

Kapitel A

Sozialversicherung

Im ersten Abschnitt des vorliegenden Sozialversicherungsteils bieten wir Ihnen eine kompakte Übersicht über die Neuerungen und deren Auswirkung im Jahr 2020 für die Personalverrechnung. Abschnitt zwei des Sozialversicherungsteils soll als Nachschlagewerk für Personengruppen mit besonderer sozialversicherungsrechtlicher Behandlung dienen.

1001

1.1 Wesentliche Neuerungen für die Personalverrechnung im Sozialversicherungsrecht

- Sozialversicherungsrechtliche Werte für 2020
- Neuorganisation der Sozialversicherungsträger
- Auswirkungen des Brexit
- Änderungen beim Familienzeitbonus
- Neues zur ASVG-Mehrfachversicherung bei überlassenen Geschäftsführern

1002

NEU

1.2 Veränderliche Werte 2020, Beitragssätze

1.2.1 Neue Höchstbeitragsgrundlagen ab 1.1.2020

1003

Höchstbeitragsgrundlagen	Beitragszeitraum	
	kalendertgl	monatlich
für laufende Bezüge		
<ul style="list-style-type: none"> – in der Arbeitslosen-, Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung – für die Arbeiterkammerumlage (AKU) – für die Landarbeiterkammerumlage (LKU) – für den Wohnbauförderungsbeitrag (WBFB) – für den Schlechtwetterentschädigungsbeitrag (SWB) – für den Zuschlag zum Insolvenzentgeltversicherungsgesetz (IESG) – für den Nachtschwerarbeitsbeitrag (NSch-Beitrag) 	€ 179,--	€ 5.370,--
für Sonderzahlungen	jährlich	
<ul style="list-style-type: none"> – in der Arbeitslosen-, Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung – für den Schlechtwetterentschädigungsbeitrag (SWB) – für den Zuschlag nach dem IESG – für den Nachtschwerarbeitsbeitrag (NSch-Beitrag) 	€ 10.740,--	
Freie Dienstnehmer	monatlich	
– ohne Sonderzahlungen	€ 6.265,00	

1.2.2 Monatliche Beitragssätze ab 1.1.2020

1.2.2.1 SV-Beiträge für Arbeiter und Angestellte

Ab dem Beitragszeitraum 1.1.2020 werden bis zur Höchstbeitragsgrundlage von € 5.370,-- monatlich grundsätzlich folgende Beitragssätze eingehoben:

1004

Von den laufenden Bezügen	Arbeiter und Angestellte 1.1.–31.12.2020	
	DN	DG
Anteile des		
Arbeitslosenversicherungsbeitrag (AIVB)*	3,00%	3,00%
Krankenversicherungsbeitrag (KVB)	3,87%	3,78%
Pensionsversicherungsbeitrag (PVB)	10,25%	12,55%
Unfallversicherungsbeitrag (UVB)	–	1,20%
	17,12%	20,53%
+ Arbeiterkammerumlage (AKU)	0,50%	–
+ Wohnbauförderungsbeitrag (WBFB)	0,50%	0,50%
+ Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG)	–	0,20%
	18,12%	21,23%
Schlechtwetterentschädigungsbeitrag: zusätzlich bei Schlechtwetterentschädigung	0,70%	0,70%
Nachtschwerarbeitsbeitrag: zusätzlich bei Nachtarbeit		3,80%
Landarbeiterkammerumlage: bei land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmern statt AKU	0,75%	–

* Einkommensabhängige Staffelung siehe unter Tz 1.2.4

Von den Sonderzahlungen bis zur Höchstbeitragsgrundlage von € 10.740,--	Arbeiter und Angestellte 1.1.–31.12.2020	
	DN	DG
Anteile des		
AIVB, KVB, PVB, UVB, IESG	17,12%	20,88%

Für Dienstnehmer und freie Dienstnehmer, die unter die Bestimmungen der Betrieblichen Vorsorgekasse (**Abfertigung Neu**) fallen, ist zusätzlich vom Dienstgeber ein Beitrag von 1,53% der sozialversicherungsrechtlichen Bemessungsgrundlage (ohne Anwendung der Höchstbeitragsgrundlage) pro Monat zu entrichten.

1.2.2.2 Halbierung der Beitragslast bei Aufschub des Pensionsantritts

- 1005** Bei Personen, die trotz Erreichens des Regelpensionsalters freiwillig weiter im Erwerbsleben verbleiben, wird seit 1.1.2017 der Beitragssatz in der Pensionsversicherung für Dienstgeber und Dienstnehmer für den Zeitraum von 36 Monaten halbiert. In dieser Bonusphase wird die andere Hälfte der Beiträge aus den Mitteln der Pensionsversicherung gezahlt. Bei der mBGM wird die Reduktion des Pensionsversicherungsbeitrages über einen Abschlag (A15) erreicht (siehe Tz 1.3.2.3).

1.2.3 Sozialversicherung der Lehrlinge

- 1006** Die KV-Beiträge für die gesamte Lehrzeit betragen insgesamt 3,35%. Der AIV-Beitrag ist in Höhe von 2,4% für die gesamte Lehrzeit abzuführen.

Aufgrund der Änderungen im Zuge der Steuerreform 2015/2016 sind Übergangsbestimmungen zu beachten. Änderungen in der AIV betreffen Lehrlingsverhältnisse, welche ab 1.1.2016 begonnen haben. Änderungen in der KV betreffen sämtliche Lehrverhältnisse.

1.2.3.1 Beitragssätze für Lehrlinge 2020

1007

LV-Beginn	Gesamt	DG-Anteil	LG-Anteil	KV			UV	PV			AV		
				Ges	DG	LG	DG	Ges	DG	LG	Ges	DG	LG
	36,45	19,25	17,20	7,65	3,70	3,95	--	22,80	12,55	10,25	6,00	3,00	3,00
seit 2016	28,55	15,43	13,12	3,35	1,68	1,67	--	22,80	12,55	10,25	2,4	1,2	1,2

AIV-Übergangsregelung für LV-Alt bis längstens 2019 anwendbar.

1.3.3 Die monatliche Beitragsgrundlagenmeldung

Die neue mBGM erfüllt mehrere Funktionen, so wird mit der ersten mBGM die abschließende Anmeldeverpflichtung erfüllt. Neben der monatlichen Beitragsgrundlage werden die zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge, sonstigen Umlagen und Nebenbeiträge sowie die Beiträge zur betrieblichen Vorsorge gemeldet. Damit können auch Änderungen im Versicherungsumfang festgestellt und entsprechend verarbeitet werden. Folgende mBGM stehen – abhängig von der vereinbarten Beschäftigungsdauer – seit 1.1.2019 zur Verfügung:

1025

- mBGM für mindestens einen Monat (oder länger) vereinbarte Beschäftigungsverhältnisse (Regelfall)
- mBGM für kürzer als einen Monat vereinbarte Beschäftigungen
- mBGM für fallweise Beschäftigte

Wenn Beschäftigungen mit unterschiedlich langer Beschäftigungsdauer zusammentreffen, sind getrennte mBGM erforderlich. Für alle gleichartigen Beschäftigungen innerhalb eines Beitragszeitraumes hingegen ist nur eine mBGM zu erstatten, wobei jedes Beschäftigungsverhältnis mit einem eigenen Tarifblock dargestellt wird (siehe Tz 1.3.3.1).

HINWEIS

*Im Zuge der Einführung der mBGM wurde auch ein **Anfragetool** bei der GKK eingerichtet. Die Fragen bzw die dazugehörigen Antworten fließen in den Fragen-Antworten-Katalog der GKK zum Melde- und Abrechnungssystem neu ein. Nachfolgend die Links zum Anfragetool und zum Fragen-Antworten-Katalog:*

Anfragetool:

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

Fragen-Antworten-Katalog:

<https://www.sozialversicherung.gv.at/cdscontent/?contentid=10007.769474&viewmode=content>

1.3.3.1 Die mBGM für den Regelfall

Die monatliche Meldung erfolgt je Dienstnehmer – zusammengefasst in sogenannten mBGM-Paketen – und ist bis zum 15. des Folgemonats vorzunehmen. Eine Ausnahme gibt es in Bezug auf die erste mBGM für Eintritte bzw bei Wiederaufleben des Entgeltanspruchs (zB nach einer Karenz, einem langen Krankenstand und dergleichen) nach dem 15. des Monats; in diesem Fall endet die Frist für die Meldung mit dem 15. des übernächsten Folgemonats.

1026

Die versichertenbezogene mBGM beinhaltet in der Regel einen Tarifblock, der Informationen zu Art und Umfang der Sozialversicherung sowie zur Verrechnung (Verrechnungsbasis, Art der Verrechnung, Tarif, Ab-/Zuschläge, Beitrag) enthält. In bestimmten Fällen sind zwingend mehrere Tarifblöcke zu erstellen:

- Mehrere Beschäftigungsverhältnisse in einem Beitragszeitraum
- Unterschiedliche Verrechnung innerhalb eines Zeitraumes (zB Ende Lehrverhältnis, Weiterbeschäftigung als Arbeiter oder Angestellter, Wechsel vom Arbeiter- in den Angestelltenstatus)
- Bei Unterbrechung der Versicherungszeit aufgrund einer Abmeldung (Ende Entgelt) und neuerlicher Anmeldung innerhalb eines Beitragszeitraumes.

Die Berichtigung einer mBGM (Storno und Neuübermittlung der korrekten mBGM) kann sanktions- und verzugszinsfrei innerhalb von 12 Monaten, in begründeten Fällen auch darüber hinaus vorgenommen werden, bspw nach Abschluss eines länger dauernden Gerichtsverfahrens.

1.7 Ausgewählte gesetzliche Bestimmungen mit Auswirkungen auf die Personalverrechnung

1.7.1 Reorganisation der Sozialversicherungsträger

1.7.1.1 Reduktion der Versicherungsträger

1052

Bisher gab es 21 Versicherungsträger, diese werden mit Wirkung ab 1.1.2020 auf fünf Trägerorganisationen reduziert. Die Gebietskrankenkassen und die Betriebskrankenkassen werden zur Österreichischen Gebietskrankenkasse (ÖGK) zusammengefasst. Die Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft (SVA) und die Sozialversicherungsanstalt der Bauern (SVB) werden von der Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS) abgelöst. Die Versicherungsanstalt der öffentlich Bediensteten (BVA) und die Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB) werden zur Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB) zusammengeführt. Daneben bleiben die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) und die Pensionsversicherungsanstalt (PVA) als eigenständige Träger bestehen. Der Hauptverband der Sozialversicherungsträger wird vom Dachverband der Sozialversicherungsträger abgelöst. Der Dachverband nimmt die gemeinsamen Interessen der Sozialversicherungsträger wahr und koordiniert trägerübergreifende Aufgaben.

Grafisch lässt sich das wie folgt darstellen:

Dachverband der Sozialversicherungsträger		
Krankenversicherung	Unfallversicherung	Pensionsversicherung
Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK)	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)	Pensionsversicherungsanstalt (PVA)
Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS)		
Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB)		

1.7.1.2 Wie wirkt sich die Reorganisation in der Personalverrechnung aus?

1053

Hinsichtlich der Beitrags- und Meldeverpflichtungen ändert sich für die Dienstgeber nichts, auch die bisherigen Beitragskonten werden übernommen. Die Bearbeitung der Meldungen, Clearingfälle und Zahlungen erfolgt in der zuständigen Landesstelle der ÖGK. Hat ein Dienstgeber Beitragskonten in verschiedenen Bundesländern, wird die zuständige Landesstelle des Unternehmenssitzes alleinige Ansprechstelle für alle wesentlichen Fragen zum Melde-, Versicherungs- und Beitragsbereich (Single Point of Contact, kurz SPOC). Dadurch werden gleiche Sachverhalte bundesweit einheitlich behandelt. Für die Dienstgeber ist mit der Reorganisation kein Umstellungsaufwand verbunden.

Im Zuge der Reorganisation der Sozialversicherung wurde auch eine Erleichterung im Bereich der Mehrfachversicherung eingeführt. Wird bei einer mehrfachen Pflichtversicherung aufgrund einer unselbständigen Tätigkeit die Höchstbeitragsgrundlage überschritten, kommt es automatisch zur Beitragsrückerstattung. Bei Überschreitung der Höchstbeitragsgrundlage durch eine unselbständige Beschäftigung und gleichzeitige selbständige Erwerbstätigkeit wird von Amts wegen eine Differenzbeitragsvorschreibung vorgenommen. Ein Antrag ist somit künftig weder für eine Beitragsrückerstattung noch für eine Differenzbeitragsvorschreibung erforderlich. Auch wenn diese Änderung erst mit 1.1.2020 in Kraft tritt, sehen die Übergangsbestimmungen vor, dass die neue Rechtslage zur Beitragsrückerstattung auch schon für Beiträge zur Anwendung gelangt, die ab 1.1.2019 entrichtet wurden.

1.7.2 Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz (SBBG)

1054

Das SBBG definiert das Delikt des Sozialbetrugs und eines Scheinunternehmens.

1.7.2.1 Sozialbetrug

Als **Sozialbetrug** werden alle jene Verhaltensweisen bezeichnet, die Pflichten verletzen, welche im Zusammenhang mit Dienst- und Werkleistungen und Beziehen von Versicherungs-, Sozial- und

Kapitel B

Lohnsteuer und sonstige Abgaben

2.1 Überblick über die wichtigsten Neuerungen

- Neuerungen durch die Steuerreform 2020
- Auszug – LStR-Wartungserlass 2018
- Vorschau – LStR-Wartungserlass 2019
- Änderungen beim Familienbonus Plus
- Neue Richtwerte beim Wohnungssachbezug
- Änderung Sachbezugswerte-VO
- Vergabe von Essensbons nun auch mittels App möglich
- Indexierung von Unterhaltsabsetzbetrag/Familienbonus Plus/Allein(verdiener)erzieherabsetzbetrag
- Prüfdienst für lohnabhängige Abgaben und Beiträge

2001

2.2 Aktuelle Steuertarife, Absetz- und Freibeträge uvm

2.2.1 Steuertarif – Einkommensteuerberechnung (§ 33 Abs 1 EStG 1988)

Die Einkommensteuer beträgt jährlich bis zu einem Einkommen von € 11.000,-- € 0,--. Für Einkommensteile über € 90.000,-- beträgt der Steuersatz 50%. Der Höchststeuersatz, befristet bis 2020, von 55% wird mit steuerpflichtigen Einkommensteilen ab € 1.000.000,-- eingehoben. Bei einem Einkommen von mehr als € 11.000,-- ist die Einkommensteuer wie folgt zu berechnen:

2002

Einkommen pa	Einkommensteuer	Grenzsteuersatz*
über € 11.000,-- bis € 18.000,--	$((\text{Einkommen} - 11.000) \times 1.750) : 7.000$	25%
über € 18.000,-- bis € 31.000,--	$((\text{Einkommen} - 18.000) \times 4.550) : 13.000 + 1.750$	35%
über € 31.000,-- bis € 60.000,--	$((\text{Einkommen} - 31.000) \times 12.180) : 29.000 + 6.300$	42%
über € 60.000,-- bis € 90.000,--	$((\text{Einkommen} - 60.000) \times 14.400) : 30.000 + 18.480$	48%
über € 90.000,-- bis € 1 Mio.	$((\text{Einkommen} - 90.000) \times 455.000) : 910.000 + 32.880$	50%
über € 1 Mio.*	$(\text{Einkommen} - 1.000.000) \times 0,55 + 487.880$	55%

* Befristet von 2016 bis (vorerst) 2020.

** Als Grenzsteuersatz wird jener Steuersatz verstanden, auf den zusätzliches Einkommen in der jeweiligen Tarifstufe anzuwenden ist.

Von jenem Betrag, der sich aufgrund der eben dargestellten Berechnungsregeln ergibt, sind noch Absetzbeträge in Abzug zu bringen. Auch hier ergaben sich Änderungen, sowohl der Höhe als auch dem Inhalt nach. Der Arbeitnehmer-/Grenzgängerabsetzbetrag wurde in den Verkehrsabsetzbetrag integriert. Die zu berücksichtigenden Absetzbeträge lauten:

- Familienbonus Plus
- Alleinverdiener- oder Alleinerzieherabsetzbetrag (AVEAB);
- Unterhaltsabsetzbetrag;
- Verkehrsabsetzbetrag (VAB);
- Pensionistenabsetzbetrag (PAB);
- Pendlereuro.

Der Familienbonus Plus wird als erster Absetzbetrag abgezogen, maximal jedoch bis zum tarifmäßigen Steuerbetrag. Die anderen Absetzbeträge können bei Abzug auch zu einem Betrag unter null führen. Der VAB beträgt seit 2016 € 400,--. Er erhöht sich auf € 690,-- wenn ein Anspruch auf ein Pendlerpauschale gem § 16 Abs 1 Z 6 EStG gebührt und das Einkommen € 12.200,-- im Kalenderjahr nicht übersteigt. Bei einem Einkommen zwischen € 12.200,-- und € 13.000,-- vermindert sich der

2003

VAB einschleifend und gleichmäßig auf € 400,--. Zudem wurde durch das Steuerreformgesetz 2020, BGBl I 103/2019 ein Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag beschlossen (§ 33 Abs 5 Z 3 EStG idF StRefG 2020). Dieser erhöht sich somit um € 300,-- (Zuschlag), wenn das Einkommen im Kalenderjahr € 15.500,-- nicht übersteigt. Bei Einkommen zwischen € 15.000,-- und € 21.500,-- vermindert sich der Zuschlag gleichmäßig einschleifend auf Null.

Eine weitere Neuerung stellt der SV Bonus dar (§ 33 Abs 8 Z 2 EStG idF StRefG 2020). Dieser stellt auf das Vorliegen der Voraussetzungen gem § 33 Abs 5 Z 3 EStG idF StRefG 2020 ab. Demnach ist bei einem Steuerpflichtigen der Anspruch auf besagten Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag hat, der Maximalbetrag der SV-Rückerstattung um € 300,-- zu erhöhen. (Maximalbeträge mit einer Einkommensteuer unter Null: bei Steuerpflichtigen, die Anspruch auf den Verkehrsabsetzbetrag haben, max € 400,-- jährlich; bei Steuerpflichtigen, die Anspruch auf ein Pendlerpauschale haben, max € 500,-- jährlich)

2.2.2 Familienförderungen

2.2.2.1 Kinderabsetzbetrag und Unterhaltsabsetzbetrag

2004 Anspruch auf den Kinderabsetzbetrag hat jeder Steuerpflichtige, der Familienbeihilfe bezieht. Er wird gemeinsam mit der Familienbeihilfe ausbezahlt und beträgt € 58,40 monatlich. Der Kinderabsetzbetrag ist für Kinder welche sich ständig in einem Mitgliedstaat der EU/EWR oder in der Schweiz aufhalten indexiert (vgl auch Tz 2.14.2.4).

Wer für ein Kind, welches nicht im selben Haushalt wohnt, nachweislich gesetzlichen Unterhalt zahlt, hat Anspruch auf einen monatlichen Unterhaltsabsetzbetrag. Dieser orientiert sich am Kinderabsetzbetrag (1. Kind € 29,20; 2. Kind € 43,80 und für jedes weitere Kind € 58,40). Neu ist die Indexierung des Unterhaltsabsetzbetrages anhand der tatsächlichen Lebenserhaltungskosten für Kinder. Die Werte hierfür ergeben sich aus Preisniveauvergleichen des Statistischen Amtes der Europäischen Union. Die Beträge werden mit Verordnung des Bundesministers für Finanzen festgelegt (Familienbonus Plus-Absetzbeträge-EU-Anpassungsverordnung, BGBl II 257/2018). Eine Anpassung erfolgt alle zwei Jahre. Bei mehreren Kindern mit unterschiedlichen Aufenthaltsländern muss eine Reihung nach dem Alter vorgenommen werden. Dabei ist zuerst das älteste anspruchsberechtigte Kind zu berücksichtigen.

2.2.2.2 Familienbonus Plus

2005 Mit 1.1.2019 entfielen der Kinderfreibetrag und die steuerliche Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten. Anstatt dessen gilt seit 1.1.2019 die Regelung des „Familienbonus Plus“, der – im Gegensatz zu den gerade aufgezählten, wegfallenden Begünstigungen – nicht die Steuerbemessungsgrundlage sondern direkt die Einkommensteuer bzw Lohnsteuer reduziert.

Der Anspruch auf Familienbonus besteht für jedes Kind im Inland, für das Familienbeihilfe bezogen wird, in Höhe von jährlich € 1.500,-- (bzw € 125,-- monatlich) bis zum 18.Geburtstag. Danach besteht ein Anspruch in Höhe von jährlich € 500,-- (bzw € 41,68 monatlich) solange für das Kind Familienbeihilfe gewährt wird. Grundsätzlich wirkt sich der Bonus nicht aus, wenn der Elternteil so wenig verdient, dass keine Einkommen- bzw Lohnsteuer anfällt. Eine Ausnahme gilt für gering verdienende Alleinverdiener bzw Alleinerzieher. Bei diesen kann ein Kindermehrbetrag von maximal € 250,-- als Negativsteuer vergütet werden.

Der Familienbonus steht in voller Höhe nur für Kinder im Inland zu. Für Kinder innerhalb der EU bzw des EWR-Raums und der Schweiz wird der Familienbonus an das Preisniveau des Wohnsitzstaates angepasst (indexiert). Die indexierten Beträge sind in der Familienbonus Plus-Absetzbeträge-EU-Anpassungsverordnung ersichtlich (zur VO siehe auch Tz 2.2.2.1). Der Familienbonus kann entweder allein von einem Elternteil in voller Höhe oder zu gleichen Teilen aufgeteilt von beiden geltend gemacht werden. Diese Aufteilung kann auch von getrenntlebenden oder geschiedenen Eltern einvernehmlich so vorgenommen werden. Bei Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit kann der Familienbonus entweder in der monatlichen Lohn- und Gehaltsverrechnung durch den Arbeitgeber berücksichtigt (Antragsformular E30) oder in der Arbeitnehmerveranlagung (Formular L1k) beantragt werden. Neuerdings ist auch eine elektronische Übermittlung der Erklärung über das Vorliegen der

Für den Pendlereuro ist ebenso eine Aliquotierung (Drittellung) vorgesehen (vgl LStR 2002 Rz 808a).

2.2.5.3 Werkverkehr & Jobticket

Der Begriff des Werkverkehrs wurde erweitert. Werkverkehr ist ein nicht steuerbarer Vorteil des Arbeitnehmers und erhöht nicht das zu versteuernde Einkommen. Er liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte befördert oder befördern lässt und zwar

- mit Fahrzeugen in der Art eines Massenbeförderungsmittels (etwa gemietete oder firmeneigene Busse) oder
- mit Massenbeförderungsmitteln (Jobticket, ein Anspruch auf ein Pendlerpauschale ist nicht mehr nötig).

Speziell für das Jobticket sind folgende Voraussetzungen für eine Steuerfreiheit zu erfüllen:

- Die Rechnung muss auf den Arbeitgeber lauten und hat den Namen des Arbeitnehmers zu enthalten.
- Ein Ersatz der Kosten des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist nicht zulässig. Diese stellen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar.

ACHTUNG

Werkverkehr und Jobticket stellen dann einen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, wenn diese anstelle von bisherigem Lohn gewährt werden oder anstelle einer üblichen Lohnerhöhung geleistet werden.

Erwachsen dem Arbeitnehmer keine Kosten aus dem Werkverkehr, so sind kein Pendlerpauschale und kein Pendlereuro zu berücksichtigen. Wird der Werkverkehr nur für eine Teilstrecke kostenlos angeboten, so steht grundsätzlich für die Restteilstrecke nach den allgemeinen Bedingungen ein Pendlerpauschale zu. Hat der Arbeitnehmer Kostenersätze an den Arbeitgeber zu leisten, so ist bis zu dieser Höhe eine Berücksichtigung des Pendlerpauschales grundsätzlich möglich.

Steht auf der Wegstrecke ein Werkverkehr zur Verfügung, wird dieser aber vom Arbeitnehmer trotz Zumutbarkeit der Benützung nachweislich nicht genutzt, dann kann laut Rechtsprechung des VwGH (27.7.2016, 2013/13/0088) für die Wegstrecke, auf welcher der Werkverkehr eingerichtet ist, trotzdem das Pendlerpauschale geltend gemacht werden (vgl LStR 2002 Rz 749).

2.2.5.4 Pendlerverordnung (Pendlerrechner)

Mit der PendlerVO wurden die Merkmale der Zumutbarkeit und genaue Kriterien der Wegberechnung festgelegt. Diese Kriterien sind für die Personalverrechnung von untergeordneter Bedeutung, da für den Arbeitgeber das Ergebnis des Pendlerrechners für Strecken innerhalb Österreichs verbindlich ist. Allfällige Einwände der Arbeitnehmer sind ausschließlich im Wege der Veranlagung vom Arbeitnehmer selbst geltend zu machen.

Der Pendlerrechner ist über die Homepage des Finanzministeriums (<https://www.bmf.gv.at/pendlerrechner/>) zu erreichen. Der Arbeitnehmer hat dort die geforderten Daten einzugeben, einen Ausdruck zu machen und diesen Ausdruck vorzulegen oder elektronisch zur Verfügung zu stellen (§ 16 Abs 1 Z 6 lit g EStG idF StRefG 2020). Der Ausdruck gilt als amtlicher Vordruck und ersetzt das Formular L34. Das nunmehrige Formular L34 EDV (Ausdruck des Pendlerrechners) ist dem Lohnkonto beizulegen.

ACHTUNG

Eventuelle bisherige Diskussionen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden dadurch verhindert. Sofern der Arbeitnehmer der Ansicht ist, dass das Ergebnis des Pendlerrechners falsch ist, hat er dies ausschließlich im Veranlagungsweg geltend zu machen (PVInfo 8/2015). Berücksichtigt der Arbeitgeber unberechtigterweise dennoch ein anderes Ergebnis als der Pendlerrechner ergibt, so kann dies zu Haftungsfällen führen.

2016

2017

Kapitel C

Die wichtigsten Neuerungen
im Arbeitsrecht

NEU

3.1 Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Neuerungen
und Erlässe

- persönlicher Feiertag
- Anrechnung von Karenzzeiten für Geburten ab 1.8.2019
- Papamonat – Anspruch auf Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes
- Entgeltfortzahlung für freiwillige Helfer bei Großschadensereignissen
- Rechtsanspruch auf Pflegekarenz bzw. Pfltegeteilzeit ab 1.1.2020

3001

3.2 Persönlicher Feiertag („Karfreitagsregelung“)

§§ 7a, 33a ARG, §§ 14, 14a, 22b BäckAG, § 1 FeiertRG, §§ 69, 284 LAG, §§ 45, 50, 93 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz – Inkrafttreten: 22.3.2019 – BGBl I 22/2019

3002

Am 21.3.2019 wurde die Novelle (unter anderem) des Arbeitsruhegesetzes im Bundesgesetzblatt kundgemacht, mit der ein **neuer Rechtsanspruch auf einen „persönlichen Feiertag“** geschaffen wurde.

In Folge eines EuGH-Urteils vom 22.1.2019, wonach der freie Karfreitag nur für Angehörige bestimmter Konfessionen gleichheitswidrig ist, wurde die entsprechende Bestimmung in § 7 Abs 3 ARG ersatzlos gestrichen.

Vorausgegangen war die Klage eines Konfessionslosen auf Zahlung des Feiertagsentgelts mit der Begründung, dass es eine **Diskriminierung gegenüber Angehöriger bestimmter Konfessionen** darstellt, für die der Karfreitag gem § 7 Abs 3 ARG ein Feiertag ist und deren Arbeitsleistung mit Feiertagsarbeitsentgelt zu entlohnen ist.

Dabei ging es um einen Streitwert von € 109,90.

Der OGH stellte im April 2017(!) ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH zur Auslegung der europarechtlichen Frage, ob eine Diskriminierung vorliegt.

3.2.1 EuGH-Urteil vom 22.1.2019

Die bestehende Regelung in § 7 Abs 3 ARG ist diskriminierend, weil ein Verstoß gegen die Gleichbehandlungs-Rahmen-Richtlinie und ein Verstoß gegen die Grundrechtecharta vorliegen.

Wenn der österreichische Gesetzgeber die Rechtslage nicht ändert, ist jedem Arbeitnehmer **auf Verlangen** der Karfreitag arbeitsfrei zu geben bzw jedem Arbeitnehmer bei Arbeitsleistung Feiertagsarbeitsentgelt zu leisten.

Einführung des „persönlichen Feiertages“

3003

Der § 7 Abs 3 ARG (Karfreitag als Feiertag für bestimmte Konfessionen) wurde **ersatzlos** gestrichen, es erfolgt keine Bezugnahme mehr auf den Karfreitag im Gesetz.

Nach § 33a Abs 28 ARG sind Bestimmungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die nur für Arbeitnehmer, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, **Sonderregelungen für den Karfreitag** vorsehen, **unwirksam** und künftig unzulässig. Dies gilt auch für Arbeitnehmer gem § 1 Abs 2 ARG („leitende Angestellte **bzw** Angestellte mit maßgeblicher selbständiger Entscheidungsbefugnis“).

Mit dem neu geschaffenen § 7a ARG können alle Arbeitnehmer **einseitig** den Konsumationszeitpunkt eines Urlaubstages pro Urlaubsjahr aus dem bestehenden Urlaubskontingent bestimmen. Voraussetzung ist die **schriftliche** Bekanntgabe unter Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von 3 Monaten.

In den ersten drei Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes waren zwei Wochen Vorankündigungsfrist ausreichend.

NEU

Kapitel D

Aktuelle Rechtsprechung und ihre konkrete Auswirkung in der Praxis

4.1 Sozialversicherungsrechtliche Rechtsprechung

4.1.1 Nachhilfelehrer eines Nachhilfeinstitutes im Franchisesystem – echte Dienstverhältnisse und Anwendung eines Mindestlohntarifes (§ 4 Abs 2 ASVG – VwGH 20.2.2018, Ro 2018/08/0003)

4001

▪ Sachverhalt:

Die Revisionswerberin betreibt als Franchisenehmerin ein Nachhilfeinstitut für Schüler aller Schularten von der Volksschule bis zum Maturaniveau. Die Franchisenehmerin ist ISO-zertifiziert, was ua ein einheitliches Erscheinungsbild nach außen und gewisse Richtlinien für die Büroleitung zur Folge hatte.

Der Nachhilfelehrer wurde im konkreten Fall als freier Dienstnehmer angemeldet und konnte sich laut schriftlichem Vertrag durch geeignete Personen vertreten lassen. Gelebt wurde dies allerdings nur in sehr geringem Ausmaß. Die Nachhilfe fand ausschließlich in den Räumlichkeiten des Instituts statt. Die Einheiten wurden vom Lehrer zwar eigenständig konzipiert, dies aber nach grundsätzlich einzuhaltenden Stundenplänen.

Durch den Franchisevertrag wurden die Nachhilfelehrer allerdings zur Anwendung des ICAS-Computersystems verpflichtet. Dieses System diente dem Institut zur Qualitätssicherung und dem Nachhilfelehrer zur eigenen Absicherung sowie zur Dokumentation des Fortschritts der Schüler. Eine schriftliche Verpflichtung zur Eintragung bestand nicht, wurde aber in der Praxis gelebt.

▪ Die Aussage des VwGH:

Der VwGH hat die Pflichtversicherung von Vortragenden bzw Lehrenden nach § 4 Abs 1 Z 1 iVm Abs 2 ASVG (= als echte Dienstnehmer) in seiner Rechtsprechung ua dann bejaht, wenn die Vortragenden in den Betrieb der Auftraggeber organisatorisch eingebunden waren. Dies wurde im konkreten Fall deshalb bejaht, weil die Nachhilfelehrer nach grundsätzlich verpflichtend vorgegebenen Stundenplänen in den Räumlichkeiten des Nachhilfeinstitutes unterrichten und am innerbetrieblichen Informationssystem teilnehmen mussten.

Seitens des Instituts wurde zwar nicht durch persönliche Weisungen auf das arbeitsbezogene Verhalten der Nachhilfelehrer eingewirkt, diese waren aber dennoch in die Ablauforganisation am Ort der Arbeitserbringung eingebunden. Der Nachhilfelehrer hatte daher nicht die Möglichkeit, den Ablauf der Arbeit jederzeit selbst zu regeln und zu ändern. Die typischen Charakteristika eines freien Dienstvertrags waren daher nicht erfüllt. Zudem bedeutete die Verpflichtung zur Einhaltung von Qualitätsstandards im Ergebnis eine Einschränkung der Bestimmungsfreiheit des Nachhilfelehrers.

Zusätzlich stellte der VwGH mit dieser Entscheidung klar, dass auf Dienstverhältnisse der Nachhilfelehrer der Mindestlohtarif für in privaten Bildungseinrichtungen beschäftigte Arbeitnehmer anzuwenden ist. Die Bestimmung zielt auf eine umfassende Einbeziehung von Einrichtungen ab, die Bildungsziele verfolgen und sich damit von Einrichtungen unterscheiden, in denen ausschließlich bestimmte Fertigkeiten unterrichtet werden (zB Fahrschule).

▪ Anmerkung für die Praxis:

Mit dieser wesentlichen Entscheidung stellte der VwGH klar, dass für Nachhilfeinstitute und auch für andere Erwachsenenbildungseinrichtungen freie Dienstverträge mit den entsprechenden Nachhilfelehrern an Bedeutung verlieren. Die gelebte Praxis geht in Richtung echte Dienstverhältnisse; die aktuelle Judikaturlinie hat sich dieser Praxis angeschlossen.

NEU

Anhang

Übersicht: Aktuelle Werte 2020

SV-Werte im ASVG 2020

Aufwertungszahl 2019		1,031
Höchstbeitragsgrundlage	täglich	€ 179,00
Höchstbeitragsgrundlage	monatlich	€ 5.370,00
Höchstbeitragsgrundlage	jährlich für Sonderzahlungen	€ 10.740,00
Höchstbeitragsgrundlage	monatlich für freie DN ohne SZ; GSVG; BSVG	€ 6.265,00
Geringfügigkeitsgrenze	monatlich	€ 460,66
Grenzwert für Dienstgeberabgabe	monatlich	€ 690,99

Auflösungsabgabe 2020: fällt seit 1.1.2020 nicht mehr an

e-card-Servicegebühr 2020 (für 2021): € 12,30

Nachtschwerarbeitsbeitrag (NB)

Richtwert ab 2020: 3,80%

Die **Verzugszinsen im SV-Bereich** betragen seit 1.1.2017 **3,38%**.

Die **Verzugszinsen im Arbeitsrecht** betragen seit 16.3.2016 **8,58%**.

Grenzbeträge Arbeitslosenversicherung Niedriglohnbezieher – Werte für 2020

monatliche Beitragsgrundlage	Versichertenanteil
bis € 1.733,--	0%
über € 1.733,-- bis € 1.891,--	1%
über € 1.891,-- bis € 2.049,--	2%
über € 2.049,--	3%

Grenzbetrag für die Pensionsabfindung (Barwert)

2018	2019 + 2020
€ 12.300,--	€ 12.600,--