

## 1.5 Auflösung des Dienstverhältnisses aufgrund wirtschaftlicher Notlage

Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Dienstverhältnis aufgrund wirtschaftlicher Probleme aufgelöst (zB Wirtschaftskrise) und wird gleichzeitig eine Wiedereinstellungszusage vereinbart, kann eine bezahlte Abfertigung nach den Bestimmungen des § 67 Abs 3 EStG versteuert werden, wenn die Auflösung nicht missbräuchlich vereinbart wurde. Eine **missbräuchliche Gestaltung** wird dann vorliegen, wenn alle folgenden Tatbestände erfüllt sind:

- Eine unmittelbare im Wesentlichen unveränderte Fortsetzung des ersten Dienstverhältnisses wurde schon bei seiner Beendigung geplant bzw in Aussicht genommen oder vom Arbeitgeber zugesagt.
- Die Beendigung des früheren Dienstverhältnisses erfolgt ausschließlich zum Zweck der begünstigten Auszahlung der Abfertigung und war nicht auch durch erhebliche wirtschaftliche Gründe bedingt.

## 1.6 Abfertigung in Sonderfällen

### 1.6.1 Abfertigung bei Bildungskarenz, Betreuungsteilzeit etc

Eine Abfertigung, die zusteht aufgrund

- § 11 AVRAG (Auflösung während Bildungskarenz),
- § 12 AVRAG (Auflösung während einer Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts),
- § 13 AVRAG (Auflösung während eines Solidaritätsprämienmodells),
- § 14 AVRAG (Auflösung während einer herabgesetzten Normalarbeitszeit bei über 50-jährigen Dienstnehmern oder wegen der Betreuung naher Angehöriger),
- § 14a AVRAG (Auflösung während einer Sterbebegleitung),
- § 14c AVRAG (Auflösung während einer Pflegekarenz),
- § 14d AVRAG (Auflösung während einer Pflgeteilzeit),

ist als gesetzliche Abfertigung gem § 67 Abs 3 EStG zu behandeln.

### 1.6.2 Abfertigung bei Altersteilzeit

Für die Gewährung des Altersteilzeitgeldes durch das Arbeitsmarktservice besteht die gesetzliche Voraussetzung, dass vom Arbeitgeber die Berechnung der zustehenden Abfertigung auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit erfolgt (§ 27 Abs 1 Z 4 AIVG).

## Kapitel 4

# Vergleichssummen

### 4.1 Arbeitsrechtliche Hinweise

Charakteristisch für einen **Vergleich** ist ein

- **beiderseitiges Nachgeben** hinsichtlich geltend gemachter Ansprüche,
- mit dem Ziel der Bereinigung sämtlicher **strittiger** oder **zweifelhafter** Ansprüche (§ 1380 ABGB).

Das Vorliegen eines Vergleichs setzt somit eine strittige oder zweifelhafte Rechtslage voraus. Auf die Bezeichnung einer Vereinbarung als „Vergleich“ kommt es hingegen nicht entscheidend an. Eine Vereinbarung, in der der Arbeitnehmer auf ihm unstrittig zustehende Rechte verzichtet, ist daher nicht als Vergleich, sondern als Verzicht zu werten.



#### ACHTUNG



Ein **Verzicht** ist bei aufrechtem Dienstverhältnis arbeitsrechtlich grundsätzlich unwirksam. Ein **Vergleich** kann sowohl während eines aufrechten Dienstverhältnisses – zB über die Höhe geleisteter und abzugeltender Überstunden – als auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses abgeschlossen werden.



#### HINWEIS

Die Bereinigungswirkung eines anlässlich der Auflösung eines Dienstverhältnisses abgeschlossenen Vergleiches erstreckt sich im Zweifel auf alle aus diesem Rechtsverhältnis entspringenden und damit zusammenhängenden gegenseitigen Forderungen und tritt selbst dann ein, wenn in den Vergleich keine Generalklausel aufgenommen wurde. Sie umfasst – wie ein Umkehrschluss aus dem 2. Satz des § 1389 ABGB ergibt – auch solche Ansprüche, an welche die Parteien im Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses zwar nicht gedacht haben, an die sie aber denken hätten können.



#### TIPP

Soll der **Vergleich** daher **bestimmte Ansprüche nicht umfassen** (zB etwaig gewährte Vorschuss-, Darlehensrückzahlungen oder Regressforderungen des Dienstgebers bezüglich nicht einbehaltener bzw vom Finanzamt nachgeforderter Lohnsteuer), so ist es am Dienstgeber gelegen, diesbezügliche Ausschlüsse **ausdrücklich im Vergleich zu vermerken**, da ansonsten der Vergleich auch diese umfasst.

**Beispiel: Vergleich mit Aufteilung durch das Gericht**

<b>BEISPIEL:</b>		
Angabe		
Angestellter		
Entlassung	31.03.2018	
Gehalt	2.544,00	
Kündigungsfrist lt. DV	6 Monate	
Abzugeltender Urlaub	30 WT	
Kein Anspruch gegenüber einer BV Kasse		
	Klage – Forderung	
	Ersätze gem. § 26 EStG 1988	158,40
	Abfertigung (4 ME)	11.872,00
	Kündigungsschädigung	17.808,00
	Ersatzleistung	3.424,62
	<b>Gesamtforderung</b>	<b>33.263,02</b>
 <i>Aufteilung der Vergleichssumme durch Gericht</i>		
	Ersatz § 26 EStG	95,24
	Abfertigung	7.138,26
	KE	10.707,38
	Ersatzleistung	2.059,12
	<b>Vergleichssumme</b>	<b>20.000,00</b>
	Auszahlung Juli 2018	
 <i>Berechnung der Sozialversicherung und der Lohnsteuer</i>		
<i>Beitragsgrundlage Sozialversicherung</i>		
Ersätze gem. § 26 EStG	beitragsfrei	
Abfertigung	beitragsfrei	
KE - Anteil lfd. Bezug	9.177,75	
KE - Anteil Sonderzahlung	1.529,63	
UE - Anteil lfd. Bezug	1.764,96	
UE - Anteil Sonderzahlung	294,16	
 <i>Verlängerung der Pflichtversicherung</i>		
Bruttogehalt	$2.544,00 : 30 =$	84,80 täglich
Anteil lfd. Bezug KE	9.177,75	
Anteil lfd. Bezug Ersatzleistung	<u>1.764,96</u>	
	$10.942,71 : 84,80 =$	129,04 = <b>129 Tage</b>
		129,00
	April	30,00
	Mai	31,00
	Juni	30,00
	Juli	31,00
	August	7,00

**Beispiel: Kündigungsentschädigung**

<b>BEISPIEL:</b>			
Angabe			
Angestellter			
Gehalt - €		3.125,00	
Alleinverdiener		nein	
Eintritt		01.04.1998	
Gerechtfertigter Austritt		14.03.2018	
Sonderzahlungen		UZ/WR	
Urlaub	Urlaubsjahr 2017-2018	30	WT
Nächstmöglicher Kündigungstermin		30.06.2018	
KE wurde gleichzeitig mit Abrechnung ausbezahlt (DG war sich seiner Schuld bewusst).			
Kein neues Dienstverhältnis			
<i>Ermittlung der Bezüge bis 14.3.2018</i>			
Laufender Bezug 1.3. - 14.3.2018	(3.125 : 30 x 14)		1.458,33
Sonderzahlungen von 1.1. - 14.3.2018	(3.125 : 365 x 73 x 2)		1.250,00
<i>Abfertigung</i>			
Auf Grund der Dienstzeit zum 14.3.2018 Anspruch auf 6 ME			
	(3.125 x 14 : 12 x 6)		21.875,00
		<b>Brutto</b>	<b>24.583,33</b>
<i>Ermittlung der Kündigungsentschädigung</i>			
<i>Laufende Bezüge</i>			
15.3. - 31.3.2018	(3.125 - 1.458,33)	1.666,67	
April		3.125,00	
Mai		3.125,00	
Juni		3.125,00	11.041,67
<i>Sonderzahlungen</i>			
15.3. - 30.6.2018	(3.125 : 365 x 108 x 2)		1.849,32
<i>Ersatzleistung</i>			
Urlaubsanspruch v. 1.4. - 30.6.2018	30 : 365 x 91 =	7,48	
Anteil laufender Bezug	(3.125 : 26 x 7,48)		899,04
Anteil Sonderzahlungen	3.125 : 12 x 2 =	520,83 : 26 x 7,48 =	149,84
<i>Abfertigung</i>			
Am 31.3.2018 vollendet der Arbeitnehmer das 20. Dienstjahr. Der Abfertigungs-Anspruch erhöht sich um drei Monatsentgelte.			
Diese drei Monatsentgelte sind Teil der Kündigungsentschädigung.			
	3.125 x 14 : 12 x 3		10.937,50
		Kündigungsentschädigung - gesamt	<b>24.877,36</b>
		+ Entgelt vom 1.3. - 14.3.2018	<b>24.583,33</b>
		<b>Brutto - gesamt</b>	<b>49.460,69</b>

## Kapitel 7

# Ersatzleistungen für nichtverbrauchte Urlaube

### 7.1 Arbeitsrechtliche Hinweise

Ein bei Ende des Dienstverhältnisses offener Urlaub ist in Geld auszubezahlen (= **Urlaubersatzleistung**).

- Dabei wird der für das laufende Urlaubsjahr gebührende Urlaub im aliquoten Ausmaß – für die Zeit vom Beginn des Urlaubsjahres bis zum letzten Tag des Dienstverhältnisses – berechnet. Allfällige im laufenden Urlaubsjahr bereits verbrauchte Urlaubstage werden abgezogen.
- Noch nicht verjährter Resturlaub aus vergangenen Urlaubsjahren ist immer zur Gänze auszubezahlen.
- Bei unbegründetem vorzeitigem Austritt geht der Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs für das laufende Urlaubsjahr verloren.

Die Verjährungsfrist der Urlaubersatzleistung beträgt ab Ende des Dienstverhältnisses 3 Jahre. Kürzere dienstvertragliche oder kollektivvertragliche Verfallfristen sind zu beachten.

Im Todesfall gebührt die Urlaubersatzleistung den gesetzlichen bzw testamentarischen Erben.

#### 7.1.1 Berechnung der Urlaubersatzleistung

Die Berechnung der **Urlaubersatzleistung** erfolgt in **3 Schritten**:

1. Berechnung der abzugeltenden (**offenen**) **Urlaubstage**
2. Ermittlung des Wertes der Urlaubersatzleistung **pro Urlaubstag**
3. Ermittlung der Urlaubersatzleistung für den offenen Rest an Urlaubstagen

#### ZU 1: BERECHNUNG DER ABZUGELTENDEN (OFFENEN) URLAUBSTAGE:

**i**

##### BERECHNUNGSFORMEL

offener, noch nicht verjährter Alt-Urlaub  
 + aliquoter Urlaub des aktuellen Urlaubsjahres  
 – bereits im aktuellen Urlaubsjahr verbrauchte Urlaubstage  
 = **abzugeltende, offene Urlaubstage**

## Kapitel 8

# Sozialplanzahlungen

### 8.1 Arbeitsrechtliche Hinweise

Ein **Sozialplan** ist ein durch Betriebsvereinbarung festgelegtes „Maßnahmenpaket“, mit dem Ziel, Nachteile einer Betriebsänderung (zB Betriebsschließung, Betriebseinschränkung, Massenkündigungen; siehe dazu die Ausführungen im steuerlichen Teil unter *Pkt 8.2.10.2*) und dem damit häufig verbundenen Verlust des Arbeitsplatzes für die betroffenen Arbeitnehmer abzufedern.

Hat der betroffene Betrieb **mehr als 20 Dienstnehmer**, kann der Betriebsrat bei geplanten Betriebsänderungen den Abschluss einer Betriebsvereinbarung erzwingen, sofern diese Betriebsänderung wesentliche Nachteile für die gesamte oder einen wesentlichen Teil der Belegschaft mit sich bringt (wobei nicht alle 20 Dienstnehmer von einer Kündigung bedroht sein müssen).

Hat der Betrieb **weniger als 20 Dienstnehmer** oder gibt es im Betrieb keinen Betriebsrat, steht es dem Arbeitgeber frei, mit den betroffenen Dienstnehmern auf einzelvertraglicher Basis ein „Maßnahmenpaket“ – vergleichbar einem Sozialplan – zu vereinbaren.



#### PRAXISTIPP

*Auch wenn ein Sozialplan abgeschlossen wird, muss der Arbeitgeber vor Ausspruch jeder einzelnen Kündigung den zuständigen Betriebsrat (sofern es einen solchen im Betrieb gibt) gem § 105 ArbVG verständigen und dessen Stellungnahme bzw die 5-Arbeitstage-Frist abwarten.*

Außerdem empfiehlt es sich, mit dem Betriebsrat eine Grundsatzvereinbarung darüber zu treffen, dass Kündigungsanfechtungen wegen Sozialwidrigkeit bei den vom Sozialplan begünstigten Arbeitnehmern – durch Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung im Einzelfall – vermieden werden sollen.

### 8.2 Abgabenrechtliche Behandlung

#### 8.2.1 Sozialversicherung

Bezüge, die bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses anfallen, gelten nicht als Entgelt und sind daher beitragsfrei. Dazu zählen auch Zahlungen im Rahmen von Sozialplänen infolge von Betriebsänderungen.

## Kapitel 9

# Sonderzahlungen bei Dienstverhältnis-Ende

### 9.1 Arbeitsrechtliche Hinweise

Grundsätzlich gebühren einem Arbeitnehmer, der nicht das ganze Kalenderjahr über beim Arbeitgeber beschäftigt war, nur **anteilige Sonderzahlungen**.

Im Falle des Austritts ist idR darauf Bedacht zu nehmen, ob die Sonderzahlung bereits fällig war (bzw der Arbeitnehmer sie bereits erhalten hat) oder nicht.

- Im Falle des **Dienstverhältnis-Ende vor Fälligkeit** (sofern die Auszahlung auch nicht freiwillig früher erfolgte), steht einem Angestellten zumindest die aliquote Sonderzahlung zu (§ 16 AngG). Bei Arbeitern kommt es auf den jeweiligen Kollektivvertrag an. Die meisten Arbeiterkollektivverträge sehen zwar grundsätzlich bei unterjährigem Dienstverhältnis-Ende ebenfalls einen aliquoten Anspruch vor, lassen diesen aber häufig bei berechtigter Entlassung oder unberechtigtem Austritt entfallen.
- Im Falle des **Dienstverhältnis-Ende nach Fälligkeit** der Sonderzahlung kann eine Rückverrechnung der „überschüssigen“ Sonderzahlungsteile immer dann erfolgen, wenn der Kollektivvertrag dies zulässt oder zumindest nicht ausschließt. Manche Arbeiterkollektivverträge lassen sogar die Rückverrechnung der kompletten Sonderzahlungen zu.

#### ! ACHTUNG

*Sieht der Kollektivvertrag die Rückverrechnung explizit nur für bestimmte Beendigungsarten vor (zB berechtigte Entlassung, unberechtigter Austritt und Selbstkündigung), ist die Rückverrechnung im Umkehrschluss bei allen anderen Beendigungsarten ausgeschlossen.*

#### ■ BEISPIEL: KV-HANDELSANGESTELLTE (GEHALTSORDNUNG ABSCHNITT C LIT E)

KV-alt: Gehaltsordnung Abschnitt C Lit E; KV-neu: Abschnitt 3 lit A Z 6

Wenn ein Angestellter oder Lehrling nach Erhalt der für das laufende Kalenderjahr gebührenden Urlaubsbeihilfe sein Arbeitsverhältnis selbst aufkündigt, aus seinem Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder infolge Vorliegens eines wichtigen Grundes vorzeitig entlassen wird, muss er sich die im laufenden Kalenderjahr anteilmäßig zu viel bezogene Urlaubsbeihilfe auf seine ihm aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche (insbesondere Restgehalt und Weihnachtsremuneration) in Anrechnung bringen lassen. Diese Anrechnung gilt in den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses unabhängig von der Beendigungsform.

## 10.3 Abgabenrechtliche Behandlung von Zeitschulden bei Dienstverhältnis-Ende

Ein bei Dienstverhältnis-Ende **rückverrechnetes Zeitminus (Bruttoabzug)** ist abgabenrechtlich wie folgt zu behandeln:

### 10.3.1 Sozialversicherung

Die Rückverrechnung des Zeitminus hat (nach allerdings strittiger Ansicht) keine Verminderung der SV-Beitragsgrundlage zur Folge; allerdings ist ein Antrag auf Erstattung der SV-Beiträge bei der GKK möglich.



#### TIPP

*In der Praxis wird als Alternative häufig eine Aufrollung durchgeführt. Dies wird zwar von manchen Abgabenbehörden nicht gerne gesehen, mittlerweile aber dennoch meist akzeptiert.*

### 10.3.2 Lohnsteuer

Der Bruttoreüchzahlungsbetrag verringert als Werbungskosten die laufende Lohnsteuer-Bemessungsgrundlage.

Steht der Arbeitnehmer in einem **aufrechtem Arbeitsverhältnis** zum Arbeitgeber, dem er den Arbeitslohn zu erstatten hat, kann der Arbeitgeber bei der Lohnabrechnung (im Austrittsfall im Endabrechnungsmonat) den Rückzahlungsbetrag gem § 16 Abs 2 EStG **lohnsteuerlich** als **Werbungskosten** beim laufenden Bezug berücksichtigen.

Erfolgt die **Rückzahlung** erst nach **Beendigung** des Arbeitsverhältnisses, kann der Arbeitnehmer diesen Rückzahlungsbetrag als Werbungskosten im Rahmen seiner **Arbeitnehmerveranlagung** – ohne Anrechnung auf das Werbungskostenpauschale – geltend machen.

## 10.4 Lohnnebenkosten

Nach der **nicht unumstrittenen Rechtsansicht** der Finanzverwaltung vermindert der einbehaltene Arbeitslohn **nicht** die DB-, DZ- und Kommunalsteuerbemessungsgrundlage. Da die Beitragsgrundlage für die Bemessung der Sozialversicherungsbeiträge im Monat des Gehaltsabzuges **nicht vermindert** wird, sind auch allfällig entrichtete Beiträge zur Betrieblichen Vorsorgekasse nicht zu berichtigen.



## Kapitel 13

# ABC wichtiger Lohnarten bei Dienstverhältnis-Ende

Die nachfolgende Tabelle soll einen raschen Überblick über die wichtigsten Lohnarten im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis-Ende bieten.

### ACHTUNG

Abgabenrechtliche Details zu den einzelnen Lohnarten, die aus Gründen des Umfangs in der nachfolgenden Übersicht nicht enthalten sein können, sind stets zusätzlich zu beachten.

Lohnart		LSt	SV	AK/WF	BVK	DB, DZ	KommSt
Abfertigung „Alt“		6% bzw vervielfachter Monatstarif § 67 (3) EStG	frei	frei	frei	frei	frei
Abfertigung – vertraglich oder freiwillig	AN im alten System	6% Viertel-/Zwölfregelung § 67 (6) EStG	frei	frei	frei	frei	frei
	AN im neuen System	Tarif	frei	frei	frei	frei (strittig)	frei (strittig)
Abfertigung „Neu“	BVK-Beiträge	frei	frei	frei	frei	frei	frei
	Übertragungsbetrag für Alt-Abfertigungsanswartschaften bei Vollübertritt	frei	frei	frei	frei	frei	frei
Abgangsentschädigung		Monatstarif § 67 Abs 10 EStG	frei	frei	frei	pflichtig	pflichtig
Bonuszahlung	bei aufrechtem DV	sonstiger Bezug § 67 (1) u (2) EStG	Sonderzahlung	frei	pflichtig	pflichtig	pflichtig
	nach DV-Ende (Zahlung nach dem vereinbarten Fälligkeitszeitpunkt)	Nachzahlung § 67 (8) lit c EStG	Sonderzahlung (Aufrollung)	frei			
	nach DV-Ende (Zahlung zum vereinbarten Fälligkeitszeitpunkt)	Monatstarif, da nicht zusammen mit (bzw neben) einem laufenden Bezug	Sonderzahlung (Aufrollung)	frei			
Dienstwohnung (Benutzung nach DV-Ende)		laufender Bezug (Tarif)	frei	frei	frei	pflichtig	pflichtig