina Dangel
Mag. Rainer Kraft
Birgit Kronberger, MBA
Sarah Passegger

Lektorat und Autorenbetreuung:

Mag. Evelyn Hahn
1030 Wien, Marxergasse 25
Tel. +43-1-534 52-1562, Fax DW 146
E-Mail: evelyn.hahn@lexisnexis.at

Abonnentenservice:

Tel. +43-1-534 52-0 | Fax DW 141
E-Mail: kundenservice@lexisnexis.at

Anzeigen & Mediadaten:

Alexander Mayr
1030 Wien, Marxergasse 25
Tel. +43-1-534 52-1116, Fax DW 144
E-Mail: anzeigen@lexisnexis.at
<http://lesen.lexisnexis.at/zs/pvp/mediadaten.html>

Impressum:

Offenlegung gemäß § 25 MedienG:

Medieninhaber und Herausgeber iSd § 1 (1) Z 8 und 9 MedienG: LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG | Sitz: Marxergasse 25, 1030 Wien | Unternehmensgegenstand: LexisNexis ARD Orac ist ein führender Fachverlag in Österreich im Bereich Steuern, Recht und Wirtschaft, der die Tradition der Verlagshäuser Orac und ARD unter internationalem Dach fortführt. LexisNexis ARD Orac ist ein Tochterunternehmen der international tätigen Verlagsgruppe RELX Group, deren Legal Division weltweit unter dem Namen LexisNexis firmiert. | Grundlegende Richtung: Rechtsinformation und Wirtschaftsinformation; aktuelle rechtliche Neuerungen | Geschäftsführung: Alberto Sanz de Lama | Unbeschränkt haftender Gesellschafter: Orac Gesellschaft m.b.H., Marxergasse 25, 1030 Wien | Kommanditist: Reed Messe Salzburg Gesellschaft m.b.H., Am Messezentrum 6, 5021 Salzburg | Beteiligungsverhältnisse: Alleiniger Gesellschafter der Orac Gesellschaft m.b.H.: Reed Elsevier Austria GmbH, Am Messezentrum 6, 5021 Salzburg | Gesellschafter der Reed Messe Salzburg Gesellschaft m.b.H.: Reed Elsevier Overseas B.V., Radarweg 29, 1043 NX Amsterdam (0,1 %), Reed Elsevier Austria GmbH, Am Messezentrum 6, 5021 Salzburg (99,9 %) | Alleiniger Gesellschafter der Reed Elsevier Austria GmbH: Reed Elsevier Overseas B.V., Radarweg 29, 1043 NX Amsterdam | Alleiniger Gesellschafter der Reed Elsevier Overseas B.V.: Reed Elsevier Holdings B.V., Radarweg 29, 1043 NX Amsterdam | Gesellschafter der Reed Elsevier Holdings B.V.: RELX Group plc, 1-3 Strand (<http://www.relxgroup.com/aboutus/Pages/Home.aspx>), London WC2N 5JR (50 %), Reed Elsevier Holdings Ltd., 1-3 Strand, London WC2N 5JR (50 %) | Gesellschafter der RELX Group plc: RELX PLC (52,9 %), RELX NV (47,1 %) | Gesellschafter der RELX PLC: mehr als 75 % im Streubesitz | Gesellschafter der RELX NV: mehr als 75 % im Streubesitz | Gesellschafter der Reed Elsevier Holdings Ltd.: RELX Group plc (100 %)

Derzeit gilt Anzeigenpreisliste Stand Jänner 2020 | Redaktion: Marxergasse 25, 1030 Wien | Verlags- und Herstellungsort: Wien | Die Zeitschrift erscheint 12-mal im Jahr | Einzelheftpreis 2020: 25 €; Jahresabonnement 2020: 239 € inkl. MWSt bei Vorauszahlung; Preisänderungen vorbehalten | Bankverbindung: Bank Austria, IBAN: AT84 1200 0504 2346 8600, BIC: BKAU-ATWW | Abbestellungen sind nur zum Jahresabschluss möglich, wenn sie bis spätestens 30. 11. schriftlich einlangen | Druck: Prime Rate GmbH, Megyeri út 53, H-1044 Budapest. Best.-Nr. 55.00.00. ISSN 1996-238X.

Verlagsrechte: Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte bleiben vorbehalten. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form – durch Fotokopie, Mikrofilm, Aufnahme in eine Datenbank oder auf Datenträger oder auf andere Verfahren – reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere Datenverarbeitungsanlagen, verwendbare Sprache übertragen werden. Das gilt auch für die veröffentlichten Entscheidungen und deren Leitsätze, wenn und soweit sie vom Einsender oder von der Schriftleitung redigiert, erarbeitet oder bearbeitet wurden und daher Urheberrechtsschutz genießen. Fotokopien für den persönlichen und sonstigen eigenen Gebrauch dürfen nur von einzelnen Beiträgen oder Teilen daraus als Einzelkopie hergestellt werden. Bitte beachten Sie: Für Veröffentlichungen in unseren Zeitschriften gelten unsere AGB für Zeitschriftenautorinnen und -autoren (abrufbar unter <https://www.lexisnexis.at/agb/agb-zeitschriftenautoren/>) sowie unsere Datenschutzerklärung (abrufbar unter <https://www.lexisnexis.at/datenschutzbestimmungen/>).

Trotz sorgfältigster Bearbeitung erfolgen alle Angaben ohne Gewähr. Eine Haftung des Verlages, der Redaktion oder der Autoren ist ausgeschlossen. Dies gilt auch für Inhalte, die exklusiv digital veröffentlicht werden.

Lexis 360®

Steuerrecht am neuesten Stand

Inkl. Webinare zu aktuellen Änderungen
(von KSW als Weiterbildung anerkannt)

- ✓ Portal mit allen relevanten Quellen & Literatur
- ✓ Laufende Aktualisierung von Experten
- ✓ Mehr als 200 Muster, Checklisten, Beispiele & Formulare



Alle relevanten Quellen

Von Kommentaren und Zeitschriften führender Verlage bis zu Gesetzen und Entscheidungen. 100+ Muster, Checklisten & Vorlagen



Lexis Briefings®

Steuerrechtliches Fachwissen neu definiert! Detailwissen in kürzestmöglicher Form zu 900+ Themen.



Laufende Aktualisierung

durch Österreichs Top-Experten. Benachrichtigungen zu Änderungen der Rechtslage.



Jetzt kostenlos testen: <https://Lexis.at/360tax>