

Kapitel A Sozialversicherung

Im ersten Abschnitt des vorliegenden Sozialversicherungsteils bieten wir Ihnen eine kompakte Übersicht über die Neuerungen und deren Auswirkung im Jahr 2021 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 2021 1002
- Stundung bzw Ratenzahlung von ÖGK-Beiträgen aufgrund coronabedingter Zahlungsschwierigkeiten **NEU**

1.2 Veränderliche Werte 2021, Beitragssätze

1.2.1 Neue Höchstbeitragsgrundlagen ab 1.1.2021 1003

Höchstbeitragsgrundlagen	Beitragszeitraum	
	kalendertgl	monatlich
für laufende Bezüge		
– 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 Insolvenzentgeltsicherungsgesetz (IESG) – für den Nachtschwerarbeitsbeitrag (NSch-Beitrag)	€ 185,--	€ 5.550,--
für Sonderzahlungen	jährlich	
– in der Arbeitslosen-, Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung – für den Schlechtwetterentschädigungsbeitrag (SWB) – für den Zuschlag nach dem IESG – für den Nachtschwerarbeitsbeitrag (NSch-Beitrag)	€ 11.100,--	
Freie Dienstnehmer	monatlich	
– ohne Sonderzahlungen	€ 6.475,00	

1.2.2 Monatliche Beitragssätze ab 1.1.2021

1.2.2.1 SV-Beiträge für Arbeiter und Angestellte

Ab dem Beitragszeitraum 1.1.2021 werden bis zur Höchstbeitragsgrundlage von € 5.550,-- monatlich grundsätzlich folgende Beitragssätze eingehoben: 1004

Von den laufenden Bezügen	Arbeiter und Angestellte 1.1.–31.12.2021	
	DN	DG
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 Pkt 1.2.4

Von den Sonderzahlungen bis zur Höchstbeitragsgrundlage von € 11.100,--	Arbeiter und Angestellte 1.1.–31.12.2021	
	DN	DG
AIVB, KVB, PVB, UVB, IESG	17,12%	20,73%

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 Pkt 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.

1.2.3.1 Beitragssätze für Lehrlinge 2021

Gesamt	DG-Anteil	LG-Anteil	KV			UV	PV			AV		
			Ges	DG	LG	DG	Ges	DG	LG	Ges	DG	LG
28,55	15,43	13,12	3,35	1,68	1,67	--	22,80	12,55	10,25	2,4	1,2	1,2

1.2.3.2 Sonstige Beiträge und Umlagen für Lehrlinge 2021

BV	LKU	SWB	AKU, WBFB, NSch-Beitrag, UV, IESG
1,53 (DG)	0,75 (LG) nur in der Steiermark und Kärnten	1,4% Wenn der Lehrling unter das BSchEG 1957 fällt	für Lehrlinge nicht zu entrichten

Durch die Umstellung auf das neue Melde- und Abrechnungssystem kam es allerdings bei der ELDA-Dateiinhaltsprüfung zu Änderungen. Alle Meldungen werden zwar weiterhin anhand eines definierten Kriterienkataloges überprüft, es entfallen allerdings die Warnhinweise für Mängel, die einer Verarbeitung nicht hinderlich sind. Eine Abklärung erfolgt über das SV-Clearingsystem. Bei schwerwiegenden Mängeln erfolgt wie bisher keine Meldung an den Krankenversicherungsträger. Der Absender erhält einen entsprechenden Hinweis sowie eine Beschreibung des festgestellten Fehlers.

WEBEKU

Das WEB-BE-Kunden-Portal (kurz WEBEKU) bietet einen tagesaktuellen Online-Zugriff auf die Beitragskonten und den jeweils gemeldeten Beschäftigtenstand bei der ÖGK. Seit 1.7.2018 werden auch die Rückmeldungen aus dem SV-Clearingsystem angezeigt. Für die Identifizierung dieses kostenlosen Services ist die Freischaltung der e-card als Bürgerkarte oder eine Handysignatur nötig. Weiters kann eine Authentifizierung mit den Zugangsdaten des Unternehmerserviceportals (USP) erfolgen. Möchte man bei Vorliegen eines Clearingfalles per Mail verständigt werden, besteht die Möglichkeit, unter „E-Mail-Adressen verwalten“ eine oder mehrere Mailadressen zu hinterlegen.

1019



TIPP

Einfach, übersichtlich und den Zugang auf SV- (WEBEKU), FON und viele andere Funktionalitäten für Ihr Unternehmen für die Erledigung elektronischer Behördenwege (e-government) finden Sie gesammelt im USP (<http://www.usp.gv.at>).

1.3.2 Das Tarifsystem seit 2019

Mit 1.1.2019 wurde das bisherige Beitragsgruppenschema durch ein modulares Tarifsystem abgelöst, bestehend aus dem Basismodul „Beschäftigtengruppe“, sowie den Modulen „Ergänzungen zur Beschäftigtengruppe“ und „Abschläge/Zuschläge“. Die Umstellung erfolgte automationsunterstützt (Personalverrechnungssoftware) durch die Erstattung der ersten mBGM.

1020

1.3.2.1 Die Beschäftigtengruppe

Die Beschäftigtengruppe fasst Versicherte zusammen, deren Versicherungsverhältnis gleich zu behandeln ist wie bspw die Gruppe der Arbeiter oder die Gruppe der Angestellten und ermöglicht eine branchenspezifische Zuordnung (zB Landarbeiter). Die Beschäftigtengruppe enthält somit folgende Informationen:

1021

- Umfang der Pflichtversicherung (Kranken-, Unfall-, Pensions- und/oder Arbeitslosenversicherung)
- Zugehörigkeit zur Pensionsversicherung der Arbeiter oder Angestellten
- Zugehörigkeit zur Arbeiter- bzw Landarbeiterkammer
- Beitragspflicht und Beitragssatz in der Kranken-, Unfall-, Pensions- und/oder Arbeitslosenversicherung sowie zur Arbeiter- bzw Landarbeiterkammerumlage, zum Wohnbauförderungsbeitrag und/oder zum Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz

Durch die Beschäftigtengruppe wird der für die Beitragsabrechnung übliche Regelfall abgedeckt und die für den Versicherten zu entrichtenden Nebenbeiträge und Umlagen miterfasst. Die Beschäftigtengruppe ist auf der mBGM sowie auf Änderungsmeldungen bekannt zu geben.

Nachfolgend eine Übersicht der wichtigsten Beschäftigtengruppen:

1022

B001	Arbeiter
B002	Angestellter
B007	Angestellte Ärzte
B010	Geringfügig beschäftigter Arbeiter
B013	Angestellte – Sonderfall (nur WF)
B030	Geringfügig beschäftigter Angestellter
B051	Freier Dienstnehmer – Arbeiter
B053	Freier Dienstnehmer – Angestellter
B060	Geringfügig beschäftigter freier Dienstnehmer – Arbeiter
B061	Geringfügig beschäftigter freier Dienstnehmer – Angestellter
B999	Betriebliche Vorsorge ohne SV-Pflicht

 **HINWEIS**

Der Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge (BV) ist nicht in der Beschäftigtengruppe enthalten. Er wird bei der mBGM als eigene Verrechnungsposition mit eigener Verrechnungsbasis angeführt, da die Höchstbeitragsgrundlagen für die BV nicht zur Anwendung kommen.

1.3.2.2 Ergänzungen zur Beschäftigtengruppe

1023

Für bestimmte Versicherte gibt es versicherungs- und beitragsrechtliche Besonderheiten, die in Form einer Ergänzung berücksichtigt werden und zu einer Erhöhung oder Verminderung der abzurechnenden Beiträge führt. Die Ergänzung enthält folgende Informationen:

- Beitragspflicht und Prozentsatz zu Nachtschwerarbeitsbeitrag und Schlechtwetterentschädigungsbeitrag
- Besondere Berufsgruppen (zB Entwicklungshelfer, schulpflichtige Dienstnehmer, freie Dienstnehmer mit Sonderzahlungen)
- Besonderheiten bei der Kammerzugehörigkeit

Nachfolgend eine Übersicht über die häufigsten Ergänzungen

E01	Nachtschwerarbeit
E02	Schlechtwetterentschädigung
E03	Schulpflichtiger Dienstnehmer
E06	Freier Dienstnehmer mit Sonderzahlungen
E08	Arbeiterlehrling mit Hilfsarbeiterlohn
E12	Geringfügig Beschäftigte, keine Arbeiter-/Landarbeiterkammer
E13	Aushilfskräfte

1.3.2.3 Abschläge/Zuschläge

1024

Die Abschläge und Zuschläge ersetzen die bisherigen Verrechnungsgruppen und berücksichtigen die individuellen Besonderheiten bei den Versicherten. Pro Versichertem sind demnach auch mehrere Ab- und Zuschläge möglich.

Nachfolgend eine Übersicht über die häufigsten Ab- und Zuschläge:

A01	Minderung Arbeitslosenversicherung um 1%
A02	Minderung Arbeitslosenversicherung um 2%
A03	Minderung Arbeitslosenversicherung um 3%
A04	Minderung Arbeitslosenversicherung Lehrlinge um 1,2%
A05	Minderung Arbeitslosenversicherung Lehrlinge um 0,2%
A07	Entfall WF Neugründerförderung
A08	Entfall UV Neugründerförderung
A09	Entfall UV 60 Lebensjahr vollendet
A15	Minderung PV um 50%
Z01	Dienstgeberabgabe (PV und KV)
Z02	Service-Entgelt
Z03	Auflösungsabgabe (mit 1.1.2020 entfallen)
Z04	Krankenversicherung für Schlechtwetterentschädigung
Z05	Weiterbildungsbeitrag nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

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 Pkt 1.3.3.1).



HINWEIS

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

Fragen-Antworten-Katalog:

<https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/load?contentid=10008.683502&version=1575621100>

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.



HINWEIS

Bei einem Dienstnehmer, der sich in Altersteilzeit befindet und bei dem die Höhe des tatsächlichen Entgelts plus Lohnausgleich zu einer Verminderung oder dem Entfall des Arbeitslosenversicherungsbeitrages führt, ist bei der mBGM eine eigene Verrechnungsbasis erforderlich (Verrechnungsbasis AZ = Beitragsgrundlage Altersteilzeit).

2.11.2 Provisionszahlungen, Jahresprämien iZm einer Lohnsteuerbegünstigung

2048

Gemäß den Lohnsteuerrichtlinien (Rz 1052 ff) sind die Grundvoraussetzungen für die Optimierung von Prämien und Provisionen folgende:

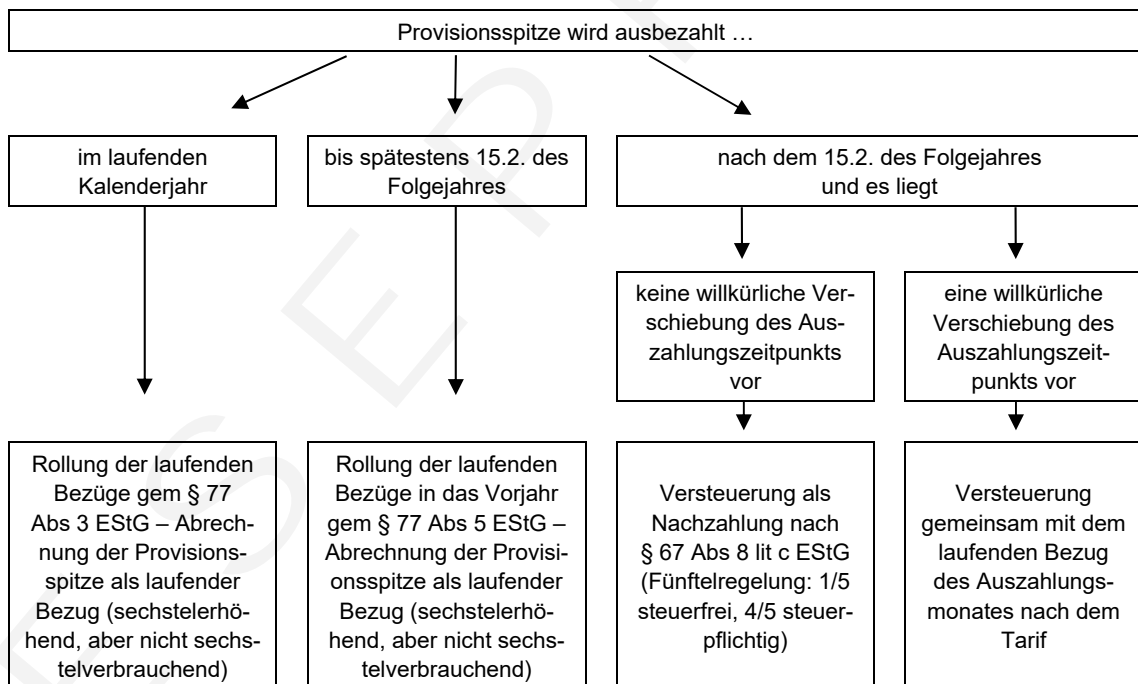
- Die Vereinbarung muss schriftlich abgefasst sein und Regelungen über den Anspruch und die Auszahlungsmodalität enthalten.
- Die Vereinbarung muss vor der Auszahlung getroffen werden.
- Bei ratenweiser Auszahlung (insbesondere bei einem erfolgsabhängigen Bezugsbestandteil für einen bestimmten Leistungszeitraum, wie bspw einer Belohnung für ein bestimmtes Kalenderjahr) darf nach erfolgter Auszahlung eines Teilbetrages die vereinbarte Auszahlungsmodalität mit steuerlicher Wirkung nicht mehr abgeändert werden.

Die Auszahlung in monatlichen Raten ohne schriftliche Zusatzvereinbarung bewirkt bei einer vertraglich zugesicherten jährlichen Einmalzahlung (zB Jahresprämie) eine Versteuerung gem § 67 Abs 10 EStG 1988 (Anmerkung: Besteuerung als laufender Bezug ohne dass sich das Jahressechstel erhöht).

Steuerliche Behandlung bei Akontierung und anschließende Abrechnung von Vergütungen, die für einzelne Monate gewährt werden:

- Monatliche Akontierung ist als laufender Bezug zu behandeln (erhöht das Jahressechstel).
- Provisionsspitze ist folgendermaßen zu behandeln (die nachfolgende übersichtliche Darstellung aus dem PVP 2011, 210, Heft 8 vom 24.8.2011 zeigt die Besteuerung der Provisionsspitzen in Auslegung der Lohnsteuerrichtlinien):

2049



Angelehnt an PVP 2011, 210, Heft 8 vom 24.8.2011 ergeben sich folgende Optimierungsmodelle:

- **„Anspruchstrennungsmodell“:** Das Vergütungsmodell sieht zwei getrennte Ansprüche vor. Einerseits erhält der Arbeitnehmer eine – vergleichsweise zu bisher – niedrigere „unterjährige“ Vergütung (erhöhtes Jahressechstel). Dafür erhält er zusätzlich einen gesonderten Anspruch auf eine Einmalzahlung, die mit 6% zu besteuern ist.
- **„UZ/WR-Modell“:** Auch hier erhält der Arbeitnehmer eine – vergleichsweise zu bisher – niedrigere „unterjährige“ Vergütung (erhöhtes Jahressechstel). Dafür wird festgehalten, dass bei der Berechnung des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration vom Entgeltbegriff (also inklusive variabler Vergütungen) auszugehen ist.

Kapitel C Die wichtigsten Neuerungen im Arbeitsrecht

NEU

3.1 Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Neuerungen und Erlässe

- Tabellarische Übersicht von unterbliebenen Dienstleistungen aufgrund der COVID-19-Situation
- Kurzarbeit (KUA-COVID-19)
- Sonderbetreuungszeit – Phase 1 bis 4
- Homeoffice
- Angleichung der Kündigungsbestimmungen der Arbeiter an die der Angestellten
- Sonderfreistellung COVID-19 (Schwangere) – Gesetzesentwurf

3001

3.2 Tabellarische Übersicht von unterbliebenen Dienstleistungen aufgrund der COVID-19-Situation

Die folgende **Tabelle** soll einen **Gesamtüberblick** über den Entgeltfortzahlungsanspruch und eine etwaige Kostenerstattung für den Arbeitgeber im Falle von unterbliebenen Dienstleistungen aufgrund der COVID-19-Situation ermöglichen.

3002

Titel	Rechtsgrundlage	gilt bis	Entgeltfortzahlung	Kostenerstattung für AG?	Frist/Behörde
Sonderbetreuungszeit	§ 18b AVRAG	30.9.2020	ja	1/3 der Lohnkosten (regelmäßiges Entgelt)	6 Wochen ab Beendigung der Maßnahme; Buchhaltungsagentur des Bundes
weitere Verlängerung (Änderung des AVRAG)	§ 18b AVRAG	31.10.2020	ja	1/2 der Lohnkosten (regelmäßiges Entgelt)	6 Wochen ab Ende der Sonderbetreuungszeit; Buchhaltungsagentur des Bundes
weitere Verlängerung (Änderung des AVRAG)	§ 18b AVRAG	9.7.2021	ja	100% der Lohnkosten	6 Wochen ab Ende der Sonderbetreuungszeit, Buchhaltungsagentur des Bundes
Freistellung Risikogruppe	§ 735 ASVG	31.12.2020	ja	Entgelt inklusive der Zulagen und anteiligen Sonderzahlungen; sämtliche Lohnnebenkosten	6 Wochen nach dem Ende der Freistellung unter Vorlage der entsprechenden Nachweise; Krankenversicherungsträger
Einseitige Urlaubsanordnung (Maßnahmen aufgrund des COVID-19-Maßnahmengesetzes liegen vor)	§ 1155 Abs 3 ABGB	31.12.2020	ja	Urlaubsentgelt	
(selbst)überwachte Quarantäne	VO nach § 25 EpidemieG, zB Einreise-VO; § 8 Abs 3 AngG; § 1155 ABGB		Von Einzelfall abhängig	sofern EFZ zu leisten ist, keine Rückerstattung für AG	

3.5 Homeoffice

3007

§ 1014 ABGB, § 2 Abs 2 AZG, § 26 Abs 3 AZG, §§ 67, 68 ASchG, §§ 175, 174 ASVG

3.5.1 Einleitung

Durch die Corona-Krise hat sich der Arbeitsort vieler Arbeitnehmer in die eigene Wohnung verlegt. Mehr als 40% der österreichischen Arbeitnehmer arbeiteten ab 16.3.2020 zeitweilig von zu Hause aus. Nachdem in manchen Betrieben **Homeoffice ins Dauerrecht** übernommen werden soll, finden sich nachstehende Überlegungsschwerpunkte zu diesem Thema und einer möglichen Vereinbarung.

3.5.2 Begriff des Homeoffice

Unter Homeoffice wird die Arbeit von zu Hause aus verstanden. Dabei kommt es zu Überschneidungen mit dem in manchen KV verankerten Begriff der **Telearbeit**.

Diese wird etwa in einer Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner aus 2002 als eine Form der Organisation und/oder Ausführung von Arbeit unter Verwendung von Informationstechnologie im Rahmen eines Arbeitsvertrages/eines Beschäftigungsverhältnisses definiert, bei der die **Arbeit**, die auch in den Einrichtungen des Arbeitgebers ausgeführt werden könnte, **regelmäßig oder anlassbezogen außerhalb dieser Einrichtungen** verrichtet wird.

In der Literatur wurde in der aktuellen Situation auch der weitere und sehr zutreffende Begriff des „Homeoffice light“ geprägt, „dessen Einrichtung der aktuellen Not geschuldet ist und das grundsätzlich nicht als Dauereinrichtung in dieser Form geplant ist, sondern sich aufgrund der Umstände nun ergeben hat“.

Da Homeoffice einen engeren Rahmen festlegt als Telearbeit, sind die Bestimmungen in den Kollektivverträgen auch bei Homeoffice zu beachten. Die konkrete praktische Auswirkung wird nachfolgend noch näher dargestellt.

3.5.3 Vereinbarungsnotwendigkeit?

3008

Für die Zeiten der Akutsituation musste nach überwiegender Rechtsansicht wohl eine Vereinbarung für Homeoffice nicht zwingend vorhanden sein bzw war eine im Arbeitsvertrag vorhandene Versetzungsklausel ausreichend. In der Literatur wird diskutiert, ob dies ausreichend oder jedenfalls eine Zustimmung des Arbeitnehmers notwendig ist.

Während der aktuellen COVID-Krise ist auch zu beachten, dass eine **einseitige Arbeitgeber-Anordnung auf Basis von Treuepflicht und Fürsorgepflicht** auch ohne eine diesbezügliche Vereinbarung zur Wahrung der Interessen des Arbeitgebers argumentierbar ist. Aus dem Blickwinkel des Arbeitnehmers ist festzuhalten, dass es **keinen zwingenden Rechtsanspruch auf Homeoffice** gibt.

Zusammenfassend ist es jedenfalls sinnvoll, eine entsprechende Vereinbarung über den Ort der Arbeitsleistung, die Arbeitszeit, die Betriebsmittel und Aufwandsersatz, den Datenschutz/die Datensichersicherheit und die Beendigungs- sowie Änderungsmöglichkeiten abzuschließen, vor allem bei Übernahme ins Dauerrecht. So dies nicht sowieso schriftlich erfolgt, ist darauf zu achten, ob sich aus einer KV-Bestimmung allenfalls ein zwingendes Schriftformgebot ergibt.

Sofern KV Muster eine Formulierung für Telearbeit beinhalten, sind diese jedoch – wie der Name schon deutlich macht – von den KV-Partnern bloß als Vertragsschablone zur Verfügung gestellt. Die Muster und deren Inhalte sind daher nicht zwingend zu verwenden, sondern kann eine beliebige Vereinbarung getroffen werden.

Ein sinnvoller Zusatz für eine fallweise Tätigkeit im Homeoffice im Dienstvertrag wäre bspw:

„Der AN erklärt sich bereit, über Verlangen des AG seine Dienste auch an der zuletzt genannten Wohnadresse als außerbetriebliche Arbeitsstätte zu leisten“.

Bei Ausübung des Vorbehalts gelten die Zumutbarkeitsprüfung und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates (§ 101 ArbVG).

4.1 Sozialversicherungsrechtliche Rechtsprechung

4.1.1 Geringfügige Beschäftigung in Rumpfkalendermonaten

(§ 5 Abs 3 Z 1 ASVG – VwGH 20.2.2020, Ra 2019/08/0156)

4001

■ Sachverhalt:

Eine Arbeitslosengeldbezieherin meldete am 23.11.2018 die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung mit 24.11.2018, die sie in einem Supermarkt ausübte. Sie schied mit 14.12.2018 aus dem Dienstverhältnis aus. Die Beschäftigung war ursprünglich auf unbestimmte Zeit geplant. Für die Zeit von 1.12.2018 bis 14.12.2018 bezog die Dienstnehmerin ein laufendes Bruttoentgelt in der Höhe von € 402,54 (die monatliche Geringfügigkeitsgrenze betrug im Jahr 2018: € 438,05). Das AMS rechnete das bezogene Entgelt in der Höhe von € 402,54 auf den gesamten Kalendermonat hoch und verweigerte daher die Auszahlung des Arbeitslosengeldes. Nach Ansicht des AMS war infolge der Hochrechnung das (fiktive) Entgelt über der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze gelegen.

■ Die Aussage des VwGH:

Wer in einem nicht geringfügig entlohnten vollversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis tätig ist, kann schon aus diesem Grunde nicht arbeitslos sein. Die Beurteilungskriterien, wann eine geringfügige Beschäftigung vorliegt und daher aus diesem Grund Arbeitslosigkeit gegeben ist, sind nach Ansicht des VwGH ident.

§ 5 Abs 3 Z 1 ASVG setzt jedoch voraus, dass die Geringfügigkeitsgrenze nur deswegen nicht überschritten wird, weil die für mindestens einen Monat oder auf unbestimmte Zeit vereinbarte Beschäftigung im Laufe des betreffenden Kalendermonats begonnen oder geendet hat oder unterbrochen wurde.

Es war im vorliegenden Fall zwar ein länger als einen Monat dauerndes Beschäftigungsverhältnis vereinbart, welches im Laufe des Kalendermonats wieder beendet wurde, es geht aus den Sachverhaltsfeststellungen jedoch nicht hervor, dass die Geringfügigkeitsgrenze nur wegen dieser vorzeitigen Beendigung nicht überschritten wurde. Das wäre dann abzuleiten, wenn der Dienstnehmerin für den gesamten Monat – unter Hinzurechnung von Entgeltbestandteilen für schon absehbare, verpflichtend zu erbringende Mehrleistungen – ein über der Geringfügigkeitsgrenze liegendes Entgelt zugestanden wäre. Die ehemalige Dienstnehmerin brachte aber schon im Verfahren vor dem AMS und vor dem Bundesverwaltungsgericht vor, dass sie mit dem Dienstgeber ausdrücklich ein nur geringfügiges Beschäftigungsverhältnis vereinbart hatte, in dem das monatliche Entgelt insgesamt nicht die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten sollte. Eine tatsächlich höhere monatliche Gehaltszahlung bzw ein höherer Anspruchslohn würde zwar ungeachtet dieser Vereinbarung zu einer Vollversicherungspflicht führen, jedoch ist es unzulässig, das an den Beschäftigungstagen erzielte Entgelt auf den gesamten Monat hochzurechnen, ohne darauf Bedacht zu nehmen, in welchem Ausmaß die Dienstnehmerin noch zu Arbeitsleistungen verpflichtet gewesen wäre.

■ Anmerkung für die Praxis:

Eine einfache Hochrechnung der laufenden Entgelte in Rumpfmonaten reicht für sich alleine nicht aus, um dadurch eine Vollversicherung festzustellen. Vielmehr muss geklärt werden, wie die Arbeitsverpflichtung im restlichen Kalendermonat ausgesehen hätte. Es ist nicht automatisch eine Hochrechnung durchzuführen, wenn jemand in der zweiten Monatshälfte zu arbeiten beginnt oder in der ersten Monatshälfte ausscheidet. Entscheidend ist, dass eine geringfügige Beschäftigung ausdrücklich vereinbart wurde und dass kein offensichtlicher Missbrauchsfall vorliegt.

NEU

Anhang

Übersicht: Aktuelle Werte 2021

Voraussichtliche SV-Werte im ASVG 2021

Aufwertungszahl 2021		1,033
Höchstbeitragsgrundlage	täglich	€ 185,00
	monatlich	€ 5.550,00
	jährlich für Sonderzahlungen	€ 11.100,00
	monatlich für freie DN ohne SZ; GSVG; BSVG	€ 6.475,00
Geringfügigkeitsgrenze	monatlich	€ 475,86
Grenzwert für DAG	Dienstgeberabgabe	€ 713,79

Auflösungsabgabe:	fällt seit 1.1.2020 nicht mehr an
IESG-Zuschlag:	0,20%
e-card-Servicegebühr 2021 (für 2022):	€ 12,70
Unfallversicherungsbeitrag Zivildienstler 2021:	€ 5,91

Nachtschwerarbeitsbeitrag

	Richtwert ab 2016 bis 2019	Richtwert 2020 + 2021 ¹
NB	3,40%	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 2021

monatliche Beitragsgrundlage	Versichertenanteil (VA Lehrling) ²
bis € 1.790,--	0% (0%)
über € 1.790,-- bis € 1.953,--	1% (1%)
über € 1.953,-- bis € 2.117,--	2% (1,2%)
über € 2.117,--	3% (1,2%)

¹ Die geplante Anhebung 2021 auf 4% erfolgt voraussichtlich nicht. Siehe dazu Artikel XIII Abs 12 NSchG (Budgetbegleitgesetz 2021).

² Für Lehrverhältnisse beginnend ab 1.1.2016.