PV Änderungsseminar

2019/2020

Stand: 03.12.2019

Version 2

Claudia Hochweis, MBA

Liebe Kursteilnehmerinnen,
Liebe Kursteilnehmer,

Das vorliegende Skriptum zum Personalverrechnung - Änderungsseminar 2019/2020 soll Ihnen als Lernunterlage und Nachschlagewerk dienen und wird durch unseren Vortag begleitet.

Die Gesetze ändern sich laufend und in der Judikatur ergehen fast täglich neue Entscheidungen. Diese Vortragsunterlage beinhaltet die neuesten Änderungen die bis zum 20.11.2019 verfügbar waren, darüberhinausgehende brandaktuelle Änderungen werden im Vortrag gegebenenfalls ergänzt.

Aus der Vielzahl der Themen habe ich eine Auswahl getroffen, von welcher ich meine, dass sie für die Abwicklung in der Personalverrechnung, für ihren täglichen Arbeitseinsatz, relevant sind.

Ich wünsche Ihnen viel Freude in und mit dieser Weiterbildung und stehe für Wünsche und Anliegen gerne zur Verfügung.

Ihre

Claudia Hochweis

Vortragendenteam:

Stb Claudia Hochweis, MBA
Stb Mag. Alexander Fritsch
Mag. Elfriede Köck
Stb. Mag. Monika Kunesch, LL.M.
Mag. Jan-Patrick Stärk, B.A.

Diese Unterlagen sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere das Recht der Verwertung, Vervielfältigung und Verbreitung bleibt den Autoren vorbehalten. Jede Art der Verwertung und/oder sonstige Nutzung der publizierten Texte, Bilder und Muster, insbesondere deren Reproduktion, Speicherung, Bearbeitung, Vervielfältigung oder Verbreitung ist sowohl auszugsweise als auch im Gesamten ohne schriftliche Genehmigung unzulässig.

Diese Seminarunterlage wurde mit größter Sorgfalt aufbereitet und recherchiert, dennoch ist eine Haftung der Autoren und der Seminarveranstalter ausgeschlossen.

Die weibliche Form ist in diesem Skript der männlichen Form gleichgestellt. Lediglich aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wurde auf das Schreiben jeweils beider Formen verzichtet.

INHALTSVERZEICHNIS

Überblick Update Vorjahre ab 2019 gültig 9

1. Lohnsteuer 10

1.1 BGBl (2016): Steuerbefreiung Aushilfskräfte ausgelaufen 10

1.2 BGBl: Änderung der Richtwerte 11

1.3 BGBl (AbgÄG 2020): Lohnsteuerabzugspflicht 12

1.4 BMF-Info: Lohnsteuerabzugspflicht 14

1.5 BGBl (StRefG 2020): Erweiterung Sachbezug 15

1.6 BGBl (SBW-VO): Erhöhung des CO2-Grenzwertes 16

1.7 BMF-Info: Auswirkung Umstellung Messverfahren 19

1.8 BGBl (SBW-VO): VorführKFZ Anschaffungskosten 21

1.9 BGBl (SBW-VO): Kostenbeiträge bei KFZ-Privatnutzung 23

1.10 BFG: Kostenbeiträge KFZ-Sachbezug iVm Pendlerpauschale 25

1.11 BGBl (SBW-VO): Fahrrad und Kraftrad-Privatnutzung 27

1.12 BGBl (StRefG 2020): Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag 29

1.13 BGBl (StRefG 2020): SV-Bonus 30

1.14 BGBl (StRefG 2020): Erhöhung Pensionistenabsetzbetrag 31

1.15 BGBl (FORG) Finanz-Organisationsreformgesetz 32

1.16 LStR-Wartungserlass (Entwurf): LSt-Effektivtabelle 34

1.17 BGBl (StRefG 2020): Jahressechstel-Überrechnung 35

1.18 LStR-Wartungserlass (Entwurf): Jahressechstel-Überrechnung 37

1.19 BGBl: Jahreslohnzettelübermittlung 39

1.20 LStR-Wartungserlass (Entwurf): Lohnzettelübermittlung 40

1.21 LStR-Wartungserlass (Entwurf): Ausgleichszulage 42

1.22 BGBl (StRefG), LStR-Wartungserlass (Entwurf): GWG-Erhöhung 44

1.23 LStR-Wartungserlass (Entwurf): repräsentativer Arbeitstag 45

1.24 LStR-Wartungserlass (Entwurf): Verlegung Familienwohnsitz 46

1.25 LStR-Wartungserlass (Entwurf): Erhöhung Begräbniskosten 48

1.26 LStR-Wartungserlass (Entwurf): Dreijahresverteilung Teilpensionsabfindung 49

1.27 LStR-Wartungserlass (Entwurf): „persönlicher Feiertag-Arbeitsentgelt“ 51
1.28 BFG: Sachbezugs-Kostenbeitrag Luxustangente 52
1.29 BFG: SV-Beitragszuordnung bei Einmalprämie 55
1.30 VwGH: Vertretungsarzt kein Dienstverhältnis 58
1.31 VwGH: Pauschale Lohnsteuernachzahlung 60
1.32 VwGH: Ausländische SV-Beiträge Werbungskosten 63
1.33 VwGH: Darlehen Rückzahlungsverzicht 66
2. Sozialversicherung 68
2.1 BGBl: SV-Organisationsgesetz (SV-OG) 68
2.1.1 Beschäftigungsort 68
2.1.2 Errichtung einer betrieblichen Gesundheitseinrichtung 69
2.1.3 Begriffsänderungen 71
2.1.4 Trägerschaften nach ASVG 72
2.1.5 Dachverband der Sozialversicherungsträger 74
2.1.6 Landesstellen der Versicherungsträger 75
2.1.7 Single Point of Contact (SPOC) 76
2.1.8 Reduktion Rückerstattung Pensionsversicherungsbeiträge 77
2.1.9 Rückerstattung Krankenversicherungsbeiträge 78
2.1.10 Einsichtsrecht der PLAB in BUAK 79
2.1.11 Prüfung in Bezug auf LSD-BG 80
2.2 BGBl: e-card Änderung ASVG 82
2.3 BGBl: e-card Foto-Verordnung 84
2.4 BGBl: Verlängerung sanktionsfreier Zeitraum 88
2.5 BGBl: Erhöhung Zuverdienst Selbständige KBGG 89
2.6 BGBl: Jungfamilienfonds 91
2.7 BGBl: Familienzeitbonus Krankenhausaufenthalt 92
2.8 BGBl: Arbeitskräfteüberlassung in Organfunktion 93
2.9 BGBl: Zeitungs- und Zeitschriftenzusteller 94
2.10 BGBl: Versicherungspflicht für Rechtsanwälte 95
2.11 BGBl: Weiterbildungsfonds Beitragssatz 96

2.12 BGBl: Reduktion IESG-Zuschlag 97
2.13 BGBl: Erhöhung Nachtschwerarbeitsbeitrag 98
2.14 BGBl: Langzeitversicherungspension abschlagsfrei 99
2.15 OGH: Familienzeitbonus Rückforderung 100
2.16 VwGH: Bildungsteilzeitgeld Rückforderung 102
2.17 VwGH: Weiterbildungsgeld nach Kündigung 105
2.18 OGH: Wiedereingliederungsgeld rückwirkend 107
2.19 VwGH: Geschäftsführer und Arbeitslosigkeit 111
3. Arbeitsrecht 113
3.1 BGBl: Persönlicher Feiertag 113
3.2 BGBl: ARG-Verordnung Ergänzung 118
3.3 BGBl: Karenzzeiten Vollanrechnung 119
3.4 BGBl: Papamonat 120
3.5 BGBl: Katastrophenhilfe Entgeltfortzahlung 123
3.6 BGBl: Pflegekarenz/teilzeit Rechtsanspruch 125
3.7 BGBl: Landarbeitsgesetz 1984 Novelle 127
3.7.1 LAG: All-In-Entlohnung 127
3.7.2 LAG: Stellenausschreibung intern 128
3.7.3 LAG: Wiedereingliederungsteilzeit auch im LAG 129
3.7.4 LAG: Lage der Normalarbeitszeit nun auch im LAG 135
3.7.5 LAG: Abgeltung von Zeitguthaben 137
3.7.6 LAG: Dienstnehmerinformation 138
3.7.7 LAG: Karenzbestimmungen 139
3.7.8 LAG: Karenz Pflegevater/mutter 141
3.7.9 LAG: Elternteilzeit Bandbreitenmodell 142
3.7.10 LAG: Abfertigung Anspruchserweiterung 143
3.7.11 LAG: Begleitung schwersterkrankter Kinder 144
3.7.12 LAG: Reduktion Normalarbeitszeit bei freier Station 145
3.7.13 LAG: Gleitzeit NAZ-Erweiterung 146
3.7.14 LAG: Überstundenarbeit 147
3.7.15 LAG: Höchstarbeitszeiten 148

3.7.16 LAG: Ruhepausen 150
3.7.17 LAG: Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe 151
3.7.18 LAG: Ausnahmen zur Ruhebestimmung 153
3.7.19 LAG: Ausgleichsruhe 155
3.7.20 LAG: Entlohnung Sonn-, Nacht-, Ruhetags- und Feiertagsarbeit 157
3.7.21 LAG: Durchrechnungsmodell für Jugendliche 158
3.7.22 LAG: Reduktion der Einschränkung der Nachtruhe Jugendliche 160
3.7.23 LAG: weitere Arbeitszeitänderungen für Jugendliche 161
3.7.24 LAG: Internatskosten durch Dienstgeber 163
3.7.25 LAG: Zeitaufzeichnungen „leitende Angestellte“ 164
3.8 KV: Neubegründeter KV für Fahrradboten 166
3.9 AK: Urlaubsersatzleistung unberechtigter vorzeitiger Austritt 167
3.10 OGH: Nur beschränkte Anrechnung VDZ für Urlaubsanspruch 169
3.11 OGH: Exekution bei Wiedereintritt 171
3.12 OGH: Wissenerklärung vs Willenerklärung 174
3.13 OGH: Arbeitsbereitschaft zu Hause – Arbeitszeit? 177
3.14 OGH: Rufbereitschaft entgeltpflichtig 179
3.15 OGH: Überstunden ohne Abstimmung 181
3.16 OGH: Mindestentgelt ohne KV-Wirkung 183
3.17 OGH: Essensbon-Anspruch für Pensionisten? 185
3.18 OGH: Lohnsteuerregress nach Vergleich 187
3.19 OGH: Abzugsverbot Ausbildungskosten 190
3.20 OGH: Abfertigung Mitarbeiterbeteiligung 193
3.21 OGH: Suspendierung – Entlassung verfristet 195
3.22 OGH: § 25 IO Austritt in Karenz 197
3.23 OGH: Kündigung mit Betriebsratsäußerung 199
3.24 OGH: Keine Entlassung nach Beleidigung des Kunden 201
3.25 OGH: Ehrbeleidung auf „Wunschzettel“ 204
3.26 OGH: Kündigung in Befristung 206
3.27 OGH: Betreuungsteilzeit nach Elternteilzeit 210
3.28 OGH: UEL in Kündigungsentschädigungszeitraum 215

3.29 OGH: Verjährung der Urlaubsersatzleistung 217
3.30 OGH: Gesatzter KV verdrängt „normalen“ KV 220
3.31 OGH: Unklarer KV-Text Vorgehensweise 226
4. Lohnnebenkosten 229
4.1 VwGH: DZ für Rechtsanwalts-GmbH? 229
4.2 VwGH: Verwaltungsstrafe unterlassene Selbstberechnung 231
5. Werte 2020 233
5.1 SV-Werte für 2020 233
5.2 Grenzwerte zum AlV-Beitrag bei geringen Einkommen: 234
5.3 Aufwertungszahl: 235
5.4 Auflösungsabgabe: 235
5.5 Servicegebühr für E-card 235
5.6 Freibetrags für Pensionsabfindungen: 235
5.7 Kosten für die Selbstversicherung nach § 19a Abs 3ASVG für Geringfügige: 235
5.8 Monatliche Beitragsgrundlage: 235
5.9 Zinsen 236
5.10 Sonstige neue Werte für 2020 237
5.11 Existenzminimum 2020 238
6. Sonstige Neuerungen und Urteile 239
6.1 BGBl: Einsatz der PL(A)B (ZPFSG) 239
6.2 BGBl: Sozialbetrugsdatenbank-VO 241
6.3 BGBl: BUAG-ÜberbrückungsabgeltungsVO 243
6.4 BGBl: Elektronische Zustellung 244
6.5 BGBl: Statistik Arbeitszeitgestaltung 249
6.6 BMASGK: Richtlinie Inklusionsförderung 251
6.7 OGH: IESG 6 Monatsfrist 253
6.8 BGBl: Schaffung Amt für Betrugsbekämpfung (ABBG) 255
6.9 VfGH: LSD-Strafe Lohnunterlagen 262
6.10 EuGH: LSD-Strafe Lohnunterlagen 265
6.11 VwGH: LSD Anforderung Lohnunterlagen 267

7. Internationales 270
7.1 EAS: Homeoffice Betriebsstätte 270
7.2 LStR-Wartungserlass (Entwurf): Aufteilung Einkünfte DBA 273
8. Stichwortverzeichnis 275
9. Anhang 278
9.1 Anhang: Liste Verordnungen Mindestbezüge / Satzungen 279
9.2 Anlagen - Anlagenverzeichnis 284
9.2.1 Anlage 1 Richtlinie Inklusionsförderung 285
9.2.2 Anlage 2 Fachkräfteverordnung - Mangelberufsliste 294
9.2.3 Anlage 3 Lohnsteuereffektivtabelle ab 01.01.2019 297
9.2.4 Anlage 4 Schwerarbeiterliste Stand 11/2019 299

Überblick Update Vorjahre ab 2019 gültig

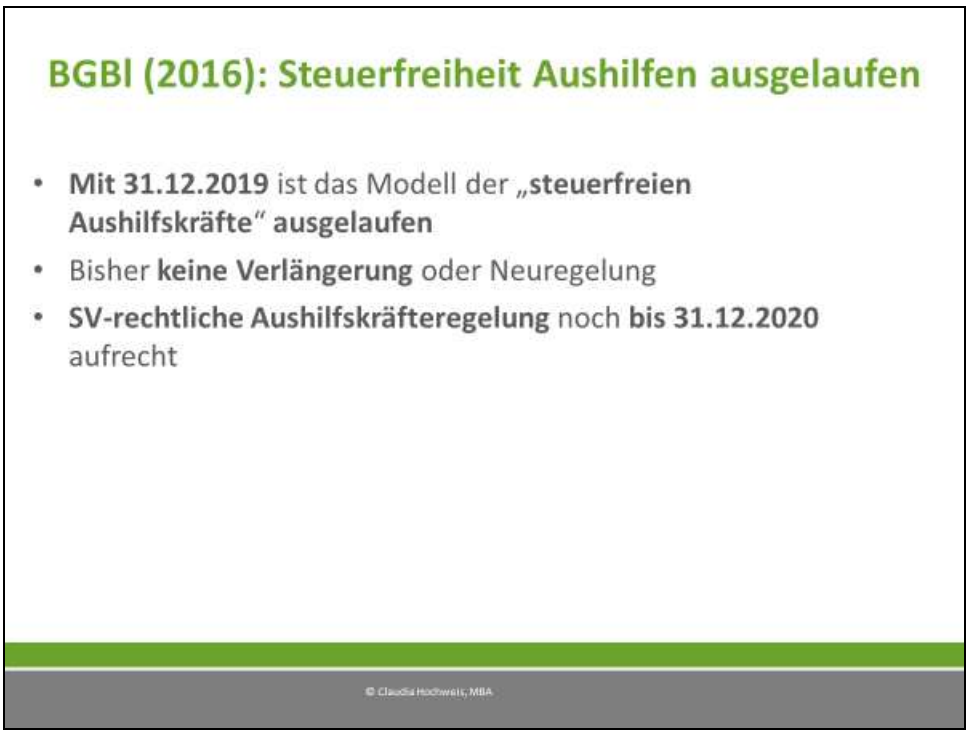
Hier zur Erinnerung ein kurzer Überblick der Themen, die im Update-Skript 2018/2019 (oder davor) erläutert wurden und ab 2019 oder später gelten:

- SV-Abzug bei Aushilfen (von 01.01.2018 **bis 31.12.2020**)
- Lohnsteuerliche Aushilfen (von 01.01.2017 **bis 31.12.2019**)
- Familienbonus Plus (**ab 01.01.2019**)
- Familienbonus Plus 90%-Anteil (**von 01.01.2019 – 31.12.2021**)
- Indexierung AVAB/AEAB (**ab 01.01.2019**)
- Kindermehrbetrag als Negativsteuer (**ab 01.01.2019**)
- Indexierung FBH und KAB (**ab 01.01.2019**)
- Reihenfolge der Absetzbeträge (**ab 01.01.2019**)
- Wegfall außergewöhnliche Belastung Kinderbetreuung (**ab 01.01.2019**)
- Einführung mBGM (**ab 01.01.2019**)
- Einführung SV-Clearing-System (**ab 01.01.2019**)
- GKK Säumniszuschläge (**ab 01.01.2019**)
- Wegfall der Toleranzregel (**ab 01.09.2019**)
- Anhebung des Antrittsalters Altersteilzeit (von **2018 – 2020**)
- Einführung e-card mit Lichtbild (**ab 01.01.2020**)
- Zusammenlegung der Krankenkassen (**ab 01.01.2020**)
- Arbeiter – Kündigungsbestimmungen (ab **01.01.2021**)
- KV-Handel neues Gehaltssystem (Umstieg **bis 01.12.2021**)
- Aufhebung der Auflösungsabgabe (**ab 01.01.2020**)
- Änderung von GPLA auf PLAB (**ab 01.01.2020**)
- Änderung der Prüfungskompetenz zur Finanz (**ab 01.01.2020**)

1. Lohnsteuer

1.1 BGBl (2016): Steuerbefreiung Aushilfskräfte ausgelaufen

BGBl I 77/2016 vom 01.08.2016
§ 3 Abs 1 Z 11 lit a EStG
gültig ab 01.01.2017 bis 31.12.2019



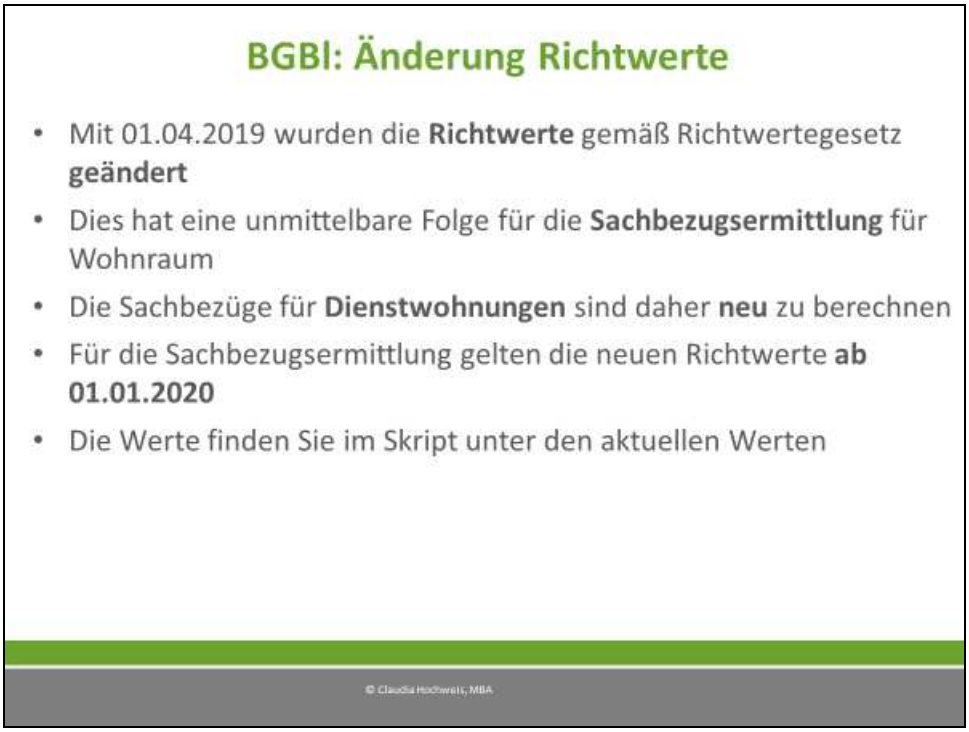
Die ***Steuerbefreiung*** für ***Aushilfskräfte*** wurde ***nur*** für einen ***vorübergehenden*** Zeitraum vom 01.01.2017 bis 31.12.2019 ***eingeführt***.

Da ***keine Verlängerung*** verlautbart wurde ***läuft*** diese Bestimmung ***automatisch aus***, somit gibt es ***ab 01.01.2020 keine Möglichkeit*** mehr für die ***Steuerbefreiung*** und Lohnnebenkostenbefreiung von Arbeitsentgelten der ***Aushilfskräfte***.

Die ***SV-rechtliche Regelung*** bezüglich Aushilfskräfte ***läuft noch bis 31.12.2020***.

1.2 BGBl: Änderung der Richtwerte

BGBl II 70/2019 vom 12.03.2019; LStR-Wartungserlass 2019
§ 5 Abs 2 Richtwertgesetz; Rz 154d LStR
gültig ab 01.04.2019 (Anm: LV daher mit 01.01.2020)



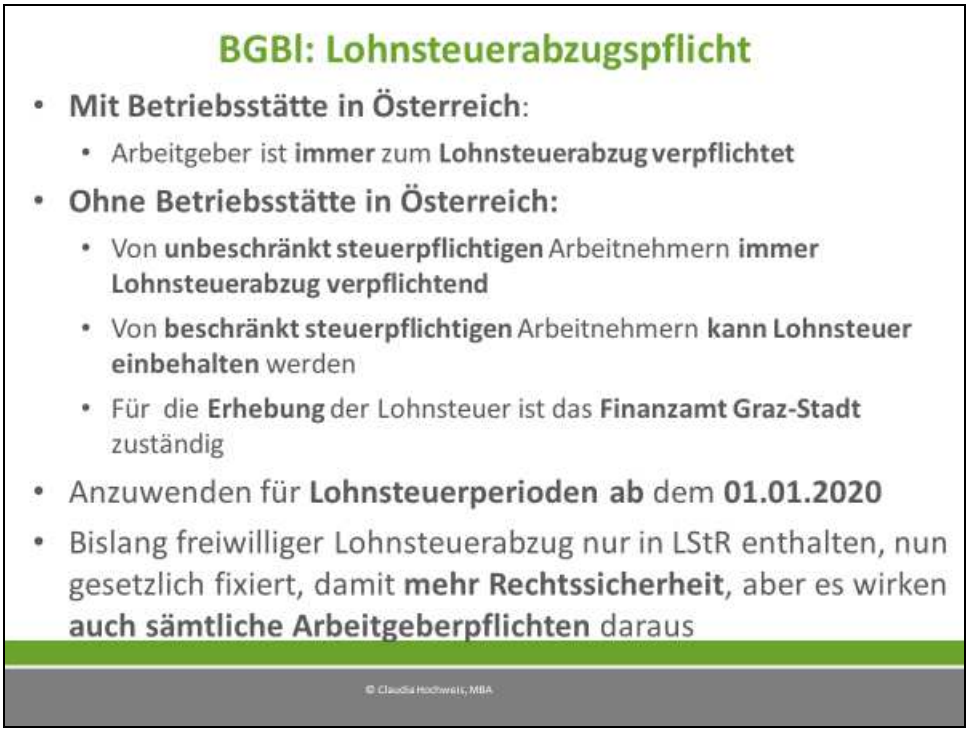
Mit 01.04.2019 wurden die Richtwerte gemäß § 5 (2) Richtwertgesetz geändert, wodurch sich die ***Sachbezugsbewertung*** für ***Dienstwohnungen ab 01.01.2020*** automatisch mitändert.

Die Sachbezüge für Dienstwohnungen sind daher für 2020 ***neu*** zu ***ermitteln bzw***. zu

nichtselbständiger Arbeit) ***auszahlt***.

1.3 BGBl (AbgÄG 2020): Lohnsteuerabzugspflicht

BGBl I 91/2019 vom 22.10.2019; Entwurf zum LStR-Wartungserlass 2019
§ 47 Abs 1 EStG; Rz 927 LStR 2002
gültig ab 01.01.2020



Bislang war die ***Einhebung*** der ***Einkommensteuer*** im Wege des ***Lohnsteuerabzugs nur für*** jene ***Arbeitgeber*** verpflichtend, die eine ***Betriebsstätte*** gemäß § 81 EStG ***in Österreich*** hatten.

Durch die ***Neuformulierungen*** werden ***darüber hinaus auch*** jene ***Arbeitgeber*** zum Lohnsteuerabzug verpflichtet, die ***keine Betriebsstätte*** in ***Österreich*** haben ***aber Einkünfte*** aus ***nichtselbständiger Arbeit*** an ***Arbeitnehmer*** auszahlen, die in Österreich ***unbeschränkt steuerpflichtig*** sind.

Bei einer ***Auszahlung*** an in Österreich ***beschränkt steuerpflichtige*** Arbeitnehmer ***kann*** freiwillig ein ***Lohnsteuerabzug vorgenommen*** werden, ***muss*** aber ***nicht***.

Bislang war die ***Möglichkeit*** eines ***freiwilligen Lohnsteuerabzug*** für den Fall, dass ein ***ausländischer Arbeitgeber mangels lohnsteuerrechtlicher Betriebsstätte*** iSv § 81 EStG ***nicht*** zum Lohnsteuerabzug ***verpflichtet*** war, ***nur in*** den ***Lohnsteuerrichtlinien*** (Rz 927 LStR 2002) ***vorgesehen*** und ***damit*** mit ***unsicheren gesetzlichen Folgen*** verbunden.

Die ***nunmehrige gesetzliche Regelung*** bedeutet, dass auch im ***Falle*** des ***freiwilligen Lohnsteuerabzugs*** sämtliche lohnsteuerrechtliche ***Arbeitgeberpflichten***, wie die ***Führung*** von ***Lohnkonten***, die Verpflichtung zum ***Einbehalt*** und ***Abfuhr*** der ***Lohnsteuer***, die ***Übermittlung*** von ***Lohnzetteln***, die ***Gewährung*** von ***Einsicht*** in die Lohnunterlagen, die ***Erteilung*** von ***Erläuterungen*** und ***Informationen***, ***schlagend*** werden.

Für jene Arbeitgeber, die ***keine Betriebsstätte*** in Österreich haben, ist bis 01.07.2020, dem Inkrafttreten des FORG, das ***Finanzamt Graz-Stadt*** für die ***Erhebung*** der ***Lohnsteuer*** zuständig.

1.4 BMF-Info: Lohnsteuerabzugspflicht

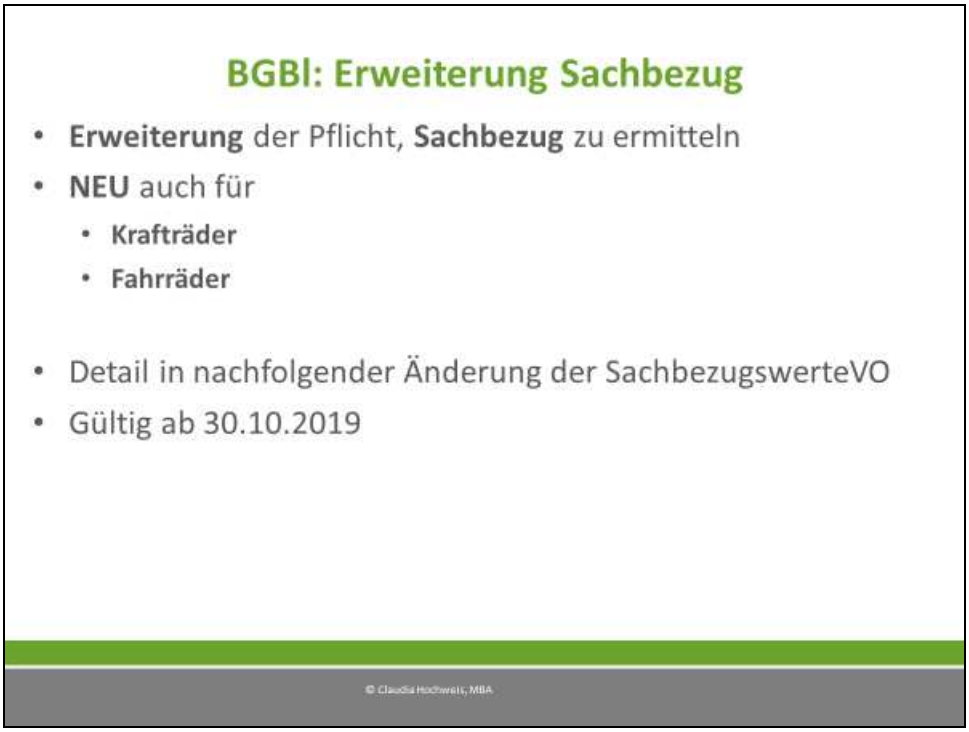
BMF Information: BMF/010222/0074-IV/7/2019 vom 26.11.2019
§ 47 Abs 1 EStG; Rz 927 LStR 2002
gültig ab 26.11.2019

Auf Grund der überschießenden Formulierungen in § 47 Abs 1 lit a EStG idF Abgabenänderungsgesetz 2020 (BGBl. I Nr. 91/2019) ***stellt*** das ***Bundesministerium*** für Finanzen ***klar***, dass die ***Einkommensteuer*** des unbeschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmers durch einen ausländischen Arbeitgeber nur dann ***durch*** Abzug vom Arbeitslohn (***Lohnsteuer***) zu ***erheben*** ist, ***wenn*** die ***Tätigkeit in Österreich ausgeübt*** wird ***und Österreich*** das ***Besteuerungsrecht*** nach zwischenstaatlichem Steuerrecht zusteht.

Eine ***legistische*** Adaptierung wurde für den ***ehestmöglichen*** Zeitpunkt angekündigt.

1.5 BGBl (StRefG 2020): Erweiterung Sachbezug

BGBl I 103/2019 vom 29.10.2019
§ 15 Abs 2 Z 2 EStG
gültig ab 30.10.2019



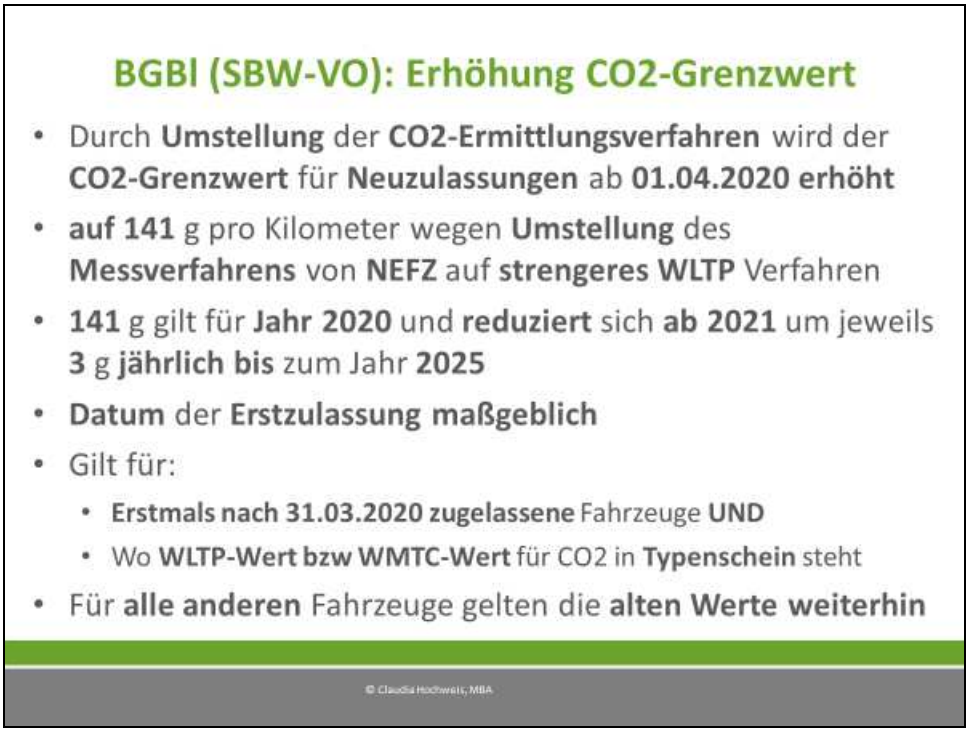
Der ***Sachbezugstatbestand*** wird im Bereich der Fahrzeuge ***erweitert***.

Die bisherige Einschränkung auf Kraftfahrzeuge wird durch die ***Beifügung*** von ***Krafträdern*** und ***Fahrrädern*** ausgedehnt.

Mehr dazu in den dahinter ***folgenden Ausführungen*** zur neuen ***Sachbezugswerteverordnung***.

1.6 BGBl (SBW-VO): Erhöhung des CO2-Grenzwertes

BGBl II 314/2019 vom 31.10.2019
§ 4 SachbezugswerteVO
gültig (teilweise!) für Erstzulassungen ab 01.04.2020



Die ***Grenze*** des ***CO2-Emissionswertes*** für die 2 %ige Sachbezugsberechnung wird ***auf 141 Gramm*** pro Kilometer ***angehoben***.

Dies wurde ***durch*** die ***Umstellung*** des ***Messverfahrens*** vom ***bisherigen NEFZ***(Neuer Europäischer Fahrzyklus)-***Verfahren auf*** das ***WLTP***(Worldwide Harmonized Light Vehicles Test Procedure)-***Verfahren notwendig***, da die ***Messungen nach*** dem ***WLTP-Verfahren*** auf Grund der ***strengeren Prüfvorgaben*** zu ***höheren CO2-Emissionswerten*** führen.

Bislang wurde diesem ***Erfordernis durch*** eine ***Übergangsregelung Rechnung getragen***, wonach die ***Finanzverwaltung bis 31.12.2019*** eine ***Rückrechnung vom WLTP-Wert auf*** den ***NEFZ-Wert*** für ***zulässig erachtet*** hat.

Der CO2-Emissionswert von ***141 Gramm*** pro Kilometer ***gilt*** im Kalenderjahr ***2020 für erstmalig*** nach dem 31. März 2020 ***zugelassene Kraftfahrzeuge*** und ***verringert sich*** beginnend ***ab*** dem Kalenderjahr ***2021 bis*** zum Kalenderjahr ***2025*** um ***jährlich 3 Gramm***.

Für die Ermittlung des ***Sachbezugs ist*** die CO2-Emissionswert-***Grenze*** im ***Kalenderjahr*** der ***erstmaligen Zulassung maßgeblich***.

Als ***maßgeblicher*** CO2-Emissionswert ***ist*** entsprechend § 6 Abs. 3 des Normverbrauchsabgabegesetzes (NoVAG 1991) folgender ***Wert laut Typenschein*** bzw. ***Einzelgenehmigungsbescheid*** gemäß Kraftfahrgesetz 1967 ***heranzuziehen***:

a) der kombinierte ***WLTP-Wert*** der CO2-Emissionen in Gramm pro Kilometer, ermittelt nach dem weltweit ***harmonisierten Prüfverfahren*** für ***leichte Nutzfahrzeuge*** (WLTP),

b) bei ***extern aufladbaren Elektro-Hybridfahrzeugen*** der ***gewichtet kombinierte WLTP-Wert*** der CO2-Emissionen in Gramm pro Kilometer, ermittelt nach dem weltweit harmonisierten Prüfverfahren für leichte Nutzfahrzeuge (***WLTP***),

c) für ***Krafträder*** der ***WMTC-Wert*** der CO2-Emissionen in Gramm pro Kilometer, ermittelt nach dem weltweit harmonisierten Emissions-Laborprüfzyklus (***WMTC***).

Für folgende Kraftfahrzeuge kommen ***nach*** dem ***01. April 2020 weiterhin*** die nach § 4 Abs. 1 in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 395/2015 geltenden Grenzwerte – somit die ***bisherigen Grenzwerte*** - zur Anwendung:

a) für Kraftfahrzeuge die ***vor*** dem ***1. April 2020 erstmalig zugelassen*** werden ***und***

b) für Kraftfahrzeuge, für die ***nach*** dem ***31. März 2020 i***m ***Typenschein*** bzw. ***Einzelgenehmigungsbescheid*** gemäß Kraftfahrgesetz 1967 ***kein WLTP-Wert bzw***. ***WMTC-Wert*** der CO2-Emissionen ***ausgewiesen*** ist (wie insbesondere bei Kraftfahrzeugen gemäß § 15 Abs. 22 NoVAG 1991, sogenannte auslaufende Serien)

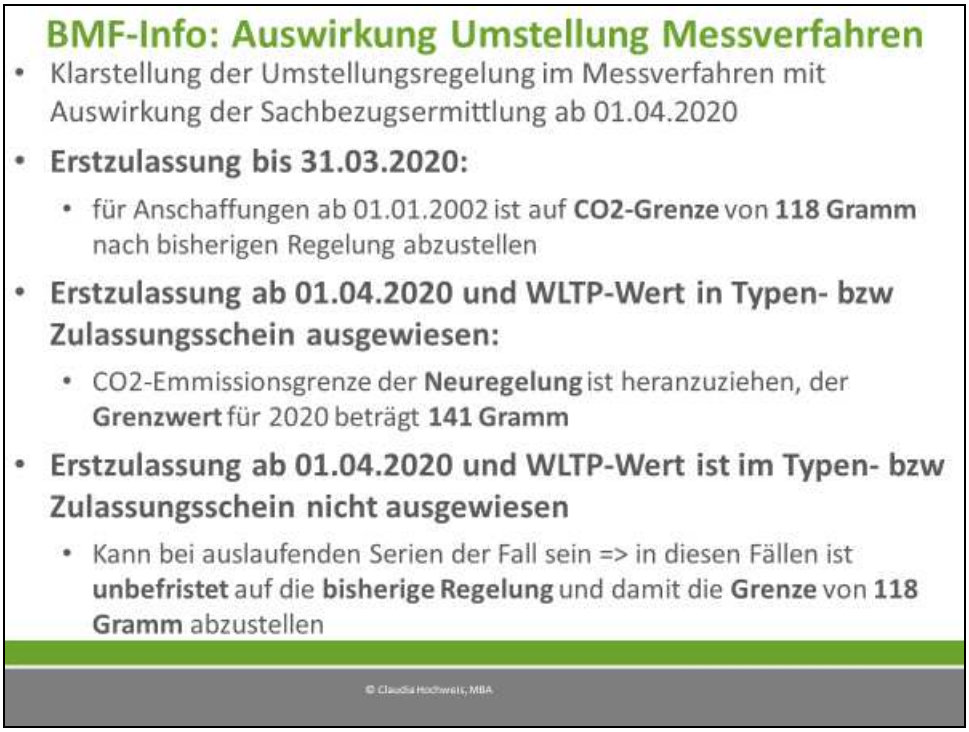
Die ***höheren Emissionswerte*** sind also ***ausschließlich*** für jene ***Fahrzeuge*** anzuwenden, die ***ab*** dem ***01.04.2020 NEU*** zugelassen werden ***UND*** für die im ***Typenschein*** der ***neue WLTP Wert*** bzw. ***WMTC-Wert*** genannt ist.

Zusammenstellung der maßgeblichen CO2-Emissionsgrenzwerte

Erstzulassung	NEFZ-Wert	WLTP-Wert
vor 2017	130 g / km	
2017	127 g / km	
2018	124 g / km	
2019	121 g / km	
bis 31. 3. 2020	118 g / km	
ab 1. 4. 2020		141 g / km
2021		138 g / km
2022		135 g / km
2023		132 g / km
2024		129 g / km
ab 2025		126 g / km

1.7 BMF-Info: Auswirkung Umstellung Messverfahren

BMF-Information: BMF-010222/0011-IV/7/2019 vom 12.11.2019
§ 4 SachbezugswerteVO
Veröffentlicht in FinDok am 19.11.2019



Wie bereits in der ***Lohnsteuerrichtlinie verkürzt dargestellt***, hat das ***BMF*** mit dem ***Informationsschreiben*** vom 12.11.2019 die ***Umstellung,*** und die für 2020 resultierende Beurteilung, auf die neuen ***CO2-Werte*** und deren ***Anwendung*** auf die ***Sachbezugswerteermittlung ausführlich*** dargelegt.

Begründet dadurch, dass die ***Einspeisung*** der nach WLTP-Verfahren ermittelten CO2-Emissionswerte ***in*** die ***Genehmigungsdatenbank*** bzw. Zulassungsdatenbank ***erst mit 31. März 2020 finalisiert*** werden kann, ***gilt*** hinsichtlich der ***Ermittlung*** des ***Sachbezugswertes im Jahr 2020 Folgendes***:

Erstzulassung des Pkw ***bis*** zum ***31. März 2020***:

Die ***für*** das Jahr ***2019*** geltende ***Übergangsregelung*** ist ***weiterhin anzuwenden***. ***Für Anschaffungen ab 1. Jänner 2020*** ist ***auf*** die CO2-Emissionswert-***Grenze*** von ***118 Gramm*** pro Kilometer ***entsprechend*** der ***bisherigen Regelung*** der Sachbezugswerteverordnung (BGBl. II Nr. 395/2015) ***abzustellen***.

Erstzulassung des Pkw ***ab*** 1***. April 2020 und*** der ***WLTP-Emissionswert*** ist im Typen- bzw. Zulassungsschein ***ausgewiesen***:

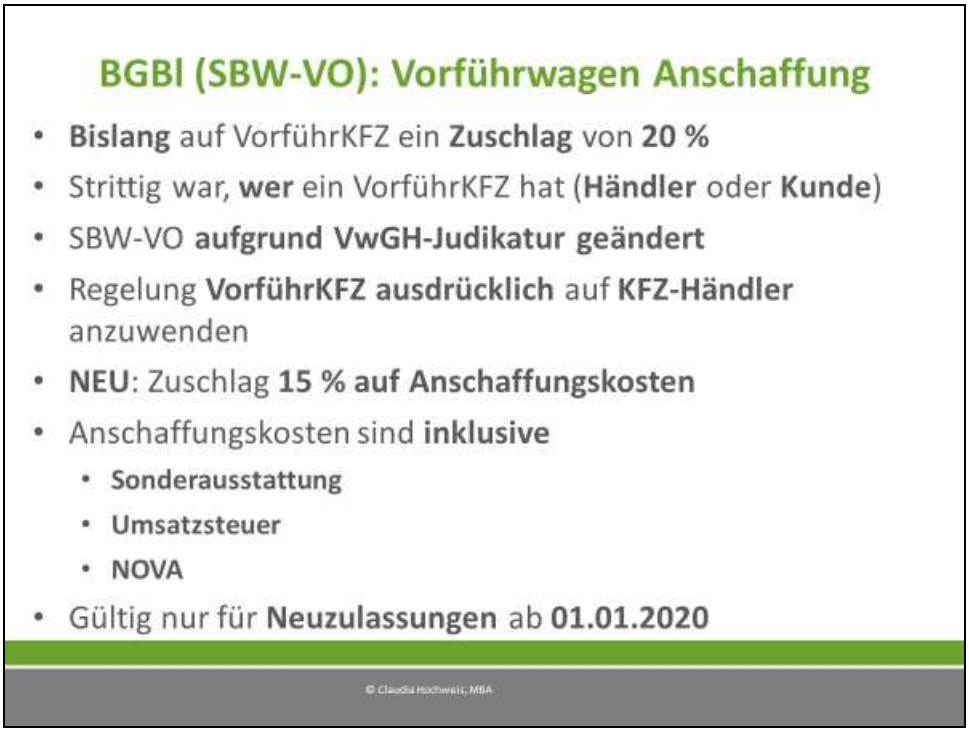
Es ist die ***CO2-Emissionswert-Grenze entsprechend*** der ***Neuregelung*** der Sachbezugswerteverordnung (BGBl. II Nr. 314/2019) ***heranzuziehen***. Die CO2-Emissionswert-***Grenze*** für das Jahr 2020 ***beträgt 141 Gramm*** pro Kilometer.

Erstzulassung des Pkw ***ab 1. April 2020 und*** der ***WLTP***-Emissionswert ist im Typen- bzw. Zulassungsschein ***NICHT ausgewiesen***:

Dies ***kann ausnahmsweise*** - zB ***bei auslaufenden Serien*** - der ***Fall sein***. In ***diesen Fällen*** ist ***unbefristet auf*** die CO2-Emissionswert-***Grenze*** von ***118 Gramm*** pro Kilometer ***entsprechend*** der ***bisherigen Regelung*** der Sachbezugswerteverordnung (BGBl. II Nr. 395/2015) ***abzustellen***.

1.8 BGBl (SBW-VO): VorführKFZ Anschaffungskosten

BGBl II 314/2019 vom 31.10.2019
§ 4 Abs 6 SachbezugswerteVO
gültig für Erstzulassung ab dem 01.01.2020



Bislang war (und ist) bei ***Vorführkraftfahrzeugen*** ein ***Zuschlag*** von ***20 % auf*** die ***Brutto-anschaffungskosten*** vorzunehmen. ***Strittig*** war auch immer wieder, ***wer nun*** derjenige ist, der ein ***VorführKFZ h***at, der ***Händler oder*** der ***Kunde*** der einen Vorführwagen kauft.

Nun wird durch die ***Änderung*** der ***SachbezugswerteVO***, basierend auf der VwGH-Judikatur aus 2017 (V46/2016 vom 12.10.2017), fixiert, dass der ***KFZ-Händler*** derjenige ist, der gegebenenfalls ***ein VorführKFZ*** besitzt und die ***Regelung auf diesen anzuwenden*** ist.

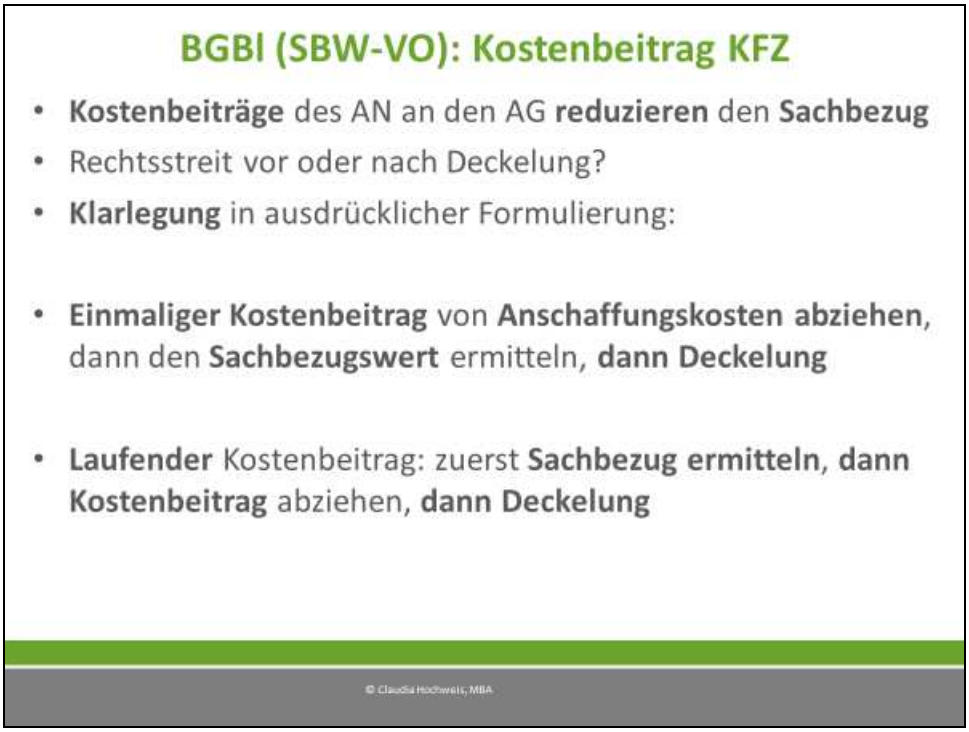
Darüber hinaus wird der Ausgangswert (die ***Anschaffungskosten***) für die ***Sachbezugs-ermittlung*** mit dem um ***15 % erhöhten*** tatsächlichen ***Anschaffungskostenwert*** (***einschließlich Sonderausstattungen***) ***zuzüglich Umsatzsteuer*** und ***Normverbrauchsabgabe*** bestimmt.

Dies ebenfalls in ***Reaktion auf*** die Judikatur des ***VwGH*** (21.11.2018, Ro 2016/13/0013), ***der festgestellt*** hatte, ***dass*** mit dem ***Zuschlag*** von (bislang) ***20 % auf*** die ***Bruttoanschaffungskosten auch*** die ***NoVA-Befreiung für VorführKFZ abgedeckt*** ist.

Dieser Zuschlagssatz ist für jene VorführKFZ ***anzuwenden***, die ***ab*** dem ***01.01.2020 erstmalig zugelassen*** werden. Für VorführKFZ, die ***vor*** dem ***01.01.2020 erstmalig zugelassen*** wurden, kommt ***weiterhin*** die Berechnung mit ***20 % Zuschlag*** auf die ***Bruttoanschaffungskosten exklusive NOVA*** zum Ansatz.

1.9 BGBl (SBW-VO): Kostenbeiträge bei KFZ-Privatnutzung

BGBl II 314/2019 vom 31.10.2019
§ 4 Abs 7 SachbezugswerteVO
gültig ab 01.11.2019



Weiterhin bleibt ***aufrecht***, dass ***Kostenbeiträge*** des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber den ***Sachbezugswert mindern***.

Aufgrund der bisherigen Formulierung kam es ***mittlerweile*** zu einem ***Rechtsstreit ob*** der ***Kostenbeitrag vor oder nach*** der ***Deckelung*** des Sachbezugswert ***anzusetzen*** ist (vgl BFG 08.08.2019, RV/6100193/2016, außerordentliche Revision wurde vom BMF eingebracht). Daher wurde die Formulierung ***überarbeitet*** und die ***Regelung*** lautet nunmehr ***explizit***:

Bei einem ***einmaligen*** Kostenbeitrag ist dieser

- ***zuerst*** von den ***Anschaffungskosten abzuziehen***,
- ***davon*** der ***Sachbezugswert*** zu berechnen und
- ***dann*** erst der ***Maximalbetrag*** zu berücksichtigen.

Bei einem ***laufenden*** Kostenbeitrag ist

- ***zuerst*** der ***Sachbezugswert*** von den tatsächlichen Anschaffungskosten zu berechnen,
- ***davon*** ist der ***Kostenbeitrag*** abzuziehen und
- ***dann*** erst der ***Maximalbetrag*** zu berücksichtigen.

Dies entspricht der ***bisherigen überwiegenden Auslegung*** der Bestimmung, ***insoferne*** würde sich ***keine Änderung*** gegenüber der ***Vergangenheit*** ergeben. ***Abzuwarten*** bleibt allerdings die ***Entscheidung*** des ***VwGH***.

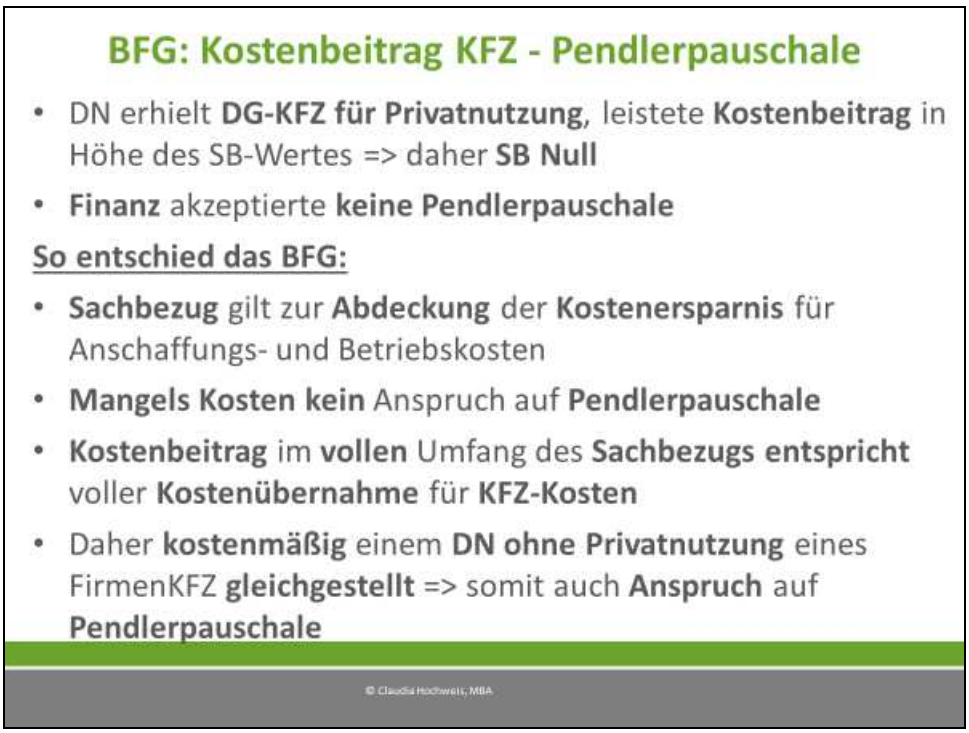
Da für diesen Absatz 7 der SachbezugswerteVO keine Gültigkeitsbestimmung vorgegeben ist, ist die Umsetzung ab 01.11.2019, dem Tag nach der Kundmachung der Verordnung, vorzunehmen.

1.10 BFG: Kostenbeiträge KFZ-Sachbezug iVm Pendlerpauschale

BFG RV/2100829/2017 vom 22.08.2019

§ 16 Abs 1 Z 6 lit b EStG iVm § 4 SachbezugswerteVO

(Revision wurde eingebracht, Entscheidung des VwGH bleibt abzuwarten)



Sachverhalt:

Im Bescheid des Finanzamtes wurde dem ***Dienstnehmer*** die ***Geltendmachung*** der ***Pendlerpauschale*** und des Pendlereuros für Mai bis Dezember 2016 ***verwehrt***, ***da*** im, vom Dienstgeber übermittelten, ***Jahreslohnzettel*** für diesen Zeitraum ***angegeben*** wurde, ***dass*** dem ***Dienstnehmer*** für diesen Zeitraum ein ***FirmenKfz*** zur ***Privatnutzung*** zur Verfügung stand.

Der ***Dienstnehmer*** legte ***Beschwerde*** ein, ***da*** er für die Privatnutzung des von seinem Dienstgeber zur Verfügung gestellten KFZ ***vereinbarungsgemäß*** aus seinem versteuerten Lohnbezug ***monatliche Kostenbeiträge*** in der ***Höhe*** des ***errechneten Sachbezuges*** leistete, ***wodurch*** sich steuerlich ein ***Sachbezug*** von ***Null*** ergab.

Es wäre ihm ***daher aus steuerlicher Sicht kein Vorteil*** mehr ***aus*** der ***Privatnutzung*** zugeflossen und es stünde ihm ***daher***, ebenso wie einem Dienstnehmer ohne Privatnutzungsrecht des dienstgebereigenen Kfz, das ***Pendlerpauschale*** und der Pendlereuro ganzjährig zu.

So entschied das BFG:

§ 4 Sachbezugswerte-VO verpflichtet den Dienstgeber zum ***Ansatz*** eines ***Sachbezugswertes***, wenn ein ***Dienstnehmer für Fahrten*** zwischen ***Wohnung*** und ***Arbeitsstätte*** ein ***arbeitgebereigenes Kraftfahrzeug*** benutzen kann, ***soweit*** der sich aus der Bestimmung ergebende Wertansatz ***nicht durch Kostenbeiträge*** des Dienstnehmers ***abgedeckt*** wird.

Zugleich schließt § 16 Abs 1 Z 6 lit b EStG in diesem Fall die ***Berücksichtigung*** eines ***Pendlerpauschales aus***.

Nach dem ***Verfahrensergebnis*** stand dem ***Dienstnehmer ab April 2016*** auch für ***Privatfahrten ein Dienstwagen*** zur Verfügung, für den er ***monatlich Kostenbeiträge*** in Höhe von 1,5% der nachgewiesenen Anschaffungskosten seines Dienstgebers (394,95 €) leistete. Aufgrund dieser laufenden Kostenbeiträge ***reduzierte*** sich der Kfz-***Sachbezugswert*** des Dienstnehmers auf den ***Wert 0 (Null).***

Entsprechend der Bestimmung des § 15 EstG iVm § 4 SachbezugswerteVO ist ***mit*** dem ***Sachbezug*** inhaltlich der ***Vorteil aus den Anschaffungskosten*** ebenso wie von ***allen Betriebskosten des*** Kfz umfasst, ausgenommen der Garagierung.

Somit ist allerdings auch der ***monatliche Kostenbeitrag*** des Dienstnehmers ***in Höhe*** dieses ***Sachbezugswertes*** der ***vollen Übernahme*** sämtlicher anfallenden ***Kfz-Kosten gleichzustellen***.

Das in §16 Abs 1 Z 6 EStG geregelte ***Pendlerpauschale*** dient der pauschalen ***Abgeltung*** von ***Aufwendungen*** für ***Fahrten*** zwischen ***Wohnung*** und ***Arbeitsstätte***.

Der ***Streichung*** des ***Pendlerpauschales*** für Dienstnehmer mit Dienstwagen lag die ***Annahme zu Grunde***, dass die Nutzungsberechtigten ***für die Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsstätte*** regelmäßig ***keine über*** den ***Verkehrsabsetzbetrag hinaus abzugeltende Kosten*** zu tragen haben. Folgerichtig wurde die Berücksichtigung eines Pendlerpauschales für diese Gruppe von Dienstnehmern ausgeschlossen.

Wegen des ***Fehlens eines geldwerten Vorteils aus*** der ***Zurverfügungstellung*** eines Dienstwagens für Privatfahrten ***erfordert*** aus Sicht des BFG eine verfassungskonforme ***Anwendung*** der Bestimmungen des ***§ 16*** Abs 1 Z 6 ***EstG*** auf eine Sachverhaltskonstellation, wie sie im anhängigen Verfahren vorliegt, die ***Berücksichtigung*** eines ***Pendlerpauschales zur Abgeltung*** der dem Dienstnehmer ***erwachsenden Koste***n für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

1.11 BGBl (SBW-VO): Fahrrad und Kraftrad-Privatnutzung

BGBl II 314/2019 vom 31.10.2019
§ 4b SachbezugswerteVO
gültig ab 01.11.2019

Nunmehr wird ***auch*** die ***Privatnutzung*** von ***arbeitergebereigenen Fahrrädern***, ***Fahrrädern*** mit ***Hilfsmotor***, ***Mopeds*** und ***Mofas*** in die ***SachbezugswerteVO aufgenommen***.

Dafür wurde – wie zuvor dargestellt – eine Änderung in § 15 EStG vorgenommen und darüber hinaus auch ein neuer § 4b in die SachbezugswerteVO eingefügt:

Besteht für den ***Arbeitnehmer*** die ***Möglichkeit***, ein ***arbeitgebereigenes Fahrrad*** oder ***Kraftrad mit*** einem ***CO2-Emissionswert*** von ***0 Gramm*** pro Kilometer für nicht beruflich veranlasste Fahrten einschließlich Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zu benützen, ist ein ***Sachbezugswert*** von ***Null*** anzusetzen.

Für ***andere Krafträder*** ist § 4 der ***SachbezugswerteVO anzuwenden***.

Diesbezüglich erfolgte eine ***Klarstellung insofern***, als ein ***Verweis*** auf die ***Definition*** des ***Kraftfahrzeugs nach*** § 2 Abs 1 Z 1 ***KFG*** 1967 ***aufgenommen*** wurde.

Demnach ist ein **Kraftfahrzeug** *„ein* **zur Verwendung** *auf* **Straßen bestimmtes** *oder auf* **Straßen verwendetes Fahrzeug***,* **das** *durch* **technisch freigemachte Energie angetrieben** *wird und* **nicht an Gleise gebunden** *ist,* ***auch wenn*** *seine* ***Antriebsenergie Oberleitungen*** *entnommen wird“*.

Durch diese Klarstellung werden ***nunmehr*** ausdrücklich ***auch Omnibusse***, ***LKW***, ***Zugmaschinen*** oder ***Sattelfahrzeuge*** und ***Kombis*** von der ***Sachbezugsbewertung erfasst***.

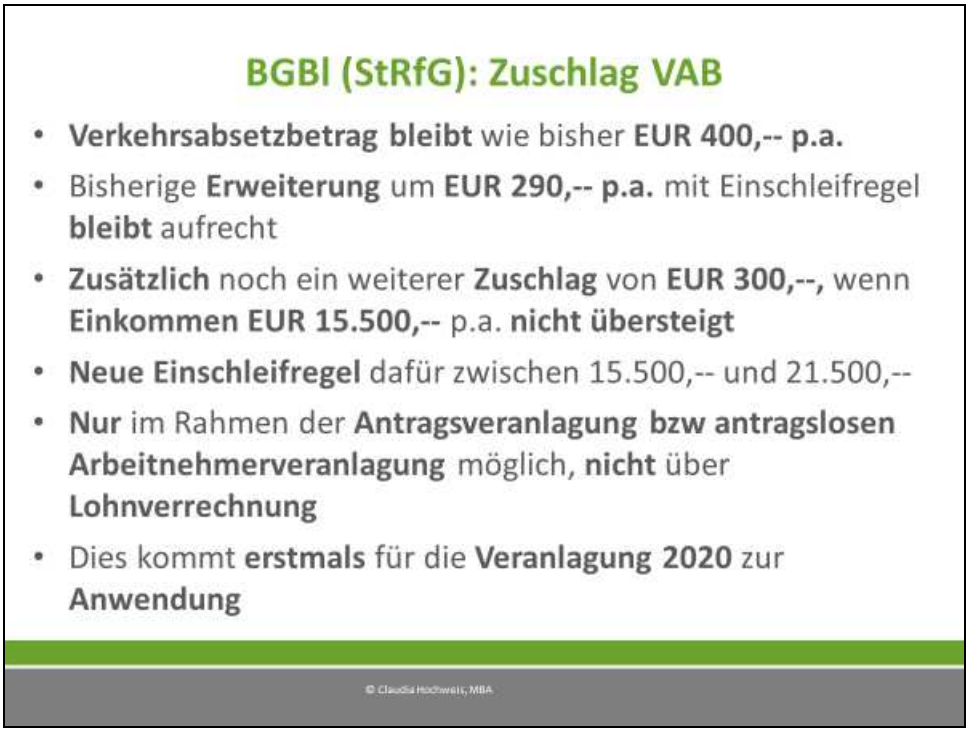
Entgegen Rz 174a LStR 2002 ist ***somit*** für die ***Privatnutzung*** von ***Mofas***, ***Mopeds*** und ***Fahrrädern*** mit ***Hilfsmotor***, ***sofern*** der ***Emissionswert nicht Null*** beträgt (siehe oben), ***auch*** die Berechnung eines ***Sachbezugswertes*** vorzunehmen.

Es ist daher auch hier der ***CO2-Emissionswert*** zu ***verwenden***, es gelten ebenso die 1***,5 % oder 2%*** von den ***Anschaffungskosten***, die Möglichkeit des ***halben Sachbezugs*** oder des ***Minisachbezugs***, allerdings auch mit den ***gleichen Centbeträgen wie*** bei den ***Autos***.

Auch für diesen neuen § 4b der SachbezugswerteVO wurde ***keine Gültigkeitsbestimmung*** gesetzt, da die ***gesetzliche Änderung aber mit 30.10.2019***, mit dem Tag nach der Veröffentlichung, gültig ist, ist diese Änderung auch ab dem Tag nach der Veröffentlichung ***anzuwenden***.

1.12 BGBl (StRefG 2020): Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag

BGBl I 103/2019 vom 29.10.2019; Entwurf zum LStR-Wartungserlass 2019
§ 33 Abs 5 Z 3 EStG; Rz 808 und Rz 811 LStR 2002
gültig ab Veranlagung 2020



Der ***Verkehrsabsetzbetrag bleibt*** im Grunde ***bei*** den bisherigen ***EUR 400,-- pro Jahr***.

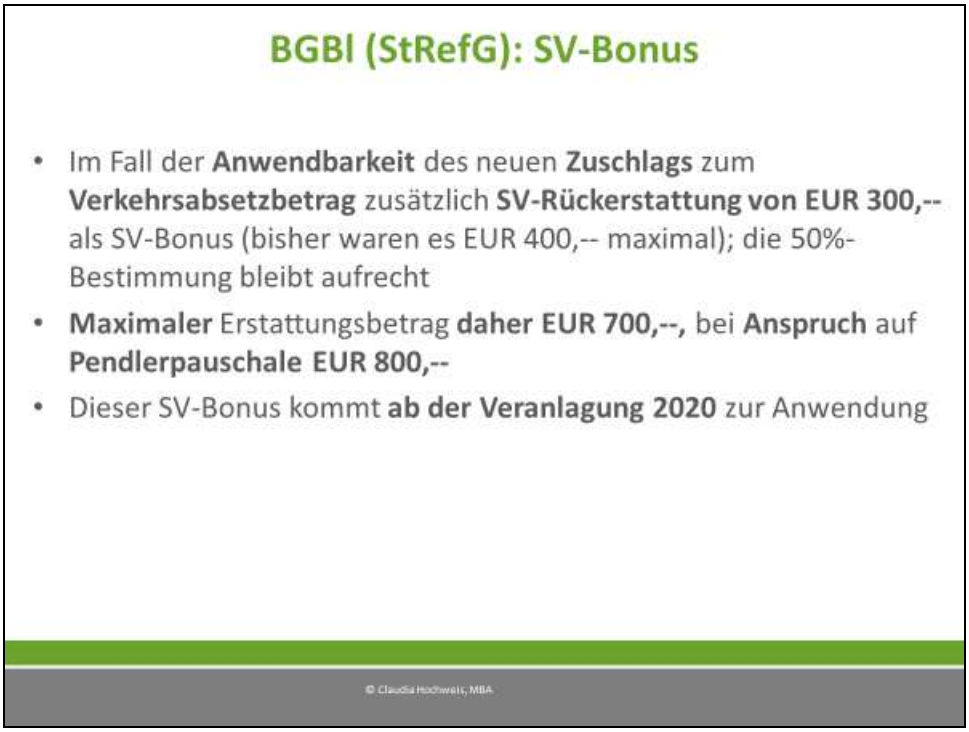
Auch die ***Erweiterungsbestimmung*** des Verkehrsabsetzbetrages um ***jährlich EUR 290,--*** wenn das jährliche Einkommen ***EUR 12.200,-- nicht übersteigt inklusive*** dazu gehöriger ***Einschleifregel bleibt*** aufrecht.

Dazu kommt jedoch nun die ***neu geschaffene*** Ziffer 3, die regelt, ***dass*** der ***Verkehrsabsetzbetrag*** gemäß Ziffer 1 und 2 um einen ***Zuschlag*** von ***EUR 300,-- erhöht*** wird, ***wenn*** das Einkommen des Steuerpflichtigen ***EUR 15.500,-- pro Kalenderjahr nicht übersteigt***. Dieser Zuschlag wird bei einem Einkommen von über ***EUR 15.500,-- bis EUR 21.500,-- jährlich linear eingeschliffen***.

Da diese Einkommen bereits in einem Einkommensbereich liegen, der dem Lohnsteuerabzug unterliegt, wurde, um die Lohnverrechnung nicht weiter zu verkomplizieren, bestimmt, dass dieser ***Zuschlag über*** den Weg der ***Antragsveranlagung*** bzw der ***antragslosen Arbeitnehmerveranlagung*** erstattet wird.

1.13 BGBl (StRefG 2020): SV-Bonus

BGBl I 103/2019 vom 29.10.2019; Entwurf zum LStR-Wartungserlass 2019
§ 33 Abs 8 EStG; Rz 808 und Rz 811 LStR 2002
gültig ab Veranlagung 2020

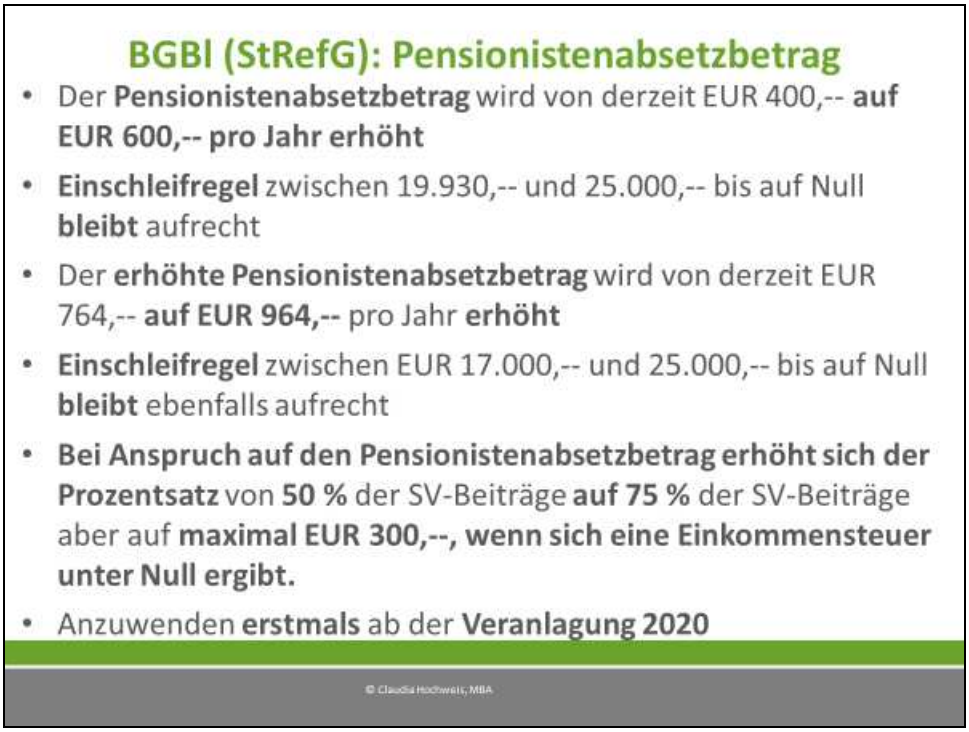


Darüber hinaus wird im ***Fall*** der ***Anwendbarkeit*** des ***Zuschlags*** zum ***Verkehrsabsetzbetrag auch*** der maximale Betrag der ***SV-Rückerstattung*** um ***EUR 300,00 als SV-Bonus erhöht***.

Für Steuerpflichtige, die den ***Zuschlag*** zum ***Verkehrsabsetzbetrag*** erhalten, ***erhöht*** sich ab dem Veranlagungsjahr 2020 *die* ***SV-Rückerstattung von*** bisher ***maximal EUR 400,00 um*** den ***SV-Bonus bis zu EUR 300,00***, dh der maximale Erstattungsbetrag beträgt in diesen Fällen EUR 700,00 bzw. bei Anspruch auf Pendlerpauschale EUR 800,00.

1.14 BGBl (StRefG 2020): Erhöhung Pensionistenabsetzbetrag

BGBl I 103/2019 vom 29.10.2019; Entwurf zum LStR-Wartungserlass 2019
§ 33 Abs 6 EStG; Rz 809 und 809a LStR 2002
gültig ab Veranlagung 2020



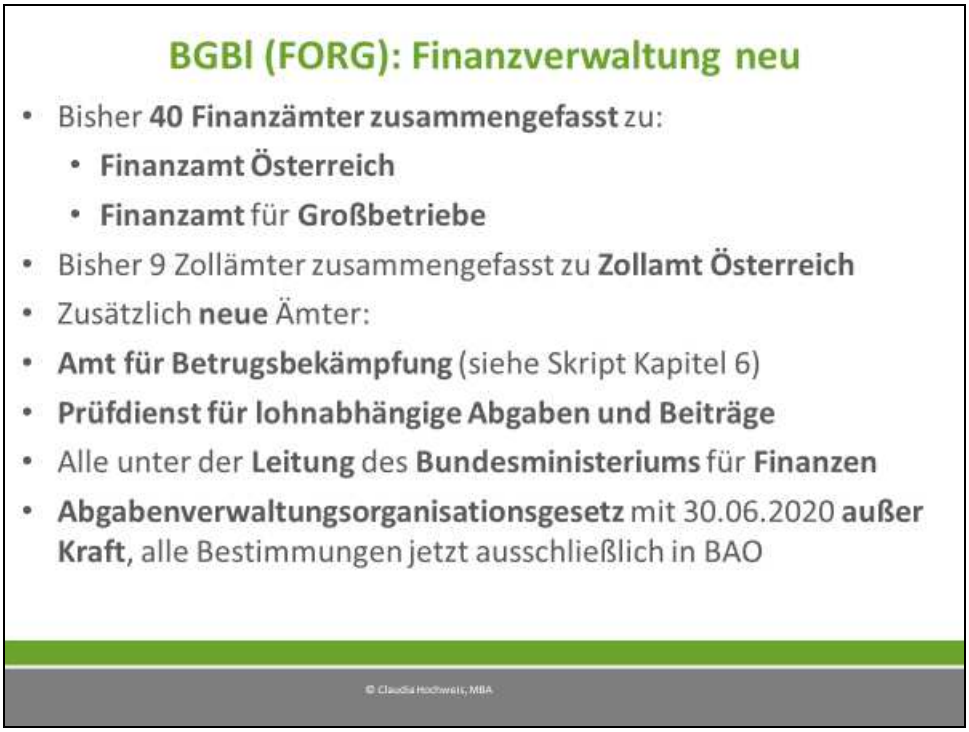
Für Pensionisten tritt ***an*** die ***Stelle*** des ***Verkehrsabsetzbetrages*** ein ***Pensionistenabsetzbetrag bis zu EUR 600,00*** (bis 2019: EUR 400,00) jährlich. Der Pensionistenabsetzbetrag ***vermindert*** sich gleichmäßig ***einschleifend zwischen*** zu versteuernden Pensionseinkünften ***von EUR 17.000,00 und EUR 25.000,00 auf Null.***

Der ***erhöhte Pensionistenabsetzbetrag*** beträgt bis zu ***EUR 964,00*** (bis 2019: EUR 764,00) jährlich. Der erhöhte Pensionistenabsetzbetrag ***vermindert*** sich gleichmäßig ***einschleifend zwischen*** zu versteuernden Pensionseinkünften ***von EUR 19.930,00 und EUR 25.000,00 auf Null.***

Hat ein ***Steuerpflichtiger Anspruch*** auf den ***Pensionistenabsetzbetrag*** und ergibt sich bei diesem eine ***Einkommensteuer unter Null***, dann sind ***statt*** bislang ***50 %*** der SV-Beiträge nun ***75 % der SV-Beiträge zu erstatten***, aber ***maximal EUR 300,00*** jährlich (bislang waren dies nur EUR 110,00).

1.15 BGBl (FORG) Finanz-Organisationsreformgesetz

BGBl I 104/2019 vom 29.10.2019
§§ 49ff BAO
gültig ab 01.07.2020



Die ***Bundesfinanzverwaltung*** wird ***gänzlich neu*** gestaltet.

Diese ***besteht*** ab 01.07.2020 ***aus***:

a) dem ***Bundesminister*** für Finanzen

b) den Finanzämtern, und zwar

   a. dem ***Finanzamt Österreich*** und

   b. dem ***Finanzamt*** für ***Großbetriebe*** und

   c. dem ***Zollamt*** Österreich

c) dem ***Amt für Betrugsbekämpfung*** (siehe ausführlich im Skript unter sonstige Änderungen) und

d) dem ***Prüfdienst*** für ***lohnabhängige Abgaben*** und ***Beiträge***.

Somit werden die ***bisher 40 Finanzämter*** zu ***zwei bundesweiten Abgabenbehörden*** zusammengeschlossen, dem ***Finanzamt Österreich*** und dem ***Finanzamt*** für ***Großbetriebe***.

Der ***Sitz*** dieser beiden Finanzämter wird noch ***durch*** das ***BMF*** mittels ***Verordnung*** festgelegt.

Ebenso werden die ***bisher 9 Zollämter*** zu ***einem Zollamt*** fusioniert.

Die ***Aufgabeninhalte*** werden vollständig ***neu koordiniert*** und ***Teile*** davon an ***neue Ämter*** übertragen, nämlich an das ***Amt für Betrugsbekämpfung*** (siehe im Detail im Skript unter sonstige Änderungen) und an den ***Prüfdienst für lohnabhängige Abgaben und Beiträge*** (hier bereits ab 01.01.2020).

Im Zuge dieser Änderungen wird das ***Abgabenverwaltungsgesetz*** 2010 mit Wirkung vom 30.06.2020 ***außer Kraft*** gesetzt. Die ***erforderlichen Bestimmungen*** bezüglich der Zuständigkeiten finden sich dann ***ausschließlich*** nur mehr in der ***BAO***.

1.16 LStR-Wartungserlass (Entwurf): LSt-Effektivtabelle

Entwurf zum LStR-Wartungserlass
Rz 1406 LStR 2002
gültig ab 01.01.2019

Aufgrund der ***Einführung*** des ***Familienbonus Plus*** und damit im Zusammenhang der ***Einführung*** einer ***neuen Rangreihenfolge*** für die ***Absetzbeträge*** war die ***Anwendung*** der ***Effektiv-Tarif-Tabelle*** für die Lohnsteuerermittlung ***nur mehr mit Umrechnungen*** möglich.

Zur Behebung dieses Umstandes wurden ***neue Lohnsteuer-Effektivtabellen ausgegeben***.

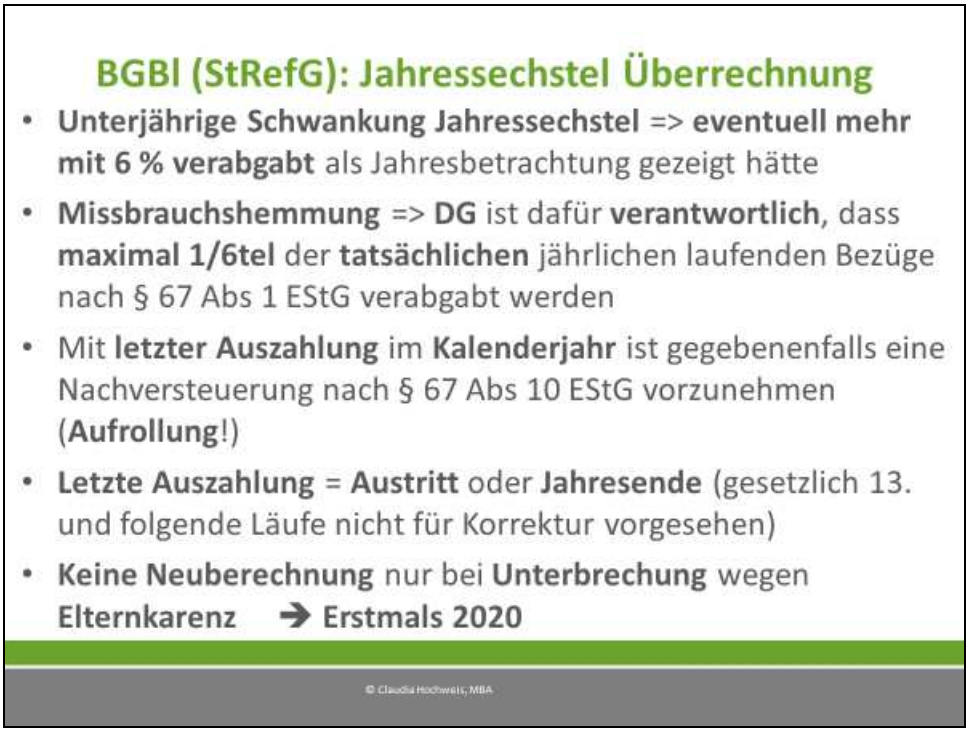
Der darin enthaltene ***Abzug*** ist ***OHNE*** den ***Verkehrsabsetzbetrag***, dieser muss ***also immer zusätzlich noch*** in ***Abzug gebracht*** werden, allerdings in der korrekten Reihenfolge.

In der Effektivtabelle sind nun Familienbonus mit 100 % bzw 50 % je nach Altersgruppe und je Kind ausgewiesen, der Verkehrsabsetzbetrag als monatlicher bzw. täglicher Wert und der Alleinverdiener/Alleinerzieherabsetzbetrag je Kind und Monat bzw Tag.

Die ***neuen Tabellen*** finden Sie ***im Anhang*** dieses Skripts.

1.17 BGBl (StRefG 2020): Jahressechstel-Überrechnung

BGBl I 103/2019 vom 29.10.2019
§ 67 Abs 2 iVm § 77 Abs 4a EStG
gültig ab 01.01.2020



Wenn das ***Jahressechstel unterjährig schwankt***, ***kann*** es dazu kommen, dass ***unterjährig*** ein ***höherer Betrag*** nach § 67 Abs 1 EStG ***mit 6 % versteuert*** wird, ***als*** sich bei einer ***tatsächlichen ganzjährigen Betrachtung*** ergeben hätte.

So haben in der Praxis Arbeitgeber doch immer wieder im ***ersten Halbjahr höhere laufende Prämien*** gewährt um das ***Jahressechstel*** zu ***erhöhen***, ***teilweise*** wurde dann auch die ***Weihnachtsremuneration früher*** ausbezahlt, im zweiten Halbjahr wurden geringere laufende Bezüge bezahlt. So ***sank später*** das ***Jahressechstel***, wobei dies ***keine Folgen*** auf die ***bereits innerhalb*** des (***hohen***) ***Jahressechstels begünstigt*** besteuerten sonstigen ***Bezüge hatte*** (vgl den Sachverhalt, der dem Erkenntnis des VwGH 25.07.2018, Ro 2017/13/0005, zugrunde lag).

Um diesem ***Missbrauch*** einen ***Riegel*** vorzuschieben, wurde eine ***neue Bestimmung*** bei der ***Regelung*** der ***Jahrssechstelberechnung*** in § 67 Abs 2 EStG ***geschaffen***.

Ausgenommen in Fällen von ***Elternkarenz*** darf der ***Arbeitgeber*** in einem Kalenderjahr ***nicht mehr als*** ein ***Sechstel*** der im Kalenderjahr zugeflossenen ***laufenden Bezüge*** als sonstige Bezüge mit den ***festen Steuersätzen besteuern*** (§ 67 Abs 2 letzter Satz EStG).

Wurde im laufenden Kalenderjahr ***insgesamt mehr als*** ein ***Sechstel begünstigt*** besteuert, so hat der ***Arbeitgeber*** bei ***Auszahlung*** des ***letzten laufenden Bezuges*** im ***Kalenderjahr*** die übersteigenden Beträge durch ***Aufrollen*** nach § 67 (10) EStG ***mit*** dem ***laufenden Tarif*** zu besteuern (§ 77 Abs 4a EStG).

Diese ***Regelung*** gilt ***ab*** dem Kalenderjahr ***2020***, ***respektive*** für ***Lohnzahlungszeiträume***, die ***nach*** dem ***31.12.2019 enden***.

Das kann natürlich in der ***Praxis*** dazu führen, dass diese ***Überrechnungen wiederholt*** durchgeführt werden müssen, wenn ***beispielsweise*** noch ein ***13ter*** oder ***14ter Korrekturlauf*** gemacht wird. Bisher ist diese neuerliche Überrechnung ***im Gesetz nicht vorgesehen***, sondern nur die Überrechnung mit dem letzten sonstigen Bezug des Jahres (§ 77 Abs 4 EStG), bezogen auf den Auszahlungszeitpunkt im Jahr, nicht für das Jahr.

Künftig wird es daher wichtig sein, diesen ***Umstand schon unterjährig*** im Auge zu behalten und den ***Arbeitnehmer*** gegebenenfalls auf die ***reduzierte Auszahlung*** im ***Dezember*** in Folge der Steuernachzahlung ***hinzuweisen***.

Achtung:

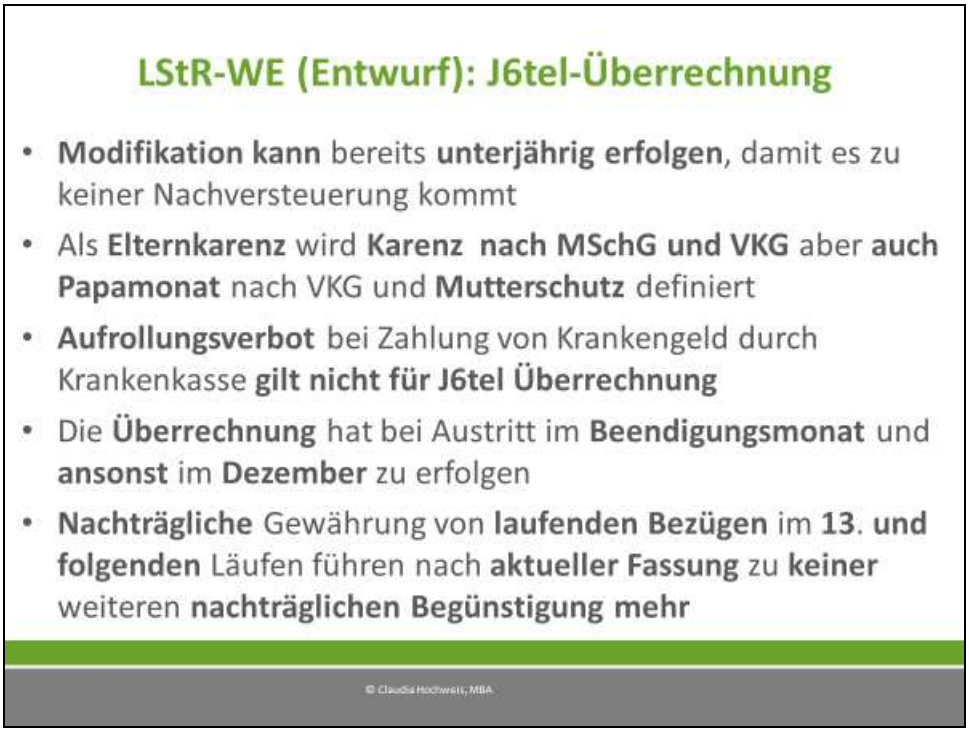
Ausgenommen von der Aufrollung ist nur eine ***Unterbrechung*** des ***Dienstverhältnisses*** durch ***Elternkarenz***.

Nicht ausgenommen, ***somit*** eine ***Aufrollung durchzuführen*** ist bei ***allen anderen Unterbrechungen*** wie:

- ***Mutterschutz***, (➔ ***behoben durch LStR-Wartungserlass***, wenn dieser entwurfsmäßig umgesetzt wird)
- Freiwillige Karenz (längere Karenz als bis zum zweiten Geburtstag)
- ***Papamonat*** bzw. vereinbarter Papamonat (➔ ***behoben durch LStR-Wartungserlass***, wenn dieser entwurfsmäßig umgesetzt wird)
- Bildungskarenz bzw Freistellung nach § 12 AVRAG
- Pflegekarenz
- Rehabilitationskarenz nach § 15b AVRAG
- Sterbekarenz nach § 14a AVRAG
- Unbezahlter Urlaub

1.18 LStR-Wartungserlass (Entwurf): Jahressechstel-Überrechnung

Entwurf zum LStR-Wartungserlass
§ 67 Abs 2 EStG; Rz 1058, Rz 1192 und Rz 1193b LStR 2002
gültig ab 01.01.2020



Damit die Berechnung des Jahressechstels ***nicht*** dazu führen kann, dass insgesamt ***mehr als*** ein ***Sechstel*** der im Kalenderjahr ***tatsachlich zugeflossenen laufenden Bezüge*** als sonstiger Bezug ***mit*** den ***festen Steuersätzen*** besteuert wird, hat der ***Arbeitgeber*** ab dem ***Kalenderjahr 2020 sicherzustellen***, dass ***maximal ein Sechstel*** der im Kalenderjahr ***zugeflossenen laufenden Bezüge nach § 67 Abs 1 EStG besteuert*** wird.

Der Arbeitgeber hat dies ***entweder schon*** durch ***Modifikationen*** der Lohnverrechnung ***während*** des ***Jahres oder bei Auszahlung*** des ***letzten Bezuges*** im ***Kalenderjahr*** umzusetzen; d.h. im ***Dezember oder*** bei ***unterjähriger Beendigung*** des Dienstverhältnisses im ***Beendigungsmonat***.

Diese Begrenzung gilt nicht für Falle einer unterjährigen Elternkarenz.

Elternkarenz liegt vor, ***wenn*** für ***Eltern*** gegenüber dem Arbeitgeber ein ***gesetzlicher Anspruch*** auf ***Karenz*** gemäß Mutterschutzgesetz bzw. Vaterkarenzgesetz besteht (***inklusive Papamonat*** nach § 1a VKG und ***Mutterschutz***); siehe auch Rz 1193b.

Eine ***Neuberechnung*** der ***Lohnsteuer*** ist ja ***grundsätzlich nicht*** mehr ***zulässig***, ***wenn*** im laufenden ***Kalenderjahr*** an den Arbeitnehmer ***Krankengeld*** aus der gesetzlichen Krankenversicherung ***ausbezahlt*** wird (§ 77 Abs 3 EStG). ***Davon ausgenommen*** sind ***Aufrollungen*** gemäß ***§ 77 Abs 4a*** EStG, die ***jedenfalls vorzunehmen*** sind (Rz 1193b).

Neu geschaffene Rz 1193b:

Ab dem Kalenderjahr 2020 hat der ***Arbeitgeber*** in ***Fällen***, in denen im laufenden Jahr ***mehr als ein Sechstel*** der ***zugeflossenen laufenden Bezuge*** nach § 67 Abs 1 EStG begünstigt behandelt wurde, die ***sonstigen Bezüge bei Auszahlung*** des ***letzten laufenden Bezuges verpflichtend*** aufzurollen und den ***Überhang*** nach § 67 Abs 10 EStG zu ***versteuern***.

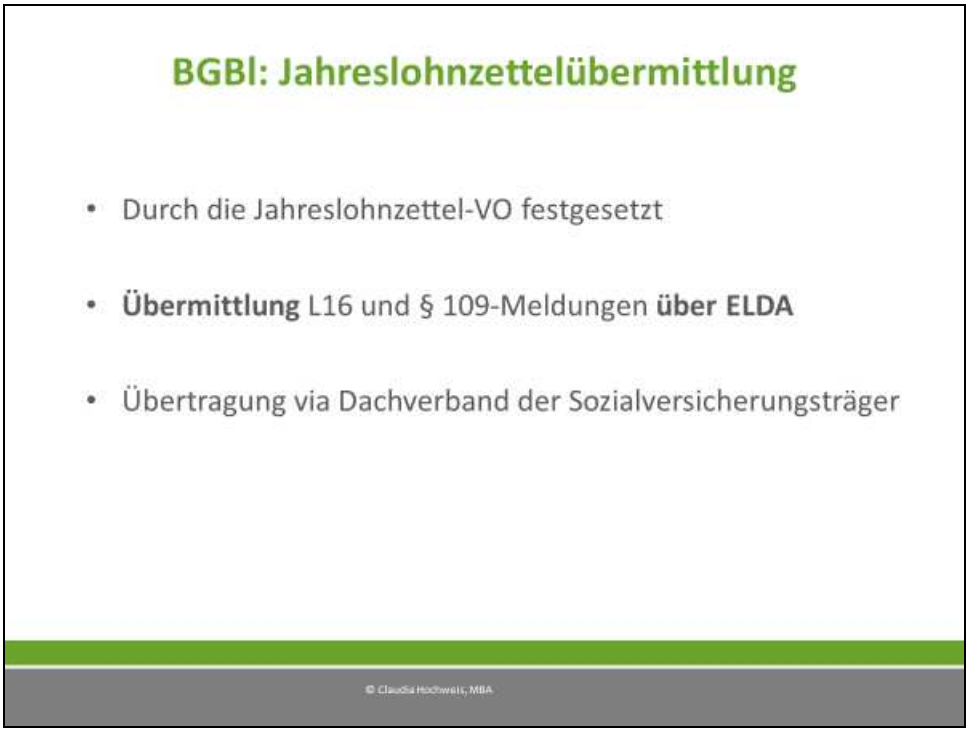
Diese Aufrollung ist ***demnach*** im ***Dezember*** durchzuführen ***oder***, wenn das ***Dienstverhältnis unterjährig endet***, im jeweiligen ***Beendigungsmonat***. Diese Aufrollverpflichtung gilt nicht für Falle einer unterjährigen Elternkarenz.

Beispiel:

Monat	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Summe
Gehalt	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	36.000,00
Prämie SZ			3.500,00										
UZ						5.000,00							
WR											1.000,00		
1/6			10.000,00			10.000,00					6.363,64	6.000,00	
1/6 verbraucht			0,00			3.500,00					8.500,00	8.500,00	
1/6 Rest			10.000,00			6.500,00					0,00	2.500,00	Nachversteuerung zum lfd. Tarif
1/6-Überhang			0,00			0,00					1.000,00		
										innerhalb 1/6 versteuert			6.000,00
										vor Reform innerhalb 1/6			8.500,00

1.19 BGBl: Jahreslohnzettelübermittlung

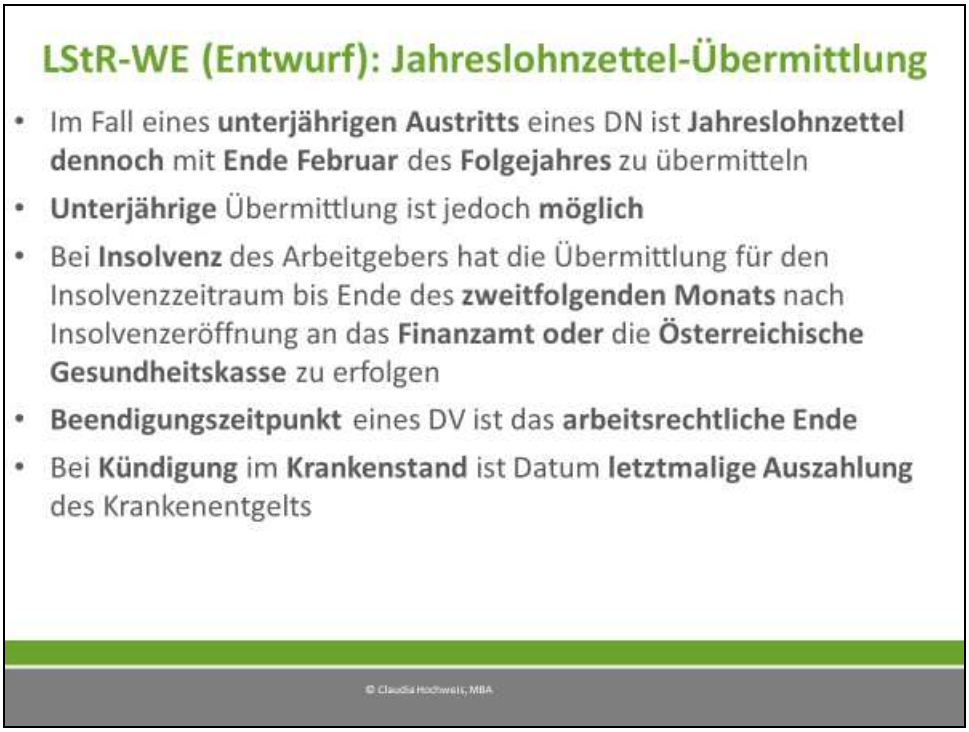
BGBl II 60/2019 vom 01.03.2019;
§ 84 Abs 1 EStG und § 109a sowie § 109b EStG;
gültig für Übermittlungen, die das Kalenderjahr 2019 betreffen



Es wird durch die Änderung der Lohnzettel-VO geregelt, dass die ***Übermittlung*** der ***Jahreslohnzetteln*** genauso wie der ***§ 109-Meldungen nur mehr über ELDA*** über den Dachverband der Sozialversicherungsträger zu erfolgen hat.

1.20 LStR-Wartungserlass (Entwurf): Lohnzettelübermittlung

Entwurf zum LStR-Wartungserlass
Rz 1220 und 1221a LStR 2002
gültig für Übermittlungen, die das Kalenderjahr 2019 betreffen



Bei ***Beendigung*** des ***Dienstverhältnisses*** im Laufe eines Kalenderjahres ist der ***Lohnzettel ebenso*** bis ***spätestens Ende Februar*** (bzw. Ende Jänner in Ausnahmefällen in Papier) des ***Folgejahres*** zu ***übermitteln***.

Eine ***unterjährige*** Übermittlung ist jedoch ***möglich***.

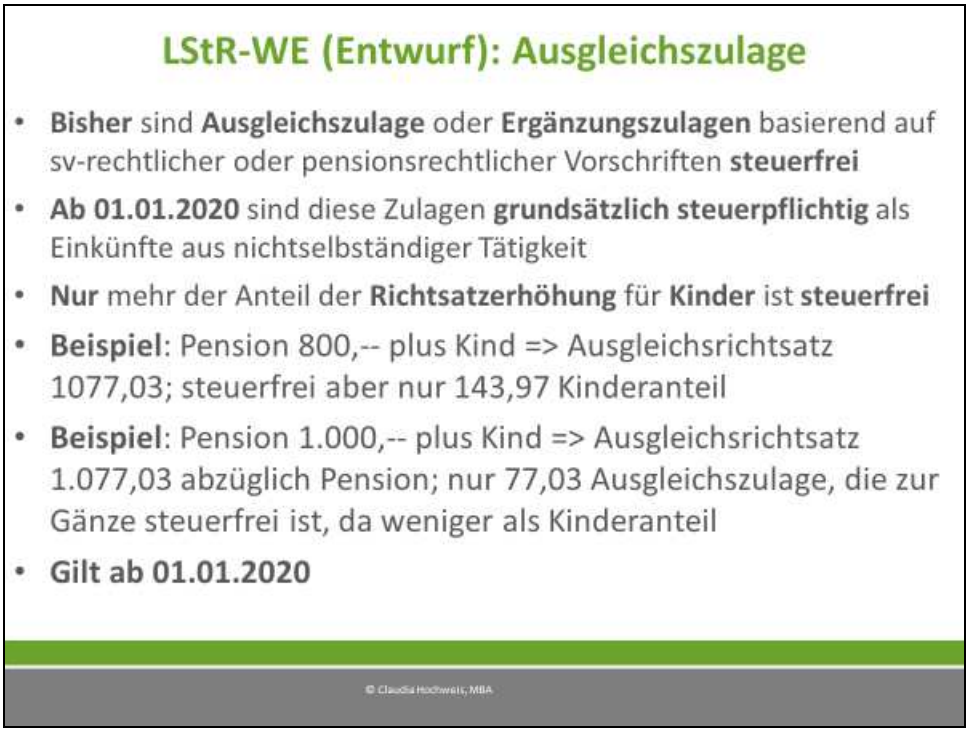
Bei Eröffnung der ***Insolvenz*** über das Vermögen des ***Arbeitgebers*** ist ***bis*** zum ***Ende*** des ***zweitfolgenden Kalendermonats*** ein Lohnzettel an das ***Finanzamt*** des Arbeitgebers ***oder*** an die ***Österreichische Gesundheitskasse*** zu ***übermitteln***.

Als **Beendigungszeitpunkt** gilt das **arbeitsrechtliche Ende** des Dienstverhältnisses, **ausgenommen** bei einer **Kündigung** während des **Krankenstandes**.

Hat der Arbeitnehmer zum ***Zeitpunkt*** des ***arbeitsrechtlichen Endes*** noch ***Ansprüche*** auf ***Krankenentgelt***, ist am ***Lohnzettel*** als ***Ende*** des ***Dienstverhältnisses*** das ***Datum*** der ***letztmaligen Auszahlung*** eines ***Krankenentgeltes*** anzugeben.

1.21 LStR-Wartungserlass (Entwurf): Ausgleichszulage

Entwurf zum LStR-Wartungserlass
§ 3 Abs 1 Z 4 lit f EStG iVm § 25 Abs 1 Z 3 lit f EStG
gültig ab 01.01.2020



Bisher gilt noch bis 31.12.2019, dass ***Ausgleichzulagen*** oder ***Ergänzungszulagen***, die auf Grund von ***sozialversicherungsrechtlichen*** oder ***pensionsrechtlichen Vorschriften*** gewährt werden, unter die ***Steuerbefreiung*** gemäß § 3 Abs 1 Z4 lit f EStG fallen.

Für Lohnzahlungszeiträume ***ab dem 01.01.2020*** sind ***Ausgleichszulagen*** oder ***Ergänzungszulagen grundsätzlich steuerpflichtig*** als Einkünfte aus ***nichtselbständiger Arbeit***, ***nur mehr*** der ***Anteil*** der ***Richtsatzerhöhung*** für ***Kinder*** bei Gewährung einer Ausgleichszulage ist gemäß § 3 Abs 1 Z 4 lit f EStG ***steuerfrei*** (Rz 44a LStR 2002).

Beispiel 1:

> Person A hat Anspruch auf 800 Euro Eigenpension, hat ein Kind und hat alle Anspruchsvoraussetzungen für die Ausgleichszulage erfüllt.
>
> Person A gebührt eine Ausgleichszulage von 277,03 Euro (Berechnung: Ausgleichszulagen-Richtsatz inkl. Erhöhung für 1 Kind 1.077,03 MINUS 800 Euro Eigenpension).

Steuerfrei ist jedoch nur der Betrag von 143,97 Euro - und somit nur ein Teil der Ausgleichszulage.

Beispiel 2:

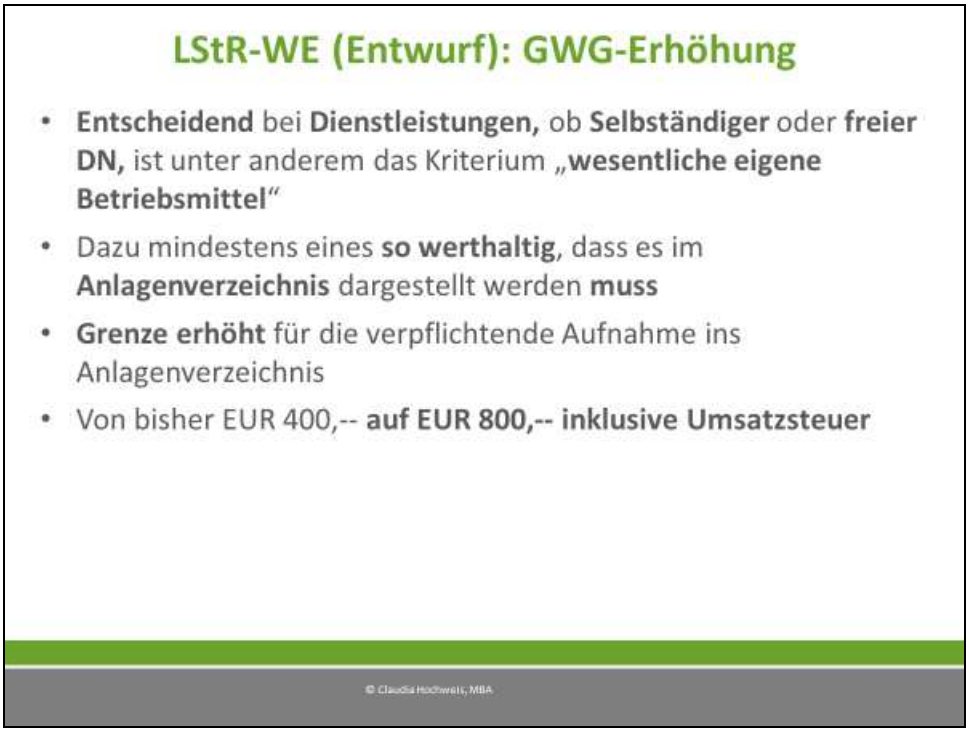
Person B hat Anspruch auf 1.000 Euro Pension, hat ein Kind und hat alle Anspruchsvoraussetzungen für die AZ erfüllt.

Person B gebührt eine Ausgleichszulage von 77,03 Euro (Berechnung: Ausgleichzulagen-Richtsatz inkl. Erhöhung für 1 Kind 1.077,03 MINUS 1.000 Euro Eigenpension).

Steuerfrei ist die gesamte Ausgleichszulage in der Höhe von 77,03 Euro.

1.22 BGBl (StRefG), LStR-Wartungserlass (Entwurf): GWG-Erhöhung

Entwurf zum LStR-Wartungserlass
§ 16 Abs 1 Z 8 EStG iVm § 4 Abs 4 ASVG; Rz 235 LStR 2002
gültig ab 01.01.2020



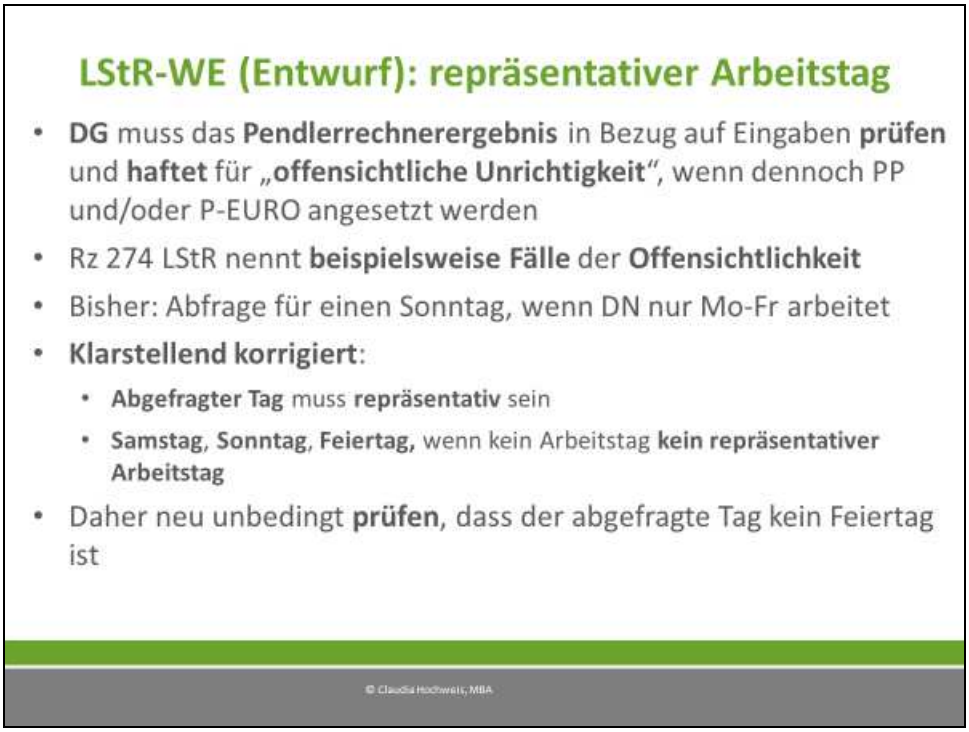
In Zusammenhang mit der Prüfreihenfolge, für die ***Entscheidung***, ob ein ***Dienstleister*** Neuer ***Selbständiger*** gemäß § 2 Abs 1 Z 4 GSVG ***oder freier Dienstnehmer*** gemäß § 4 Abs 4 ASVG ist, ist ein ***nicht unwesentlicher Prüfschritt***, ob diese Person über die ***wesentlichen eigenen Betriebsmittel*** verfügt, wobei ***mindestens eines*** so ***werthaltig*** sein muss, dass es ins ***Anlagenverzeichnis*** aufgenommen werden ***muss***.

Insoweit ist auch für die ***Lohnverrechnung interessant***, dass die ***Grenze***, ab wann ein Arbeitsmittel ***nicht mehr*** als ***Geringwertiges Wirtschaftsgut*** gilt, ***sondern*** eben in ein ***Anlagenverzeichnis*** aufgenommen werden muss.

Durch das StRefG wurde die Grenze mit Wirkung ab 01.01.2020 von bislang – noch gültig bis 31.12.2019 – EUR 400,-- ***auf EUR 800,-- inklusive Umsatzsteuer*** angehoben.

1.23 LStR-Wartungserlass (Entwurf): repräsentativer Arbeitstag

Entwurf zum LStR-Wartungserlass
§ 3 PendlerrechnerVO iVm Rz 252a und 274 LStR 2002
gültig ab laufend



Der ***Arbeitgeber haftet*** für die Anwendung des ***Pendlerrechnerergebnisses*** nur insoweit, als er die vom ***Arbeitnehmer eingegebenen Daten*** und Werte auf ***Stimmigkeit prüfen*** muss, dass hier ***keine offensichtliche Unrichtigkeit*** vorliegt.

In der Rz 274 LStR sind „***beispielsweise*** " ***Fälle für*** die ***Offensichtlichkeit*** einer Unrichtigkeit ***angegeben***.

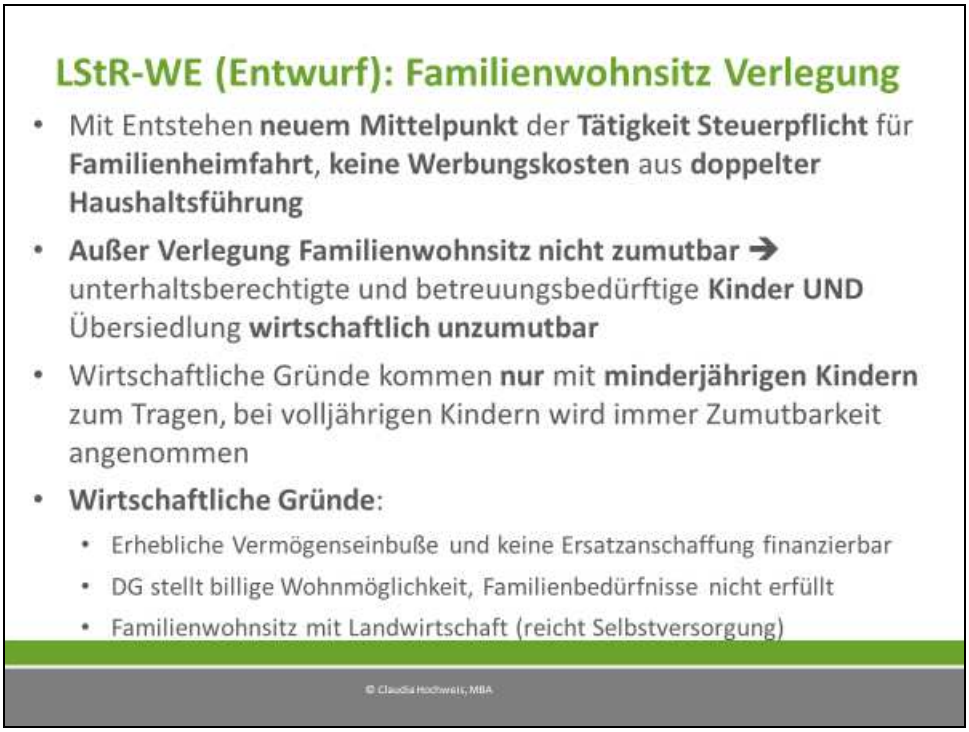
Einer davon ist, dass die ***Abfrage*** für einen ***Sonntag*** vorgenommen wurde, ***obwohl*** der Arbeitnehmer ***nur von Montag bis Freitag beschäftigt*** wird.

In der RZ 252a wurde zur ***Klarstellung ausdrücklich aufgenommen***, dass der im Pendlerrechner ***abgefragte Tag repräsentativ sein*** muss. Wenn der Arbeitnehmer am ***abgefragten Tag grundsätzlich nicht arbeitet*** (z.B. Samstag, Sonntag, Feiertag), liegt ***kein repräsentativer Arbeitstag*** vor.

Somit wurde dies auch als offensichtliche Unrichtigkeit in Rz 274 LStR aufgenommen, wenn die ***Abfrage*** für einen ***Feiertag*** durchgeführt wurde.

1.24 LStR-Wartungserlass (Entwurf): Verlegung Familienwohnsitz

Entwurf zum LStR-Wartungserlass
Rz 345 LStR 2002
gültig ab laufend



Grundsätzlich sind Werbungskosten für ***doppelte Haushaltsführung***, ***Familienheimfahrten*** etc nur so lange ***steuerlich abzugsfähig als*** dem ***Erwerbstätigen*** eine ***Wohnsitzverlegung*** in übliche Entfernung vom Ort der Erwerbstätigkeit ***nicht zugemutet*** werden kann (Rz 341 LStR 2002).

Der ***Abzug*** von ***Werbungskosten für*** eine ***auf Dauer angelegte doppelte*** Haushaltsführung ist ***nur unter bestimmten Umständen*** argumentierbar.

In Rz 345 LStR 2002 führt die Finanzverwaltung nähere Gründe dafür aus, unter welchen Umständen die ***Verlegung*** des ***Familienwohnsitzes unzumutbar*** ist, und diese Randziffer wird aufgrund eines VwGH-Judikates von 2018 in Bezug auf Kinder der Familie angepasst.

Demnach ist die Verlegung des Familienwohnsitzes unzumutbar, wenn im ***gemeinsamen Haushalt*** am Familienwohnsitz ***unterhaltsberechtigte*** und ***betreuungsbedürftige Kinder*** wohnen und ***zusätzlich*** dazu eine (Mit)***Übersiedlung*** der ***gesamten Familie*** aus ***wirtschaftlichen Gründen nicht zumutbar*** ist.

Die ***wirtschaftlichen Gründe*** sind dabei ***immer in Verbindung mit*** dem Vorliegen unterhaltsberechtigter, minderjähriger ***Kinder*** zu sehen.

Es ist daher davon auszugehen, dass ***bei volljährigen*** Kindern (ausgenommen zB bei Pflegebedürftigkeit des Kindes) ***grundsätzlich keine Ortsgebundenheit*** des ***haushaltsführenden Elternteils*** mehr besteht.

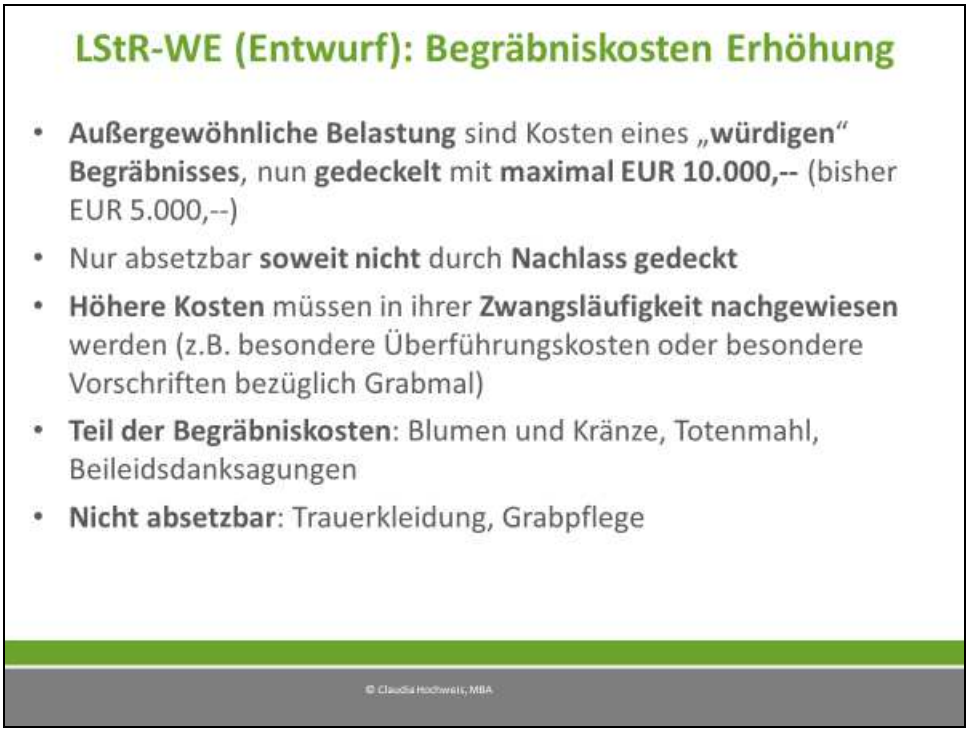
Wirtschaftliche Gründe, die die Verlegung des Familienwohnsitzes und damit eine (Mit)Übersiedlung der gesamten Familie an den Beschäftigungsort unzumutbar machen, können bei Vorliegen folgender ***beispielhaft*** angeführter ***Sachverhalte*** angenommen werden:

- Der ***Verkauf*** des ***Einfamilienhauses*** bzw. der Wohnung am Familienwohnsitz würde ***aufgrund*** der ***Lage*** in einem ***strukturschwachen Gebiet*** zu ***erheblichen Vermögenseinbußen*** führen. Die ***Anschaffung*** einer ***adäquaten Wohnung*** am Beschäftigungsort wäre ***aus*** dem ***Erlös nicht möglich***.
- Der ***Arbeitgeber stellt*** dem Steuerpflichtigen eine ***kostenlose*** bzw. ***verbilligte Wohnmöglichkeit***, die ***aufgrund*** der ***Größe*** und ***Ausstattung nicht*** den ***Familienbedürfnissen entspricht***, zur Verfügung.
- Am ***Familienwohnsitz*** wird eine eigene - wenn auch kleine und nur der eigenen ***Selbstversorgung*** dienende - ***Landwirtschaft bewirtschaftet***

Die ***wirtschaftliche Unzumutbarkeit*** der Aufgabe des Familienwohnsitzes ergibt sich aus Umständen von ***erheblichem objektivem Gewicht***. Eine ***persönliche Vorliebe*** für die Beibehaltung des Familienwohnsitzes ***reicht nicht*** aus.

1.25 LStR-Wartungserlass (Entwurf): Erhöhung Begräbniskosten

Entwurf zum LStR-Wartungserlass
Rz 890 LStR 2002
gültig ab laufend



Als ***außergewöhnliche Belastung*** können jene ***Begräbniskosten abgesetzt*** werden, die ***zwangsläufig entstanden sind*** und, ***durch*** die ***Nachlassaktiven nicht gedeckt*** sind. Die Absetzbarkeit ist mit den ***Kosten*** eines ***würdigen Begräbnisses inklusive*** eines ***einfachen Grabmals begrenzt***.

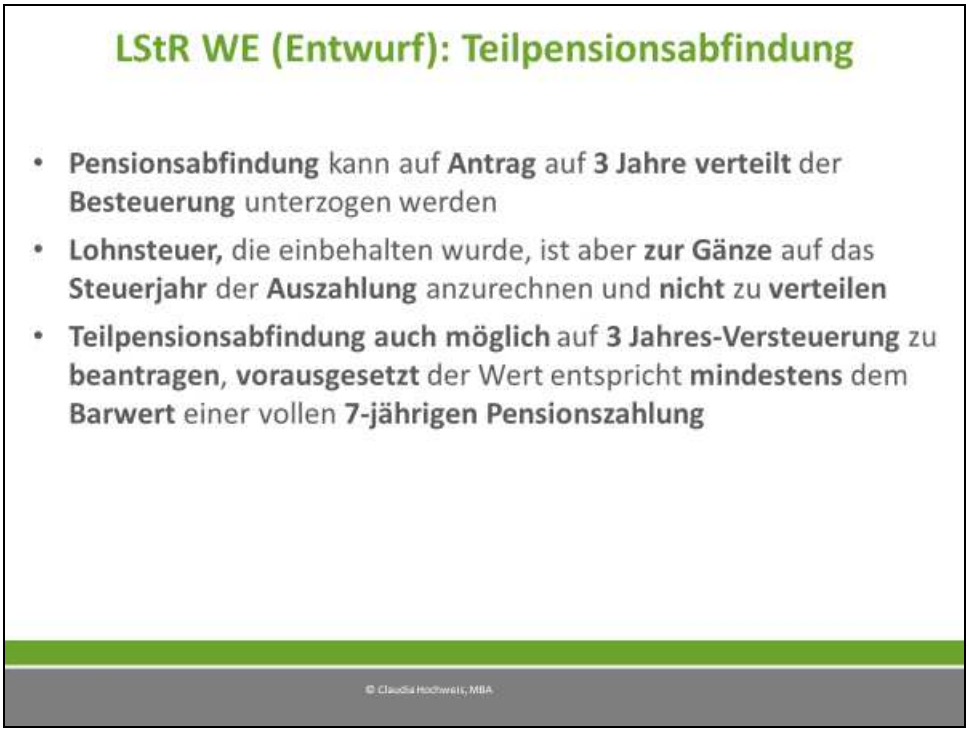
Nach Ansicht der Finanzverwaltung betragen die ***Kosten*** für ein ***würdiges Begräbnis inklusive Grabmal erfahrungsgemäß*** insgesamt ***höchstens EUR 10.000,--*** (bisher EUR 5.000,--).

Entstehen ***höhere Kosten***, so ist auch die ***Zwangsläufigkeit*** dieser höheren Kosten ***nachzuweisen***. Diese können ***beispielsweise*** wegen ***besonderer Überführungskosten*** oder ***besonderer Vorschriften*** über die Gestaltung des ***Grabmals*** entstehen.

Die Kosten für ***Blumen*** und ***Kränze***, für ein schlichtes, dem Ortsgebrauch entsprechendes ***Totenmahl*** sowie von ***Beileiddanksagungen*** sind ***Teil*** der ***Begräbniskosten***, ***nicht absetzbar*** sind hingegen ***Kosten*** der ***Trauerkleidung*** und der ***Grabpflege***.

1.26 LStR-Wartungserlass (Entwurf): Dreijahresverteilung Teilpensionsabfindung

Entwurf zum LStR-Wartungserlass
Rz 1110e LStR 2002
gültig ab 04.04.2019



Für Pensionsabfindungen besteht, wenn bestimmte Rahmenbedingungen (Abfindung für mindestens 7 Jahre, Initiative darf nicht vom Anwartschaftsberechtigten ausgehen) eingehalten sind, ***auf Antrag*** im Wege der ***Veranlagung*** durch Verteilung auf drei Jahre die Möglichkeit einer Progressionsermäßigung.

Fraglich war, ob die ***dafür*** vom Arbeitgeber ***einbehaltene Lohnsteuer auch*** auf drei Jahre ***verteilt*** wird.

Basierend auf einem ***VwGH-Judikat*** (03.04.2019, Ro 2018/15/0009) wurde nun ***festgehalten***, dass jene ***Lohnsteuer***, die gemäß der Besteuerung von ***§ 67 Abs 10 EStG*** bei der ***Auszahlung*** der ***Pensionsabfindung*** zurecht ***einbehalten*** wurde, ***nicht*** in die ***Dreijahresverteilung*** fällt, sondern ***zur Gänze*** in jenem ***Steuerjahr gegengerechnet*** wird, in dem die ***Auszahlung erfolgte*** bzw. daraus eben auch der Lohnsteuerabzug erfolgte.

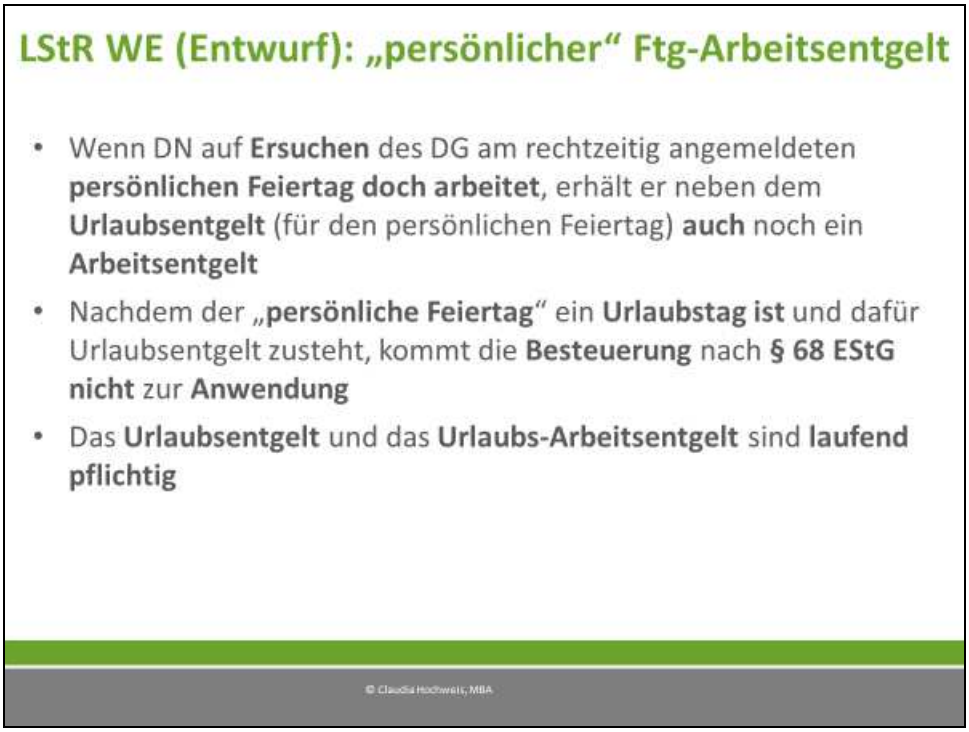
Darüber hinaus sind ***auch Teilpensionsabfindungen*** der ***Progressionsermäßigung*** gemäß § 37 Abs 2 Z 2 EStG ***durch Dreijahresverteilung zugänglich*** (dazu VwGH 31.01.2019, Ro 2018/15/0008).

Dies aber ***nur dann***, wenn die ***Entschädigung*** für einen ***Zeitraum*** von ***mindestens sieben Jahren gewährt*** wird, also eine Entschädigung in Bezug auf ***sieben volle Jahresbeträge*** vorliegt.

Dies kann ***nur dann angenommen*** werden, wenn die ***Entschädigung*** dem ***Barwert*** der vollen ***Pensionsanwartschaft*** für zumindest ***sieben Jahre entspricht***.

1.27 LStR-Wartungserlass (Entwurf): „persönlicher Feiertag-Arbeitsentgelt“

Entwurf zum LStR-Wartungserlass
Rz 1144 LStR 2002
gültig ab 01.01.2019



Der „***persönliche Feiertag*** “ (§ 7a Abs. 2 Arbeitsruhegesetz) wird auf das ***Urlaubskontingent angerechnet***.

Kann der ***Arbeitnehmer*** den ***angemeldeten persönlichen Feiertag*** auf Ersuchen des Arbeitgebers ***nicht antreten***, hat er ***Anspruch*** auf das für die ***geleistete Arbeit gebührende Entgelt und*** auf ***Urlaubsentgelt***.

Das an diesem Tag ***zusätzlich zu gewährende Urlaubsentgelt*** kann ***nicht*** als ***Zuschlag*** iSd ***§ 68 EStG eingestuft*** werden und ist demnach ***steuerpflichtig als laufender Bezug***.

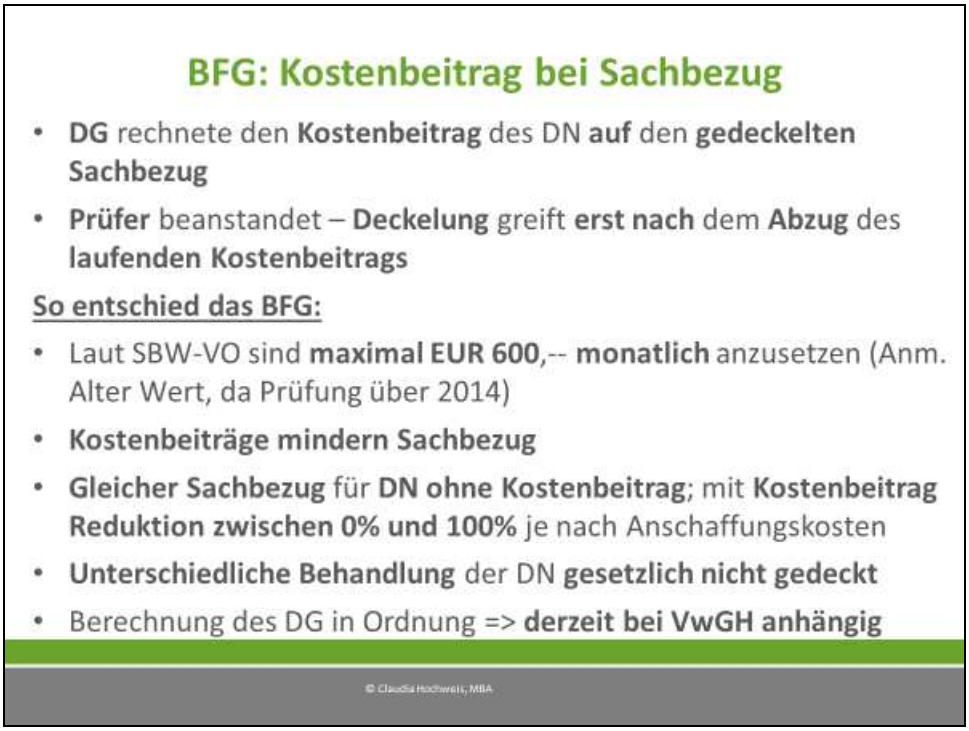
1.28 BFG: Sachbezugs-Kostenbeitrag Luxustangente

BFG RV/6100193/2016 vom 08.08.2019

§ 15 EStG

§§ 4 Abs 1 u 7 Sachbezugswerte-VO

Revision beim VwGH anhängig



Sachverhalt:

Bei der Arbeitgeberin wurde im Jahr 2014 eine ***GPLA***-Prüfung über die Jahre 2009-2012 durchgeführt. Die einzige ***Feststellung*** des ***Prüfers*** im gegenständlichen Verfahren betraf die ***Höhe*** des ***Sachbezuges eines Arbeitnehmers***.

Dieser habe ein ***Fahrzeug*** mit ***Anschaffungskosten*** in Höhe von ***EUR 54.747,00*** zur Verfügung gestellt bekommen. Die Arbeitgeberin habe die ***vom Arbeitnehmer*** geleisteten ***Kostenbeiträge*** zum ***Sachbezug*** in Höhe von ***monatlich EUR 384,50 vom damaligen*** monatlichen ***Höchstbetrag*** laut Sachbezugs VO von ***EUR 600,00 abgezogen*** und somit einen ***monatlichen Sachbezug i.H.v. EUR 215,50 angesetzt***.

Der ***Prüfer vertrat*** die ***Ansicht***, dass dieser ***Kostenbeitrag*** wie folgt zu berechnen sei: Anschaffungskosten i.H.v. ***EUR 54.747,00 × 1,5 % pro Monat = EUR 821,00***. ***Von diesem Wert*** sei der ***Kostenbeitrag*** des Arbeitnehmers i.H.v. ***EUR 384,50 abzuziehen***, weswegen ein zu ***versteuernder Sachbezug*** i.H.v. ***EUR 436,50 pro Monat*** verbleibe.

Zur Berechnung des Sachbezuges führte die Arbeitgeberin im Wesentlichen aus, dass ***Sachbezüge*** für ***Pkw*** in der ***Sachbezugs VO geregelt*** seien. Die Sachbezugswerteverordnung ***regle***, dass ***Kostenbeiträge*** des ***Arbeitnehmers*** an den Arbeitgeber den ***Sachbezugswert mindern*** würden.

Da der ***Sachbezugswert höchstens EUR 600,00 betragen könne müsse*** auch ein ***allfälliger Kostenbeitrag*** des Arbeitnehmers ***von*** (maximal) ***diesem Betrag abgezogen werden***.

Mit dem Ansatz des ***Sachbezugswertes*** seien ***sämtliche Vorteile*** aus der ***Privatnutzung*** des dienstgebereigenen Pkws ***abgedeckt*** (Rz.175 LStR 2002). ***Leiste*** ein ***Arbeitnehmer*** einen ***Kostenbeitrag***, so werde ***sein Vorteil geschmälert***.

<u>So entschied das BFG:</u>

Gemäß § 15 Abs 2 Z 1 EStG sind ***geldwerte Vorteile*** (Wohnung, Heizung, Beleuchtung, Kleidung, Kost, Waren, Überlassung von Kraftfahrzeugen zur Privatnutzung und sonstige Sachbezüge) mit den um übliche Preisnachlässe verminderten üblichen Endpreisen des Abgabeortes ***anzusetzen***.

Gemäß § 15 Abs 2 Z 2 EStG wird der ***Bundesminister*** für ***Finanzen ermächtigt***, im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz die Höhe geldwerter Vorteile mit ***Verordnung festzulegen*** … .

Damit gelten die Werte der ***Sachbezugs VO*** als übliche Endpreise des Abgabeortes.

Gemäß § 4 Abs. 1 der zu § 15 Abs. 2 EStG ergangenen Sachbezugswerte-VO in der in den Streitjahren geltenden Fassung ist ein Sachbezug von 1,5 % der tatsächlichen Anschaffungskosten des Kraftfahrzeuges (einschließlich Umsatzsteuer und Normverbrauchsabgabe), ***maximal „600 Euro“ monatlich anzusetzen***, wenn für den Arbeitnehmer die Möglichkeit besteht, ein arbeitgebereigenes Kraftfahrzeug für nicht beruflich veranlasste Fahrten einschließlich Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zu benützen. …

Gemäß § 4 Abs. 7 der zu § 15 Abs. 2 EStG ergangenen Sachbezugswerte-VO in der in den Streitjahren geltenden Fassung ***mindern Kostenbeiträge*** des ***Arbeitnehmers*** den ***Sachbezugswert***.

Mit der im Erstbescheid und letztlich auch in der Beschwerdevorentscheidung getroffenen Annahme, dass für die ***Ermittlung*** des zu ***versteuernden monatlichen Sachbezuges*** bei ***Vorliegen*** von ***Kostenbeiträgen*** des Dienstnehmers die ***Berechnung*** des ***Vorteiles unabhängig*** von der ***Begrenzung*** des ***Sachbezugswertes*** nach der Sachbezugswerte VO erfolgen sollte, ist das FA ***aus Sicht*** des ***BFG nicht*** im ***Recht***, da sich aus diese Rechtsmeinung der Finanzverwaltung ***nicht aus*** § 15 Abs. 2 EStG und § 4 Abs.1 und 7 der ***Sachbezugswerte VO ableiten*** lässt.

Die vom FA gewählte Berechnung ***würde dazu führen***, ***dass Kostenbeiträge*** des Arbeitnehmers ***entweder*** im ***vollen Umfang*** berücksichtigt werden, sofern die AK des Fahrzeuges EUR 40.000,-- nicht übersteigen ***oder gleichen Beiträgen*** des Arbeitnehmers und höheren Anschaffungskosten ***im Extremfall übehaupt keine Berücksichtigung*** finden könnten.

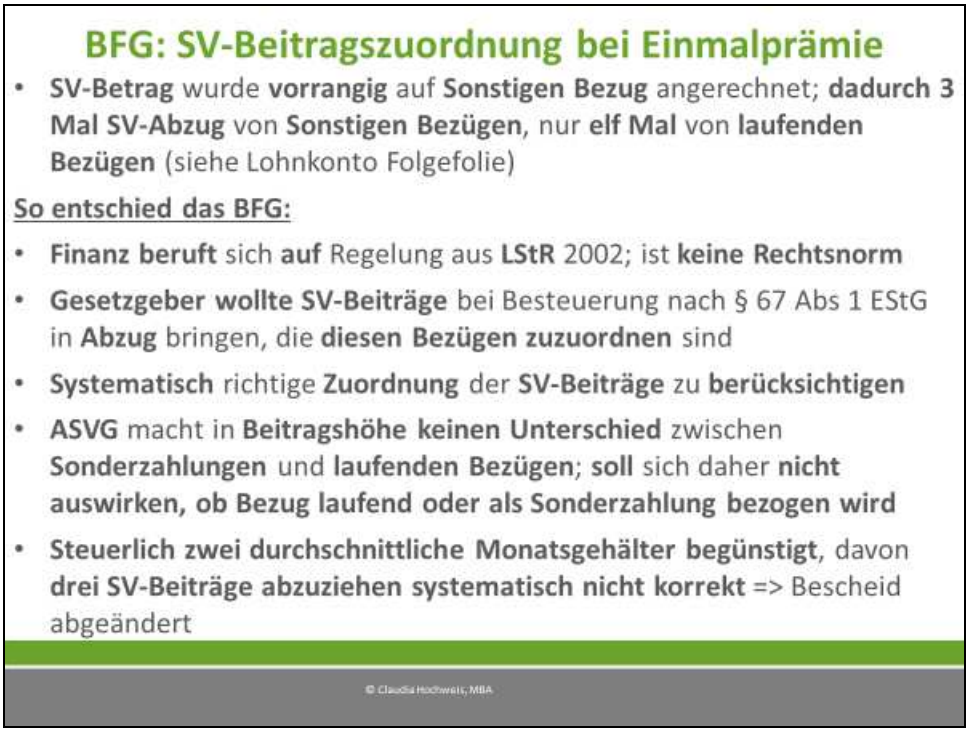
Eine ***derart unterschiedliche Behandlung*** von Arbeitnehmern, die ***ohne eigene Kostenbeitäge*** den ***gleichen Vorteil*** zu ***versteuern hätten*** und bei ***gleichen Kostenbeiträgen*** im Extremfall ***deutlich unterschiedliche Sachbezüge*** zu versteuern hätten, ist ***weder*** dem ***EStG noch*** der ***Sachbezugswerte VO*** zu ***entnehmen***.

1.29 BFG: SV-Beitragszuordnung bei Einmalprämie

BFG RV/7100881/2014 vom 06.05.2019

§§ 62 Z 4 und 67 Abs 1 EStG iVm § 16 Abs 1 Z 4 lit a EStG

Revision beim VwGH anhängig zur Zahl Ra 2019/13/0093



Sachverhalt:

Mit Bescheid vom 29.07.2013 setzte das ***Finanzamt*** die ***Einkommensteuer*** (Arbeitnehmerveranlagung) für das Jahr 2012 iHv. EUR -1.723,- ***fest***.

Der ***Arbeitnehmer*** erhob ***Beschwerde gegen*** den ***Bescheid*** und führte aus:

Der ***laufende Beitrag aus*** der ***Sozialversicherung*** aus dem Monat ***März*** 2012 ***wurde*** vom AG ***von*** den ***Sonderzahlungen abgezogen***, ***weil*** im Monat März neben dem laufenden Bezug eine ***Bonifikation*** (Euro 10.989,68) ***ausgezahlt*** wurde, die SV-rechtlich einen laufenden Bezug darstellte.

Im ***März*** kam es ***damit*** zu ***keinem Abzug*** von ***Sozialversicherungsbeiträgen*** vom ***laufenden Bezug***, sondern ***nur*** vom ***Sonstigen Bezug***

Im ***April*** wurden ***weitere „zweimal“ Sozialversicherungsbeiträge von*** einer ***sv-rechtlichen Sonderzahlungen*** in ***Abzug gebracht***.

In ***Summe*** wurden ***daher von*** den ***Sonderzahlungen drei Sozialversicherungsbeiträge*** abgezogen, vom ***laufenden Bezug*** demgegenüber ***nur elf***.

Dies stellt sich am ***Lohnkonto*** wie folgt dar:

Monat	Bruttobezug	SZ	SV-Beiträge	für SZ	für lauf Bezug	Jahressechstel
Jänner	11.540,01	-	764,36	-	764,36	23.137,80
Februar	11.598,23	-	764,36	-	764,36	23.196,02
März	22.587,91	10.989,68	764,36	764,36	-	23.215,43
April	25.833,73	14.235,50	2.208,48	1.444,12	764,36	23.255,13
Mai	11.598,23	-	764,36	-	764,36	23.230,95
Juni	11.598,23	-	764,36	-	764,36	23.234,83
Juli	11.598,23	-	764,36	-	764,36	23.237,61
August	11.598,23	-	764,36	-	764,36	23.239,99
September	11.598,23	-	764,36	-	764,36	23.241,70
Oktober	26.042,44	14.235,50	764,36	-	764,36	23.243,08
November	11.806,94	-	774,36	-	774,36	23.244,20
Dezember	12.366,94	560,00	764,36	-	764,36	23.245,14
Summe	**179.767,35**	**40.020,68**	**10.626,44**	**2.208,48**	**8.417,96**	**-**

Richtigerweise sind ***zwölf Sozialversicherungsbeiträge*** vom ***laufenden Bezug*** (€ 764,36 x 12= € 9.172,32 + € 10,-E-Card = € 9.182,32) ***und zwei von*** den ***Sonstigen Bezügen*** (Sonderzahlungen: € 1.444,12) ***in Abzug zu bringen***.

<u>So entschied das BFG:</u>

Die ***Finanzbehörde*** vertritt unter ***Verweis*** auf RZ 1224 der ***LStR*** 2002 die Auffassung, die ***Vorgangsweise*** bei Auszahlung eines ***sonstigen Bezugs***, der ***sozialversicherungsrechtlich*** als ***laufender Bezug*** zu behandeln ist, sei so, dass ***zunächst*** die ***SV-Beiträge*** dem ***sonstigen Bezug und in*** der ***Folge dem*** laufende ***Bezug zuzurechnen*** sei. Auch im ***gegenständlichen Fall*** sei ***so vorgegangen*** worden.

Jedoch bilden ***Erlässe*** der Finanzverwaltung ***mangels*** ordnungsgemäßer ***Kundmachung*** als Rechtsverordnung ***keine Rechtsnormen*** und können daher weder Rechte noch Pflichten des Steuerpflichtigen begründen (VwGH 28.1.2003, 2002/14/0139).

Der ***Gesetzgeber hatte*** gem. § 67 Abs. 12 EStG den ***Fall*** eines Angestellten ***vor Augen***, der ***von*** seinem ***Gehalt Sozialversicherungsbeiträge*** entrichtet, ***die diesem Gehalt*** hinsichtlich der Sonderzahlungen ***zugeordnet werden können*** (UFS 30.6.2009, RV/0053-W/09).

Eine ***systematisch richtige Zuordnung*** der ***Sozialversicherungsbeiträge*** muss ***daher*** die ***Grundsätze*** des ***Sozialversicherungsrechts berücksichtigen***.

Gemäß § 54 Abs. 1 **ASVG** sind ***von*** den ***Sonderzahlungen*** nach § 49 Abs. 2 ASVG ***in*** der ***Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung*** Einmalbezüge mit dem ***gleichen Prozentsatz wie für sonstige Bezüge*** nach § 49 Abs. 1 ASVG zu ***entrichten***, wobei in § 45 Abs. 1 ASVG auf die Höchstbeitragsgrundlage Bezug genommen wird.

Die ***sonstigen Bezüge sollen sich somit sozialversicherungsrechtlich nicht auswirken***. Da demgegenüber im ***konkreten Fall von*** den ***Sonderzahlungen insgesamt drei Sozialversicherungsbeiträge*** erhoben wurden, ***wurden vom laufenden Bezug nur elf Sozialversicherungsbeiträge*** in ***Abzug*** gebracht.

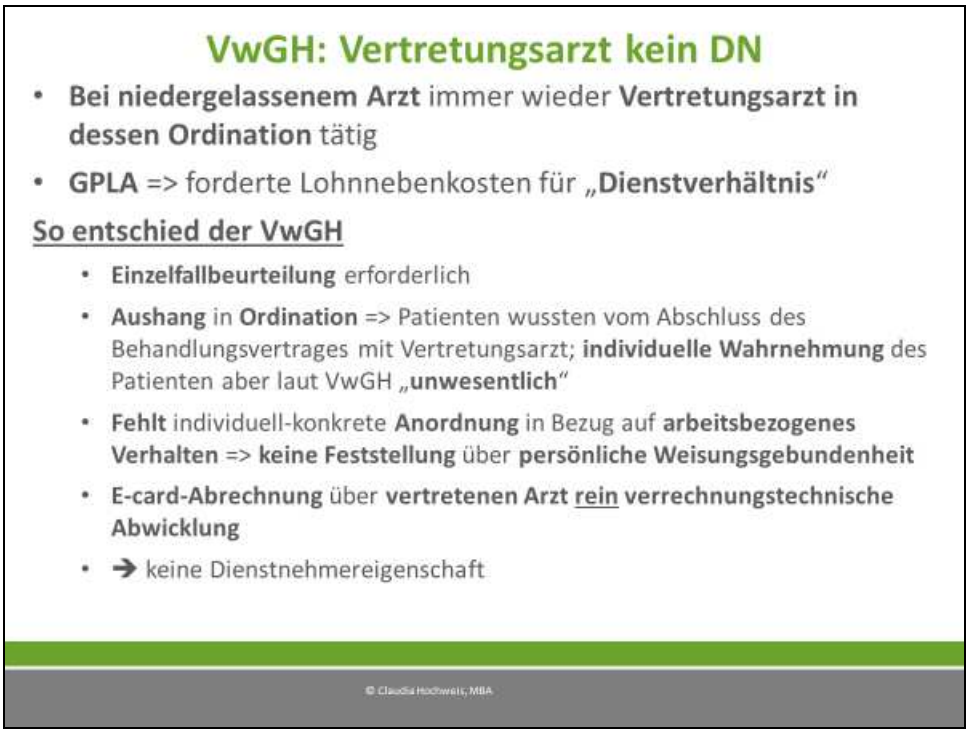
Da das ***Jahressechstel*** gemäß § 41 Abs. 4 EStG, der ***Gegenwert von zwei Durchschnittsmonatsgehältern***, ***begünstigt besteuert*** wird, kommt es ***im konkreten Fall*** bei der im angefochtenen Bescheid angewandten Berechnung ***zu*** einer ***gesetzlich nicht vorgesehenen Minderung*** der ***auf*** die ***laufenden*** Bezüge ***entfallenden zwölf monatlichen Beiträge*** von der Höchstbeitragsgrundlage, ***während bei*** den ***sonstigen Bezügen mehr als*** der ***Gegenwert*** von ***zwei monatlichen Beiträgen*** von der Höchstbeitragsgrundlage ***berücksichtigt*** wurde.

Der ***Bescheid*** wurde daher vom BFG ***abgeändert***.

1.30 VwGH: Vertretungsarzt kein Dienstverhältnis

VwGH 2019/13/0040 vom 15.05.2019

§ 47 Abs 1 EStG



Sachverhalt:

Bei einem ***niedergelassenen Arzt*** war in den Jahren 2004 bis 2007 ***immer wieder*** eine ***Vertretungsärztin*** tätig, die ihn ***während*** seiner ***Abwesenheiten in*** der ***Ordination*** vertrat.

Im Zuge einer ***GPLA*** wurden für die ***Honorare*** dieser Vertretungsärztin die ***Lohnnebenkosten eingefordert***.

So entschied der VwGH:

Nicht jede Tätigkeit als ***Vertretungsarzt*** ist ***jedenfalls selbständig***. Es kommt auf die ***Einzelfallbeurteilung*** an.

Im gegenständlichen Fall wurden die ***Patienten*** jeweils durch einen ***Aushang*** über den ***Vertretungsfall aufgeklärt***. Somit war ***für jeden Patienten ersichtlich***, dass er seinen ***Behandlungsvertrag*** mit dem ***anwesenden Vertretungsarzt*** direkt ***abschließen*** würde.

Die Aussagen, der im Zuge der GPLA vom Prüfer als ***Zeugen befragten Patienten*** der Jahre 2004 bis 2007, die ***Auskunft*** darüber ***geben*** sollten, ***ob*** sie sich ***darüber bewusst waren***, dass sie ***nicht mit*** dem ***niedergelassenen Arzt sondern*** mit einem ***Vertretungsarzt*** einen ***Behandlungsvertrag abgeschlossen*** hatten, ***beurteilte*** der VwGH als ***unwesentlich***.

Die angenommene ***Weisungsgebundenheit***, die durch das Finanzamt bzw. das Bundesfinanzgericht unterstellt wurde, wird ***vom VwGH nicht übernommen***. Der VwGH führt ***vielmehr*** aus, dass es sich ***nicht*** um ***individuell-konkrete Anordnungen*** in ***Bezug auf*** das ***arbeitsbezogene Verhalten*** handelt, sodass ein ***völliges Fehlen tragfähiger Feststellungen*** über eine ***persönliche Weisungsgebundenheit*** vorliegt.

Dass die ***e-card-Verrechnungsstelle*** über den ***niedergelassenen***, ***vertretenen Arzt*** erfolgte, ***steht*** der ***Selbständigkeit nicht im Wege***, da es sich ***rein*** um eine ***verrechnungstechnische Abwicklung*** handelt.

Es liegt hier in der ***Gesamtbeurteilung*** also ***keine Arbeitnehmereigenschaft*** vor.

Der ***Gesetzgeber*** hat ***diesbezüglich*** in ***mehreren Gesetzen klare Regelungen aufgenommen***: BGBl I 2019/20, ausgegeben am 18.03.2019

§ 47a Abs 4 ÄrzteG: Sowohl eine ***regelmäßige*** als ***auch*** eine ***fallweise Vertretung*** des ***Ordinationsstätteninhabers oder*** der ***Gesellschafter*** der ***Gruppenpraxis ist*** eine ***freiberufliche*** ärztliche ***Tätigkeit***, ***sofern*** der ***vertretende Arzt*** und der vertretene Arzt nicht ***überwiegend gleichzeitig in*** der ***Ordinationsstätte*** oder Gruppenpraxis ***ärztlich tätig*** sind.

§ 5 Abs 1 Z 17 ASVG: ***ausgenommen*** von der ***Vollversicherung*** nach § 4 ASVG sind die ***nach*** § 2 Abs. 2a Z 3 ***FSVG pflichtversicherten Ärzte***.

§ 2 Abs 2a FSVG: Eine ***freiberufliche Tätigkeit*** nach Abs. 2 ist auch eine Tätigkeit nach § 47a Abs. 4 (***Vertretungsärzte***) und 5 (***Notärzte***) ***ÄrzteG***.

BGBl I 2019/103, ausgegeben am 29.10.2019, StRefG 2020, ***tritt mit 30.10.2019 in Kraft***:

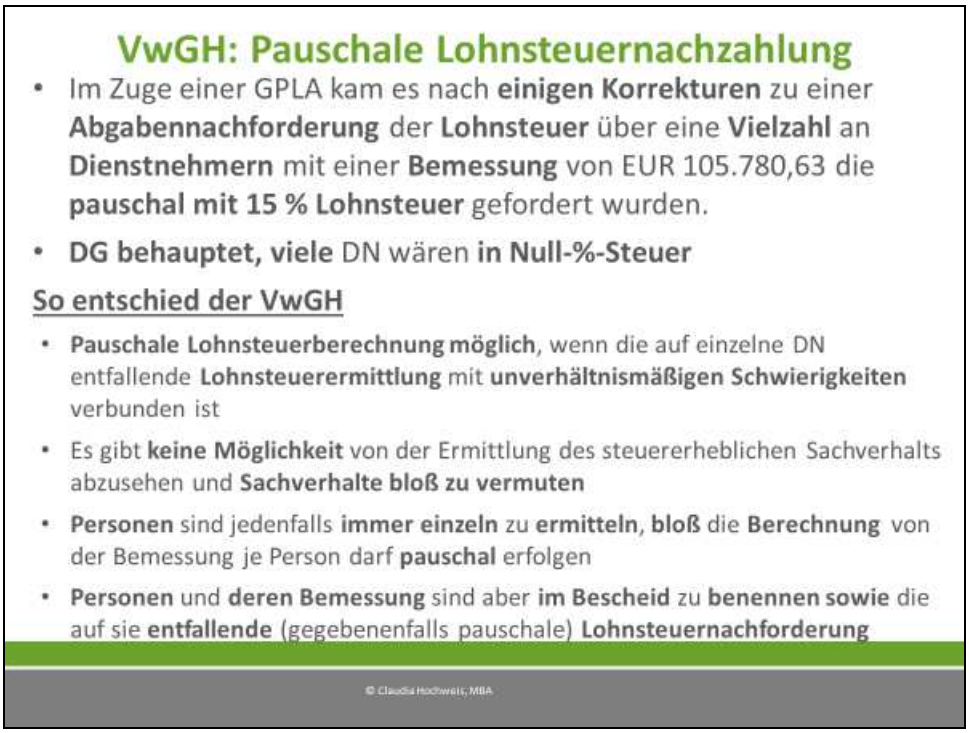
§ 22 Z 1 lit b EStG: Zu den ***Einkünften*** aus ***freiberuflicher Tätigkeit zählen auch*** die ….. Einkünfte als ***Vertretungsarzt*** gemäß § 2 Abs. 2a Z 3 FSVG

Rz 971 LStR 2002 wird ***entsprechend ergänzt***: ***Freiberufliche Vertretungsärzte***, die eine ***Vertretungstätigkeit*** gemäß § 47a Abs. 4 ÄrzteG ***ausüben*** und unter die ***Pflichtversicherung*** nach § 2 Abs. 2a Z 3 ***FSVG*** fallen, ***üben*** eine ***freiberufliche Tätigkeit*** im Sinne des § 22 Z 1 lit. b EStG (Einkünfte aus selbständiger Arbeit) ***aus***.

1.31 VwGH: Pauschale Lohnsteuernachzahlung

VwGH 2017/13/0016 vom 12.06.2019

§ 86 Abs 2 EStG



Sachverhalt:

Bei einer ***Gesellschaft mit beschränkter Haftung***, die ein Krankenhaus betreibt, wurde eine ***GPLA*** durchgeführt, in deren Rahmen der Prüfer im Einzelnen Feststellungen über ***pauschale Nachforderungen an Lohnsteuer*** für das Jahr 2004 traf.

Das Finanzamt erließ mit 9. Jänner 2008 einen ***Haftungsbescheid*** gemäß § 82 EStG für das Jahr 2004 in Höhe von ***insgesamt 206.924,78 EUR***, wobei es hinsichtlich der Bemessungsgrundlagen und Nachforderungen auf den Bericht der GPLA verwies.

Das Krankenhaus ***berief*** gegen den Haftungsbescheid und brachte im Wesentlichen vor, dass es sich - wie in der Bescheidbegründung zutreffend ausgeführt - bei den ***strittigen Teilen*** der ***Bemessungsgrundlagen*** in ***einer Vielzahl*** von Fällen um ***Zahlungen*** handle, die ***von anderen Vereinen oder Gesellschaften geleistet*** worden seien.

Warum die Krankenanstalt für diese Zahlungen ***Lohnsteuer abführen*** müsse, sei ***unerklärlich***. ***Soweit*** die in Rede stehenden Zahlungen ***überhaupt an Arbeitnehmer*** der

Mitbeteiligten ***geleistet*** worden seien, werde ein ***Zusammenhang mit*** diesem ***Dienstverhältnis bestritten***.

In einer Ergänzung zur ***Berufung*** vom 4. April 2011 ***wies*** die Mitbeteiligte darauf hin***,*** dass die ***Beitragsgrundlage*** für die ***Sozialversicherung*** von 605.069,09 EUR ***auf 304.437,19 EUR reduziert*** worden sei.

Von diesen 304.437,19 EUR seien ***noch Zahlungen*** von ***dritter Seite*** in Höhe von insgesamt 198.656,56 EUR ***in Abzug zu bringen***. Die ***verbleibende Lohnsteuerbemessungsgrundlage*** von ***105.780,63 EUR*** betreffe ***nur Arbeitnehmer***, die ***unter*** einen ***niedrigen Durchschnittssteuersatz bzw***. (teilweise) ***unter*** die ***Lohnsteuergrenze fielen***. Aus ***Gründen*** der ***Verfahrensvereinfachung*** werde von der mitbeteiligten Partei eine ***pauschale Besteuerung*** der ***Bemessungsgrundlage*** von ***105.780,63 EUR mit 15 %*** und die Festsetzung eines ***Lohnsteuerbetrages*** von ***15.867,09 EUR vorgeschlagen***.

So entschieden das BFG und der VwGH:

Gemäß § 86 Abs. 2 EStG kann die ***Nachforderung*** auf Grund einer ***Außenprüfung*** in einem ***Pauschbetrag erfolgen***, ***wenn*** sich bei dieser Außenprüfung ergibt, dass die ***genaue Ermittlung*** der ***auf*** den ***einzelnen Arbeitnehmer*** entfallenden Lohnsteuer mit ***unverhältnismäßigen Schwierigkeiten verbunden*** ist.

Diese Bestimmung eröffne ***keine Möglichkeit***, von der ***Ermittlung*** des ***steuererheblichen Sachverhaltes abzusehen*** und der ***Nachforderung*** etwa einen ***bloß vermuteten Sachverhalt*** zugrunde zu legen.

Es ist also bei einer Nachforderung gemäß § 86 Abs. 2 EStG ***grundsätzlich festzustellen***, ***von welchen Arbeitnehmern welche unrichtig versteuerten Vorteile*** aus dem Dienstverhältnis ***bezogen worden*** sind. ***Lediglich*** bei der ***Berechnung*** der ***Lohnsteuer***, die auf diese Vorteile entfällt, ***kann pauschal vorgegangen werden***, indem anhand der Merkmale des § 86 Abs. 2 zweiter Satz EStG eine ***Durchschnittssteuerbelastung ermittelt*** wird, ***die auf*** die ***Vorteile*** der "durch die Nachforderung erfassten Arbeitnehmer" ***entfällt***.

Auch im Falle der ***pauschalen Nachforderung*** muss aber ***grundsätzlich*** sowohl ***für*** den ***Arbeitgeber*** als auch für das Verwaltungsgericht ***ermittelbar sein***, ***was auf*** den ***einzelnen Arbeitnehmer entfällt***.

Eine ***Ausnahme*** von diesen Grundsätzen werde ***nur dann*** vorliegen, ***wenn feststehe***, ***dass*** der ***Arbeitgeber*** Arbeitnehmern ***nicht*** (***ordnungsgemäß***) ***versteuerte Vorteile*** aus dem

Dienstverhältnis ***gewährt*** habe, der ***Arbeitgeber selbst*** aber der Abgabenbehörde die ***Möglichkeit nehme***, die ***betreffenden Arbeitnehmer festzustellen***.

Da dem Finanzamt im ***gegenständlichen Fall unstrittig*** die ***Möglichkeit*** geboten worden ist, ***sämtliche Arbeitnehmer festzustellen***, die Zuwendungen von dritter Seite erhalten haben, hätten diese ***auch*** im ***Haftungsbescheid namentlich*** unter Angabe der ***Höhe*** der zusätzlichen Zahlungen ***angeführt*** werden müssen.

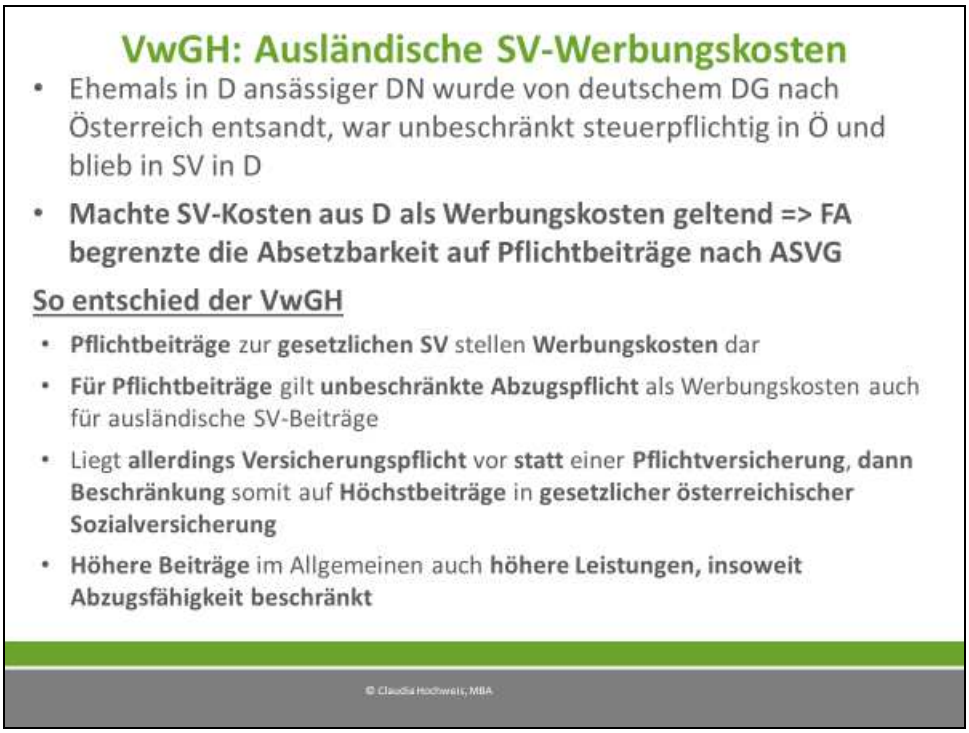
Abgesehen davon, dass ***nicht erkennbar*** ist, ***welche unverhältnismäßigen Schwierigkeiten*** einer ***Berechnung*** der auf den einzelnen ***Arbeitnehmer entfallenden Lohnsteuer entgegengestanden sind***, werden ***im*** angefochtenen ***Bescheid auch nicht*** die ***namentlich*** bekannten ***Arbeitnehmer*** als Abgabenschuldner, für deren Abgabenschuld die mitbeteiligte Partei zur Haftung herangezogen werde, ***genannt***.

Der ursprüngliche ***Bescheid*** wurde daher vom BFG ***zurecht aufgehoben*** und dies durch den VwGH somit bestätigt.

1.32 VwGH: Ausländische SV-Beiträge Werbungskosten

VwGH 2017/13/0042 vom 21.11.2018

§ 16 Abs 1 Z 4 lit a EStG



Sachverhalt:

Der bis 2010 und auch nunmehr wieder in ***Deutschland ansässige Arbeitnehmer*** war (unter ***Aufgabe*** seines ***Wohnsitzes***) im Jahr ***2010*** von seinem ***deutschen Arbeitgeber*** nach ***Österreich entsendet*** worden und hier im Streitjahr ***2013 unbeschränkt steuerpflichtig*** (ansässig), ***verblieb*** aber - unstrittig - ***im deutschen Sozialversicherungssystem***.

In der ***Einkommensteuererklärung 2013*** machte er ***ausländische*** "***Pflichtversicherungsbeiträge***" geltend, deren Berücksichtigung als ***Werbungskosten*** gemäß § 16 Abs. 1 Z 4 lit. e EStG das ***Bundesfinanzgericht*** zwar dem ***Grunde nach anerkannte***, aber der ***Höhe*** nach ***mit*** den ***Pflichtversicherungsbeiträgen*** nach dem ***ASVG begrenzte***.

Dagegen beschwerte sich der ***Arbeitnehmer***, denn die Werbungskosten für die geltend gemachten Versicherungsbeiträge mit den Höchstbeiträgen nach dem ASVG (und nicht mit den ***höheren Höchstbeiträgen*** nach ***deutschem Sozialversicherungsrecht***) zu ***begrenzen*** lasse sich "***nicht aus*** dem ***Gesetz ableiten***".

<u>So entschied der VwGH:</u>

Zu den ***Werbungskosten*** gehören gemäß § 16 Abs. 1 Z 4 lit. a EStG "***Beiträge*** des ***Versicherten*** zur ***Pflichtversicherung*** in der ***gesetzlichen Sozialversicherung***". Es sind dies ***Beiträge***, deren Entrichtung sich der ***Versicherte*** (dem Grunde und der Höhe nach) ***nicht entziehen kann***. Der ***Abzug*** ist der ***Höhe nach unbeschränkt***.

Gemäß § 16 Abs. 1 Z 4 lit. f EStG gebührt dieser ***unbeschränkte Abzug auch bei Beiträgen*** von Arbeitnehmern zu einer ***ausländischen Pflichtversicherung***, ***wenn*** diese einer ***inländischen*** gesetzlichen Sozialversicherung ***entspricht***.

Es sind also ***Feststellungen dahingehend notwendig***, ***ob*** die ***ausländische*** Pflichtversicherung ***ihrer Art nach*** der ***inländischen*** Versicherung ***entspricht***.

Eine ***Abzugsfähigkeit*** der ***Krankenversicherungsbeiträge*** im Rahmen einer ***ausländischen Versicherungspflicht*** in ***höherem Ausmaß als*** für die soeben genannten Beiträge (deren Abzugsfähigkeit im Rahmen der ***österreichischen Höchstbeitragsgrundlage*** beschränkt ist) sollte ***hiemit*** aber ***nicht bewirkt werden***.

Höhere Beiträge (hier bei ausländischer Versicherungspflicht in der Krankenversicherung) werden ***überdies*** im ***Allgemeinen*** auch mit ***höheren Leistungen verknüpft*** sein. Es entsprach aber der Absicht des Gesetzgebers, ***insoweit*** die ***Abzugsfähigkeit*** zu ***beschränken***.

Die ***Beschränkung*** in § 16 Abs. 1 Z 4 lit. e EStG ***bezieht sich*** sohin ***auf*** die ***Höchstbeiträge*** der Krankenversicherung in der gesetzlichen ***österreichischen Sozialversicherung***.

<u>Hinweis</u>:

Nachdem ***ab 2020*** für solche Personen jedenfalls der ***Lohnsteuerabzug*** in Österreich ***verpflichtend*** sein wird, sind die ***ausländischen SV-Beiträge*** gleich im Zug der ***monatlichen Lohnsteuerermittlung*** zu berücksichtigen.

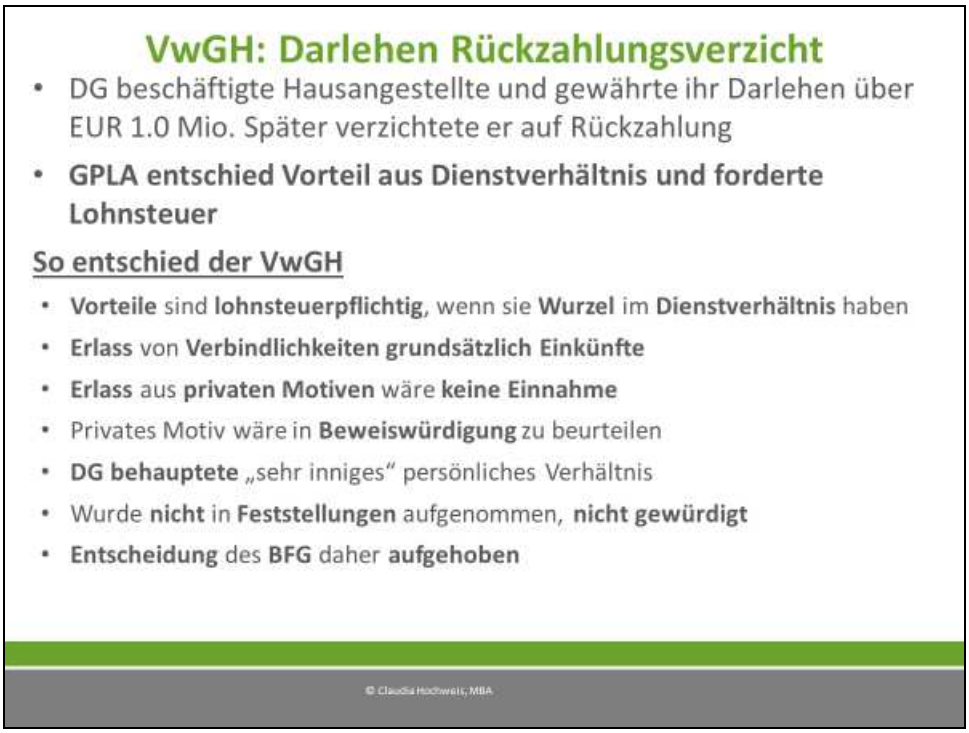
Somit ist es ***wichtig festzustellen***, ***ob*** der ***Arbeitnehmer Beiträge auf Grund*** einer ***ausländischen Pflichtversicherung*** leistet; ***diesbezüglich*** besteht ***grundsätzlich volle Abzugspflicht sofern*** die ausländische Pflichtversicherung ihrer ***Art nach*** der ***inländischen Versicherung entspricht***.

Leistet der ***Arbeitnehmer hingegen Krankenversicherungsbeiträge*** auf ***Grund*** einer ausländischen ***Pflichtversicherung*** (bspw opting out in der deutschen Kranken- und Pflegeversicherung) ***sind*** die ***Versicherungsteile mit*** den ***österreichischen Maximalbeträgen*** in der Krankenversicherung zu ***vergleichen und*** mit den österreichischen Beträgen zu ***deckeln***.

1.33 VwGH: Darlehen Rückzahlungsverzicht

VwGH 2018/13/0005 vom 25.07.2018

§ 15 EStG



Sachverhalt:

In diesem Fall ***beschäftigte*** der ***Arbeitgeber*** eine ***Hausangestellte***.

Der Arbeitgeber ***gewährte*** ihr ein ***Darlehen*** in Höhe von ***EUR 1 Mio***. Zu einem ***späteren Zeitpunkt verzichtete*** er auf die ***Rückzahlung*** des Darlehens.

Fraglich war, ob der ***Darlehensverzicht*** gegenüber der Hausangestellten bei ihr zu ***Einkünften*** aus ***nichtselbständiger Arbeit*** führt und der ***Arbeitgeber*** folglich zur ***Haftung*** für die entsprechende ***Lohnsteuer*** herangezogen werden kann.

Das ***Finanzamt*** und das Bundesfinanzgericht bejahten dies, weil sie ***davon ausgingen***, dass das „***geschenkte***" ***Darlehen*** für die Hausangestellte einen ***Vorteil aus*** dem ***Dienstverhältnis*** darstellte.

So entschied der VwGH:

Der VwGH hob die Entscheidung des Bundesfinanzgerichts als inhaltlich rechtswidrig auf.

Der VwGH führte hierzu aus, ***Bezüge*** und ***Vorteile aus*** einem bestehenden oder früheren ***Dienstverhältnis*** stellen ***Einkünfte*** aus ***nichtselbständiger Arbeit*** dar, wobei diese ***Einnahmen*** ihre ***Wurzel im Dienstverhältnis*** haben müssen.

Unter dieser Voraussetzung zählt auch der ***Verzicht*** des ***Arbeitgebers auf*** die ***Rückzahlung*** eines von ihm an den Arbeitnehmer gewährten Darlehens zu den ***Einkünften*** aus nichtselbständiger Arbeit.

Neben dem Dienstverhältnis ***können*** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ***jedoch auch andere Rechtsbeziehungen bestehen***, die dann ***steuerrechtlich grundsätzlich getrennt zu beurteilen*** sind.

Bei ***Erlass*** einer ***Verbindlichkeit*** aus ***privaten Motiven*** läge ***keine Einnahme*** aus dem Dienstverhältnis vor.

Die ***Frage***, ***ob*** dem Erlass der Verbindlichkeit ein ***privates Motiv*** zu Grunde liegt, ist vom ***Bundesfinanzgericht*** in freier ***Beweiswürdigung*** zu ***beurteilen*** und ***erfordert*** entsprechende ***Feststellungen***.

Der ***Arbeitgeber hatte*** ein „***sehr inniges***“ ***persönliches Verhältnis*** zwischen ihm und der Angestellten ***behauptet***. Das ***Bundesfinanzgericht unterließ*** jedoch entsprechende ***Feststellungen*** dazu und hat ***daher*** seine ***Entscheidung*** mit ***Rechtswidrigkeit*** infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften belastet.

Somit wurde die ***Entscheidung*** des Vorgerichts ***aufgehoben***.

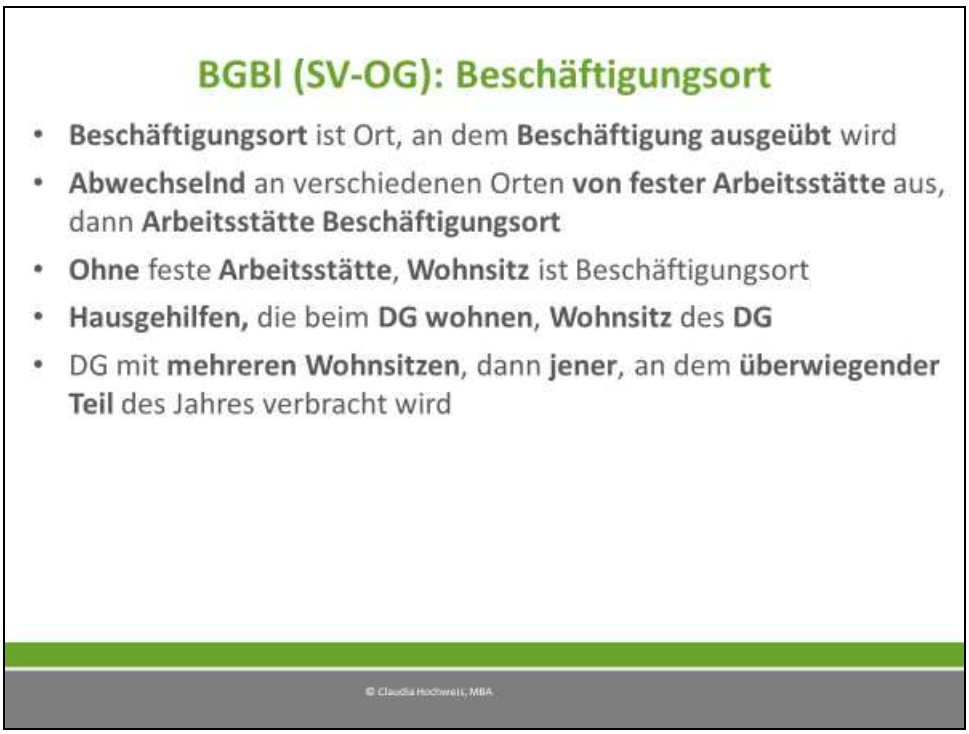
2. Sozialversicherung

2.1 BGBl: SV-Organisationsgesetz (SV-OG)

BGBl I 100/2018 vom 22.12.2018; SV-Organisationsgesetz

2.1.1 Beschäftigungsort

§ 3 Abs 1 und Abs 4 ASVG
gültig ab 01.01.2020



Der Beschäftigungsort gemäß ASVG wird in § 3 ASVG wie folgt ergänzt:

Beschäftigungsort ist der ***Ort***, an dem die ***Beschäftigung ausgeübt*** wird.

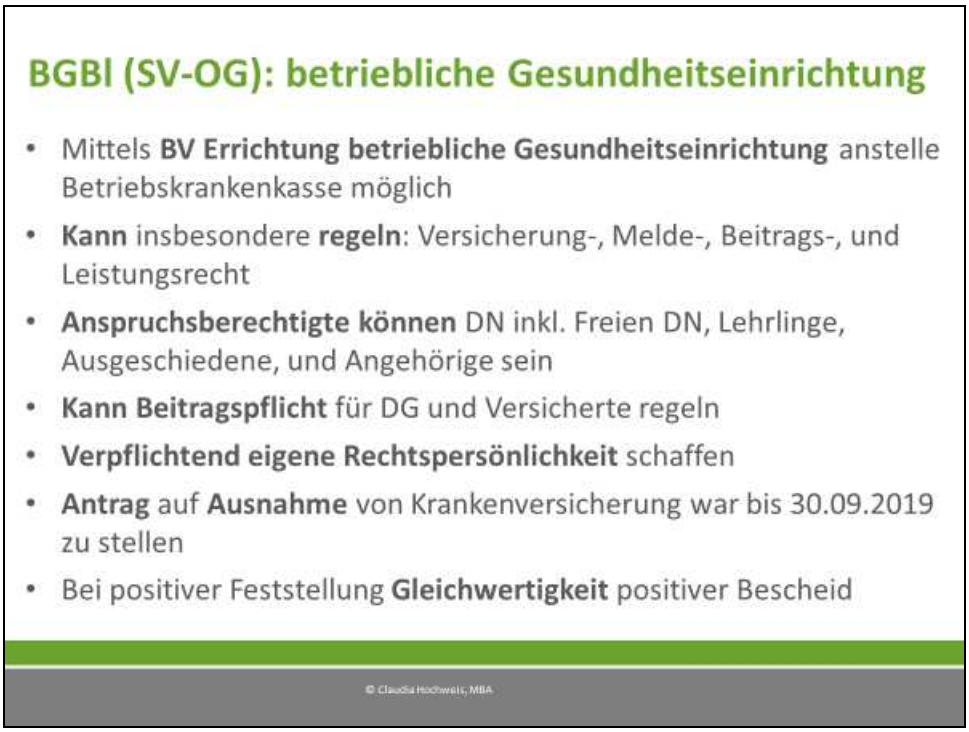
Wird eine Beschäftigung ***abwechselnd an verschiedenen Orten*** ausgeübt, aber ***von einer festen Arbeitsstätte aus***, so gilt ***diese*** als ***Beschäftigungsort***.

Wird eine Beschäftigung ***ohne feste Arbeitsstätte*** ausgeübt, so gilt der ***Wohnsitz*** des Versicherten als ***Beschäftigungsort***.

Der Beschäftigungsort von ***Hausgehilfen***, die ***beim Dienstgeber wohnen***, ist der ***Wohnsitz*** des ***Dienstgebers***. Hat der ***Dienstgeber mehrere Wohnsitze***, so ist der ***Wohnsitz maßgebend***, an dem der Dienstgeber den ***überwiegenden Teil*** des ***Jahres verbringt***.

2.1.2 Errichtung einer betrieblichen Gesundheitseinrichtung

§ 5a iVm § 5b ASVG
gültig ab 01.01.2020



Gemäß des ***neu geschaffenen § 5a ASVG*** kann ***mittels Betriebsvereinbarung*** eine ***Errichtung*** einer ***betrieblichen Gesundheitseinrichtung anstelle*** von bestehenden ***Betriebskrankenkassen*** vorgenommen werden.

Diese Betriebsvereinbarung kann ***insbesondere Regelungen*** zum Kreis der ***Anspruchsberechtigten*** und zum ***Versicherungs***-, ***Melde***-, ***Beitrags***- und ***Leistungsrecht*** enthalten.

Anspruchsberechtigte gegenüber der betrieblichen Gesundheitseinrichtung ***können Dienstnehmer und freien*** Dienstnehmern sein, ***Lehrlinge***, sowie ***aus*** dem ***Dienstverhältnis ausgeschiedene Dienstnehmer und freie*** Dienstnehmer, ***Lehrlinge*** und deren ***Angehörige sein***.

Eine solche Betriebsvereinbarung ***kann auch*** eine ***Verpflichtung*** zur ***Beitragsleistung für Dienstgeber und versicherte*** Personen enthalten.

Ergänzend wird im ebenfalls neu geschaffenen § 5b ASVG ***neben*** einer ***Betriebsvereinbarung*** eine ***Schaffung*** einer ***eigenen Rechtspersönlichkeit*** der betrieblichen Gesundheitseinrichtung ***gefordert***.

Für die ***Kompetenzabgrenzung*** und ***Organzuständigkeit*** wird der ***§ 113 ArbVG*** als sinngemäß anzuwenden ***vorgeschrieben***.

Der ***Antrag*** auf ***Ausnahme*** von der ***Krankenversicherung*** war durch den Betriebsunternehmer nach Abschluss der Betriebsvereinbarung ***bis längstens 30.09.2019*** zu stellen.

Die ***Feststellung*** der ***Gleichartigkeit oder annähernden Gleichwertigkeit*** mit der Krankenkasse erfolgt ***durch Verordnung*** des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz.

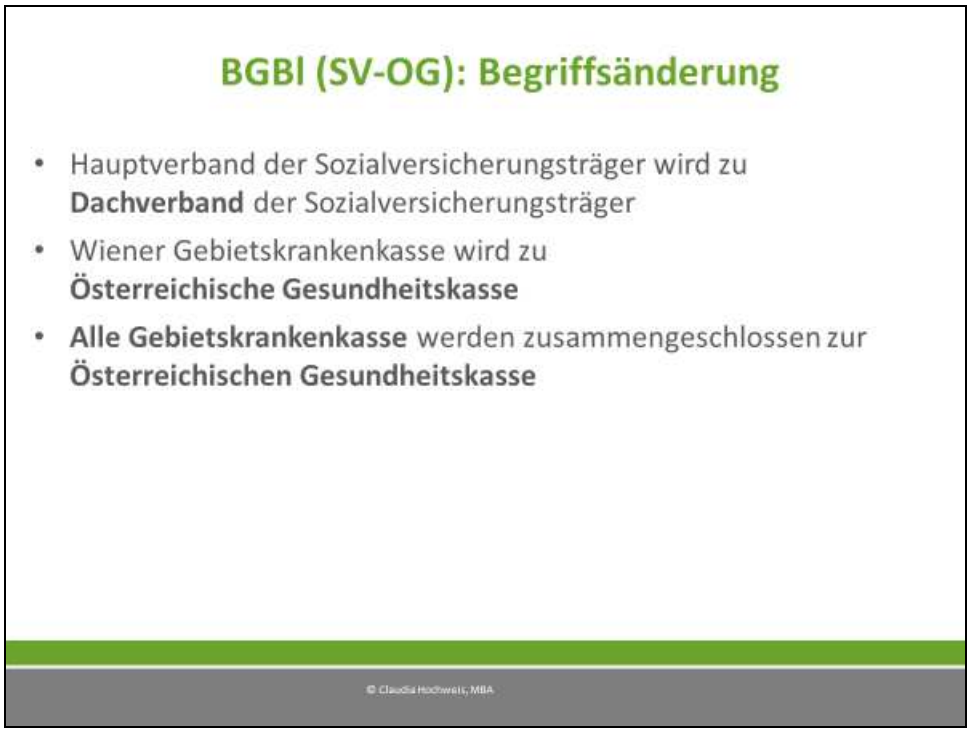
Für die ***Beurteilung*** sind neben den ***leistungsrechtlichen*** auch die ***beitrags***- und ***versicherungsrechtlichen Bestimmungen*** des ASVG maßgeblich.

Eine einmal ***genehmigte Ausnahme*** von der Krankenversicherung nach ASVG kann ***durch*** eine ***Verordnung*** wieder ***beendet*** werden, wenn ***wesentliche Änderungen*** der ***Sach***- ***oder Rechtslage*** eingetreten sind, die die ***Gleichartigkeit*** oder ***annähernde Gleichwertigkeit nicht mehr gewährleistet*** ist.

Zur Beurteilung ist die betriebliche Gesundheitseinrichtung verpflichtet, dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz ***alle relevanten Unterlagen vorzulegen***.

2.1.3 Begriffsänderungen

Gesamtes ASVG
gültig ab 01.01.2020

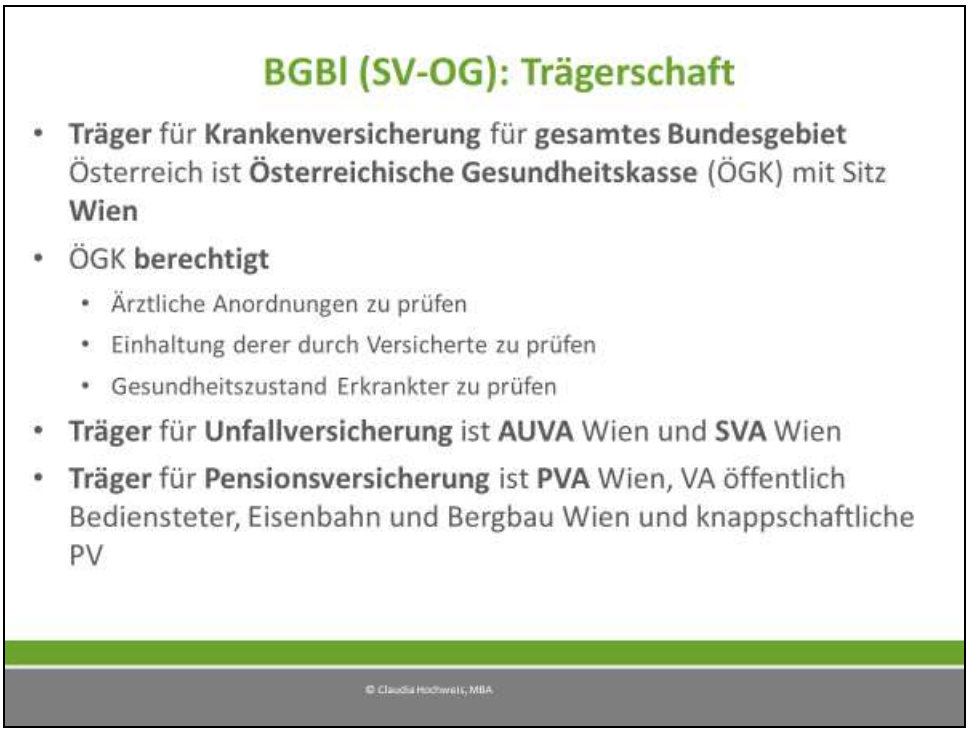


Der Begriff des ***Hauptverbandes*** wird gegen den Begriff „***Dachverband***“ ausgetauscht.

Die Bezeichnung „***Wiener Gebietskrankenkasse***“ ändert sich in den Ausdruck „***Österreichische Gesundheitskasse***“. Dies gilt auch für alle anderen Nennungen des Begriffes „Gebietskrankenkasse“, die jeweils durch den Begriff der „Österreichischen Gesundheitskasse“ ausgetauscht wird.

2.1.4 Trägerschaften nach ASVG

§ 23 ff ASVG
gültig ab 01.01.2020



Gemäß § 23 ASVG ist der ***Träger*** für die ***Krankenversicherung*** für das ***gesamte Bundesgebiet*** die ***Österreichische Gesundheitskasse*** (ÖGK) mit dem Sitz in Wien.

Die ÖGK ist ***berechtigt***, sich davon zu ***überzeugen***, dass die ***ärztlichen Anordnungen*** und die Bestimmungen der Krankenordnung ***von*** der ***versicherten Person eingehalten*** werden. ***Ebenso*** ist sie berechtigt den ***Gesundheitszustand*** der ***erkrankten Personen*** zu ***prüfen***.

Laut § 24 ASVG ist der ***Träger*** der ***Unfallversicherung*** für das ***gesamte Bundesgebiet*** bezüglich ihrer sachlichen Zuständigkeit:

- Die ***Allgemeine Unfallversicherungsanstalt*** mit dem Sitz Wien
- Die ***Sozialversicherungsanstalt*** der ***Selbständigen*** (SVS) mit Sitz Wien (§ 3 SVSG).

Und gemäß § 25 ASVG sind die ***Träger*** der ***Pensionsversicherung*** für das gesamte Bundesgebiet

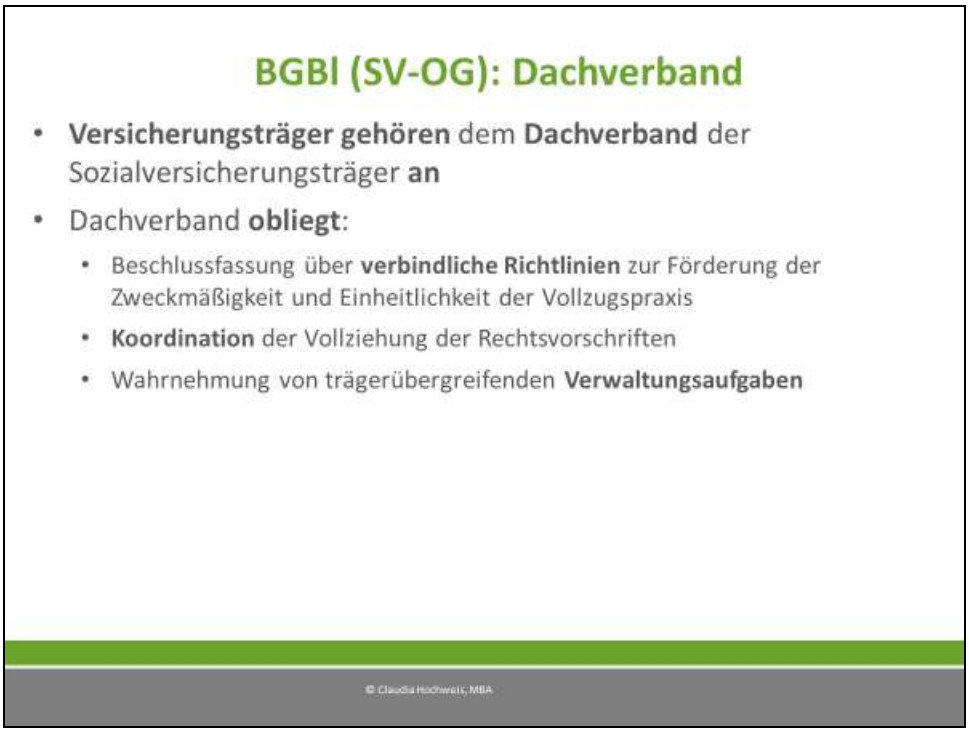
- Die ***Pensionsversicherungsanstalt*** mit dem Sitz in Wien für die Pensionsversicherung der Arbeiter und Angestellten

- Die ***Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter***, ***Eisenbahnen*** und ***Bergbau*** mit dem Sitz Wien für die Dienstnehmer aus diesen Bereichen und die ***knappschaftliche Pensionsversicherung***

2.1.5 Dachverband der Sozialversicherungsträger

§ 30 ff ASVG

gültig ab 01.01.2020



Gemäß § 30 ff ASVG gehören die ***Träger*** der ***Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung*** dem ***Dachverband*** der ***Sozialversicherungsträger an***. Dem Dachverband ***obliegt***

1. die ***Beschlussfassung*** von ***Richtlinien*** zur Förderung der Zweckmäßigkeit und Einheitlichkeit der Vollzugspraxis der Sozialversicherungsträger;
2. die ***Koordination*** der ***Vollziehungstätigkeit*** der Sozialversicherungsträger;
3. die ***Wahrnehmung*** trägerübergreifender ***Verwaltungsaufgaben*** im Bereich der Sozialversicherung.

Die vom Dachverband beschlossenen ***Richtlinien*** und im Rahmen seines gesetzlichen Wirkungskreises gefassten ***Beschlüsse*** sind ***für*** die dem Dachverband ***angehörenden Versicherungsträger verbindlich***.

2.1.6 Landesstellen der Versicherungsträger

§ 418 ASVG

gültig ab 01.01.2020

Die ***Verwaltung*** der Versicherungsträger erfolgt durch ***Hauptstellen***, ***Landesstellen*** und ***Außenstellen***.

Die ***Hauptstelle*** der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) ist in ***Wien***.

Die ÖGK hat in ***jedem Bundesland*** eine ***Landesstelle*** für das betreffende Bundesland. Diese Landesstallen haben die Hauptstelle im allgemeinen Versicherten- und Dienstgeberservice zu unterstützen.

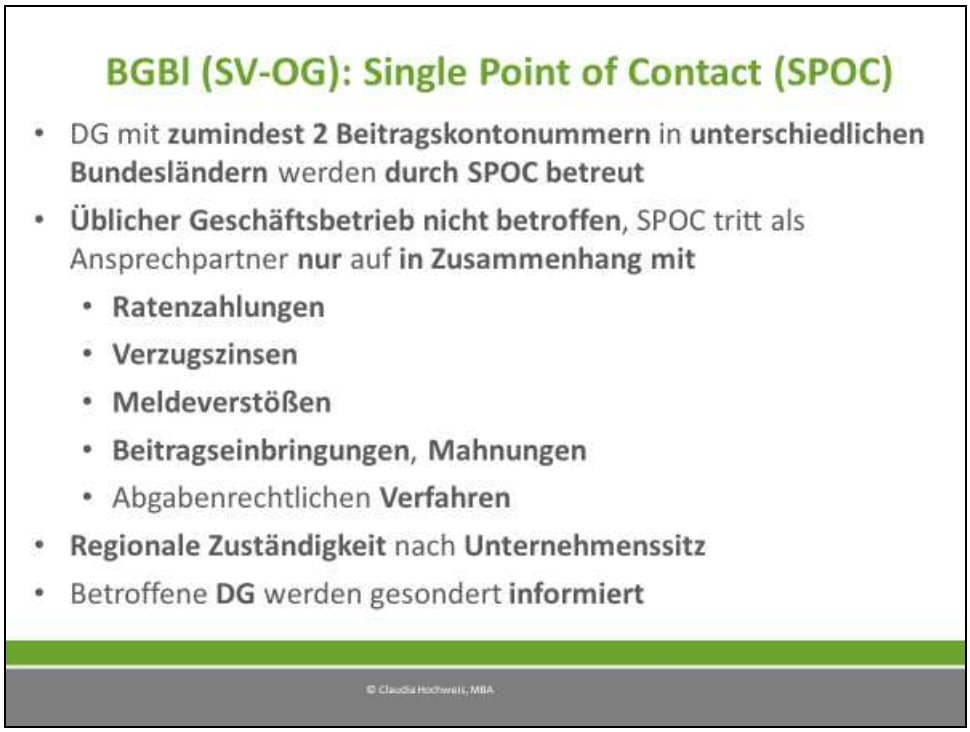
Die ***Landesstellen können***, soweit dies zweckmäßig scheint, ***Außenstellen*** zu ***einrichten*** (= Bezirksstellen beispielsweise).

Anmerkung: Es ***bleibt*** also organisatorisch im Moment ***beim bekannten System***. Die ***Dienstnehmer*** sind bei der ***jeweiligen Landesstelle*** wie bisher ***zuzuordnen***. Die ***bestehenden Beitragsnummern*** je Bundesland ***bleiben*** daher auch ***aufrecht***. Die Bezirksstellen bleiben vorerst für persönliche Erledigungen bestehen.

2.1.7 Single Point of Contact (SPOC)

§ 418 ASVG

gültig ab 01.01.2020



Zukünftig wird die ***Abwicklung bestimmter Tätigkeiten*** aus dem ***Melde***-, ***Versicherungs***- und ***Beitragsbereich*** für ***Dienstgeber*** mit zumindest ***zwei Beitragskonten*** in ***unterschiedlichen Bundesländern*** von einem ***zentralen Ansprechpartner***, dem Single Point of Contact (***SPOC***), ***wahrgenommen***.

Unternehmen mit Beitragskonten in ***nur einem Bundesland*** sind davon ***nicht betroffen***.

Der ***übliche Geschäftsbetrieb*** ist davon ***nicht betroffen***, wie beispielsweise die Standardmeldungen oder Auskünfte zu Clearingfällen.

Nur im ***Zusammenhang*** mit ***Maßnahmen*** der ***Beitragseinbringung***, ***Ratenzahlungen***, ***Verzugszinsen*** oder ***Meldeverstößen*** sowie ***abgabenrechtlichen Verfahren*** tritt der ***SPOC*** als ***Ansprechpartner*** auf.

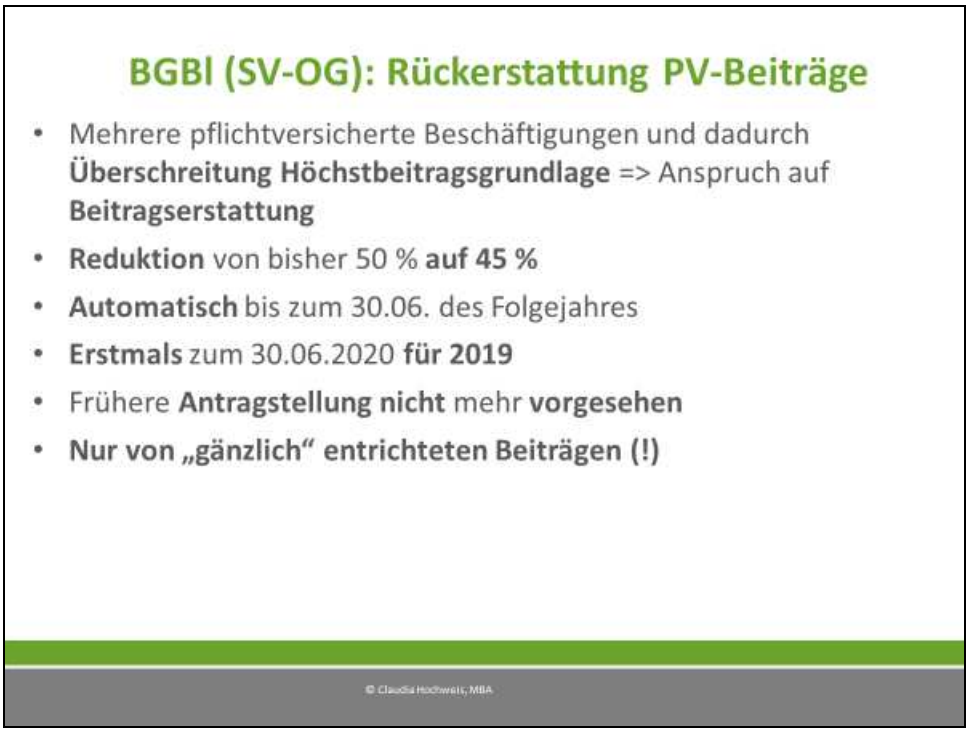
Die ***regionale Zuständigkeit*** des ***SPOC*** ergibt sich in ***jenem Bundesland***, wo das ***Unternehmen*** seinen ***Sitz*** hat.

Dienstgeber, für die ein ***SPOC eingerichtet*** wird, werden diesbezüglich ***gesondert informiert***.

2.1.8 Reduktion Rückerstattung Pensionsversicherungsbeiträge

§ 70 Abs 2 ASVG

gültig ab 01.01.2020



Überschreitet in einem Kalenderjahr der ***Versicherte*** bei gleichzeitiger Ausübung ***mehrerer*** pflichtversicherter ***Beschäftigungen*** einschließlich Sonderzahlungen die ***monatliche Höchstbeitragsgrundlage*** (= 35fache tägliche Höchstbeitragsgrundlage) für die im ***Kalenderjahr*** gelegenen ***Beitragsmonate***, so hat die versicherte Person ***Anspruch*** auf ***Beitragserstattung der Pensionsversicherungsbeiträge***.

Der ***bisher*** geltende Erstattungssatz von ***50 %*** wird durch die gesetzliche ***Anpassung*** auf ***45 % reduziert***.

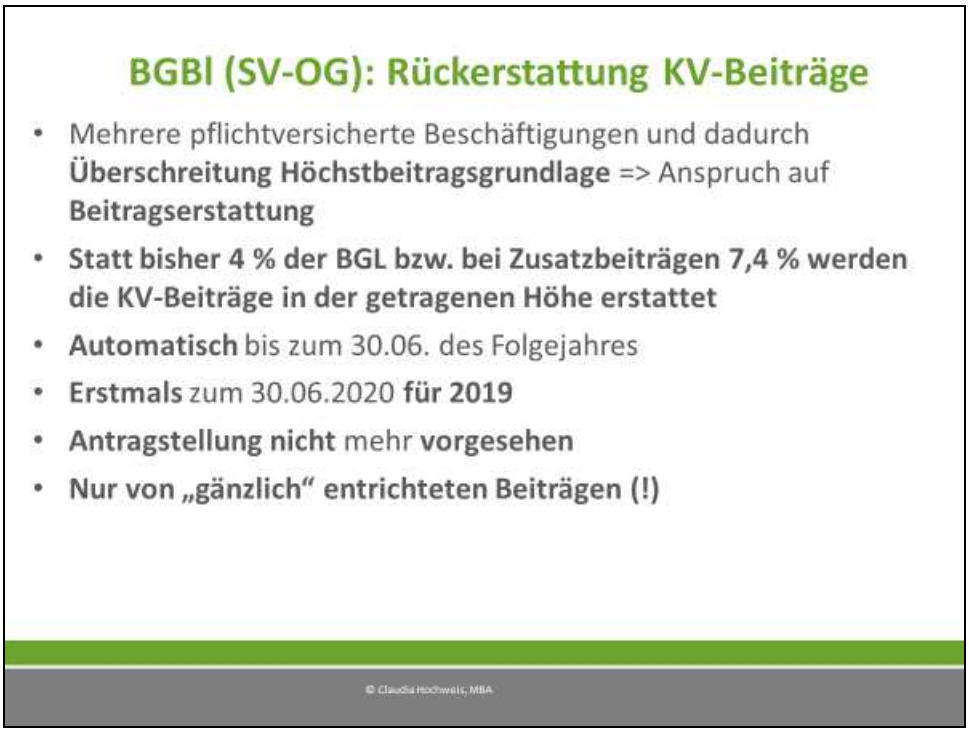
Die Erstattung erfolgt ***bis*** zum ***30. Juni*** des ***folgenden Kalenderjahres***, erstmals zum 30. Juni 2020 für das Jahr 2019. Die Erstattung erfolgt ***automatisch***, eine ***Antragstellung*** zu einem früheren Zeitpunkt wurde durch Lösung des Absatz 3 ***nicht mehr vorgesehen***.

Als ***Pferdefuß*** könnte sich noch die ***Formulierung*** erweisen, die da lautet, dass die Rückerstattung von „***gänzlich***“ ***entrichteten Beiträgen*** erfolgt, falls diese mangels Zahlung durch den Dienstgeber nicht gänzlich entrichtet wurden.

2.1.9 Rückerstattung Krankenversicherungsbeiträge

§ 70a Abs 2 ASVG

gültig ab 01.01.2020



Überschreitet in einem Kalenderjahr der ***Versicherte*** bei gleichzeitiger Ausübung ***mehrerer*** pflichtversicherter ***Beschäftigungen*** einschließlich Sonderzahlungen die ***monatliche Höchstbeitragsgrundlage*** (= 35fache tägliche Höchstbeitragsgrundlage) für die im ***Kalenderjahr*** gelegenen ***Beitragsmonate***, so hat die versicherte Person ***Anspruch*** auf ***Beitragserstattung der Krankenversicherungsbeiträge***.

Der leistungszuständige Versicherungsträger hat der versicherten Person die auf den Überschreitungsbetrag **entfallenden Beiträge** zur **Krankenversicherung** in jener **Höhe** zu erstatten, **in der** diese Beiträge von der **versicherten Person** zu **tragen** sind.

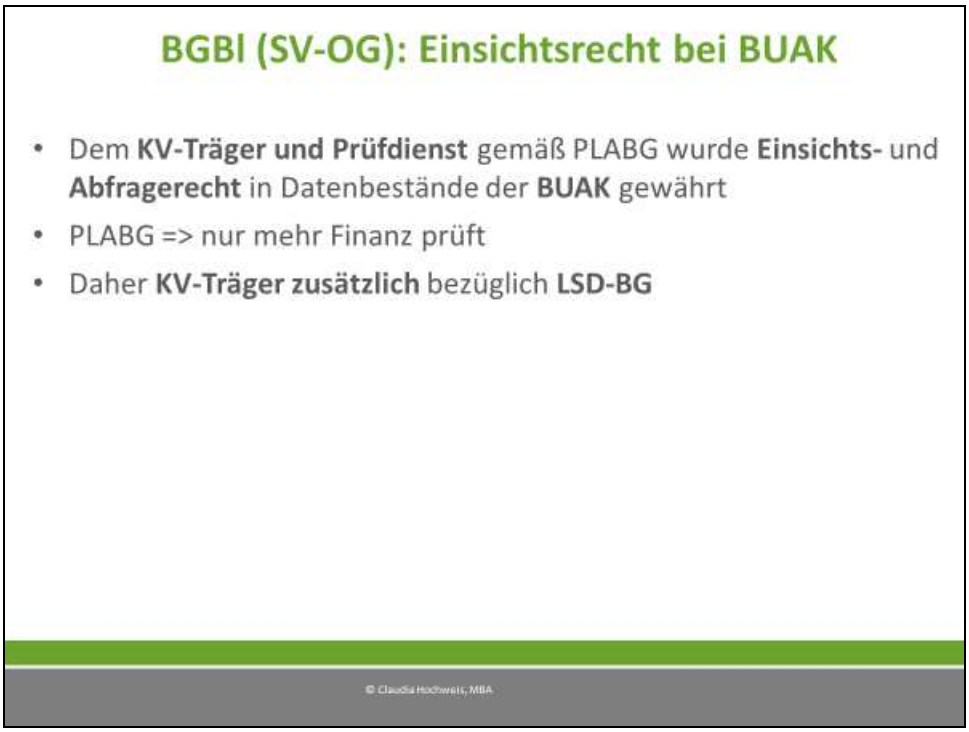
Bislang war bestimmt, dass die Rückerstattung mit 4 %, wenn Zusatzbeiträge geleistet wurden mit 7,4 % erstattet wird.

Die Erstattung erfolgt ***bis*** zum ***30. Juni*** des ***folgenden Kalenderjahres***, erstmals zum 30. Juni 2020 für das Jahr 2019. Die Erstattung erfolgt ***automatisch***, eine ***Antragstellung*** ist ***nicht mehr vorgesehen***.

Auch hier stellt das Gesetz auf eine Rückerstattung von „***gänzlich***" ***entrichteten*** KV-Beiträgen ab.

2.1.10Einsichtsrecht der PLAB in BUAK

§ 31 Abs 4 BUAG
gültig ab 01.01.2020

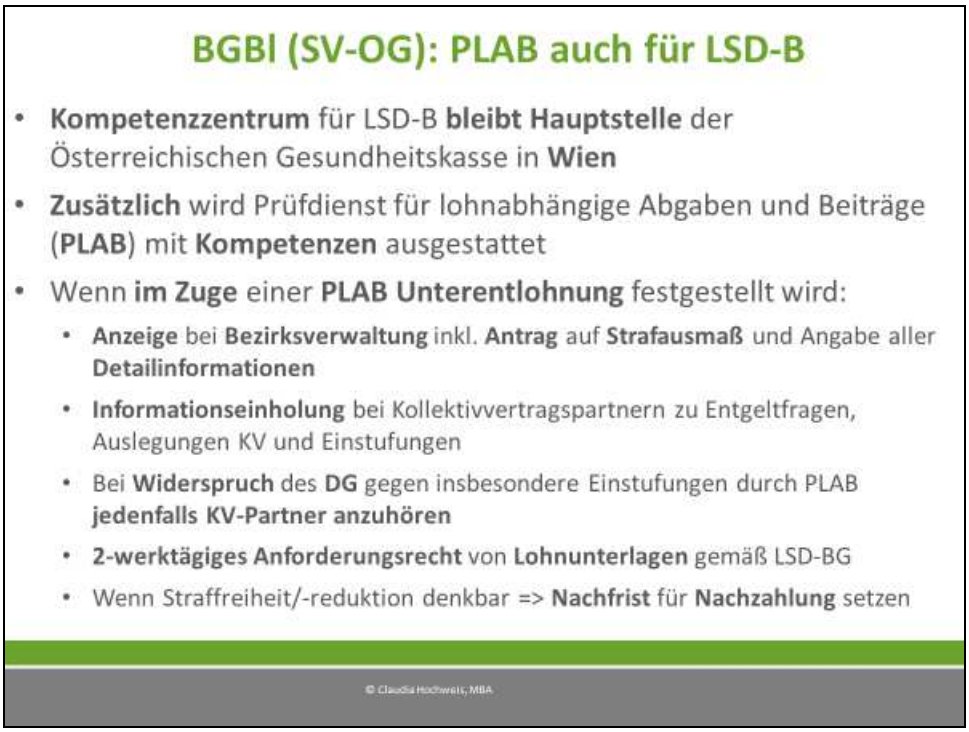


Dem jeweils zuständigen ***Krankenversicherungsträger und*** dem ***Prüfdienst*** für lohnabhängige Abgaben und Beiträge ***gemäß PLABG*** wurde zum ***Zweck*** der ***Beitragsprüfung*** auch ein ***Einsichts***- und ***Abfragerecht*** in den ***Datenbeständen*** der ***BUAK*** eingeräumt.

Nachdem die ***Prüfung*** der ***lohnabhängigen Abgaben*** und Beiträge zur ***Gänze*** mittels PLABG an die ***Finanz*** übertragen wurde, wurde für den ***Krankenversicherungsträger*** hier ***ausdrücklich*** auch ein Recht eingeräumt, damit die ***Prüfung*** bezüglich ***LSD-BG*** möglich ist.

2.1.11 Prüfung in Bezug auf LSD-BG

§ 11 Abs 1 Z 3 und § 14 LSD-BG
gültig ab 01.01.2020



Das ***Kompetenzzentrum*** für ***Lohn***- und ***Sozialdumping bleibt*** nach wie vor die ***Hauptstelle*** der ***Österreichischen Gesundheitskasse*** in ***Wien*** (bisherige Wiener Gebietskrankenkasse).

Darüber hinaus wird festgelegt, dass der ***Prüfdienst*** für lohnabhängige Abgaben und Beiträge ***Feststellungen*** in ***Bezug*** auf ***Lohn***- und ***Sozialdumpingfälle*** auch ***mit aufgreifen*** soll.

Stellt der ***Prüfdienst*** im Zuge einer PLAB ***fest***, dass eine ***Unterentlohnung*** vorliegt, dann ***tritt*** er in die ***Kompetenzen*** der ***ÖGK*** nach § 13 Abs 4-6 LSD-BG ***ein***.

Dieser ***erstattet*** also ***bei*** der ***Bezirksverwaltungsbehörde Anzeige*** unter ***Beantragung*** eines bestimmten ***Strafausmaßes*** unter ***Angaben aller Details*** bezüglich der Unterentlohnung.

Der ***Prüfdienst*** hat das ***Recht*** bei den ***Kollektivvertragspartnern Informationen*** bezüglich der ***Auslegung*** und ***Entgeltbestimmungen*** des ***Kollektivvertrags*** bzw. bezüglich der ***Einstufung*** einzuholen.

Wenn der ***Dienstgeber Widerspruch*** gegen ***Beurteilungen*** des ***Prüfdienstes*** hat, ***insbesondere*** gegen vorgenommene ***Einstufungen***, dann hat der ***Prüfdienst jedenfalls*** die ***Kollektivvertragspartner anzuhören***.

Und ***falls Strafbefreiung*** oder ***Strafreduktion denkbar*** wäre (Bagatellgrenze nicht verletzt oder leichte Fahrlässigkeit) ***muss*** der ***Prüfdienst*** eine ***Nachfrist*** für die ***Nachzahlung setzen***.

Auch der ***Prüfdienst*** erhält das ***Recht*** gemäß § 14 (2) LSD-BG die ***Lohnunterlagen*** laut LSD-BG ***binnen zwei Werktagen einzufordern***. Sollte dem ***nicht*** (***rechtzeitig***) ***nachgekommen*** werden, so stellt dies einen ***eigenen Straftatbestand*** darf, so wie bislang auch bei entsprechenden Anforderungen durch die Gebietskrankenkasse.

2.2 BGBl: e-card Änderung ASVG

BGBl I 23/2019 vom 21.03.2019
§ 31a ASVG
gültig ab 02.08.2019 mit Erstausstellungen ab 01.01.2020

Ab 01.01.2020 ist auf ***allen ab*** diesem ***Zeitpunkt*** an ***Personen***, die das ***14***. ***Lebensjahr vollendet*** haben, ***neu ausgegebenen*** oder ***ausgetauschten e-cards*** ein ***Lichtbild*** dauerhaft ***anzubringen***, das den Karteninhaber erkennbar zeigt.

Für die ***Bildeinholung*** für die neue e-card wurde die ***Rangfolge*** um einen vierten Punkt ***erweitert*** und lautet nun:

- Aus den ***Beständen*** der ***Passbehörden***
- Aus den ***Beständen*** der mit der ***Registrierung*** des Elektronischen Identitätsnachweises ***(E-ID***) betrauten Behörden
- Aus den ***Beständen*** des ***Führerscheinregisters***
- Aus den ***Beständen*** des ***Zentralen Fremdenregisters***

Zusätzlich wurde gesetzlich fixiert, dass die Benutzung des Lichtbildes dem ***Urheberrecht nicht entgegensteht***.

Mit der ***Vollziehung*** wurde das ***Bundesministerium*** für ***Inneres*** betraut, das die ***Oberhoheit*** über diese Prozesse führt.

2.3 BGBl: e-card Foto-Verordnung

BGBl II 231/2019 vom 01.08.2019
§ 31a Abs 12 ASVG
gültig ab 02.08.2019 mit Erstausstellungen ab 01.01.2020

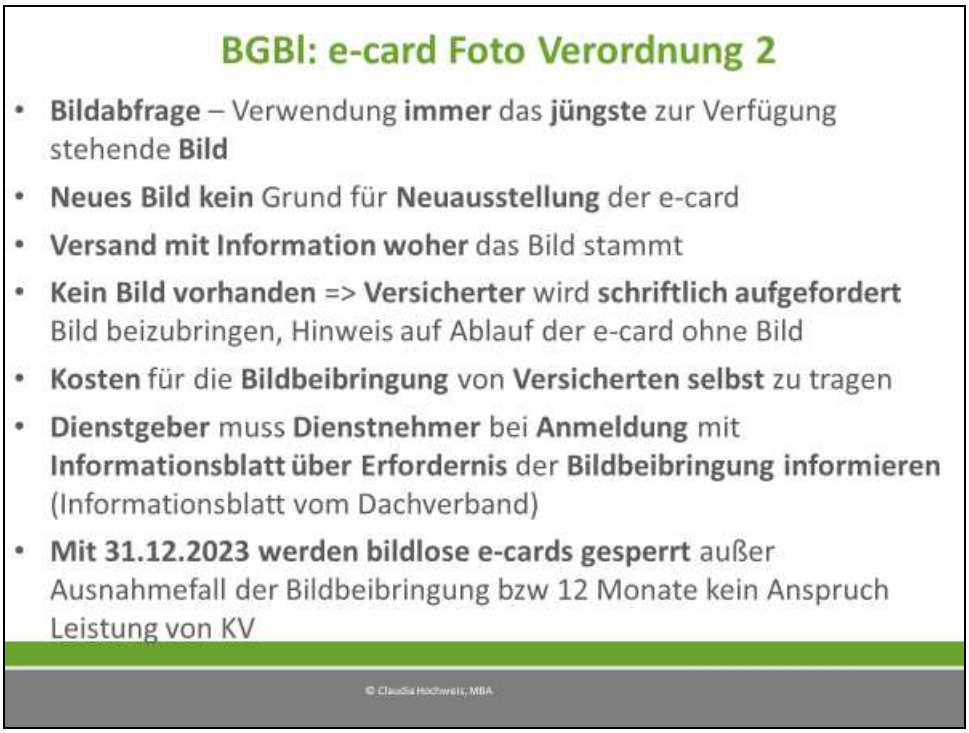
Die ***Abfrage*** der ***Lichtbilder*** aus dem Behördenbestand durch den Hauptverband (***Dachverband*** der Sozialversicherungsträger), wobei die ***Übertragung verschlüsselt*** erfolgt und die ***Lichtbilder nur*** im Zuge des ***Personalisierungsprozesses*** für die ***e-card verwendet*** werden dürfen.

In jenen **Fällen**, in denen aus den behördlichen Beständen **kein Lichtbild ermittelt** werden kann, sind von den **Karteninhabern Lichtbilder** im Wege der **Registrierung** eines **E-ID**, durch **Beantragung** eines **Dokuments**, für das eine **Speicherung** eines **Lichtbildes** in den behördlichen Beständen **vorgesehen** ist, **außerhalb** eines **solchen Verfahrens** bei den **Dienststellen** der **Sozialversicherungsträger**, sofern es sich beim Betroffenen **nicht** um einen **österreichischen Staatsbürger** handelt, bei der **Landespolizeidirektion beizubringen**.

Personen, denen die ***Beibringung*** eines ***Lichtbildes*** aus ***besonderen schwerwiegenden gesundheitlichen Gründen*** im ***Einzelfall*** innerhalb der ***Übergangsfrist*** von ***drei Monaten*** nachweislich ***nicht möglich*** ist, sind von dieser ***Verpflichtung befreit***.

Die ***Beibringung*** ist ***jedenfalls*** dann ***nicht möglich***, wenn die ***Person*** Anspruch auf ***Pflegegeld*** zumindest in Höhe der ***Stufe 4 oder höher*** hat oder sich in ***stationärer Anstaltspflege*** befindet. Die Befreiung nach diesem Absatz gilt für die ***Dauer*** des ***jeweiligen Zustandes*** einschließlich ***acht Wochen danach***.

Von der ***verpflichtenden Beibringung*** eines Lichtbildes sind ***Personen ausgenommen***, die bis 31. Dezember 2031 im Jahr der ***Ausgabe*** einer e-card das ***70. Lebensjahr vollenden*** oder bereits vollendet haben.



Für die ***Herstellung*** einer ***e-card*** wird aus dem, entsprechend der festgelegten Reihenfolge heranzuziehenden Register das ***jüngste zur Verfügung stehende Lichtbild verwendet***. Die Verfügbarkeit eines ***neueren Lichtbildes*** während der Gültigkeit der e-card stellt ***keinen Grund für*** einen ***Kartentausch*** dar.

Beim ***Versand*** einer e-card mit Lichtbild sind die ***Karteninhaber*** im ***Begleitschreiben*** darüber zu ***informieren***, ***aus welchem*** behördlichen ***Bestand*** das ***Lichtbild stammt***.

Kann aus den behördlichen ***Beständen kein Lichtbild ermittelt*** werden, so ist die ***Person***, für die eine e-card ausgestellt werden soll, vom Dachverband oder dem zuständigen Krankenversicherungsträger unter ***Hinweis*** auf die ***möglichen Folgen*** (Ablauf der Gültigkeit der Karte) darüber zu ***verständigen***, dass sie ein ***Lichtbild beizubringen*** hat.

Kosten der Betroffenen für die ***Beibringung von*** Lichtbildern sind von den ***Betroffenen selbst*** zu ***bestreiten***.

Informationen über das ***Erfordernis*** der ***Beibringung*** eines ***Lichtbildes sowie*** die ***Bereitstellung*** von ***Informationsblättern,*** die ***durch*** den ***Dachverband*** zur Verfügung gestellt werden ***haben auch*** durch ***Dienstgeber im Zuge*** der ***Anmeldung*** eines ***Dienstnehmers*** zu ***erfolgen***.

Mit ***Ablauf des 31. Dezember 2023*** sind ***alle*** zu diesem Zeitpunkt ***gültigen e-cards ohne Lichtbild*** zu ***sperren***, ***sofern***

1. für die Karteninhaber ***kein Ausnahmetatbestand*** zur Beibringung eines Lichtbildes gemeldet ist und

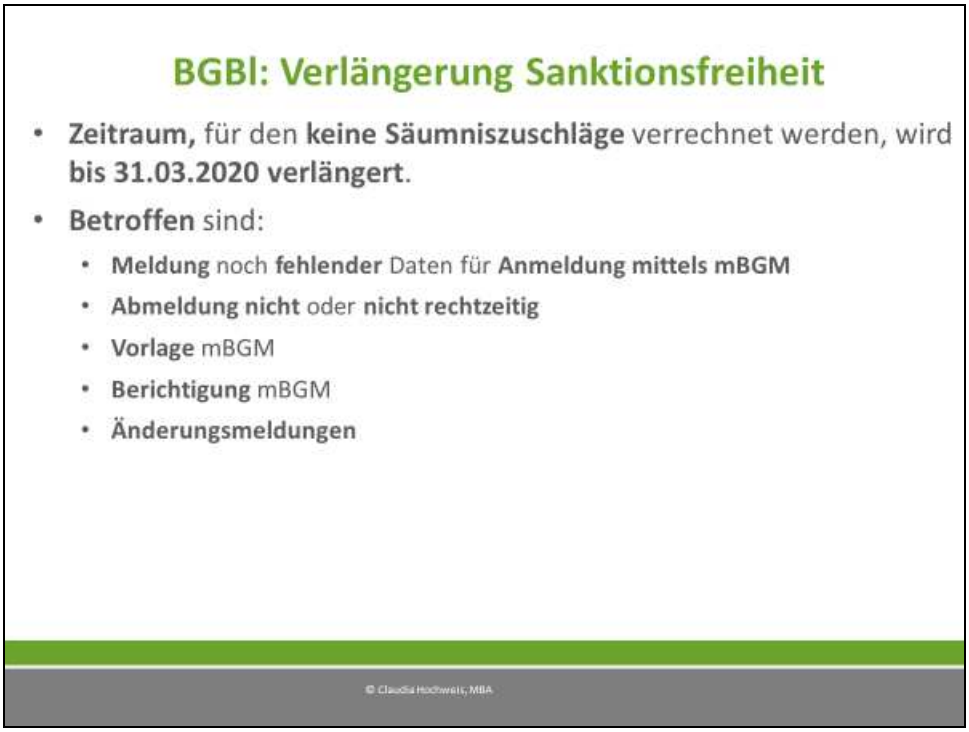
2. ***innerhalb*** der ***letzten zwölf Monate kein Leistungsanspruch*** in der gesetzlichen Krankenversicherung ***bestanden*** hat.

Hinweis:

Die ***ersten e-cards mit Bild*** werden ***bereits ausgegeben***. Diese haben weniger Funktionen als bisher, es ***fehlt*** die ***Funktion als Bürgerkarte***.

2.4 BGBl: Verlängerung sanktionsfreier Zeitraum

BGBl I 98/2019 vom 22.10.2019
§ 689 Abs 9 ASVG
gültig ab 01.01.2019



Durch die ***Änderung*** des § 689 (9) ***ASVG*** wird der ***Zeitraum***, ***für*** die ***keine Säumniszuschläge*** verrechnet werden vom 01.01.2019 ***bis 31.03.2020 verlängert***.

Betroffen sind die Meldeverstöße nach § 114 (1) Z 2 bis 6 ASVG:

Z 2 ➔ ***Meldungen*** der noch ***fehlenden Daten*** zur ***Anmeldung*** die ***mit*** der ***mBGM*** gemeldet werden

Z 3 ➔ wenn die ***Abmeldung nicht oder nicht rechtzeitig*** erfolgt

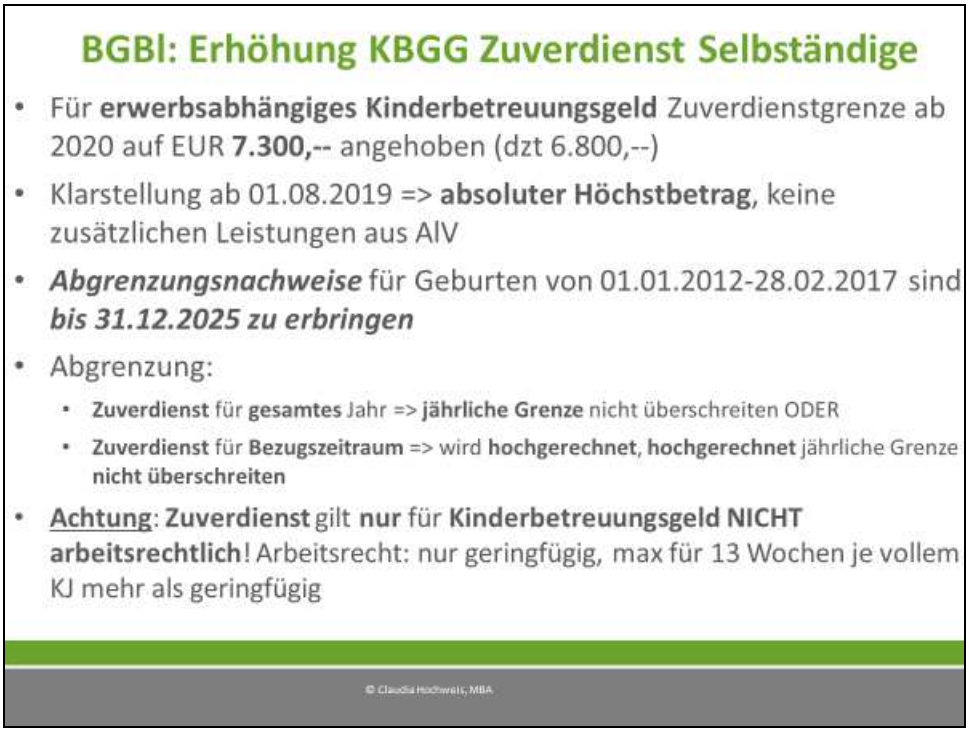
Z 4 ➔ Frist für die ***Vorlage*** der ***mBGM***

Z 5 ➔ Frist für ***Berichtigung*** der ***mBGM***

Z 6 ➔ Frist für ***Änderungsmeldungen***

2.5 BGBl: Erhöhung Zuverdienst Selbständige KBGG

BGBl I 75/2019 vom 31.07.2019
§§ 24 u 50 KBGG
gültig ab 01.01.2020 (Klarstellung ab 01.08.2019)



Für das ***einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld*** wird ab dem 01.01.2020 die ***Zuverdienstgrenze*** von derzeit EUR 6.800,-- ***jährlich auf EUR 7.300,-- angehoben***.

Für ***Zeiträume ab*** dem ***01.08.2019*** gilt als ***Klarstellung*** der Rechtslage, dass es sich bei dieser ***Zuverdienstgrenze*** um einen ***absoluten Höchstbetrag*** handelt und ***keine Leistungen*** aus der ***Arbeitslosenversicherung gleichzeitig*** erhalten werden dürfen.

Für ***Geburten*** vom 01.01.***2012*** bis ***28.02.2017*** kann der ***Nachweis*** für die ***Abgrenzung*** der ***Einkünfte*** bis ***zum 31.12.2025 erbracht*** werden.

Exkurs: was bedeutet diese „Abgrenzung“?

Der Bezieher hat ***entweder*** die Möglichkeit den ***Zuverdienst für*** das ***gesamte Kalenderjahr anzugeben***, ***dann*** darf die ***jährliche Zuverdienstgrenze*** dadurch ***nicht überschritten*** werden.

Oder er gibt den ***Zuverdienst*** nur ***während*** des ***Bezugszeitraumes*** an, ***dann*** wird dieser ***auf*** ein ***Jahr hochgerechnet*** und darf in der ***hochgerechneten*** Form den ***Jahreswert nicht***

überschreiten. Diese Hochrechnung hat die gleiche Wirkung als würde man mit dem aliquotierten Jahreswert rechnen.

Hinweis:

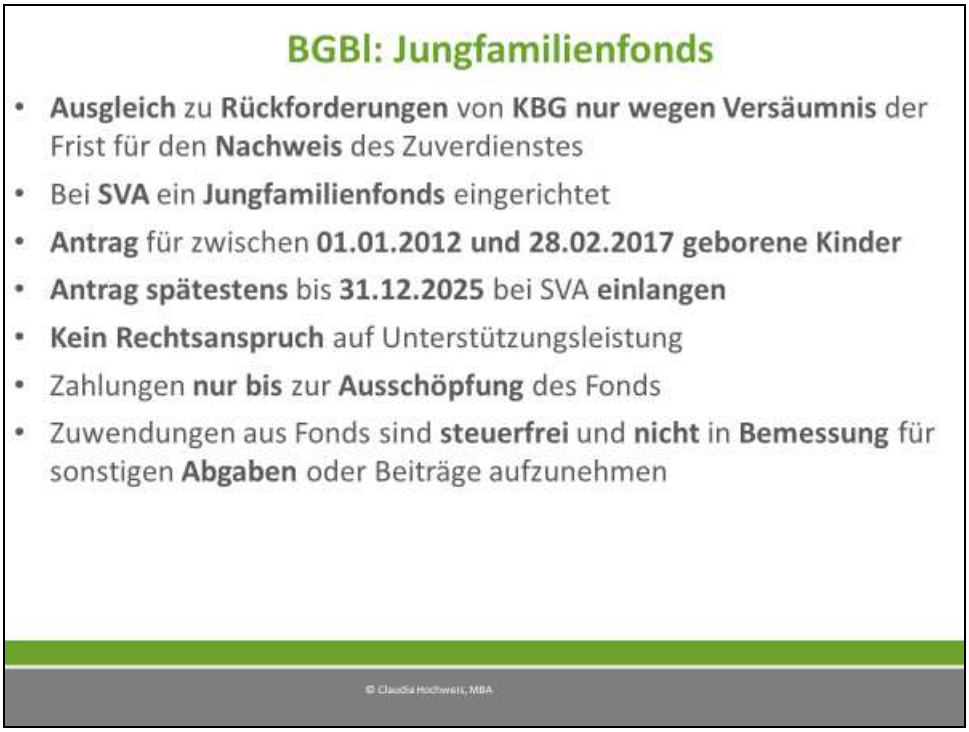
Bitte beachten Sie, dass sich diese ***Zuverdienstgrenzen ausschließlich*** auf das ***Kinderbetreuungsgeld*** beziehen.

Für ***arbeitsrechtliche Beurteilungen*** ist die ***Zuverdienstmöglichkeit*** nach ***MSchG*** bzw. ***VKG relevant***, das bedeutet, dass neben einer arbeitsrechtlichen Karenz nach MSchG bzw. VKG ausschließlich ***nur bis*** zur ***monatlichen Geringfügigkeitsgrenze*** dazu ***zusätzlich verdient*** werden darf.

Nur für einen Zeitraum von ***maximal 13 Wochen*** pro ***Kalenderjahr*** (gegebenenfalls zu aliquotieren) darf der Zuverdienst die ***Geringfügigkeitsgrenze überschreiten***.

2.6 BGBl: Jungfamilienfonds

BGBl I 75/2019 vom 31.07.2019
§§ 1 – 12 Jungfamilienfondsgesetz
gültig ab 01.08.2019 bis 31.12.2027



Zum Zweck des ***Ausgleichs*** von ***Rückforderungen*** nach dem ***KBGG***, die alleine ***aus*** dem ***Versäumen*** der ***Frist*** für den ***Nachweis*** des ***Zuverdienstes*** resultieren wird ***bei*** der ***SVA*** ein ***Jungfamilienfonds eingerichtet***.

Auf ***Ansuchen*** des ***betroffenen Elternteils bei*** der ***SVA kann*** eine ***Zuwendung*** bezahlt werden, ***wenn*** die Leistung des ***Kinderbetreuungsgeldes*** für ein ***zwischen 01.01.2012 und 28.02.2017 geborenes Kind*** bezogen wurde ***und*** die ***Rückforderung*** des ***Kinderbetreuungsgeldes ausschließlich*** aufgrund des ***Versäumens*** der ***Vorlagefrist*** für die ***Zuverdienste*** erfolgt ist.

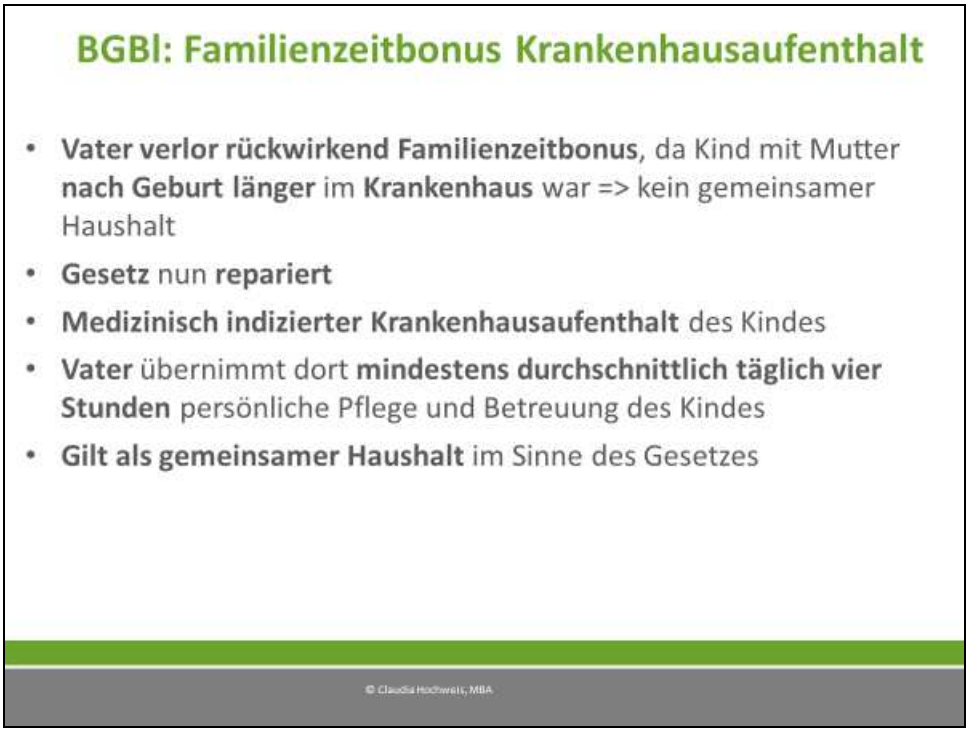
Die Ansuchen müssen ***schriftlich*** bis ***spätestens 31.12.2025*** bei der SVA ***einlangen***.

Allerdings besteht ***auf*** die ***Zuwendung*** aus diesem Ausgleichsfonds ***kein Rechtsanspruch*** und es werden ***nur bis*** zur ***Ausschöpfung*** des ***Fonds*** Unterstützungszahlungen geleistet.

Erhaltene ***Zuwendungen*** aus diesem Jungfamilienfonds sind ***von*** der ***Einkommensteuer befreit*** und gehören auch ***nicht*** zur ***Bemessung*** für ***sonstige Abgaben*** und öffentlich-rechtliche Beiträge.

2.7 BGBl: Familienzeitbonus Krankenhausaufenthalt

BGBl I 24/2019 vom 21.03.2019
§ 2 Abs 3a FamZeitbG
gültig ab 01.01.2019 für Geburten nach dem 31.12.2018



Durch einen ***tragischen Rechtsstreit verlor*** ein ***Vater*** den ***Familienzeitbonus rückwirkend***, da das ***Kind nach*** der ***Geburt*** nicht nach Hause durfte, sondern ***mit*** der ***Mutter*** ein ***längerer Krankenhausaufenthalt*** anschloss. ***Voraussetzung*** für den ***Bonus*** ist ***aber***, dass der Vater mit dem Kind in der Zeit den ***Haushalt teilt***, was ***durch*** den ***Krankenhausaufenthalt*** aber ***nicht stattfand***.

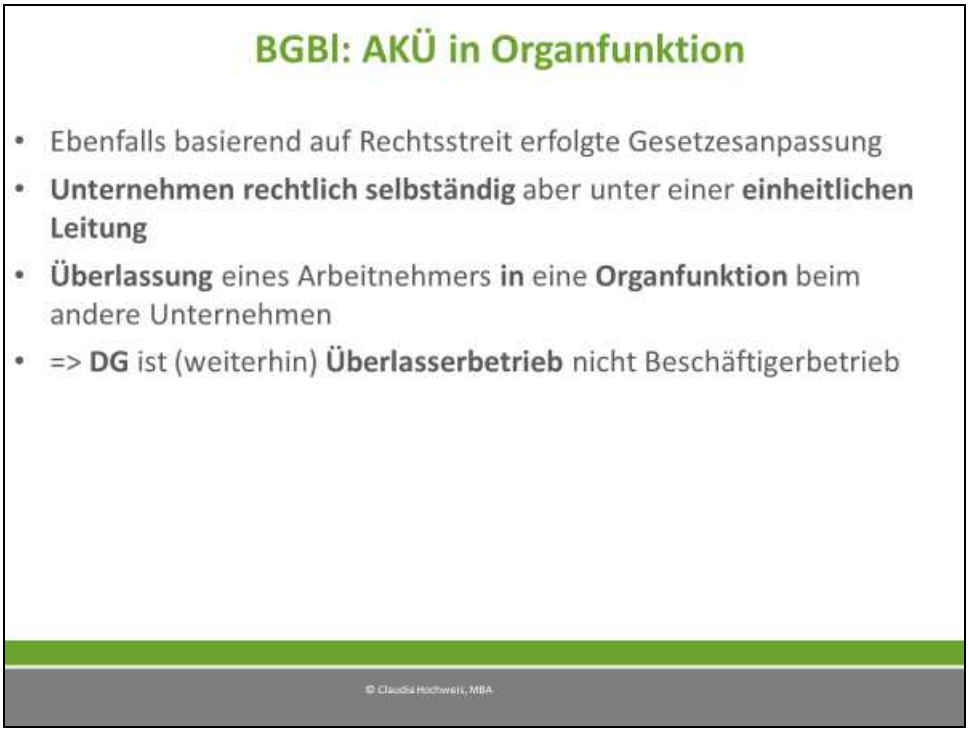
Gott sei Dank wurde rasch das ***Gesetz korrigiert***, damit ***zukünftig solche Fälle*** auch ***gedeckt*** sind.

Bei einem ***medizinisch indizierten Krankenhausaufenthalt*** des ***Kindes wird*** bei ***persönlicher Pflege*** und ***Betreuung*** des ***Kindes durch*** den ***Vater*** und den anderen Elternteil im ***Mindestausmaß*** von jeweils ***durchschnittlich vier Stunden täglich*** ausnahmsweise der ***gemeinsame Haushalt*** im Sinne des Gesetzes ***angenommen***.

Ein ***solcher Krankenhausaufenthalt*** des Kindes ***steht*** dem Vorliegen einer ***Familienzeit nicht mehr entgegen***.

2.8 BGBl: Arbeitskräfteüberlassung in Organfunktion

BGBl I 8/2019 vom 09.01.2019
§ 35 Abs 2 ASVG
gültig ab 10.01.2019

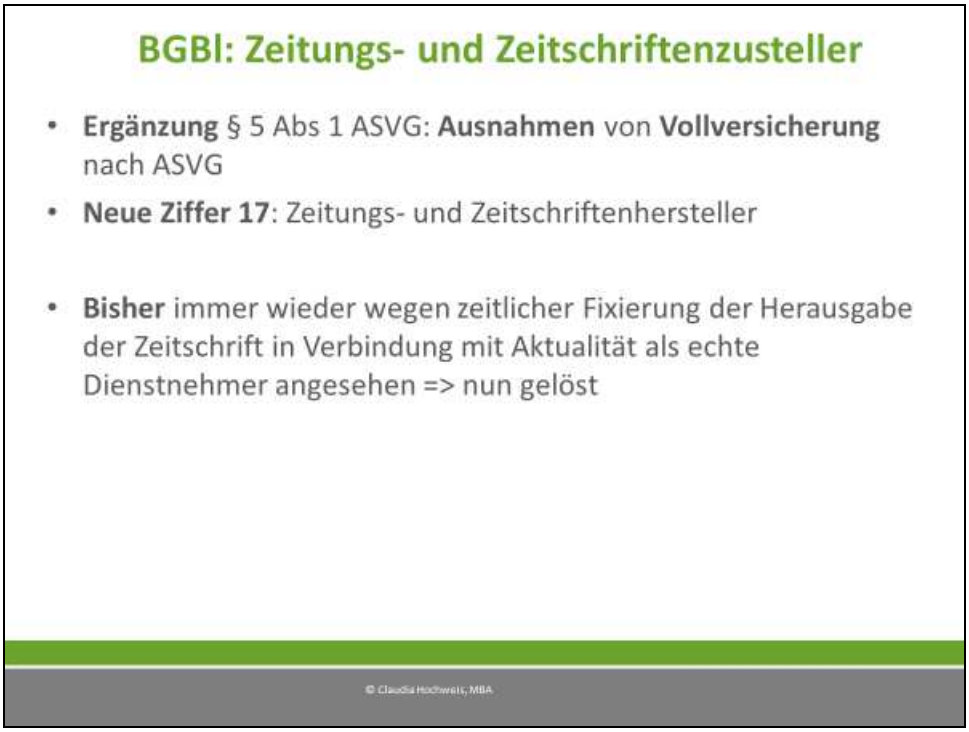


Mit der Änderung des § 35 ASVG wird im Wesentlichen nur ***klargestellt***, dass ***für Überlassungen*** von ***Arbeitnehmern in*** eine ***Organfunktion*** (z.B. Geschäftsführung) ein ***Dienstverhältnis*** nur ***beim Überlasser***, nicht aber beim Beschäftigerbetrieb vorliegt.

Dies ***gilt*** für ***jene Unternehmen***, die zwar ***rechtlich selbständig*** sind, ***aber*** unter einer ***einheitlichen Leitung*** stehen.

2.9 BGBl: Zeitungs- und Zeitschriftenzusteller

BGBl I 8/2019 vom 09.01.2019
§ 5 Abs 1 Z 17 ASVG
gültig ab 01.07.2019



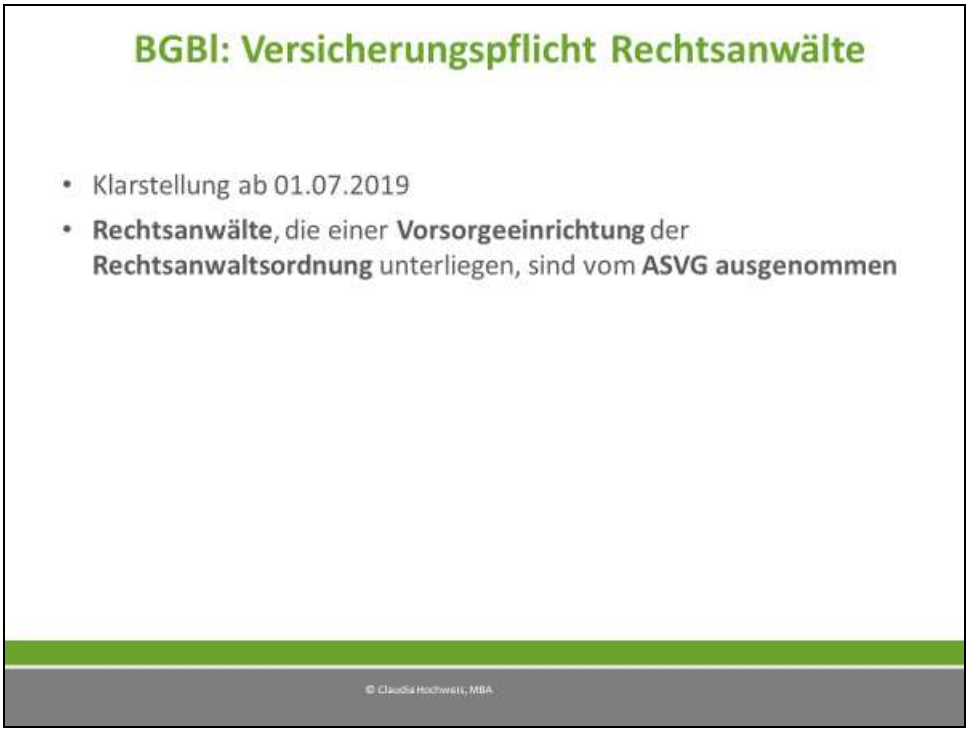
In § 5 Abs 1 ASVG sind jene ***Fälle*** geregelt, die ***von*** der ***Vollversicherung*** nach ***ASVG ausgenommen*** sind.

Hier wurde eine ***neue Ziffer 17 geschaffen***, mit welcher ***ab 01.07.2019*** die ***Zusteller*** von Zeitungen und sonstigen Druckwerken ebenfalls ***von*** der ***Vollversicherung ausgenommen*** werden.

Dies ist eine ***positive Wende***, da in den ***letzten Jahren*** immer wieder ***Zeitungszusteller trotz*** der Nutzung eines ***eigenen Fahrzeugs wegen*** der ***zeitlichen Fixierung*** der ***Herausgabe*** der Zeitschriften zur Verteilung als echte ***Dienstnehmer*** qualifiziert wurden.

2.10 BGBl: Versicherungspflicht für Rechtsanwälte

BGBl I 65/2019 vom 23.07.2019
§ 7 Z 1 lit e ASVG
gültig ab 01.07.2019

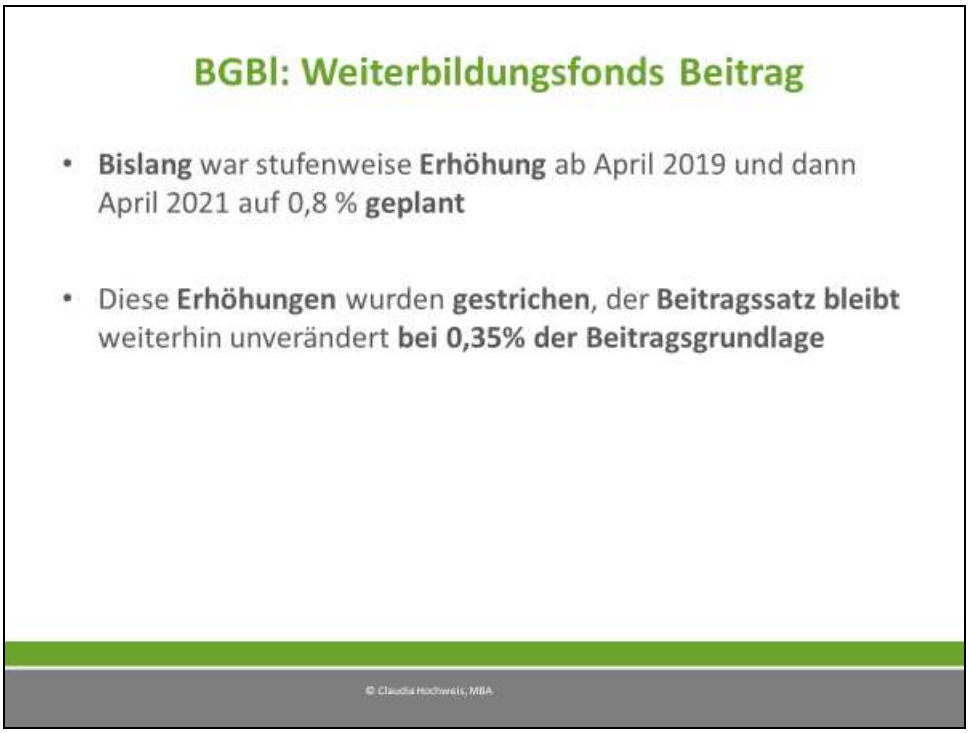


Grundsätzlich üben ***Rechtsanwälte***, die der ***Vorsorgeeinrichtung*** ihrer Rechtsanwaltskammer ***unterliegen***, ihre ***Tätigkeit*** immer ***selbständig*** aus.

Sie sind daher ***von*** der ***Versicherungspflicht*** nach ***ASVG ausgenommen***.

2.11 BGBl: Weiterbildungsfonds Beitragssatz

BGBl I 21/2019 vom 21.03.2019
§ 22d Abs 1 AÜG
gültig ab 01.04.2019



Bislang ***war*** eine Anpassung des ***Sozial- und Weiterbildungsfonds 2019*** (BGBl I 38/2017 vom 29.03.2017) mit folgenden Beitragssätzen geplant:

- ab 01.04.2017 ***bis 31.03.2019 0,35 %***
- ***ab dem 01.04.2019*** bis 31.03.2021 ***0,5 %***
- und ***ab 01.04.2021 0,8 %*** der Beitragsgrundlage.

Mit dem neuen Bundesgesetzblatt wurde verlautbart, dass diese ***Erhöhungen ab 01.04.2019 und ab 01.04.2021 gestrichen*** sind.

Der ***Beitragssatz bleibt*** daher ***unverändert*** bei ***0,35 %*** der Beitragsgrundlage.

2.12 BGBl: Reduktion IESG-Zuschlag

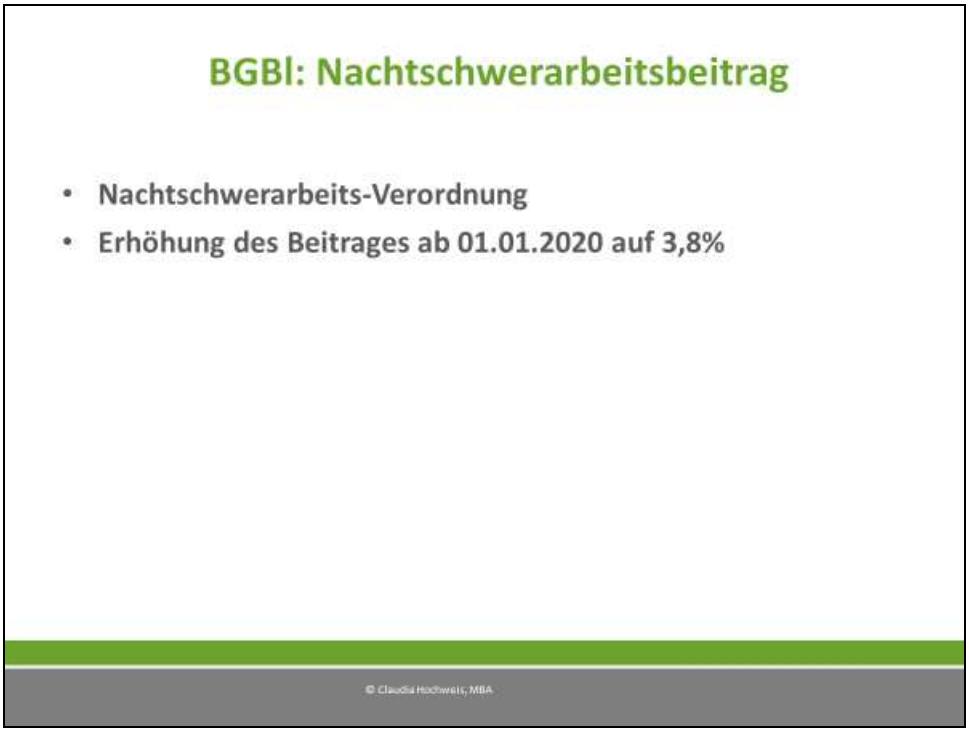
BGBl II 356/2019 vom 28.11.2019
§ 12 Abs 3 Z 2 IESG
gültig ab 01.01.2020

Entsprechend der Vorschriften des IESG ist der ***IE-Beitrag zu senken***, ***wenn*** sich beim Insolvenz-Entgelt-Fonds laut Bilanzergebnis, Prognose und Voranschlag für das Folgejahr ein ***Überschuss*** ergibt, der den ***durchschnittlichen jährlichen Leistungsaufwand um 20 % übersteigt***.

Da dies der Fall ist, wurde umgehend reagiert und ***mittels*** aktuell erschienener ***IESG-ZuschlagsVO*** wird der ***Beitrag*** des Dienstgebers zum Insolvenzentgeltsicherungsfonds von derzeit 0,35 % ab 01.01.2020 ***auf 0,20 % reduziert***.

2.13 BGBl: Erhöhung Nachtschwerarbeitsbeitrag

BGBl II 373/2019 vom 03.12.2019
Art. XI Abs 5 NSchG
gültig ab 01.01.2020

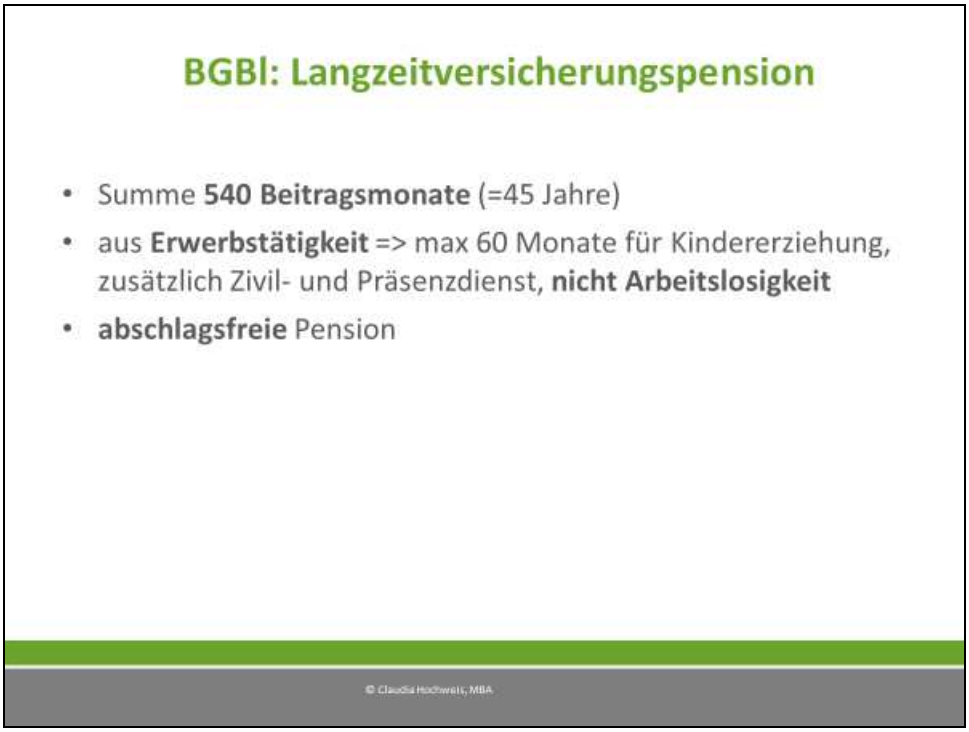


Mittels ***Verordnung*** wird der ***Nachtschwerarbeitsbeitrag*** ab Beginn des Beitragszeitraumes ***Jänner 2020*** mit einem Satz ***von 3,8 %*** festgesetzt.

Aufgrund der geänderten Nebenbeiträge werden für 2020 neue Tariftabellen von der ÖGK ausgegeben werden.

2.14 BGBl: Langzeitversicherungspension abschlagsfrei

BGBl I 98/2019 vom 22.10.2019
§ 236 Abs 4b ASVG
gültig ab 01.01.2020



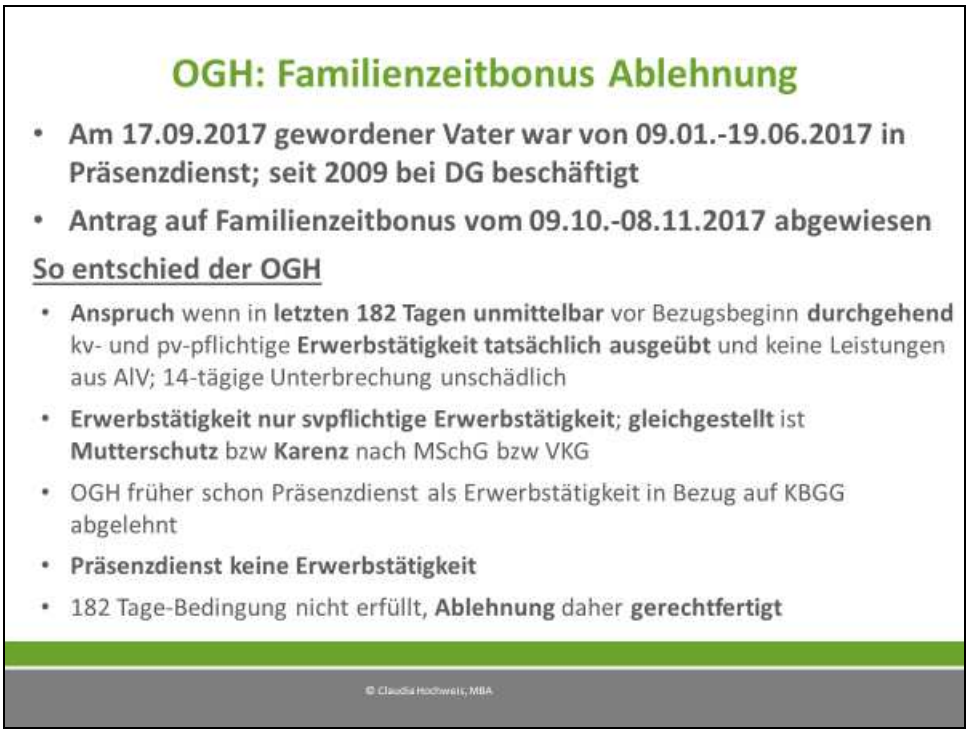
Wenn in ***Summe 540 Beitragsmonate*** (= 45 Jahre) der ***Pflichtversicherung*** auf Grund einer ***Erwerbstätigkeit*** erworben wurden, dann wird ***ab 01.01.2020 die Pension ohne Abschläge*** gewährt.

Als ***Beitragsmonate*** auf Grund einer ***Erwerbstätigkeit*** gelten ***auch bis zu 60 Versicherungsmonate*** für Zeiten der ***Kindererziehung***, wenn sie sich nicht mit Zeiten einer Pflichtversicherung auf Grund einer Erwerbstätigkeit decken. ***Ebenso*** werden Zeiten von ***Präsenz- und Zivildienst*** angerechnet, ***nicht*** jedoch Zeiten der ***Arbeitslosigkeit***.

2.15 OGH: Familienzeitbonus Rückforderung

OGH 10 ObS 38/19i vom 30.07.2019

§ 2 Abs 1 Z 5 FamZeitbG



Sachverhalt:

Der Versicherte ist ***Vater*** seiner ***am 27. 9. 2017 geborenen Tochter***.

Er ist seit 16. 2. 2009 bei seinem Dienstgeber beschäftigt. Von ***9. 1. 2017 bis 19. 6. 2017*** absolvierte er seinen ***Präsenzdienst***.

Am 17. 10. 2017 ***beantragte*** der Versicherte die ***Leistung*** nach dem ***Familienzeitbonusgesetz*** für den Zeitraum von ***9. 10. 2017 bis 8. 11. 2017***.

Die Krankenkasse lehnte den Antrag des Klägers mit Bescheid vom 16. 11. 2017 ab. Rechtlich führte sie aus, der ***Familienzeitbonus*** stehe gemäß § 2 Abs 1 Z 5 FamZeitbG nur tatsächlich ***erwerbstätigen Vätern*** zu, die 182 Tage durchgehend erwerbstätig waren. Doch stelle die ***Ableistung*** des ***Präsenzdienstes keine tatsächliche Ausübung*** einer ***sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit*** gemäß § 24 KBGG dar.

So entschied der OGH:

Anspruch auf Familienzeitbonus hat ein ***Vater*** für sein Kind, sofern er (ua) gemäß § 2 Abs 1 Z 5 FamZeitbG ***in*** den ***letzten 182 Tagen unmittelbar*** vor ***Bezugsbeginn***

durchgehend eine in Österreich ***kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit tatsächlich ausgeübt*** sowie ***in*** diesem ***Zeitraum keine Leistungen*** aus der ***Arbeitslosenversicherung erhalten*** hat, wobei sich ***Unterbrechungen*** von insgesamt ***nicht mehr als 14 Tagen nicht anspruchsschädigend*** auswirken.

Der Begriff der Erwerbstätigkeit ist in § 24 Abs 2 KBGG definiert.

Demnach versteht man unter ***Erwerbstätigkeit*** die ***tatsächliche Ausübung*** einer in Österreich ***sozialversicherungspflichtigen*** (kranken- und pensionsversicherungspflichtigen) ***Erwerbstätigkeit***.

Als der Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit ***gleichgestellt*** gelten „Zeiten der vorübergehenden Unterbrechung dieser Erwerbstätigkeit während eines ***Beschäftigungsverbots*** nach dem ***Mutterschutzgesetz*** 1979 oder ***gleichartigen*** anderen ***österreichischen Rechtsvorschriften***, sowie ***Zeiten*** der vorübergehenden Unterbrechung dieser Erwerbstätigkeit zum ***Zwecke*** der ***Kindererziehung*** während Inanspruchnahme einer ***Karenz*** nach dem ***MSchG oder VKG*** oder gleichartigen anderen österreichischen Rechtsvorschriften, bis ***maximal*** zum ***Ablauf*** des ***zweiten Lebensjahres*** eines Kindes“.

Der ***Oberste Gerichtshof*** hat zu 10 ObS 57/12y (SSV-NF 26/59) bereits zur Frage der Qualifikation des Präsenzdienstes als Erwerbstätigkeit im Sinn des § 24 KBGG Stellung genommen und eine ***Qualifikation*** von ***Zeiten*** der ***Leistung*** des ***Präsenzdienstes als Erwerbstätigkeit*** im Sinn der genannten Bestimmung ***abgelehnt***.

Das Familienzeitbonusgesetz erfordert daher, ebenso wie das Kinderbetreuungsgeldgesetz die tatsächliche Ausübung einer in Österreich kranken- und pensionsversicherungspflichtigen Tätigkeit. Diese ***Voraussetzung*** ist ***während*** der Ableistung des ***Präsenzdienstes nicht erfüllt***.

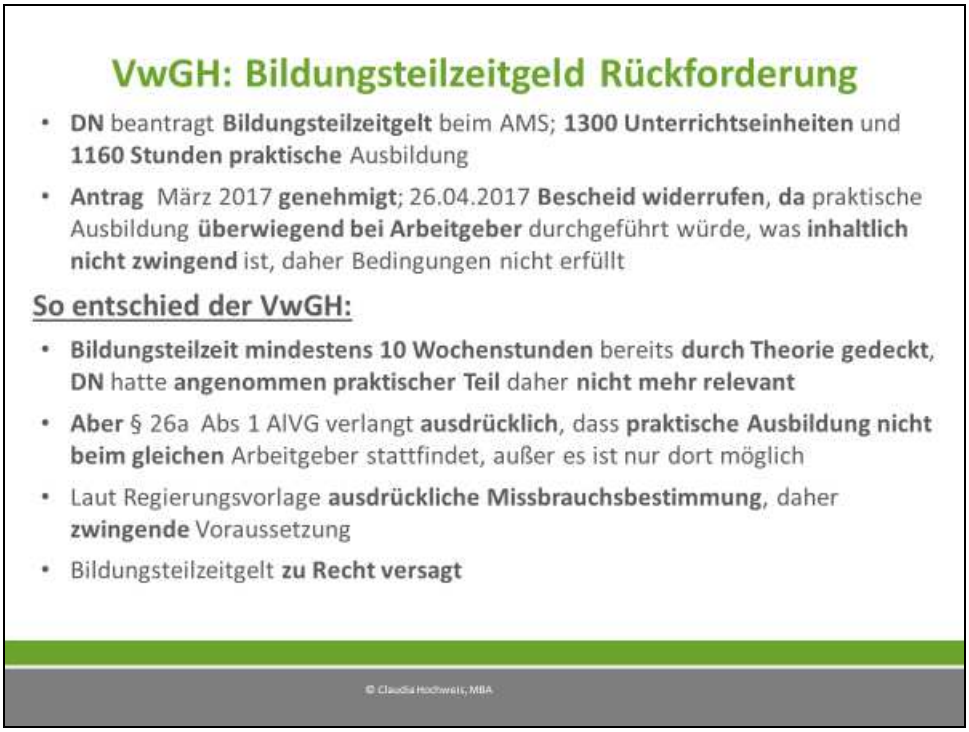
Die ***Ablehnung*** des Familienzeitbonus ist daher ***gerechtfertigt***.

2.16 VwGH: Bildungsteilzeitgeld Rückforderung

VwGH 2018/08/0188 vom 27.08.2019

§ 11a AVRAG

§ 26a Abs 1 Z 1 AlVG



Sachverhalt:

Der ***Dienstnehmer beantragte*** beim Arbeitsmarktservice Wels (AMS) die Gewährung von ***Bildungsteilzeitgeld*** ab dem 1. März 2017.

Mit seinem Antrag legte er eine ***Bescheinigung*** über die ***Vereinbarung*** einer ***Bildungsteilzeit mit*** seinem ***Arbeitgeber*** nach § 11a AVRAG im Zeitraum von 1. März 2017 bis 28. Februar 2019 ***und*** eine Information über die ***geplante Ausbildung*** als ***Fachsozialbetreuer*** mit dem Ausbildungsschwerpunkt ***Behindertenbegleitung*** vor.

Daraus ergab sich, dass die **Ausbildung** des Revisionswerbers von **März 2017 bis Februar 2019** dauern und einen "Fachabschluss Behindertenbegleitung" **mit 1.300 Unterrichtseinheiten** und **1.160 Stunden praktischer Ausbildung** sowie das Ausbildungsmodul "Unterstützung bei der Basisversorgung" mit 100 Unterrichtseinheiten und 40 Stunden praktischer Ausbildung umfassen sollte.

Das ***AMS übermittelte*** dem Arbeitnehmer zunächst die ***Mitteilung***, aufgrund der von ihm vorgelegten Unterlagen sowie der Angaben und gesetzlichen Bestimmungen ***stünde ihm*** ein ***Bildungsteilzeitgeld*** iHv tgl***. EUR 11,85*** von 1. März 2017 bis 28. Februar 2019 ***zu***.

Mit ***Bescheid*** vom ***26. April 2017*** sprach das ***AMS*** aus, dass die ***Zuerkennung*** von ***Bildungsteilzeitgeld*** an den Revisionswerber für den Zeitraum von 1. März 2017 bis 28. Februar 2019 ***widerrufen*** werde.

Als ***Begründung*** im Gerichtsverfahren führte das BVwG im Wesentlichen aus, der Revisionswerber sei ***seit*** dem Jahr ***2008 als Behindertenbetreuer*** beschäftigt. Der ***praktische Teil*** der der Vereinbarung von Bildungsteilzeit zugrunde liegenden Ausbildung des Revisionswerbers von ***insgesamt 1.200 Stunden finde*** - ganz ***überwiegend*** - ***beim Arbeitgeber*** des Revisionswerbers ***an*** seinem ***bisherigen Arbeitsplatz statt***. Es treffe ***nicht*** zu, dass die ***praktische Ausbildung nur*** beim ***Arbeitgeber*** des Revisionswerbers ***möglich*** gewesen wäre. Damit seien die ***Voraussetzungen*** des ***Bildungsteilzeitgeldes*** nach § 26a Abs. 1 Z 1 letzter Satz AlVG ***nicht erfüllt***.

<u>So entschied der VwGH:</u>

In der Revision wird zu ihrer Zulässigkeit vorgebracht, für die ***Gewährung*** von ***Bildungsteilzeitgeld*** sei nach § 26a Abs. 1 Z 1 AlVG die ***Teilnahme*** an einer ***Weiterbildungsmaßnahme*** im Ausmaß von ***mindestens zehn Wochenstunden*** nachzuweisen.

Diesem ***Erfordernis*** entspreche der Angestellte ***schon durch*** den ***theoretischen Teil*** seiner Ausbildung von ***durchschnittlich wöchentlich 13,98 Stunden***, den er ***nicht bei*** seinem ***Arbeitgeber*** absolviere.

Auf den ***praktischen Teil*** der Ausbildung könne es in einer solchen Konstellation ***nicht mehr ankommen***.

§ 26a Abs. 1 AlVG lautet samt Überschrift auszugsweise:

> *"**Bildungsteilzeitgeld***
>
> *§ 26a. (1) Personen, die eine Bildungsteilzeit gemäß § 11a AVRAG in Anspruch nehmen und die Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erfüllen, gebührt für die vereinbarte Dauer ein Bildungsteilzeitgeld bei Erfüllung der nachstehenden Voraussetzungen:*
>
> *1. Die **Teilnahme** an einer im Wesentlichen der **Dauer der Bildungsteilzeit** entsprechenden **Weiterbildungsmaßnahme** ist **nachzuweisen**. Das Ausmaß der Weiterbildungsmaßnahme muss **mindestens zehn Wochenstunden** betragen. Umfasst die **Weiterbildungsmaßnahme** nur eine **geringere Wochenstundenanzahl**, **so** ist **nachzuweisen**, dass zur Erreichung des*

Ausbildungszieles ***zusätzliche Lern- und Übungszeiten*** *in einem Ausmaß* ***erforderlich*** *sind, dass insgesamt eine vergleichbare zeitliche Belastung besteht.*

Eine ***praktische Ausbildung*** *darf* ***nicht*** *beim* ***selben Arbeitgeber*** *stattfinden,* ***es sei denn****, dass die* ***Ausbildung nur dort möglich*** *ist.*

2. (...)"

Nach dem klaren Wortlaut des letzten Satzes des § 26a Abs. 1 Z 1 AlVG ist **somit Voraussetzung** für die **Gewährung** von Bildungsteilzeitgeld, dass eine **praktische Ausbildung nicht beim Arbeitgeber** des Antragstellers **stattfindet**.

Davon besteht **nur** in den Fällen eine **Ausnahme**, in denen **diese Ausbildung bei** einem **anderen Arbeitgeber nicht durchgeführt werden kann**. Die **Ansicht** des Angestellten, **es reiche** aus, dass ein zehn Wochenstunden **übersteigender Teil** der **theoretischen Ausbildung** an einer **anderen Stelle** absolviert werde, findet **im Wortlaut** der Bestimmung **keine Deckung**.

In den ***Erläuterungen*** zur ***Regierungsvorlage*** (298 BlgNR 23. GP 13) zu BGBl. I Nr. 104/2007 wurde ausgeführt, die in § 26 Abs. 1 AlVG ***enthaltene Anordnung***, wonach eine ***praktische Ausbildung*** - mit der im Gesetz genannten Ausnahme des Nichtbestehens einer anderen Möglichkeit - ***nicht beim Arbeitgeber*** des Antragstellers stattfinden dürfe, ***solle*** einen "***Einsatz*** zu Arbeitszwecken ***auf Kosten der Arbeitslosenversicherung***" ***vermeiden***.

Die vom ***Angestellten angestrebte Auslegung*** würde diesen ***Zweck*** der ***Regelung unterlaufen***.

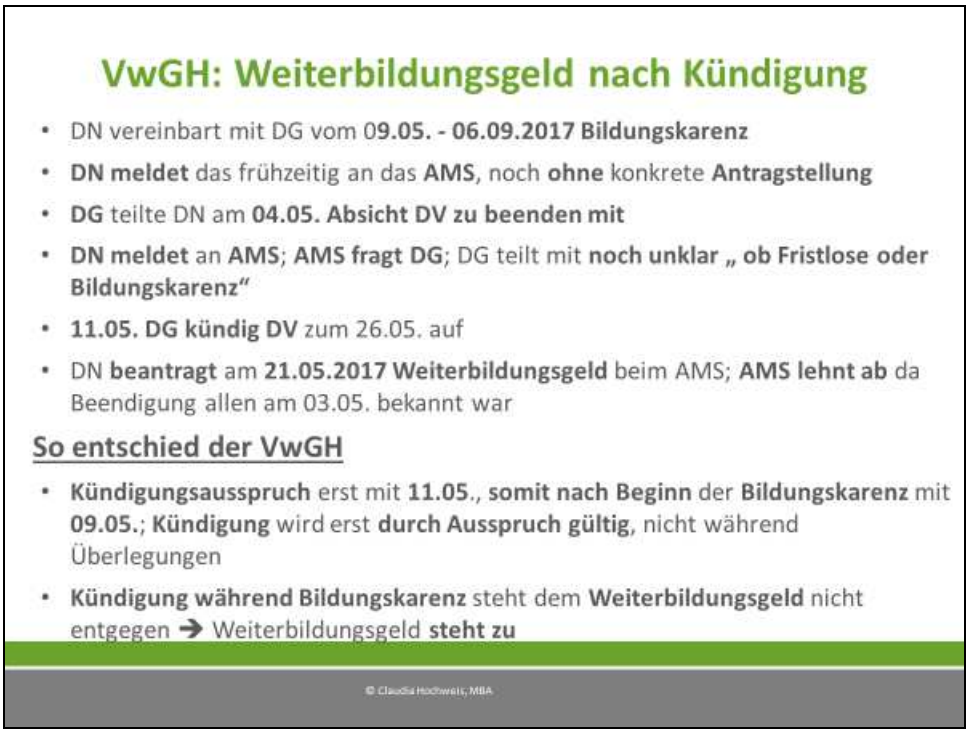
Der ***VwGH*** sieht hier die ***Frage*** als ***unstrittig***, dass die ***praktische Ausbildung auch*** an einer ***anderen Stelle*** vorgenommen werden ***hätte können*** und ***bestätigt*** damit das ***Urteil*** der ***Vorinstanzen***.

2.17 VwGH: Weiterbildungsgeld nach Kündigung

VwGH 2019/08/0014 vom 14.08.2019

§ 26 Abs 4 AlVG

§ 11 Abs 1 AVRAG



Sachverhalt:

Die, bereits seit ***mehr als sechs Monaten*** in einem ***unbefristeten Dienstverhältnis*** beschäftigte Dienstnehmerin, hat mit ihrer ***Dienstgeberin am 19.04.2017*** für die ***Zeit*** vom ***09.05. bis 06.09.2017*** eine Vereinbarung über ***Bildungskarenz*** gemäß § 11 Abs 1 AVRAG abgeschlossen.

Mit ***21.05.2017*** hatte sie, unter Nachweis einer Weiterbildungsmaßnahme gemäß den Vorschriften des § 26 Abs 4 AlVG einen ***Antrag*** auf ***Zuerkennung*** von ***Weiterbildungsgeld*** beim ***AMS gestellt***.

Am 4.05.2017 hatte die ***Dienstgeberin*** der ***Dienstnehmerin mitgeteilt***, dass sie die ***Absicht*** habe, das ***Dienstverhältnis*** zu ***beenden***, was die ***Dienstnehmerin*** dem ***AMS gemeldet*** hat.

Bei der ***telefonischen Nachfrage*** des ***AMS*** bei der ***Dienstgeberin*** habe diese ***mitgeteilt***, es sei ***noch unklar*** „***ob Fristlose oder Bildungskarenz***" vorläge.

Mit ***Schreiben vom 11.05.2017*** hat die ***Dienstgeberin*** das ***Dienstverhältnis*** mit der Dienstnehmerin zum 26.05.2017 ***gekündigt***.

Die ***Dienstnehmerin hat*** die ***Weiterbildungsmaßnahme*** in der vorgesehenen Dauer ***absolviert***.

Das ***Bundesverwaltungsgericht*** hatte ausgeführt, dass die ***Lösung*** des ***Dienstverhältnisses*** durch den Dienstgeber ***während*** der ***Inanspruchnahme*** einer ***Bildungskarenz*** der Gewährung von ***Weiterbildungsgeld nicht entgegenstehe***.

So entschied der VwGH:

Das ***AMS bringt vor***, die (bereits erfolgte) ***Beendigung*** des Dienstverhältnisses ***sei*** "***allen Beteiligten***" ***bereits am 03.05.2017 bekannt gewesen***.

Es ersucht um Zulassung der Revision, weil Rechtsprechung zur Frage fehle, "wie sich eine vor Beginn der Bildungskarenz ausgesprochene und empfangene und auch dem Arbeitsmarktservice bekanntgegebene Kündigung rechtlich im Hinblick auf die Anspruchsbeurteilung auswirk".

Das **AMS** geht **nicht vom festgestellten Sachverhalt aus**, **nämlich** dem erfolgten **Ausspruch** der **Kündigung** erst **mit 11.05.2017**, **somit nach** dem **Beginn** der **Bildungskarenz**, die bereits mit 09.05.2017 begonnen hat.

Das ***Dienstverhältnis*** ist ***während*** der ***Inanspruchnahme einer*** für ***länger als zwei Monate vereinbarten Bildungskarenz gelöst*** worden.

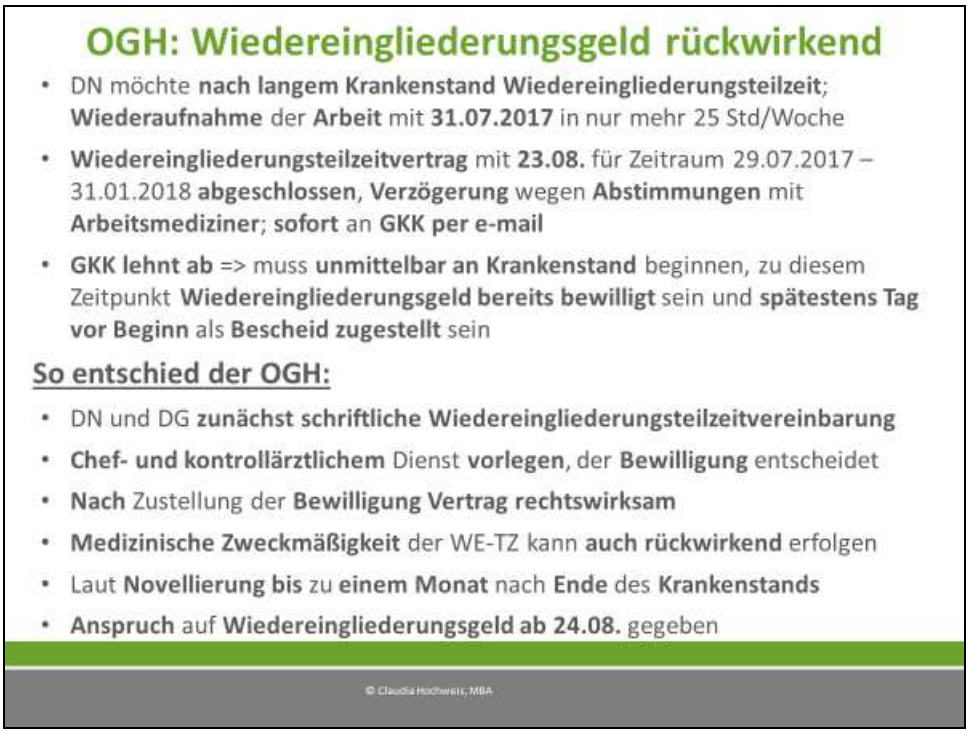
Dies steht der ***Gewährung*** von ***Weiterbildungsgeld*** gemäß § 26 Abs. 4 AlVG ***nicht entgegen***.

2.18 OGH: Wiedereingliederungsgeld rückwirkend

OGH 10 ObS 128/18w vom 07.05.2019

§ 13a Abs 1 AVRAG

§ 143d ASVG



Sachverhalt:

Der Kläger befand sich als ***Arbeitnehmer*** vom ***20.02.2017 bis 28.07.2017 im Krankenstand***.

Er erfuhr gegen ***Ende*** seines ***Krankenstands zufällig***, dass es die ***Möglichkeit*** der ***Wiedereingliederungsteilzeit*** und des ***Bezugs von Wiedereingliederungsgeld*** gäbe. Noch ***während*** seines ***Krankenstands teilte*** er ***seiner Arbeitgeberin*** mit, ***Wiedereingliederungsteilzeit*** in Anspruch nehmen zu ***wollen***.

Die Arbeitgeberin teilte ihm mit, dass ***Teilzeitarbeit möglich*** sei. ***Bereits nach einem ersten Langzeitkrankenstand*** hatte der ***Kläger mit*** seiner ***Arbeitgeberin Teilzeit vereinbart***.

Am Montag, ***31.07.2017*** trat der Kläger ***seinen Dienst wieder an***. Noch am ***selben Tag vereinbarte*** der Arbeitnehmer mit seiner Arbeitgeberin, die ***Wochenarbeitszeit***

beginnend mit 31.07.2017 auf ***25 Stunden***, wegen der weiten Anfahrt des Klägers zum Arbeitsplatz verteilt ***auf drei Arbeitstage***, zu ***reduzieren***.

Erst ***am 23.08.2017*** lagen die ***erforderlichen Bestätigungen*** der Arbeitgeberin und der ***Arbeitsmedizinerin*** vor, sodass eine ***schriftliche Vereinbarung*** über die ***Wiedereingliederungsteilzeit*** zwischen dem Arbeitnehmer und seiner Arbeitgeberin ***für*** die ***Zeit*** von (nach zweimaliger Korrektur durch die Arbeitgeberin letztlich) ***29.07.2017 bis 31.01.2018*** an diesem Tag abgeschlossen wurde.

In der ***schriftlichen Vereinbarung*** über die Wiedereingliederungsteilzeit wurde ***entgegen*** der ***ursprünglich getroffenen Vereinbarung festgehalten***, dass die ***wöchentliche Arbeitszeit*** von ***25 Stunden*** auf ***fünf Tage*** (Montag bis Freitag) zu je fünf Stunden aufgeteilt wird.

Die ***Wiedereingliederungsteilzeitvereinbarung*** vom 23.08.2017 wurde der ***Krankenkasse noch an diesem Tag per E-Mail übermittelt***.

Mit E-Mails vom 25.08.2017 und 30.08.2017 ***informierte*** die ***Krankenkasse*** den ***Arbeitnehmer***, dass seinem ***Antrag*** auf Wiedereingliederungsgeld ***nicht stattgegeben*** werde.

Mit dem angefochtenen ***Bescheid*** vom 25.09.2017 ***sprach*** die beklagte ***Gebietskrankenkasse*** aus, dass der Arbeitnehmer aus Anlass der mit seiner Arbeitgeberin vereinbarten Arbeitszeitreduktion vom 29.07.2017 bis 31.01.2018 keinen Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld habe. Die ***Wiedereingliederung*** des Arbeitnehmers ***müsse unmittelbar*** im ***Anschluss*** an die zuvor bestandene mindestens sechswöchige Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ***begonnen werden***. Allerdings ***müssten zu diesem Zeitpunkt*** das ***Wiedereingliederungsgeld*** vom Krankenversicherungsträger ***bereits bewilligt*** und diese ***Bewilligung spätestens*** am ***Tag vor Beginn*** der Wiedereingliederungsteilzeit ***zugestellt*** worden sein. Diese ***Voraussetzungen*** seien hier ***nicht verwirklicht***.

<u>So entschied der OGH:</u>

Die ***Wiedereingliederungsteilzeit*** ist an ***mehrere Voraussetzungen und*** einen ***gewissen Ablauf*** geknüpft:

- der ***Beginn*** der ***Wiedereingliederungsteilzeit*** setzt einen ***mindestens sechswöchigen***, ***ununterbrochenen Krankenstand*** voraus (§ 13a Abs 1 Satz 1 AVRAG);

- das ***Arbeitsverhältnis*** muss zu Beginn der Wiedereingliederungsteilzeit ***mindestens drei Monate ununterbrochen*** gedauert haben (§ 13a Abs 1 Satz 1 AVRAG);

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen eine ***schriftliche Vereinbarung*** treffen, die dreierlei voraussetzt:

  a) ***Bestätigung*** der ***Arbeitsfähigkeit*** des Arbeitnehmers ***durch*** den ***Arzt*** (§ 13a Abs 1 Z 1 AVRAG);

  b) Erstellung eines ***Wiedereingliederungsplans*** (§ 13a Abs 1 Satz 5 und 6 AVRAG);

  c) ***Beratung*** im Rahmen des Wiedereingliederungsmanagements ***oder Zustimmung*** des ***Arbeitsmediziners*** zum Wiedereingliederungsplan und ***zur Wiedereingliederungsvereinbarung*** (§ 13a Abs 1 Z 2 AVRAG);

- die Wiedereingliederungsvereinbarung ***hat*** gemäß § 13a Abs 2 AVRAG ***Beginn***, ***Dauer***, ***Ausmaß*** und ***Lage*** der ***Teilzeitbeschäftigung*** zu ***enthalten***.

Die ***Gewährung*** von ***Wiedereingliederungsgeld setzt*** gemäß § 143d Abs 1 ASVG erstens die ***vorherige Vereinbarung*** einer Wiedereingliederungsteilzeit gemäß § 13a AVRAG ***voraus***.

Zweitens ist die ***Bewilligung*** von ***Wiedereingliederungsgeld durch*** den ***chef***- und ***kontrollärztlichen Dienst*** des zuständigen Krankenversicherungsträgers auf Basis des Wiedereingliederungsplans erforderlich.

Die Vereinbarung der ***Wiedereingliederungsteilzeit*** bleibt ***bis*** zur ***Mitteilung*** des ***Krankenversicherungsträgers*** über die ***Bewilligung*** des Wiedereingliederungsgeldes und deren Zustellung an den Arbeitgeber, § 143d Abs 6 ASVG ***schwebend unwirksam***.

Sie wird ***erst mit*** dem auf die ***Zustellung*** der Mitteilung über die ***Bewilligung*** von Wiedereingliederungsgeld ***folgenden Tag*** gemäß § 13a Abs 1 Satz 7 AVRAG ***rechtswirksam***.

Zusammengefasst sollen ***Arbeitgeber*** und ***Arbeitnehmer*** nach der Absicht des Gesetzgebers ***zunächst*** eine die ***gesetzlichen Voraussetzungen erfüllende schriftliche Wiedereingliederungsvereinbarung*** gemäß § 13a AVRAG ***schließen***. ***Diese*** ist dem ***chef***- und ***kontrollärztlichen Dienst*** des zuständigen Krankenversicherungsträgers ***vorzulegen***, ***der über*** die ***Bewilligung*** von Wiedereingliederungsgeld gemäß § 143d ASVG zu ***entscheiden*** hat.

Erst durch die ***Bewilligung*** von Wiedereingliederungsgeld ***und*** die ***Zustellung*** dieser Bewilligung an den Arbeitgeber kann die Wiedereingliederungsvereinbarung ***rechtswirksam*** werden.

Durch die ***Krankenkasse*** wird im ***vorliegenden Fall von*** einer den ***gesetzlichen Vorgaben*** des § 13a AVRAG ***entsprechenden Vereinbarung*** zwischen dem Kläger und seiner Arbeitgeberin ***ausgegangen***.

Die ***erste Voraussetzung*** für die Bewilligung von Wiedereingliederungsgeld gemäß § 143d Abs 1 ASVG, das Vorliegen einer Wiedereingliederungsvereinbarung gemäß § 13a AVRAG, ***liegt*** daher ***unstrittig vor***.

Die ***zweite Voraussetzung*** des Anspruchs gemäß § 143d ASVG ist die ***Bewilligung*** von Wiedereingliederungsgeld ***durch*** den ***chef***- und ***kontrollärztlichen*** Dienst des ***Krankenversicherungsträgers***.

Richtig ist zwar, ***dass*** sich in § 13a Abs 1 AVRAG ***in*** der hier noch ***anzuwendenden Fassung*** BGBl I 2017/30 ***keine Regelung*** befand, ***ob*** die ***Wiedereingliederungsteilzeit unmittelbar nach Ende*** des ***Krankenstands beginnen*** müsse, ***oder ob*** ein ***zeitlicher und ursächlicher Zusammenhang*** mit dem vorangegangenen ***zumindest sechs Wochen dauernden Krankenstand genüge***.

Die ***Krankenkasse*** hat ***jedoch*** – bereits im angefochtenen Bescheid – ***lediglich*** geltend gemacht, dass die vereinbarte Teilzeitbeschäftigung infolge der ***verspäteten Antragstellung nicht*** als ***Wiedereingliederungsteilzeit qualifiziert*** werden könne und schon deshalb kein Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld bestehe. ***Dass*** die vom Kläger vereinbarte ***Wiedereingliederungsteilzeit*** hingegen ***medizinisch nicht zweckmäßig*** gewesen sei, hat die Beklagte ***nicht behauptet***.

Dem Argument der Krankenkasse, dass die ***medizinische Zweckmäßigkeit*** einer Wiedereingliederungsteilzeit im Fall einer ***rückwirkenden*** Antragstellung ***nicht mehr geprüft*** werden könne, ist ***nicht zu folgen***.

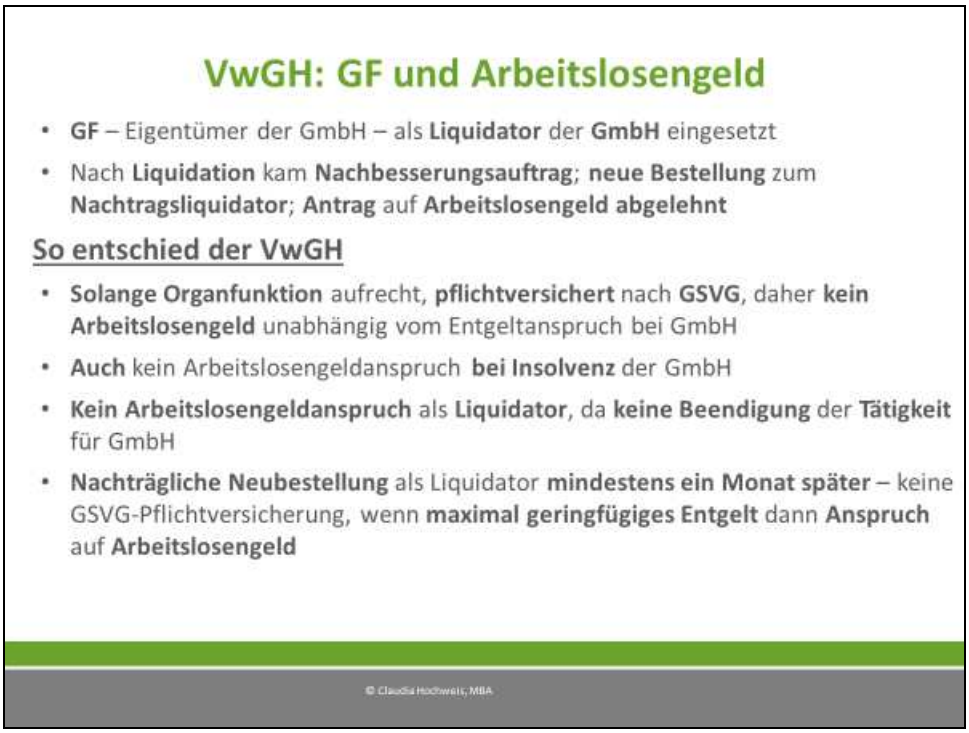
Einerseits ist dem Versicherten schon ***gemäß § 102 Abs 1 ASVG*** die ***Möglichkeit*** ermöglicht, ***Wiedereingliederungsgeld binnen zwei Jahren nach Entstehen*** des ***Anspruchs*** (§ 85 ASVG) zu ***beantragen***. Andererseits hat der ***Gesetzgeber*** mit der Novellierung des § 13 Abs 1 AVRAG mit BGBl I 2018/54 ***klargestellt***, dass die ***Wiedereingliederungsteilzeit bis zu einem Monat nach dem Ende*** des mindestens sechswöchigen Krankenstands ***beantragt*** werden kann.

Zutreffend ist das Berufungsgericht daher davon ausgegangen, dass der Kläger dem Grunde nach einen ***Anspruch auf Wiedereingliederungsgeld ab dem 24.08.2017*** hat

2.19 VwGH: Geschäftsführer und Arbeitslosigkeit

VwGH 2019/08/0010 vom 17.06.2019

§ 12 AlVG



Sachverhalt:

Der ***Geschäftsführer***, Eigentümer der GmbH, war als ***Liquidator*** der ***GmbH*** eingesetzt. ***Nach Abschluss*** der ***Liquidation*** erfolgte der ***Auftrag*** zur ***Nachbearbeitung***. Im Zuge dessen war der ***Eigentümer nochmals*** als ***Nachtragsliquidator tätig***.

Er hatte ***Arbeitslosengeld beantragt***, das ***AMS*** versagte ***dieses*** nicht nur ***für*** die ***Zeit*** als Liquidator sondern auch für die Zeit, in welcher er als ***Nachtragsliquidator*** eingesetzt war.

So entschied der VwGH:

Solange die ***Organfunktion*** als ***handelsrechtlicher Geschäftsführer*** einen ***GmbH*** aufrecht ist gilt ein ***Pflichtversicherungstatbestand*** nach ***GSVG***, ***gleichgültig ob*** aus der Organfunktion ein ***Entgeltanspruch*** entsteht oder nicht.

Somit bleibt ***auch Arbeitslosengeld verwährt***, selbst ***wenn*** die GmbH in einem ***Insolvenzverfahren*** ist und ***keine Entgelte*** leisten kann.

Wenn die ***GmbH liquidiert*** wird und der ***Geschäftsführer*** sodann ***als Liquidator*** weiter ***tätig*** ist, gilt die ***Bestimmung weiterhin***, ***da*** die ***Tätigkeit*** zur GmbH ***nicht beendet*** wurde.

Wenn ***allerdings***, wie in diesem Fall, die ***Liquidation abgeschlossen*** war, wurde damit das ***Beschäftigungsverhältnis*** als ***organschaftlicher Vertreter ebenfalls*** beendet.

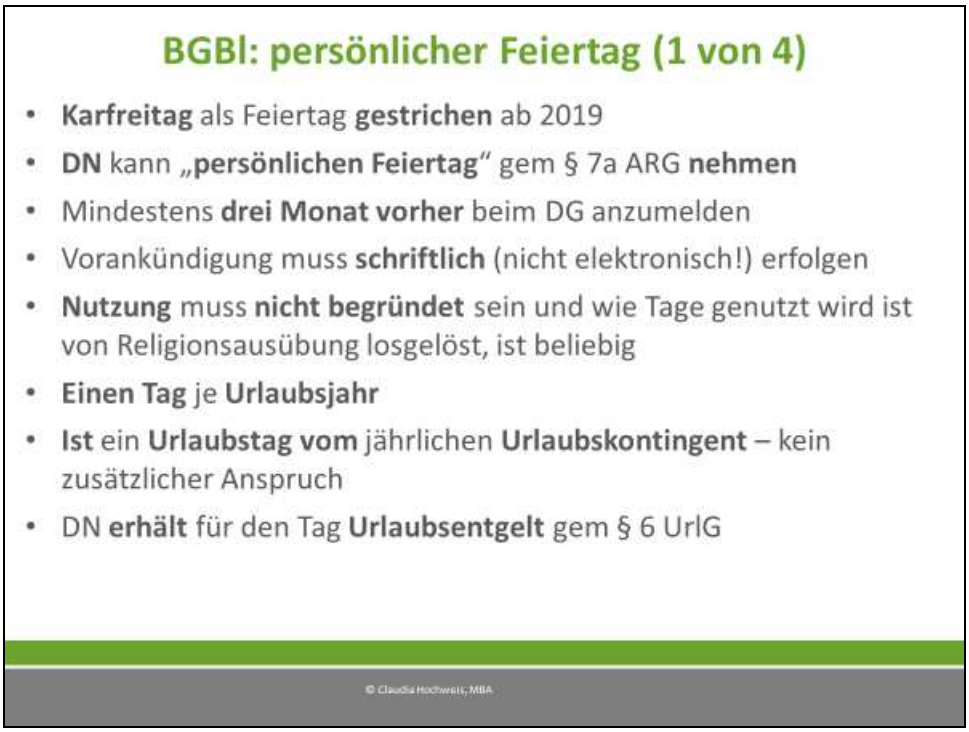
Wird ***später*** – gemäß AlVG mindestens ein Monat später – eine ***neuerliche Bestellung*** als ***Nachtragsliquidator*** vorgenommen, so liegt eine ***neuerliche Beschäftigung*** vor. ***Wenn*** dafür ***nun*** ein ***Entgelt*** bis zu ***maximal*** der ***Geringfügigkeitsgrenze*** gewährt wird, dann ***stellt*** das ***keinen Hinderungsgrund*** nach ***AlVG*** dar, ***da*** der Liquidator bzw. ***Nachtragsliquidator nicht*** der ***Pflichtversicherung*** nach ***GSVG*** unterliegt.

Das ***Arbeitslosengeld*** war daher für die Zeit als ***Nachtragsliquidator zuzusprechen***.

3. Arbeitsrecht

3.1 BGBl: Persönlicher Feiertag

BGBl I 22/2019 vom 21.03.2019
§ 7a ARG, § 14a Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996, § 1 Feiertagsruhegesetz, § 69 Abs 1a und 1b LAG, § 50 Abs 1a und 1b Land- und Fortarbeiter-Dienstrechtsgesetz,
gültig ab 22.03.2019

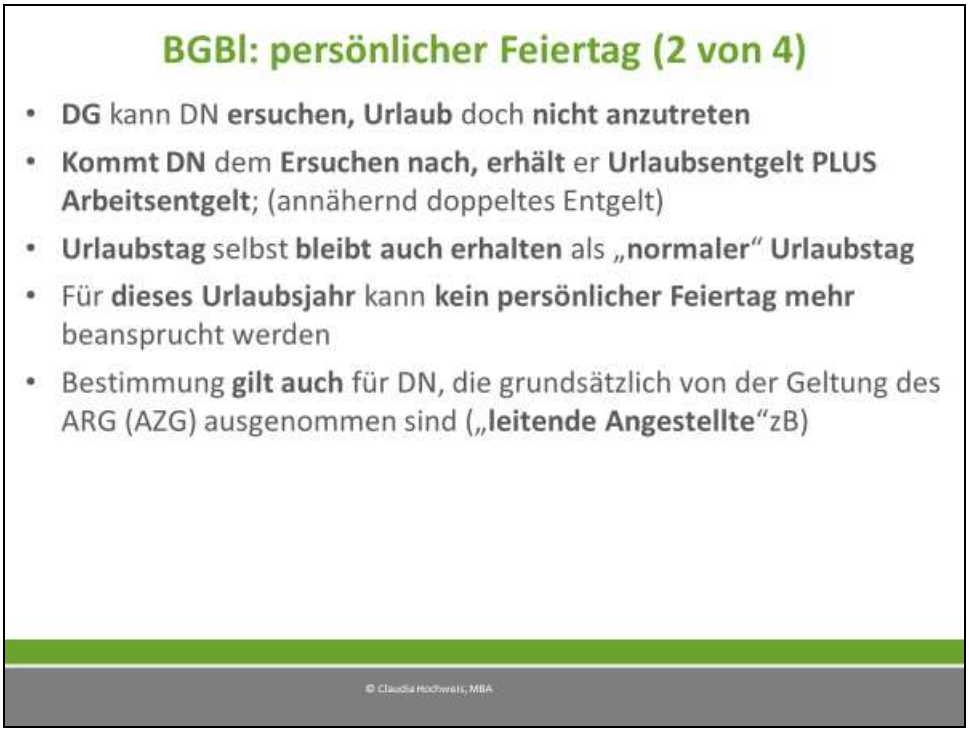


Durch die Anpassung des § 7 ARG wurde der ***Karfreitag als Feiertag gestrichen***.

Stattdessen wurde durch den ***neu*** geschaffenen ***§ 7a ARG*** die ***Möglichkeit*** geschaffen, dass ***Dienstnehmer*** einseitig unter ***Einhaltung*** einer ***3-monatigen Vorankündigungsfrist einen Tag je Urlaubsjahr*** (nicht Kalenderjahr!) ***Urlaub*** antreten können, der ***als „persönlicher Feiertag“ bezeichnet*** wird.

Die ***Vorankündigung*** hat ***durch*** den ***Dienstnehmer schriftlich*** (nicht elektronisch!) zu erfolgen. Der Dienstnehmer ***muss*** diesen ***Tag nicht begründen*** und es ist ***von*** der ***Nutzung*** des ***Tages unabhängig***, was der Dienstnehmer machen möchte, hat also nichts mit Religion oder Religionsausübung zu tun.

Dem Dienstnehmer steht ***für*** den ***persönlichen Feiertag Urlaubsentgelt*** zu ***und*** es wird ein ***Urlaubstag*** vom Urlaubskontingent ***abgebucht***.



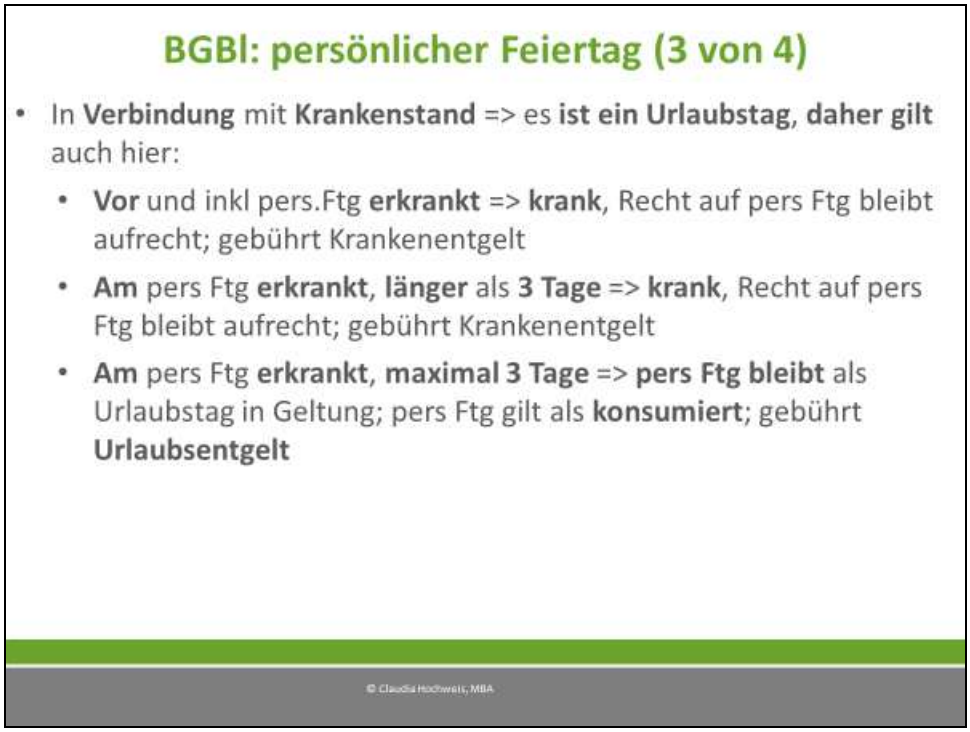
Der ***Dienstgeber*** kann den ***Dienstnehmer ersuchen***, ***an*** dem ***bekannt gegebenen*** Tag ***doch*** den Urlaub ***nicht anzutreten*** und es ***steht*** dem ***Dienstnehmer frei***, diesem ***Ersuchen nachzukommen***.

Sollte der ***Dienstnehmer*** dem ***Ersuchen*** des Dienstgebers auf Dienstantritt an diesem Tag ***nachkommen***, so ***erhält dieser*** sowohl ***Urlaubsentgelt*** als auch ***Arbeitsentgelt***, insgesamt ***also doppeltes Entgelt***

> ***Anmerkung***: Achtung, das ***Urlaubsentgelt*** kann ***wegen*** der ***Durchschnittsbestimmungen*** des § 6 UrlG ***durchaus*** einen ***anderen Betrag*** ergeben ***als*** das „***Urlaubs-Arbeitsentgelt***", ***das nur der tatsächlichen Leistungszeit*** und dem tatsächlichen Leistungsinhalt entspricht.

Durch die ***doppelte Abgeltung gilt*** der ***persönliche Feiertag*** als ***konsumiert***. Der ***Urlaubstag*** selbst ***bleibt*** aber als solcher ***erhalten*** und ***kann als*** „***normaler***" ***Urlaubstag*** nach wie vor ***konsumiert werden***.

Diese ***neue Bestimmung*** gilt ***auch für*** jene ***Dienstnehmer, die*** gemäß § 1 Abs 2 Z 2bis 9 ***vom ARG ausgenommen*** sind, so also auch beispielsweise für die „leitenden und sonstigen Angestellten".



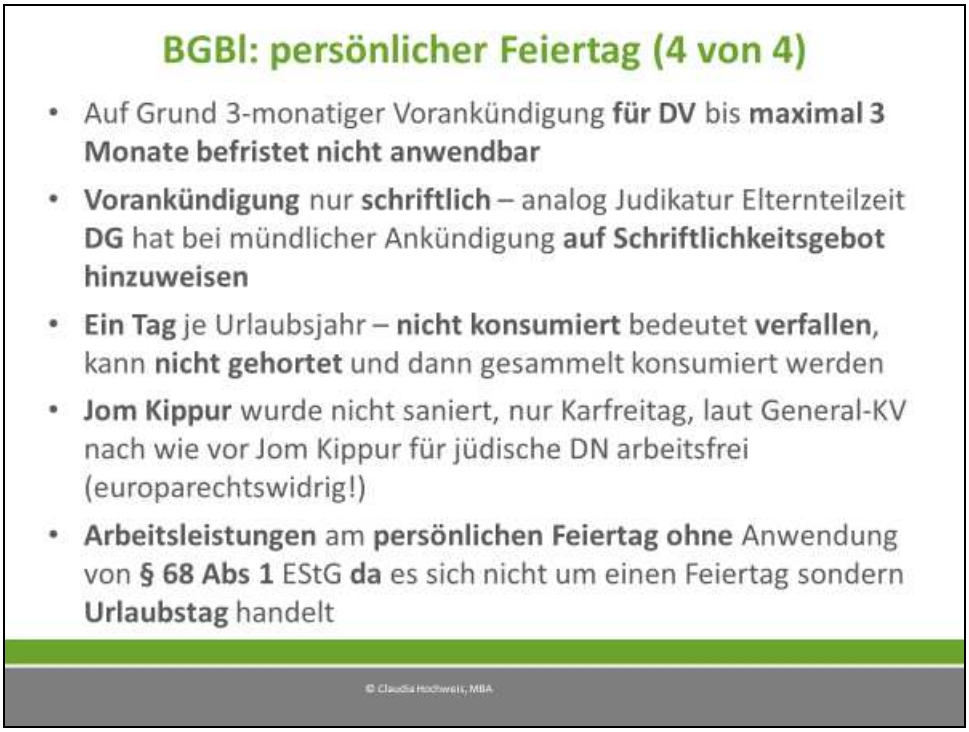
Hinweis:

In ***Verbindung mit*** dem ***Krankenstand*** ist zu ***beachten***, dass es sich ***letztlich um*** einen ***Urlaubstag handelt***, es bleiben also ***die Bestimmungen*** des ***§ 5 UrlG*** für diese Fragestellungen ***aufrecht***:

- Wenn der Dienstnehmer ***vor dem persönlichen Feiertag erkrankt***, dann kann er diesen ***Urlaubstag nicht antreten*** und es ***bleibt sowohl*** der ***Urlaubstag als*** auch das ***einseitige Bestimmungsrecht aufrecht***, es ***gebührt Krankenentgelt.***

- Wenn der Dienstnehmer ***am persönlichen Feiertag erkrankt*** und der Krankenstand dauert ***länger als 3 Tage***, gilt gleiches, der ***Urlaubstag bleibt bestehen*** und ***ebenso*** das ***einseitige Bestimmungsrecht***, es ***gebührt Krankenentgelt.***

- Wenn der Dienstnehmer ***am persönlichen Feiertag erkrankt*** und der ***Krankenstand überschreitet*** die Dauer von ***3 Tagen nicht***, dann ***gilt*** der ***persönliche Feiertag*** als ***konsumiert*** und für diesen Tag ***steht Urlaubsentgelt zu.***



Anmerkung:

Auf Grund der ***3-monatigen Vorankündigungsfrist*** können Dienstnehmer, deren ***Dienstverhältnis nicht länger als maximal 3 Monate*** dauert, diese ***Bestimmung nicht nutzen***. Der Gesetzgeber hat für diese Personen ***keine ergänzende Sonderbestimmung*** geschaffen.

Schriftlichkeitsgebot:

Das **Gesetz** sieht **ausdrücklich** vor, dass die **Vorankündigung** durch den Dienstnehmer **schriftlich** zu erfolgen hat. **Analog** zur **Judikatur** in Bezug auf **Elternteilzeit** wird auch hier **davon auszugehen** sein, dass der **Dienstgeber** den **Dienstnehmer bei mündlicher Ankündigung davon** zu **unterrichten** hat, dass die **Vorankündigung gültig nur schriftlich** eingebracht werden kann.

Urlaubsjahr:

Diesen ***persönlichen Feiertag*** kann ein Dienstnehmer ***je Urlaubsjahr konsumieren***. Wurde dieser ***in einem Jahr nicht*** in Anspruch genommen, dann ist das ***Recht*** für dieses Urlaubsjahr ***verfallen***. Es können also ***keine persönlichen Feiertage gehortet*** und dann mehrere in einem Urlaubsjahr genommen werden.

Hinweis Jom Kippur:

Der Gesetzgeber hat ***ausdrücklich nur*** den ***Karfreitag saniert***. Im ***General-KV für*** das ***Feiertagsentgelt*** ist ***nach wie vor*** der höchste jüdische Feiertag, der ***Jom Kippur*** (9.10.2019), als ***arbeitsfreier Tag*** für ***jüdische Dienstnehmer*** erhalten, ***ebenso wie*** der ***Reformationstag*** in ***manchen Branchen-KVs***.

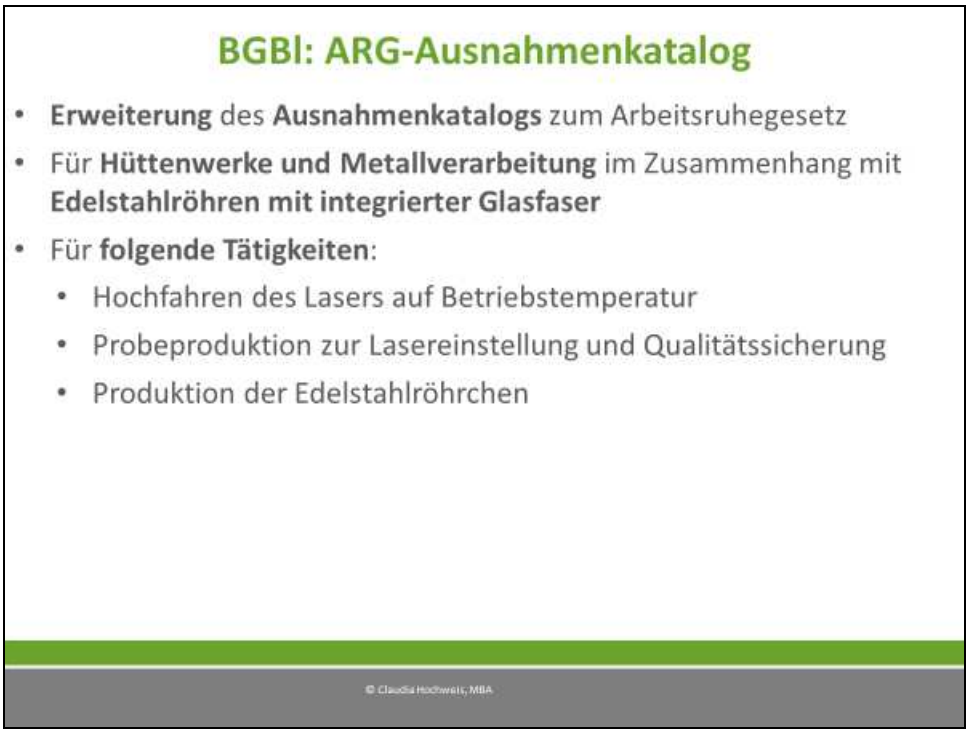
Die ***EuGH Rechtsprechung*** bezieht sich allerdings ***zweifelsohne auch auf diese Feiertage***. Werden diese Feiertage ***weiter gewährt***, so würde dies einen ***Freistellungs- oder Entgeltanspruch*** für alle ***anderen Dienstnehmer auslösen***. Die ***Nichtgewährung*** könnte ***mit*** unzulässiger ***Diskriminierung gerechtfertigt*** werden.

Exkurs Lohnsteuer für § 68 Abs 1 EStG:

Der ***persönliche Feiertag*** ist laut Gesetz ein ***Urlaubstag***. Eventuelle ***Begünstigungen*** für ***Mehrleistungszuschläge*** falls an diesem Tag auf Ersuchen des Arbeitgebers gearbeitet wird sind daher ***nicht von § 68 Abs 1 EStG umfasst***.

3.2 BGBl: ARG-Verordnung Ergänzung

BGBl II 98/2019 vom 15.04.2019
§ 12 Abs 1 ARG iVm Abschnitt III Z 23 AR-VO
gültig ab 16.04.2019

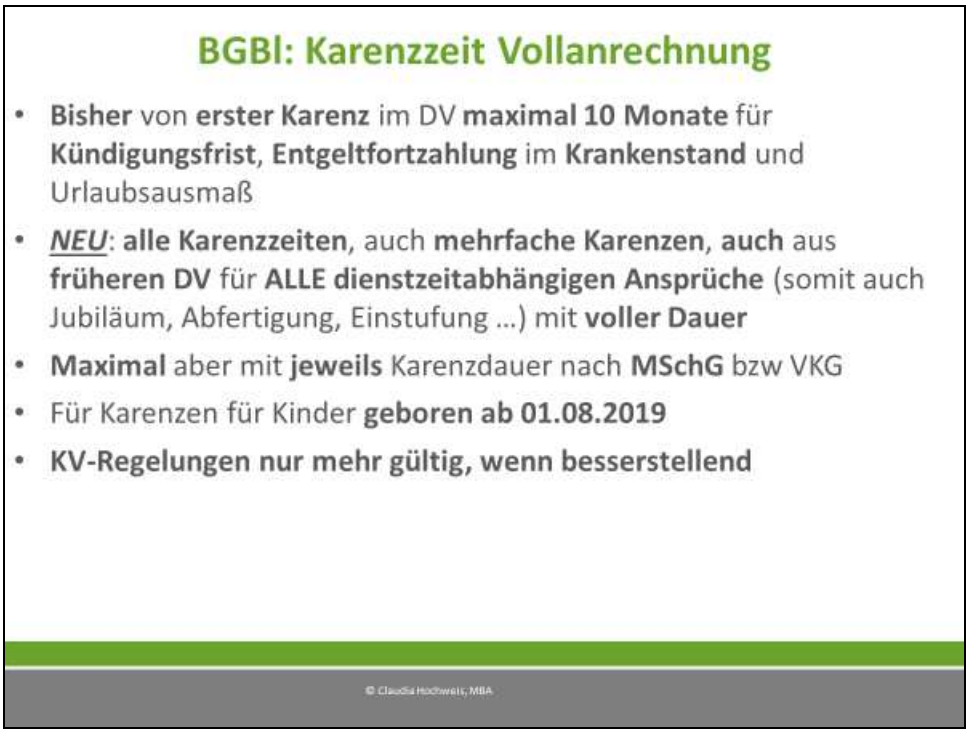


Der ***Ausnahmenkatalog*** zum ***Arbeitsruhegesetz***, der Regelung von der Wochenend- und Feiertagsruhe, wurde ***für Hüttenwerke und Metallverarbeitung*** mit folgenden Tätigkeiten ***im Zusammenhang*** mit ***Edelstahlröhren*** mit ***integrierter Glasfaser*** (Länge mind. 50 km) erweitert:

- ***Hochfahren*** des Lasers auf ***Betriebstemperatur***
- ***Probeproduktion*** zur Einstellung der Laserparameter und Qualitätssicherung
- ***Produktion*** der ***Edelstahlröhrchen*** (Formen, Einbringen der Glasfaser und des Gels, verschweißen, Durchmesserkalibrieren, Reinigen und Bedrucken, Aufwickeln auf Spule)

3.3 BGBl: Karenzzeiten Vollanrechnung

BGBl I 68/2019 vom 23.07.2019
§ 15f MSchG
gültig für ab 01.08.2019 geborene Kinder



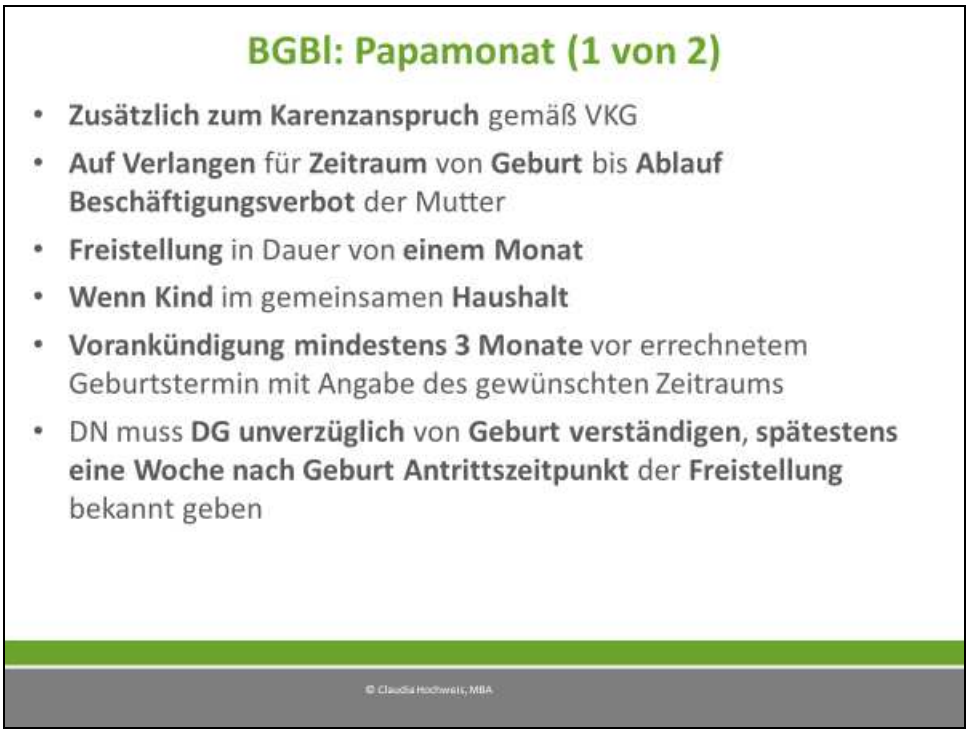
Bisher sieht § 15f MSchG vor, dass von der ***ersten Karenz im Dienstverhältnis*** bis zu einem ***Höchstausmaß*** von ***zehn Monaten*** eine ***Anrechnung*** der Karenzzeit auf die Bemessung der ***Kündigungsfrist***, die Dauer der ***Entgeltfortzahlung*** im Krankheitsfall und das ***Urlaubsausmaß*** erfolgen sein muss. Die Kollektivverträge können dazu nur besserstellen.

Mit dieser gesetzlichen Änderung sind ***alle Karenzzeiten***, auch von ***mehrfachen Karenzen***, auch von ***früheren Dienstverhältnissen***, für ***alle dienstzeitabhängigen Ansprüche***, ***somit auch*** für ***Jubiläumsgelder*** und ***Abfertigungen*** sowie ***Einstufungen***, ***verpflichtend anzurechnen***´, höchstens aber im Ausmaß von jeweils der Karenzdauer nach MSchG bzw. VKG, somit nicht von freiwillige Karenzzeiten.

Diese Gesetzesänderung gilt ***für*** alle jene ***Karenzen***, die für ***Kindern*** in Anspruch genommen werden, die ***ab*** dem ***01.08.2019 geboren*** wurden.

3.4 BGBl: Papamonat

BGBl I 73/2019 vom 31.07.2019
§ 1a VKG
gültig ab 01.09.2019 und für Geburten, deren errechneter Geburtstermin zwischen dem 01.09.2019 und dem 30.11.2019 mit Unterschreitungsrecht der Meldefrist

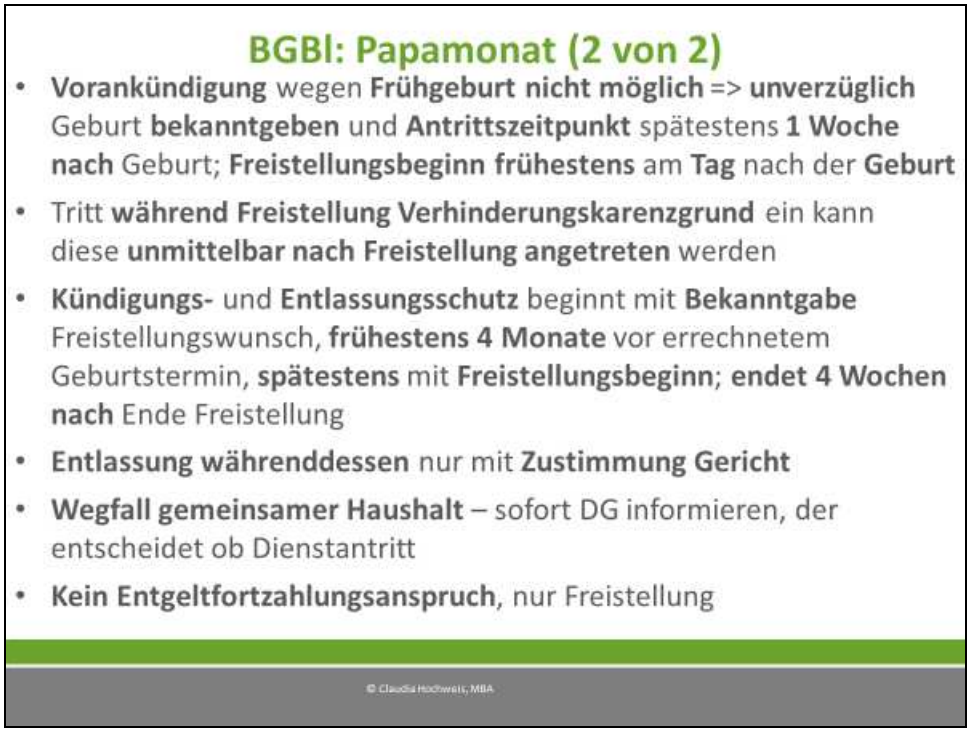


Unbeschadet des ***bisherigen Karenzanspruchs*** ist nun dem ***Vater auf*** sein ***Verlangen*** für den ***Zeitraum von*** der ***Geburt*** des ***Kindes bis*** zum ***Ablauf*** des ***Beschäftigungsverbotes*** der ***Mutter für*** dieses ***Kind*** eine ***Freistellung*** in der ***Dauer*** von ***einem Monat*** zu ***gewähren***, ***wenn*** er mit dem ***Kind*** im ***gemeinsamen Haushalt*** lebt.

Wenn ein Vater beabsichtigt diese Freistellung in Anspruch zu nehmen, dann muss er ***spätestens drei Monate vor*** dem ***errechneten Geburtstermin*** seinem Arbeitgeber ***Bescheid geben***.

Er hat dabei das ***voraussichtliche Geburtsdatum*** sowie den ***voraussichtlichen Antrittszeitpunkt*** der Freistellung zu ***benennen***.

In Folge hat der Arbeitnehmer seinen ***Arbeitgeber unverzüglich von*** der ***Geburt*** seines Kindes zu ***verständigen*** und ***spätestens eine Woche nach*** der ***Geburt*** den ***Antrittszeitpunkt*** der ***Freistellung bekannt*** zu geben.



Wenn die ***Vorankündigung wegen*** einer ***Frühgeburt nicht erfolgen*** kann, hat der Arbeitnehmer ***dem Arbeitgeber*** die ***Geburt unverzüglich anzuzeigen und*** den ***Antrittszeitpunkt*** der Freistellung ***spätestens eine Woche nach*** der ***Geburt*** bekannt zu geben.

Die ***Freistellung*** kann ***frühestens mit*** dem ***Tag nach*** der ***Geburt*** des Kindes beginnen.

Gesetzlicher, ***kollektivvertraglicher oder einzelvertraglicher Anspruch*** auf ***Freistellung*** wegen der Geburt des Kindes ist auf diesen Freistellungsanspruch ***nicht anzurechnen***.

Sollte ***während*** der ***Freistellung*** eine ***Verhinderungskarenz notwendig*** werden, so kann ***diese unmittelbar im Anschluss an*** die ***Freistellung*** angetreten werden.

Der ***Arbeitnehmer erhält*** einen ***Kündigungs- und Entlassungsschutz*** der ***mit*** der ***Vorankündigung***, ***frühestens*** jedoch ***vier Monate vor*** dem ***errechneten Geburtstermin***, ***spätestens mit*** dem ***Freistellungsantritt*** beginnt.

Dieser ***Kündigungs***- und ***Entlassungsschutz endet vier Wochen nach*** dem Ende der ***Freistellung***.

Sollte eine ***Entlassung notwendig*** werden, so kann diese ***nur nach Zustimmung*** des ***Gerichtes*** ausgesprochen werden.

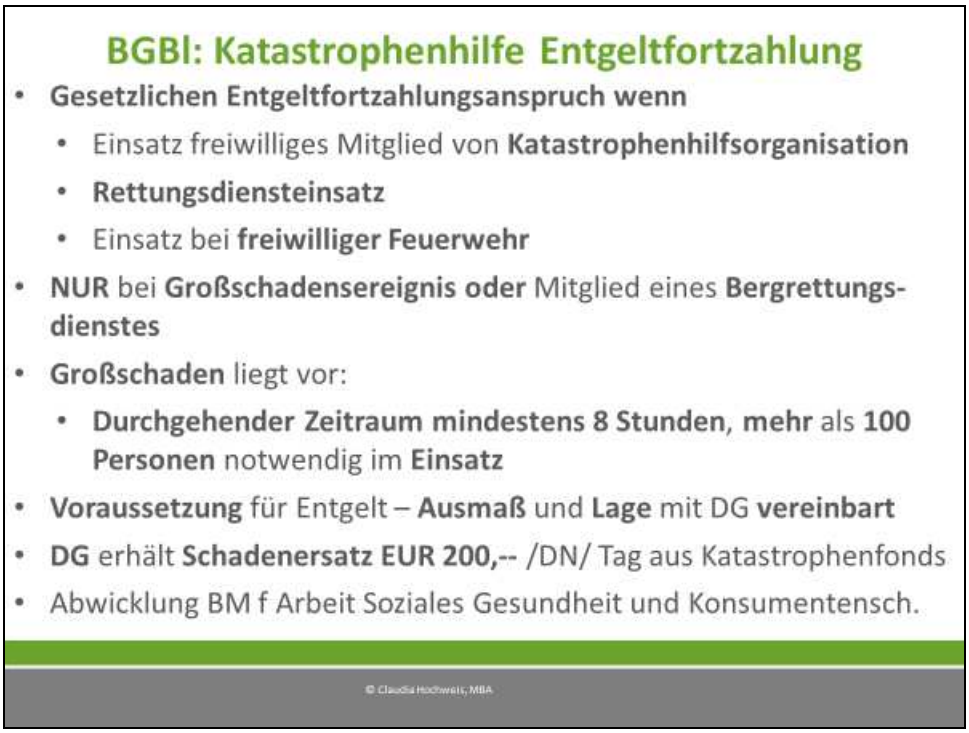
Bei ***Wegfall*** des ***gemeinsamen Haushalts mit*** dem ***Kind*** muss der Arbeitnehmer dies ***sofort*** dem ***Arbeitgeber mitzuteilen***, ***der*** das ***Entscheidungsrecht*** hat, darüber zu befinden, ***ob*** der Arbeitnehmer ***vorzeitig*** den ***Dienst*** wieder ***aufnehmen*** kann oder nicht.

Anmerkung:

Arbeitsrechtlich ist ***ausschließlich*** nur ein ***Freistellungsanspruch*** fixiert, ***nicht*** jedoch eine ***Entgeltfortzahlung***. Es handelt sich daher um eine ***unbezahlte Dienstfreistellung***.

3.5 BGBl: Katastrophenhilfe Entgeltfortzahlung

BGBl I 74/2019 vom 31.07.2019
§ 8 Abs 3a AngG, § 8 Abs 4a GutsangG; § 1154b Abs 6 ABGB; § 26 Abs 3 LAG 1984
§ 3 Z 4 lit o und § 3 Z 3 lit b Katastrophenfondsgesetz
gültig ab 01.09.2019



Durch die gesetzlich neugeschaffenen Regelungen haben ***Dienstnehmer*** unter bestimmten Bedingungen einen ***Rechtsanspruch auf Entgeltfortzahlung***, wenn sie:

- wegen eines ***Einsatzes*** als ***freiwilliges Mitglied*** einer Katastrophenhilfsorganisation
- wegen eines ***Rettungsdienstes*** oder
- eines Diensteinsatzes bei der ***freiwilligen Feuerwehr***

bei einem ***Großschadensereignis*** gemäß § 3 Z 3 lit b Katastrophenfondsgesetz ***oder***

- als ***Mitglied*** eines ***Bergrettungsdienstes***

an der ***Erbringung*** der ***Dienstleistung verhindert*** sind.

Ein ***Großschadensereignis*** liegt vor, wenn während eines ***durchgehenden Zeitraums*** von ***mindestens acht Stunden insgesamt mehr als 100 Personen*** notwendigerweise im ***Einsatz*** sind.

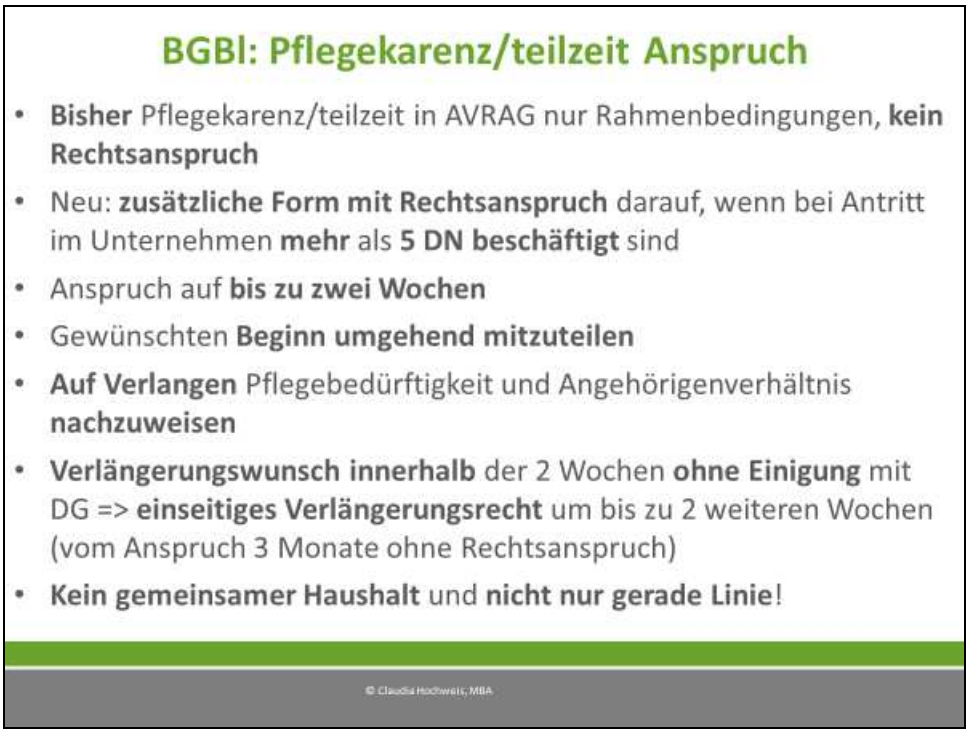
Voraussetzung für die ***Aufrechterhaltung*** des ***Entgeltfortzahlungsanspruches*** ist es ***allerdings***, dass das ***Ausmaß*** und die ***Lage*** der ***Dienstfreistellung mit*** dem ***Dienstgeber vereinbart*** werden.

Die ***betroffenen Dienstgeber*** haben Anspruch ***auf*** einen ***Schadenersatz aus*** dem ***Katastrophenfonds***, welcher ***pauschal*** mit ***EUR 200,-- pro Dienstnehmer und Tag*** festgelegt wurde.

Mit der Abwicklung wurde das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz beauftragt.

3.6 BGBl: Pflegekarenz/teilzeit Rechtsanspruch

BGBl I 93/2019 vom 22.10.2019
§ 14c Abs 4a AVRAG; § 14d Abs 4a AVRAG; §§ 39w Abs 4a und 39x Abs 4a LAG
gültig ab 01.01.2020



Schon bisher regelt § 14c AVRAG die Möglichkeit, eine ***Pflegekarenz***, bzw. § 14d AVRAG, eine ***Pflegeteilzeit***, in Anspruch zu nehmen. ***Bisher*** sind aber ***nur*** die ***Rahmenbedingungen*** in diesem Paragraphen ***vorgegeben***, ein ***Rechtsanspruch*** besteht ***nicht***, man musste also das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber herstellen.

Mit den ***neu*** geschaffenen Absätzen wird ein ***Rechtsanspruch definiert***.

Und zwar hat der ***Arbeitnehmer*** einen ***zwingenden Anspruch*** auf Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit ***von bis zu zwei Wochen***, ***wenn*** er zum Zeitpunkt des ***Antritts*** der Pflegekarenz/teilzeit ***in*** einem ***Unternehmen*** mit ***mehr als fünf Arbeitnehmern beschäftigt*** ist.

Sobald dem Arbeitnehmer der ***Zeitpunkt*** des ***Beginns*** der beabsichtigten Pflegekarenz/teilzeit ***bekannt*** ist, hat er dies dem ***Arbeitgeber mitzuteilen***.

Auf Verlangen sind dem Arbeitgeber ***binnen einer Woche*** die ***Pflegebedürftigkeit*** der zu pflegenden Person zu ***bescheinigen und*** das ***Angehörigenverhältnis glaubhaft*** zu machen.

Wenn der ***Arbeitnehmer während*** der ***Pflegekarenz*** oder -teilzeit den Zeitraum ***erweitern möchte*** und somit die Möglichkeit des § 14c Abs 1 bzw. § 14d Abs 1 AVRAG nutzen möchte (***bis*** zu ***drei Monate*** wären hier möglich) ***und*** es ***kommt während*** der ***Pflegekarenz***/teilzeit zu ***keiner Einigung*** zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ***dann*** hat der ***Arbeitnehmer*** jedenfalls den ***Anspruch,*** die Pflegekarenz/teilzeit ***um bis zu zwei weitere Wochen auszudehnen***.

Eine solche ***Verlängerung*** ist ***auf*** den ***Anspruch*** des Abs 1 im ***Ausmaß*** von 3 Monaten jedenfalls ***anzurechnen***.

Diese Pflegemöglichkeit erfordert ***keinen gemeinsamen Haushalt,*** sondern ***nur*** einen ***pflegebedürftigen Angehörigen***. Die ***nahen Angehörigen*** sind in § 14a Abs 1 AVRAG geregelt und umfassen ***neben*** den Angehörigen der ***geraden Line auch***:

- Geschwister
- Schwiegereltern
- Schwiegerkinder
- Wahl- und Pflegeeltern
- leibliche Kinder des Partners

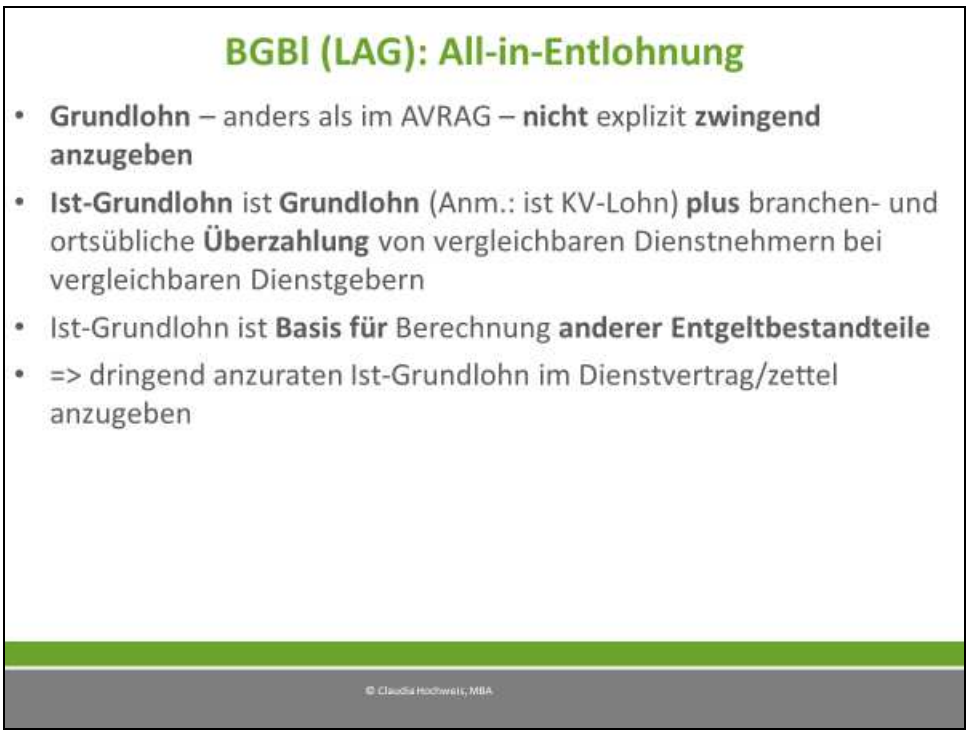
3.7 BGBl: Landarbeitsgesetz 1984 Novelle

BGBl I 16/2019 vom 15.01.2019

3.7.1 LAG: All-In-Entlohnung

§ 7a LAG

gültig ab neu abgeschlossene Verträge nach Veröffentlichung des Ausführungsgesetzes des Landes



Analog zu den Bestimmungen des ***AVRAG*** wurde ein neuer § 7a im ***Landarbeitsgesetz eingefügt***, der bei Entgelten mit Pauschalvereinbarung, in denen der ***Grundlohn nicht betragsmäßig*** angegeben ist, ***zwingend*** einen Anspruch auf den ***Grundlohn*** einschließlich der branchen- und ortsüblichen ***Überzahlungen***, der am Arbeitsort vergleichbaren Dienstnehmern von vergleichbaren Dienstgebern ***gebührt, vorsieht***. Dieser ***Grundlohn*** wird ***als Ist-Grundlohn bezeichnet***.

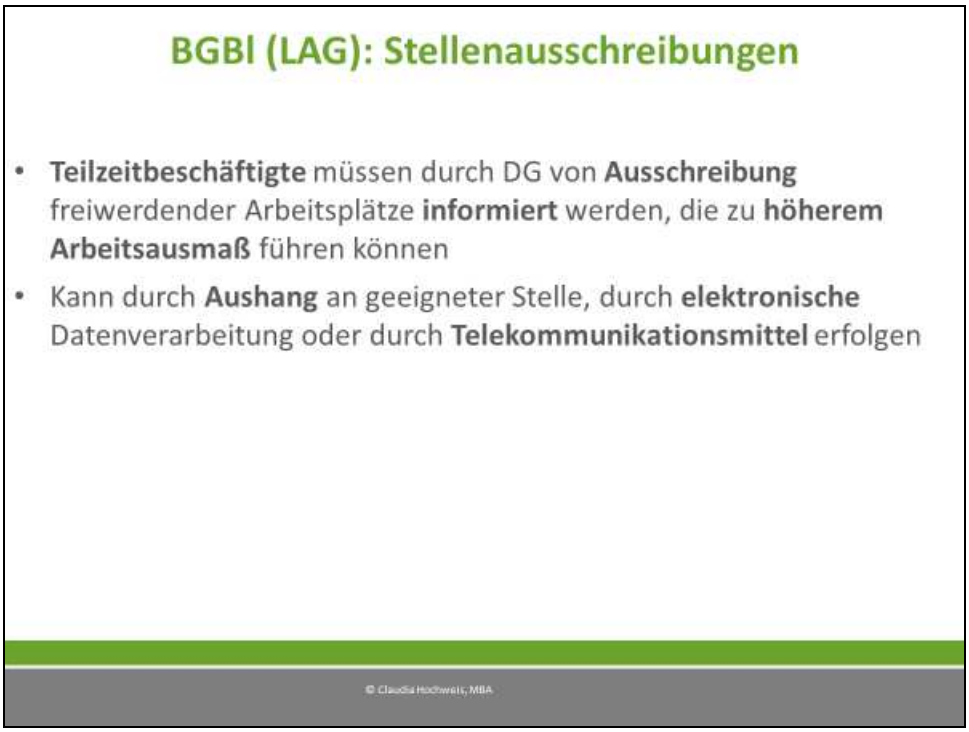
Dieser ***Ist-Grundlohn*** ist der ***Berechnung*** der ***abzugeltenden Entgeltbestandteile*** zugrunde zu legen.

Es wurde also ***keine explizite Verpflichtung*** geschaffen, den Ist-***Grundlohn auszuweisen*** oder dem Dienstnehmer bekannt zu geben, anders als im AVRAG, ***aber*** es ist durch diese neugeschaffene Regelung jedenfalls ***dringend anzuraten*** um allfällige Streitigkeiten zu vermeiden.

3.7.2 LAG: Stellenausschreibung intern

§ 10a Abs 10 LAG

Ausführungsgesetz des Landes hat binnen sechs Monaten nach dem 16.1.2019 zu erfolgen



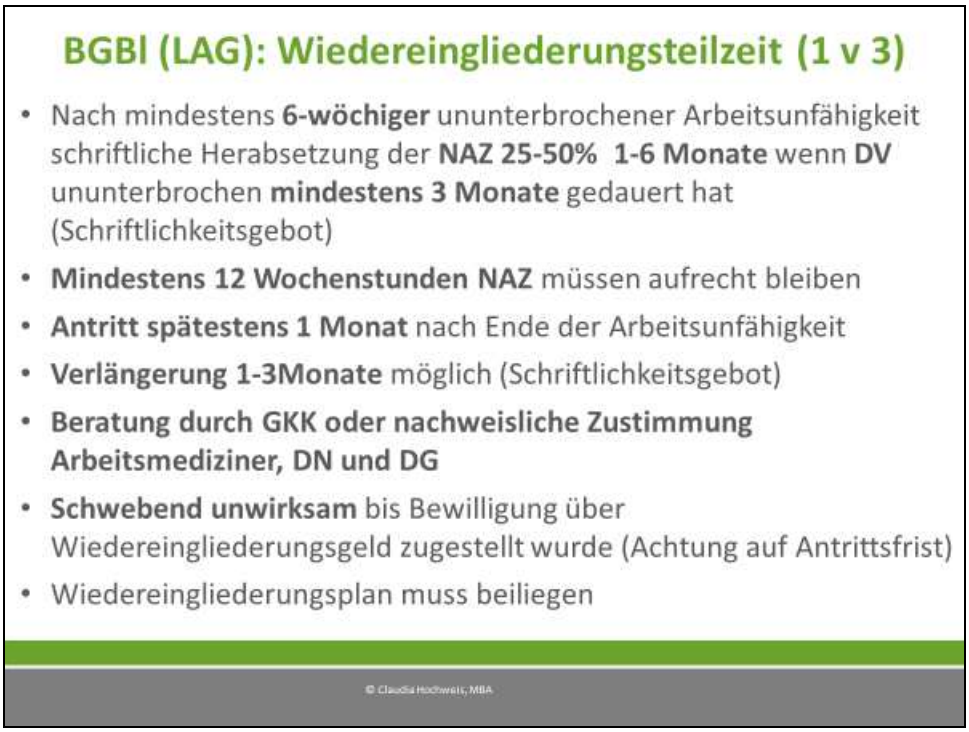
Der ***Dienstgeber*** hat ***teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer*** bei ***Ausschreibung*** von im Betrieb ***freiwerdenden Arbeitsplätzen***, die zu einem ***höheren Arbeitszeitausmaß*** führen können, zu ***informieren***.

Die Information kann auch ***durch allgemeine Bekanntgabe*** an einer ***geeigneten***, für die Teilzeitbeschäftigten ***leicht zugänglichen Stelle*** im Betrieb, durch ***geeignete elektronische Datenverarbeitung oder*** durch geeignete ***Telekommunikationsmittel*** erfolgen.

3.7.3 LAG: Wiedereingliederungsteilzeit auch im LAG

§ 10b LAG

Ausführungsgesetz des Landes hat binnen sechs Monaten nach dem 16.1.2019 zu erfolgen



Ein Dienstnehmer kann nach einer ***mindestens sechswöchigen ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit*** infolge ***Krankheit*** oder ***Unglücksfall*** (Anlassfall) mit dem Dienstgeber ***schriftlich*** eine ***Herabsetzung*** der wöchentlichen ***Normalarbeitszeit*** um ***mindestens*** ein ***Viertel*** und ***höchstens*** die ***Hälfte*** (Wiedereingliederungsteilzeit) für die ***Dauer*** von ***mindestens einem Monat bis*** zu ***sechs*** Monaten ***vereinbaren***, sofern das ***Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate*** gedauert hat.

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

Sofern weiterhin die ***arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit*** der Wiedereingliederungsteilzeit ***gegeben*** ist, kann ***einmalig*** eine ***Verlängerung*** der Wiedereingliederungsteilzeit für die Dauer von ***mindestens einem Monat bis*** zu drei ***Monaten*** schriftlich vereinbart werden.

Während der Wiedereingliederungsteilzeit darf die ***vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit zwölf Stunden nicht unterschreiten*** und das dem Dienstnehmer im

Kalendermonat gebührende ***Entgelt muss über dem ASVG-Geringfügigkeits***-Betrag ***liegen***.

Für den ***Abschluss*** einer ***Vereinbarung*** nach dem ersten Satz müssen folgende ***Voraussetzungen*** vorliegen:

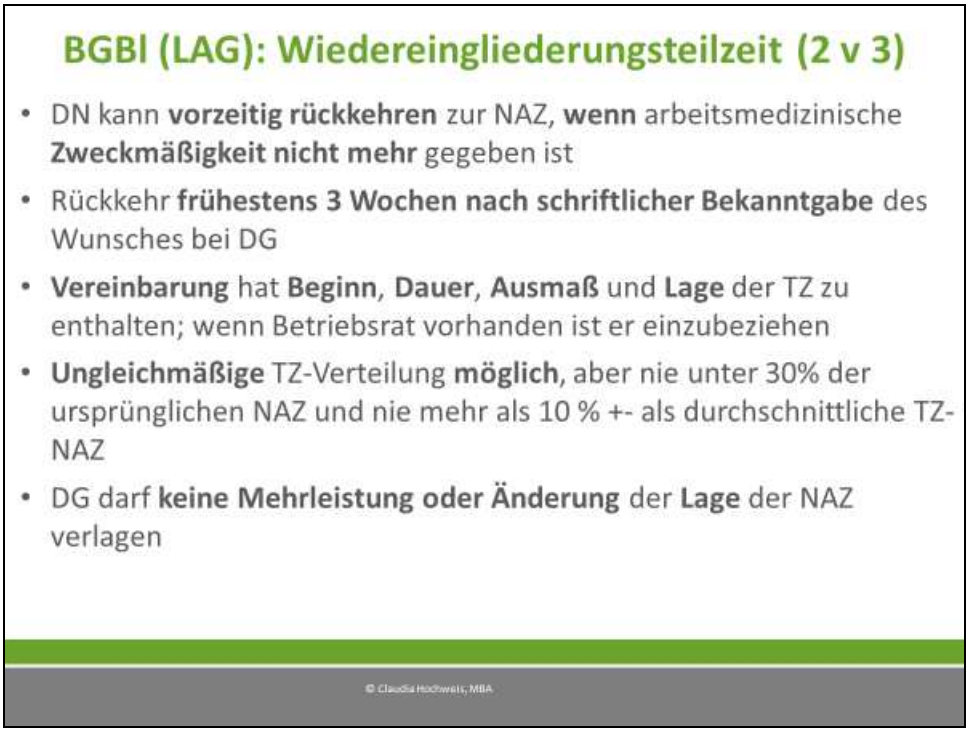
1. eine ***Bestätigung*** über die ***Arbeitsfähigkeit*** des Dienstnehmers für die Zeit ***ab Beginn*** der Wiedereingliederungsteilzeit;

2. ***Beratung*** des Dienstnehmers und des Dienstgebers über die ***Gestaltung*** der Wiedereingliederungsteilzeit im Rahmen des ***Case Managements*** nach dem ***Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz***. Die Beratung erstreckt sich auch auf den zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber zu vereinbarenden Wiedereingliederungsplan (§ 1 Abs. 2 AGG). Die Beratung ***kann entfallen***, ***wenn*** Dienstnehmer, Dienstgeber und der ***Arbeitsmediziner*** oder das arbeitsmedizinische Zentrum ***nachweislich*** der Wiedereingliederungsvereinbarung und dem Wiedereingliederungsplan ***zustimmen***.

Der ***Wiedereingliederungsplan*** muss ***bei*** der ***Gestaltung*** der Wiedereingliederungsteilzeit ***berücksichtigt*** werden.

Der Erstellung des Wiedereingliederungsplans soll der mit der ***arbeitsmedizinischen*** Betreuung ***Arbeitsmediziner*** oder das arbeitsmedizinische Zentrum ***beigezogen*** werden.

Die Wiedereingliederungsteilzeit wird ***frühestens mit*** dem auf die ***Zustellung*** der Mitteilung über die ***Bewilligung*** des Wiedereingliederungsgeldes nach § 143d ASVG ***folgenden Tag wirksam***.



Der ***Dienstnehmer*** kann eine ***vorzeitige Rückkehr*** zur ursprünglichen Normalarbeitszeit schriftlich ***verlangen***, ***wenn*** die ***arbeitsmedizinische Zweckmäßigkeit*** der Wiedereingliederungsteilzeit ***nicht mehr gegeben*** ist.

Die Rückkehr darf ***frühestens drei Wochen nach*** der ***schriftlichen Bekanntgabe*** des ***Beendigungswunsches*** der Wiedereingliederungsteilzeit an den Dienstgeber erfolgen.

Die Wiedereingliederungsteilzeit-***Vereinbarung*** nach hat ***Beginn***, ***Dauer***, ***Ausmaß*** und ***Lage*** der ***Teilzeitbeschäftigung*** zu ***enthalten***, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind.

In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger ***Betriebsrat*** eingerichtet ist, ist dieser den ***Verhandlungen beizuziehen***.

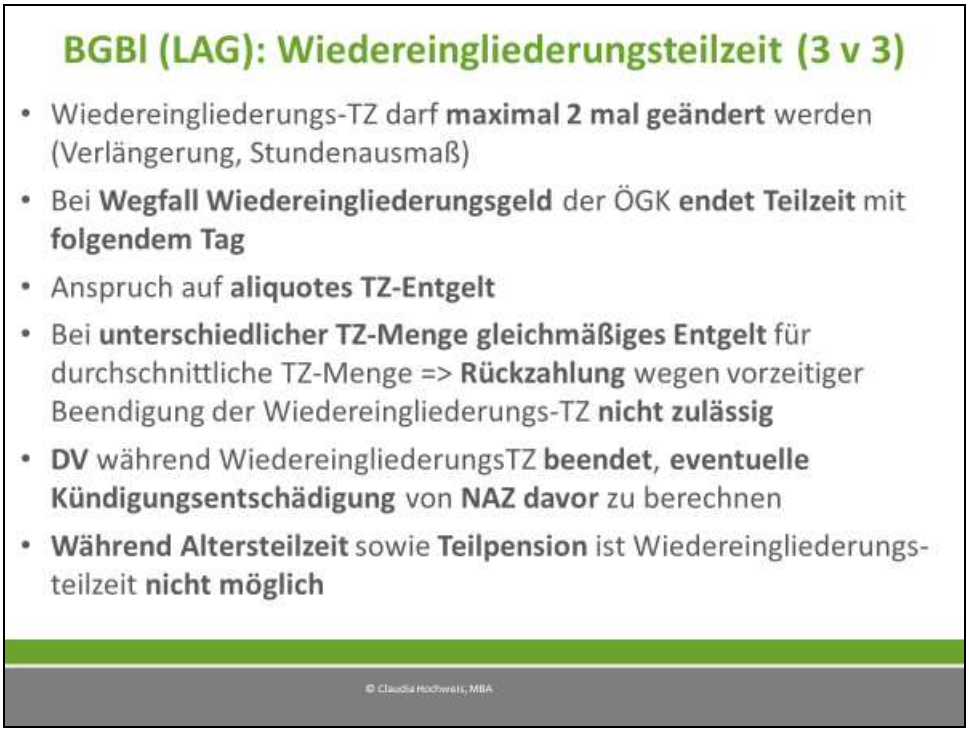
In der ***Vereinbarung kann*** die ***wöchentliche Normalarbeitszeit*** für ***bestimmte Monate*** auch ***abweichend*** grundsätzlich geregelten ***Bandbreite*** der Arbeitszeitreduktion ***festgelegt*** werden.

Bei der Festlegung dieser abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ***darf*** das Stundenausmaß ***30 vH*** der ***ursprünglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht unterschreiten***.

Eine ***ungleichmäßige Verteilung*** der vereinbarten Arbeitszeit ***innerhalb*** des ***Kalendermonats*** ist nur dann ***zulässig***, wenn das ***vereinbarte Arbeitszeitausmaß*** im ***Durchschnitt eingehalten*** und das vereinbarte Arbeitszeitausmaß in den ***einzelnen Wochen*** jeweils ***nicht*** um ***mehr als zehn Prozent unter- oder überschritten*** wird.

Die Vereinbarung der Wiedereingliederungsteilzeit ***darf*** – abgesehen von der befristeten Änderung der Arbeitszeit – ***keine Auswirkungen auf*** die seitens des Dienstnehmers im Rahmen des Dienstvertrages ***geschuldeten Leistungen haben***.

Während einer ***Wiedereingliederungsteilzeit darf*** der ***Dienstgeber weder*** eine ***Arbeitsleistung über*** das vereinbarte ***Arbeitszeitausmaß*** (Mehrarbeit) ***noch*** eine ***Änderung*** der ***vereinbarten Lage*** der Arbeitszeit ***anordnen***.



Nach Antritt der Wiedereingliederungsteilzeit darf im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber ***höchstens zweimal*** eine ***Änderung*** der ***Teilzeitbeschäftigung*** (Verlängerung, Änderung des Stundenausmaßes) erfolgen.

Entfällt der ***Anspruch*** auf Auszahlung des ***Wiedereingliederungsgeldes***, ***endet*** die ***Wiedereingliederungsteilzeit mit*** dem der ***Entziehung*** des ***Wiedereingliederungsgeldes folgenden Tag***.

Während der Wiedereingliederungsteilzeit hat der Dienstnehmer gegenüber dem Dienstgeber ***Anspruch*** auf das ***entsprechend*** der ***Arbeitszeitreduktion aliquot*** zustehende ***Entgelt***. Die Höhe des aliquot zustehenden Entgelts ist nach § 22 LAG zu berechnen.

Wird eine Vereinbarung mit ***unterschiedlicher Teilzeitmenge*** getroffen, ist das ***Entgelt gleichmäßig*** entsprechend dem, bezogen auf die Gesamtdauer der Wiedereingliederungsteilzeit, ***durchschnittlich vereinbarten Arbeitszeitausmaß*** zu leisten. Eine ***Rückforderung*** dieses Entgelts ***aufgrund*** einer ***vorzeitigen Beendigung*** der ***Wiedereingliederungsteilzeit*** ist ***nicht zulässig***.

Wird das ***Arbeitsverhältnis während*** der ***Wiedereingliederungsteilzeit beendet***, so ist bei der ***Berechnung*** des ***Ersatzanspruchs*** im Sinne des § 35 LAG das ***ungeschmälerte Entgelt***

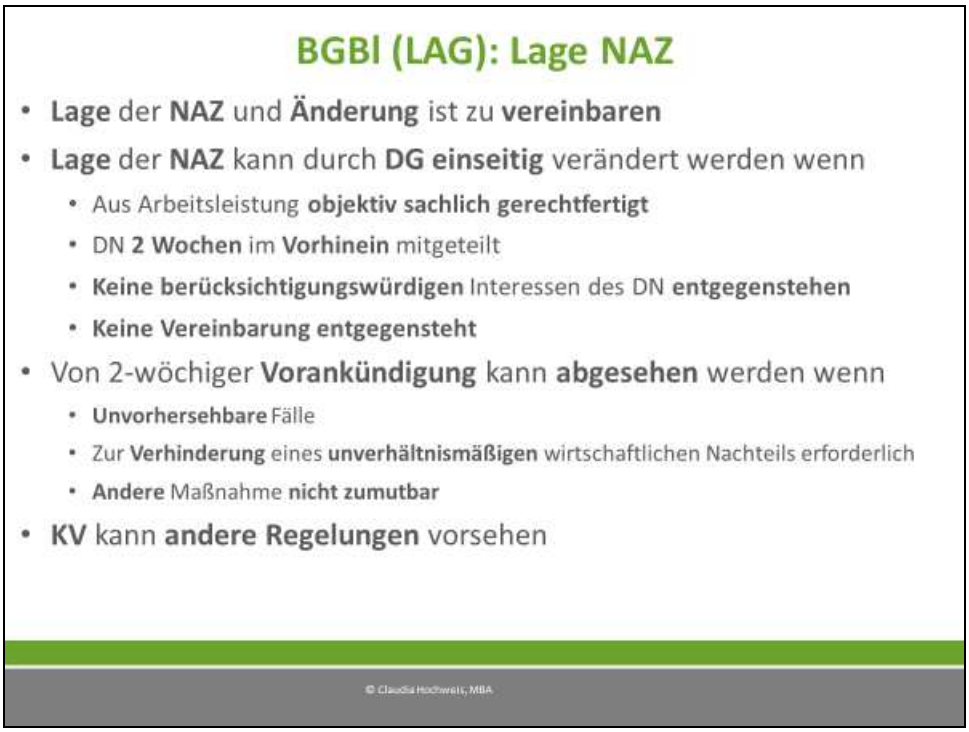
zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ***ohne*** eine ***Vereinbarung*** einer Wiedereingliederungsteilzeit ***gegolten*** hätte.

Im Übrigen darf ***für*** die ***Dauer*** einer ***Altersteilzeit***, ***sowie*** für die Dauer einer ***Teilpension*** eine ***Wiedereingliederungsteilzeit nicht vereinbart*** werden.

3.7.4 LAG: Lage der Normalarbeitszeit nun auch im LAG

§ 10c LAG

Ausführungsgesetz des Landes hat binnen sechs Monaten nach dem 16.1.2019 zu erfolgen



Die ***Lage*** der ***Normalarbeitszeit und*** ihre ***Änderung*** ist zu ***vereinbaren***, ***soweit*** sie ***nicht*** durch Normen der ***kollektivvertraglichen*** Rechtsgestaltung ***festgesetzt*** wird.

Die ***Lage*** der ***Normalarbeitszeit*** kann davon abweichend vom ***Dienstgeber*** einseitig ***geändert*** werden, ***wenn***

1. dies aus ***objektiven***, in der Art der ***Arbeitsleistung*** gelegenen ***Gründen sachlich gerechtfertigt*** ist,

2. dem ***Dienstnehmer*** die Lage der Normalarbeitszeit für die jeweilige Woche ***mindestens zwei Wochen*** im ***Vorhinein mitgeteilt*** wird,

3. ***berücksichtigungswürdige Interessen*** des ***Dienstnehmers*** dieser Einteilung ***nicht entgegenstehen*** und

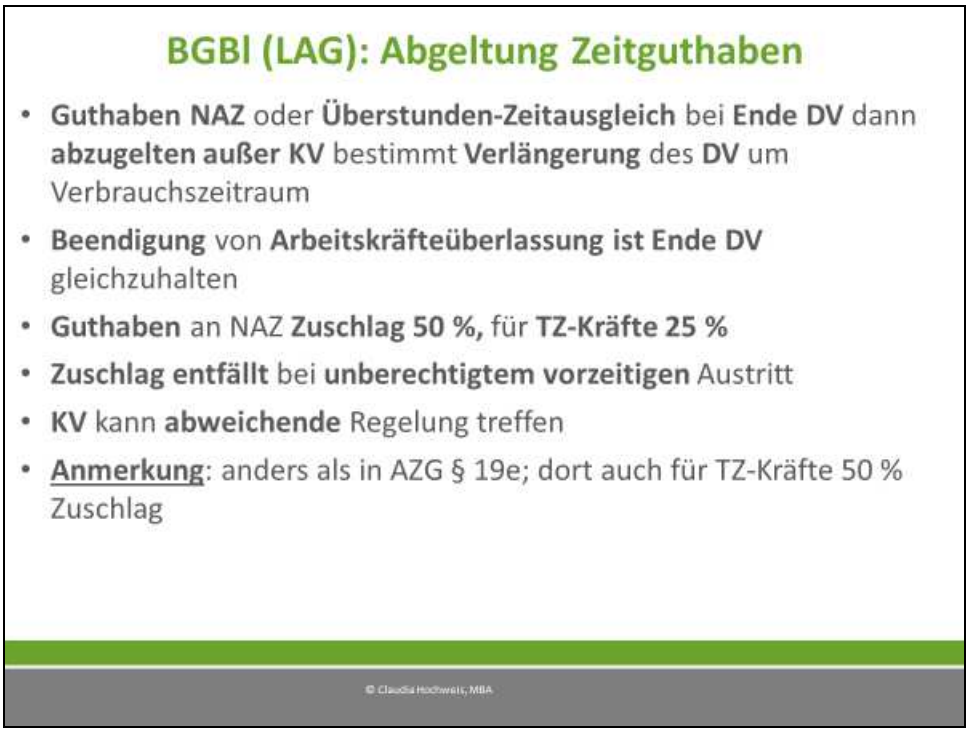
4. ***keine Vereinbarung entgegensteht***.

Von der ***zweiwöchigen Vorankündigung*** kann ***abgesehen*** werden, ***wenn*** dies in ***unvorhersehbaren Fällen*** zur ***Verhinderung*** eines ***unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils erforderlich*** ist und ***andere Maßnahmen nicht zumutbar*** sind. Durch ***Kollektivverträge können*** wegen ***tätigkeitsspezifischer Erfordernisse*** davon abweichende ***Regelungen*** getroffen werden.

3.7.5 LAG: Abgeltung von Zeitguthaben

§ 10d LAG

Ausführungsgesetz des Landes hat binnen sechs Monaten nach dem 16.1.2019 zu erfolgen



Besteht im ***Zeitpunkt*** der ***Beendigung*** des ***Dienstverhältnisses*** ein ***Guthaben*** des Dienstnehmers an ***Normalarbeitszeit oder Überstunden***, für die Zeitausgleich gebührt, ist das ***Guthaben abzugelten***, ***soweit*** der ***Kollektivvertrag nicht*** die ***Verlängerung*** der ***Kündigungsfrist*** im Ausmaß des zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses ***bestehenden Zeitguthabens vorsieht*** und der Zeitausgleich in diesem Zeitraum verbraucht wird.

Der ***Beendigung*** eines ***Dienstverhältnisses*** ist die ***Beendigung*** einer ***Arbeitskräfteüberlassung gleichzuhalten***.

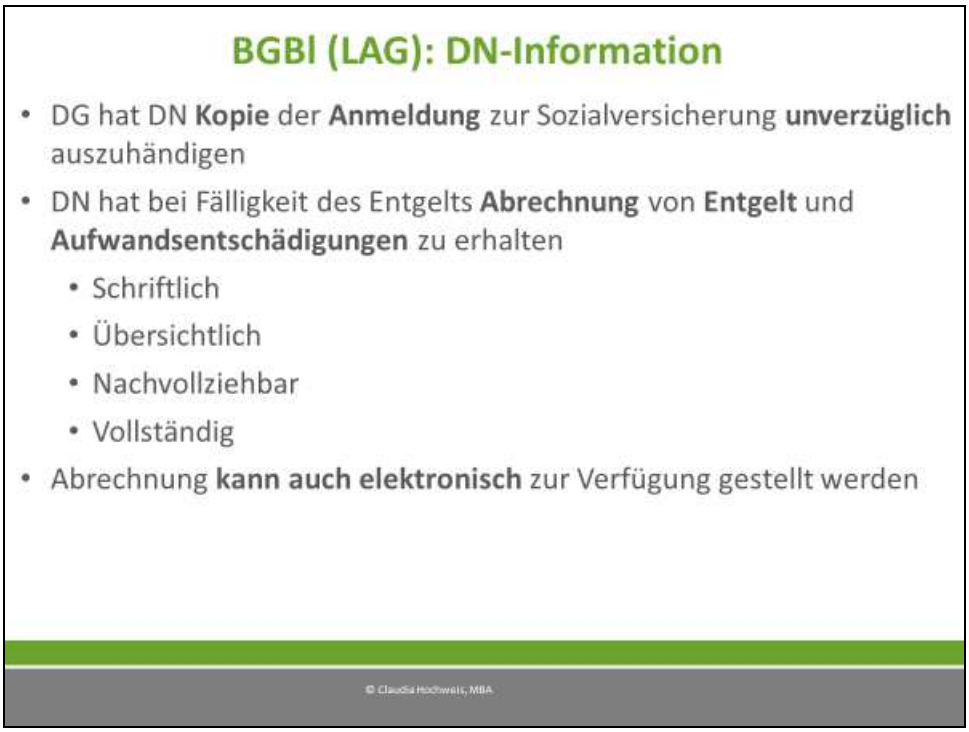
Für ***Guthaben*** an ***Normalarbeitszeit*** gebührt ein ***Zuschlag*** von ***50%***, für ***Teilzeitbeschäftigte*** von ***25%***. Dies ***gilt nicht***, ***wenn*** der ***Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt***. Der ***Kollektivvertrag*** kann ***Abweichendes*** regeln.

Anmerkung: dies ist hier nun anders als im AZG, denn dort ist auch für Teilzeitkräfte im Austrittsfall ein 50%iger Zuschlag auf die vorhandenen Zeitguthaben vorgesehen.

3.7.6 LAG: Dienstnehmerinformation

§ 11 Abs 4 und § 14 Abs 4 LAG

Ausführungsgesetz des Landes hat binnen sechs Monaten nach dem 16.1.2019 zu erfolgen



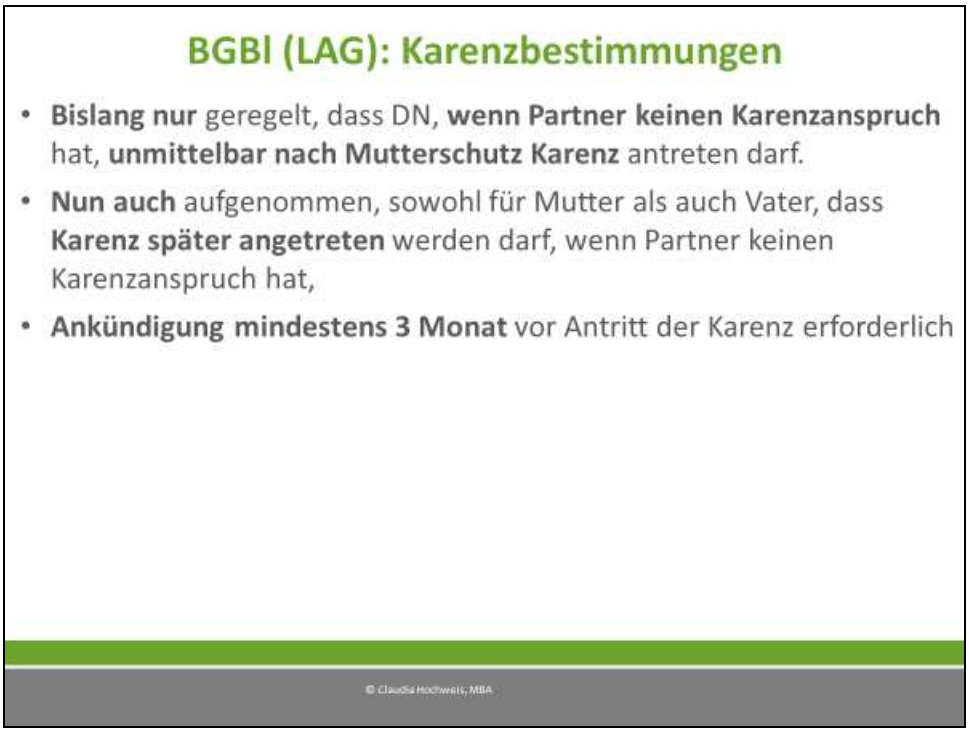
Der ***Dienstgeber hat*** dem ***Dienstnehmer*** eine ***Kopie*** der ***Anmeldung*** zur Sozialversicherung unverzüglich ***auszuhändigen***.

Dem Dienstnehmer ist ***bei Fälligkeit*** des ***Entgelts*** eine ***schriftliche***, ***übersichtliche***, ***nachvollziehbare*** und ***vollständige Abrechnung*** von ***Entgelt*** und ***Aufwandsentschädigungen*** zu übermitteln. Die Abrechnung ***kann*** dem Dienstnehmer ***auch*** auf ***elektronischem*** Weg zur Verfügung gestellt werden.

3.7.7 LAG: Karenzbestimmungen

§ 26a Abs 5 LAG; § 105 Abs 3 f LAG

Ausführungsgesetz des Landes hat binnen sechs Monaten nach dem 16.1.2019 zu erfolgen



Schon ***bisher*** gilt auch ***im LAG***, dass dem ***männlichen Dienstnehmer auf*** sein ***Verlangen Karenz gegen Entfall*** des ***Arbeitsentgelts*** bis ***zum*** Ablauf des ***zweiten Lebensjahres*** seines Kindes, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren ist, ***wenn*** er mit dem Kind im ***gemeinsamen Haushalt*** lebt. Eine ***gleichzeitige*** Inanspruchnahme von ***Karenz*** durch beide Elternteile ist ***nicht zulässig***.

Als Besonderheit im LAG ist ***bislang*** im Absatz 3 bestimmt, dass, ***wenn*** die ***Mutter keinen*** Anspruch auf ***Karenz*** hat, die ***Karenz*** des Dienstnehmers ***frühstens*** mit dem ***Ablauf*** von ***acht Wochen*** bzw. ***zwölf Wochen nach*** der ***Geburt*** beginnt.

Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum ***frühestmöglichen Zeitpunkt*** in Anspruch, hat er seinem ***Dienstgeber spätestens acht Wochen nach*** der ***Geburt*** Beginn und Dauer der Karenz ***bekannt*** zu geben.

Bisher war aber in § 26a LAG keine Bestimmung über einen späteren Karenzantritt des Vaters geregelt, auch wenn von „frühestens“ gesprochen wurde. Dies wurde durch die Überarbeitung des Absatz 5 behoben, im dem der folgende Zusatz aufgenommen wurde:

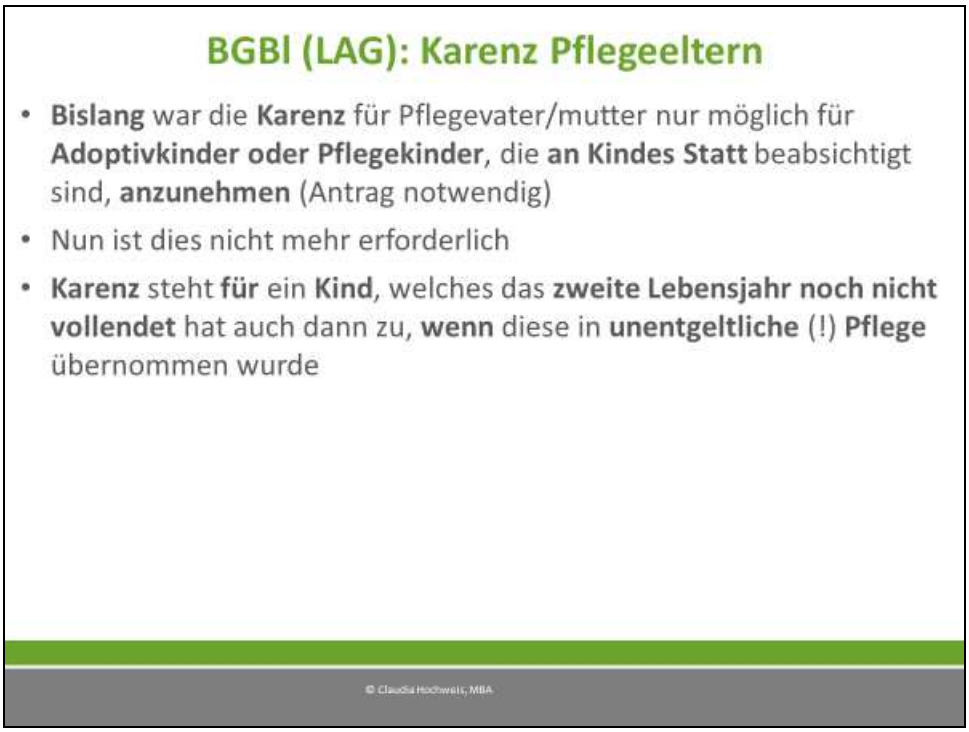
Hat die ***Mutter keinen Anspruch*** auf ***Karenz***, ***kann*** der ***Dienstnehmer Karenz auch*** zu einem ***späteren Zeitpunkt*** in Anspruch nehmen. In diesem Fall hat er seinem Dienstgeber ***Beginn*** und ***Dauer*** der ***Karenz spätestens drei Monate vor*** dem ***Antritt*** der Karenz bekannt zu geben.

Analog wurde diese Bestimmung ***auch für*** die ***Mutter*** in § 105 Abs 3 und 4 LAG aufgenommen.

3.7.8 LAG: Karenz Pflegevater/mutter

§ 26d LAG; § 105c LAG

Ausführungsgesetz des Landes hat binnen sechs Monaten nach dem 16.1.2019 zu erfolgen



Anspruch auf ***Karenz*** unter den in den §§ 26a bis 26c genannten Voraussetzungen und Bedingungen hat, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, ***auch*** ein ***Dienstnehmer***, der ein ***Kind***, welches das ***zweite Lebensjahr*** noch ***nicht vollendet*** hat,

1. an ***Kindes Statt angenommen*** hat (Adoptivvater);

2. in ***unentgeltliche Pflege*** genommen hat (Pflegevater).

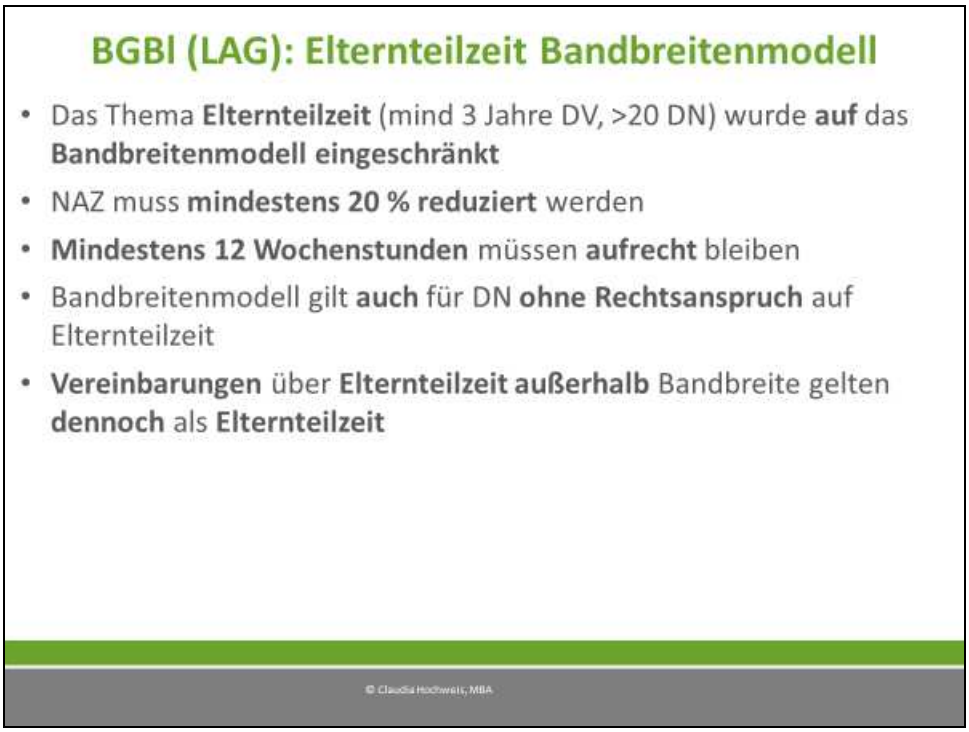
Bei Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege ***beginnt*** die ***Karenz*** mit dem ***Tag*** der ***Annahme***, der ***Übernahme oder*** im ***Anschluss*** an eine ***Karenz*** des ***anderen Elternteils***, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, im Falle des § 26a Abs. 5 dritter Satz ***auch*** zu einem ***späteren Zeitpunkt***.

Es ist daher ***nicht mehr erforderlich***, dass im Fall eines ***Pflegekindes*** die ***Absicht besteht***, dass dieses ***an Kindes Statt angenommen*** wird, was aber bisher Voraussetzung war, sondern somit steht auch Karenz für reine Pflegekinder zu.

Für Pflegemütter wurde dies gleichlautend in § 105c LAG aufgenommen.

3.7.9 LAG: Elternteilzeit Bandbreitenmodell

§§ 26j und 26k LAG bzw § 105f und 105g LAG iVm § 26l Abs 10 LAG
Ausführungsgesetz des Landes hat binnen sechs Monaten nach dem 16.1.2019 zu erfolgen



Voraussetzungen für ***Elternteilzeit*** sind ***bisher*** schon ein ***mindestens dreijähriges ununterbrochenes Dienstverhältnis*** und eine ***Betriebsgröße*** des Dienstgebers von ***mehr als 20 Dienstnehmern*** um einen ***Rechtsanspruch*** auf Elternteilzeit nach dem LAG ableiten zu können.

Zusätzlich wurde ***nun*** auch im LAG der Rechtsanspruch auf Elternteilzeit auf das sogenannte „***Bandbreitenmodell***“ ***beschränkt***.

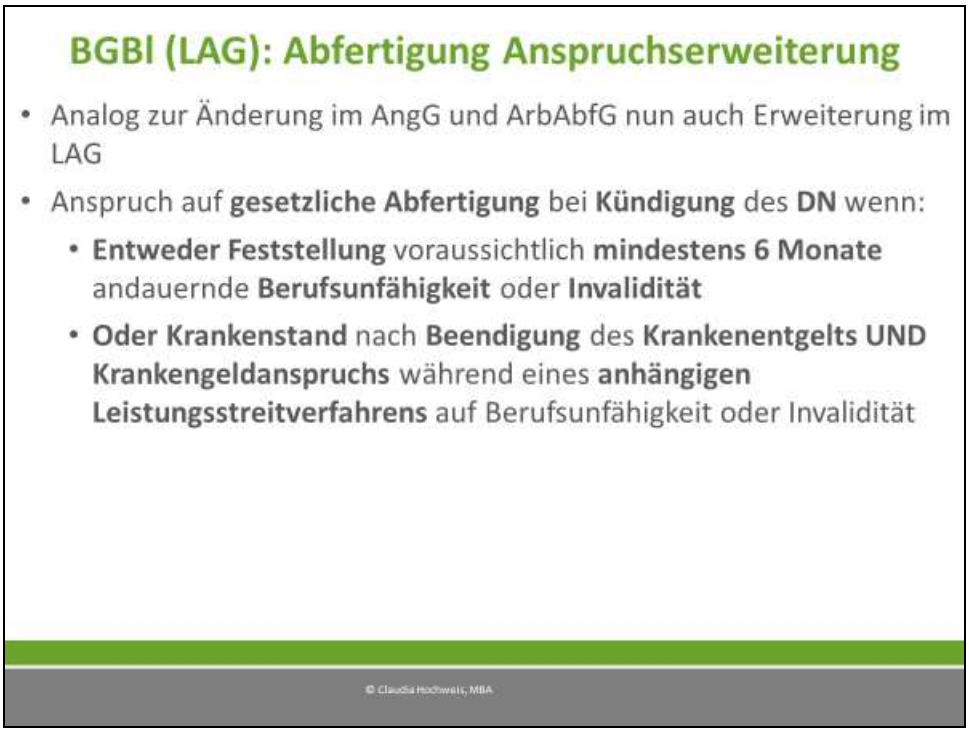
Das bedeutet, dass die ***wöchentliche Normalarbeitszeit*** um ***mindestens 20 % reduziert*** werden muss und ***zwölf Stunden Normalarbeitszeit nicht unterschritten*** werden dürfen. Dieses ***Bandbreitenmodell*** wurde ***auch für*** jene Dienstnehmer als Elternteilzeit bestimmt, die ***keinen Rechtsanspruch*** aus § 26j LAG haben, sondern mit dem Dienstnehmer eine ***freiwillige Elternteilzeit*** vereinbaren.

Kommt es zu einer ***Vereinbarung über*** eine ***Elternteilzeit außerhalb*** der ***Bandbreite***, so ***liegt dennoch Elternteilzeit*** im Sinne des § 26j oder § 26 k LAG (§ 105f bzw. 105g LAG) ***vor***.

3.7.10 LAG: Abfertigung Anspruchserweiterung

§ 31 Abs 5 Z 1a und 1b LAG

Ausführungsgesetz des Landes hat binnen sechs Monaten nach dem 16.1.2019 zu erfolgen



Analog zu den Änderungen bereits in anderen gesetzlichen Grundlagen wird nun auch im LAG der ***Anspruch*** auf ***gesetzliche Abfertigung aufrechterhalten***, wenn der ***Dienstnehmer*** selbst das ***Dienstverhältnis aufkündigt***,

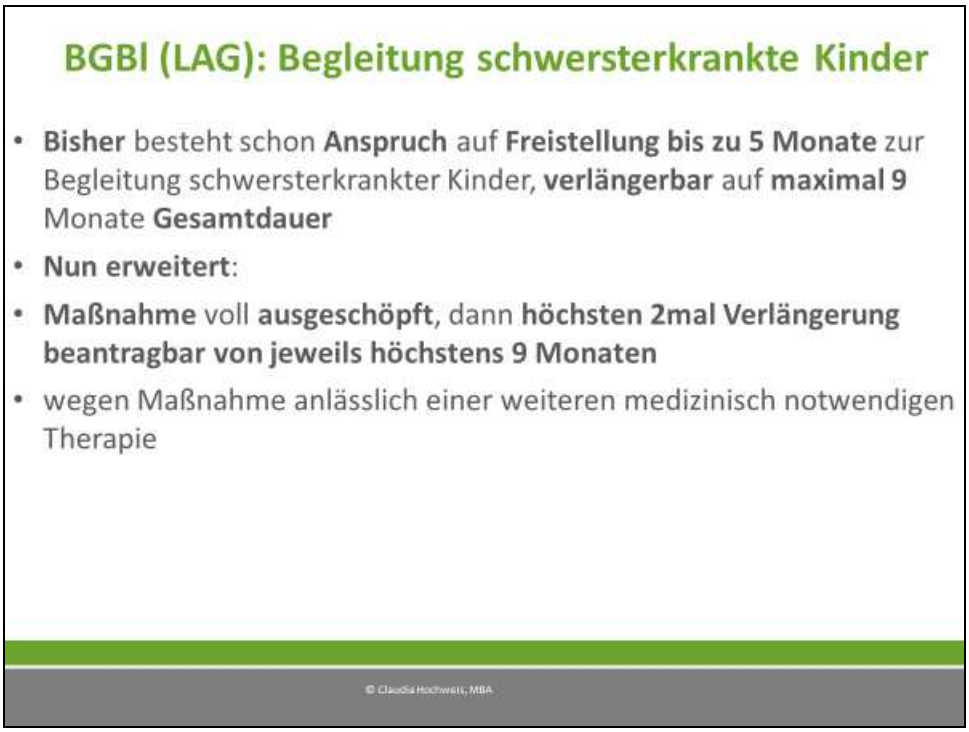
Abs 1a. wegen ***Feststellung*** einer voraussichtlich ***mindestens sechs Monate andauernden Berufsunfähigkeit*** oder ***Invalidität*** durch den Versicherungsträger

Abs 1b. im Fall der ***Arbeitsverhinderung*** durch ***Krankheit*** oder ***Unglücksfall nach Ende*** des ***Anspruchs*** auf ***Entgeltfortzahlung*** und ***nach Beendigung*** des ***Krankengeldanspruches*** gemäß § 138 ASVG ***während*** eines ***anhängigen Leistungsstreitverfahrens*** gemäß § 354 ASVG über Berufsunfähigkeit (§ 273 ASVG) oder Invalidität (§ 255 ASVG).

3.7.11 LAG: Begleitung schwersterkrankter Kinder

§ 39u LAG

Ausführungsgesetz des Landes hat binnen sechs Monaten nach dem 16.1.2019 zu erfolgen



Bislang war ***schon*** bestimmt, dass ein ***Dienstnehmer für*** die ***Begleitung schwersterkrankter Kinder*** einen ***Freistellungsanspruch*** von ***fünf Monaten*** hat, welcher ***verlängert*** werden kann, ***maximal*** aber bis zu einer ***Gesamtdauer*** von ***neun Monaten***.

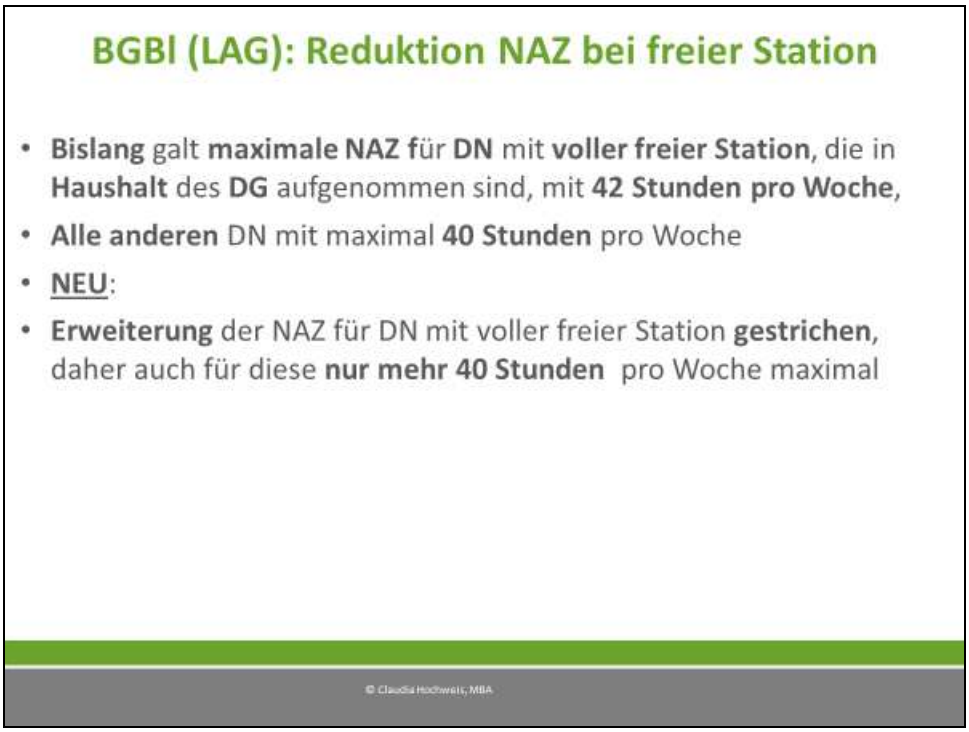
Nun wurde diese ***Bestimmung erweitert***.

Wurde die ***Maßnahme*** bereits voll ***ausgeschöpft***, kann diese ***höchstens zweimal in*** der ***Dauer*** von ***jeweils höchstens neun Monaten verlangt*** werden, wenn die ***Maßnahme anlässlich*** einer weiteren ***medizinisch notwendigen Therapie*** für das schwersterkrankte Kind ***erfolgen*** soll.

3.7.12 LAG: Reduktion Normalarbeitszeit bei freier Station

§ 56 Abs 2 LAG

Ausführungsgesetz des Landes hat binnen sechs Monaten nach dem 16.1.2019 zu erfolgen



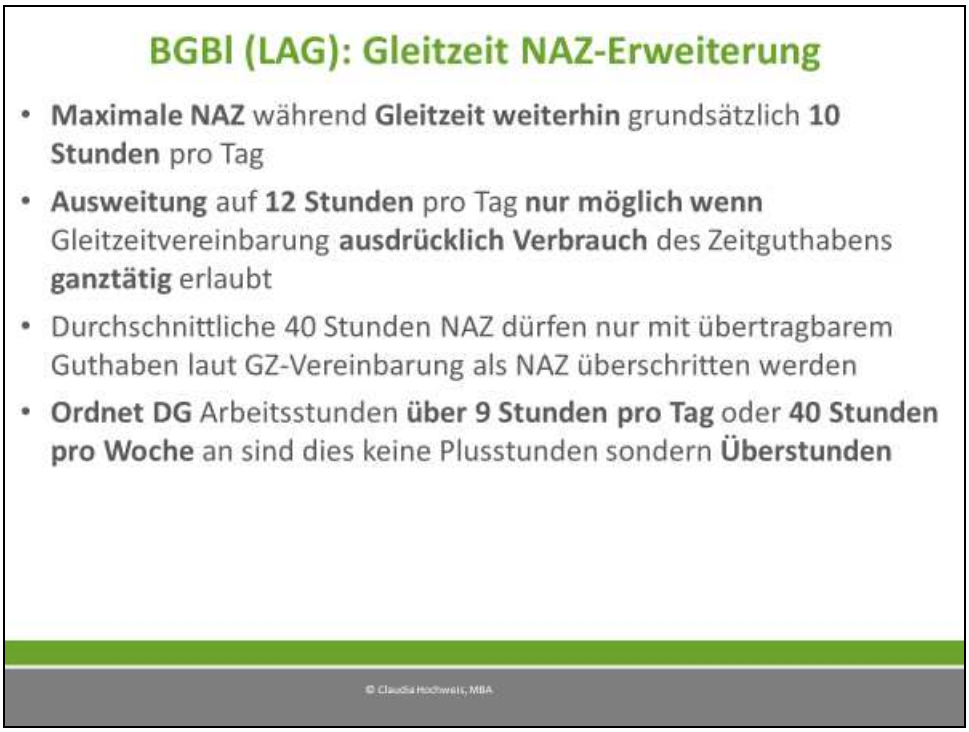
Bisher war unter diesem Absatz bestimmt, dass die ***Normalarbeitszeit*** für ***Dienstnehmer mit voller freier Station***, die mit dem Dienstgeber ***in Hausgemeinschaft*** leben, ***42 Stunden pro Woche*** nicht übersteigen darf. Für ***alle anderen Dienstnehmer*** war die wöchentliche Normalarbeitszeit allerdings auf ***40 Stunden pro Woche*** beschränkt.

Nun wurde diese ***Erhöhung*** der ***Normalarbeitszeit*** für die Dienstnehmer ***mit voller freier Station gestrichen***, somit ist auch deren wöchentliche ***Normalarbeitszeit*** auf ***maximal 40 Stunden pro Woche*** beschränkt.

3.7.13 LAG: Gleitzeit NAZ-Erweiterung

§ 58 Abs 4 und 5 LAG

Ausführungsgesetz des Landes hat binnen sechs Monaten nach dem 16.1.2019 zu erfolgen



Im ***Rahmen der*** Gleitzeit wird grundsätzlich die ***maximale Normalarbeitszeit*** auch ***weiterhin*** auf ***zehn Stunden pro Tag beschränkt***.

Eine ***Ausweitung*** auf ***zwölf*** Stunden Normalarbeitszeit im Rahmen des Gleitzeitmodells wird ***nur*** dann ***zugelassen***, wenn die ***Gleitzeitvereinbarung*** ausdrücklich vorsieht, dass ein ***Zeitguthaben ganztätig verbraucht*** werden ***kann***.

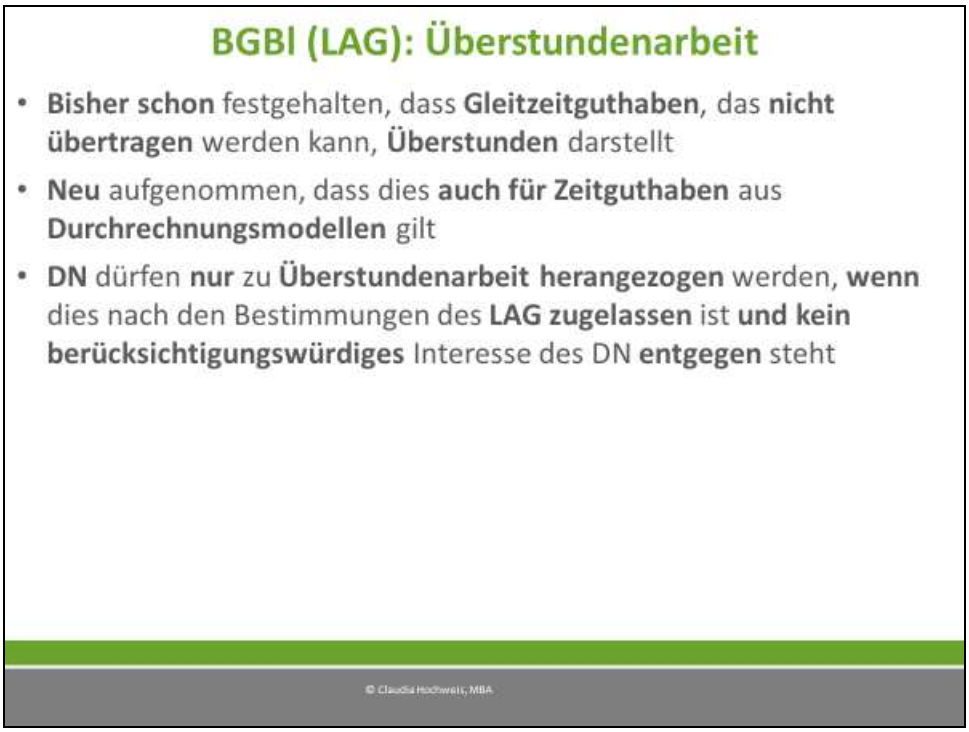
Die ***wöchentliche Normalarbeitszeit*** darf aber innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit von im ***Durchschnitt 40 Stunden pro Woche nur*** insoweit ***überschreiten***, ***als*** eine ***Übertragungsmöglichkeit*** von ***Zeitguthaben*** in der Gleitzeitvereinbarung ***vorgesehen*** ist.

Ordnet der ***Dienstgeber*** jedoch ***Arbeitsstunden an***, ***die 9 Stunden pro Tag*** bzw ***40 Stunden pro Woche überschreiten***, dann ***gelten*** diese nicht als Pluszeit auf dem Gleitzeitkonto sondern ***diese*** gelten jedenfalls ***als Überstunden***.

3.7.14 LAG: Überstundenarbeit

§ 61 Abs 2 und 3 LAG

Ausführungsgesetz des Landes hat binnen sechs Monaten nach dem 16.1.2019 zu erfolgen



Bisher war ***schon*** bestimmt, dass jenes ***Gleitzeitguthaben***, dass am Ende der Gleitzeitperiode ***in*** die ***nächste Periode übertragen*** werden kann, ***nicht*** als ***Überstunden*** anzusehen ist. Dies wird nunmehr auch ***für*** die ***Zeitguthaben aus Durchrechnungsmodellen geregelt***.

Die ***Höchstmengen*** der ***Überstunden*** wurden aus dem ***Gesetz entfernt***.

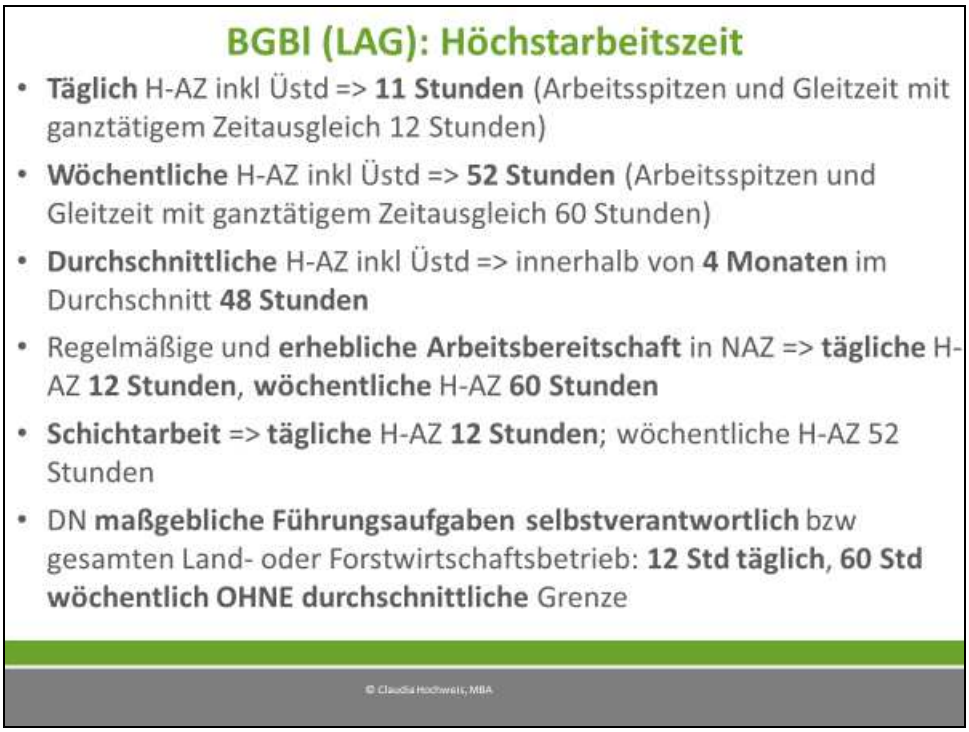
Und es wurde einschränkend geregelt, dass ***Dienstnehmer nur*** zu ***Überstundenarbeit*** herangezogen werden dürfen, ***wenn*** diese nach den ***Bestimmungen*** des ***LAG zugelassen*** sind und ***kein berücksichtigungswürdiges Interesse*** des Dienstnehmers dem ***entgegensteht***.

Alle anderen auf Überstunden bezogenen Regelungen blieben aufrecht.

3.7.15 LAG: Höchstarbeitszeiten

§ 61a LAG

Ausführungsgesetz des Landes hat binnen sechs Monaten nach dem 16.1.2019 zu erfolgen



Die ***Tagesarbeitszeit*** darf ***einschließlich Überstunden elf Stunden***, ***während*** der ***Arbeitsspitzen sowie*** bei ***Gleitzeitvereinbarungen***, wenn ***ganztätiger Zeitausgleich*** ermöglicht wird, ***zwölf Stunden nicht überschreiten***.

Die ***Wochenarbeitszeit*** darf ***einschließlich Überstunden 52 Stunden***, während der ***Arbeitsspitzen*** sowie bei ***Gleitzeitvereinbarungen***, wenn ***ganztägiger Zeitausgleich*** ermöglicht wird, ***60 Stunden nicht überschreiten***.

Die ***Wochenarbeitszeit*** darf ***einschließlich Überstunden*** in einem ***Zeitraum*** von ***vier Monaten*** im ***Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten***.

Abweichend von diesen drei obigen Grenzen darf bei ***Verlängerung*** der ***Arbeitszeit*** bei ***Arbeitsbereitschaft***, wenn diese in der ***Arbeitszeit regelmäßig*** und in ***erheblichem Umfang*** anfällt, die ***Tagesarbeitszeit zwölf Stunden*** und die ***Wochenarbeitszeit 60 Stunden*** und im ***Falle*** der ***Schichtarbeit*** die ***Tagesarbeitszeit zwölf Stunden*** nicht überschreiten.

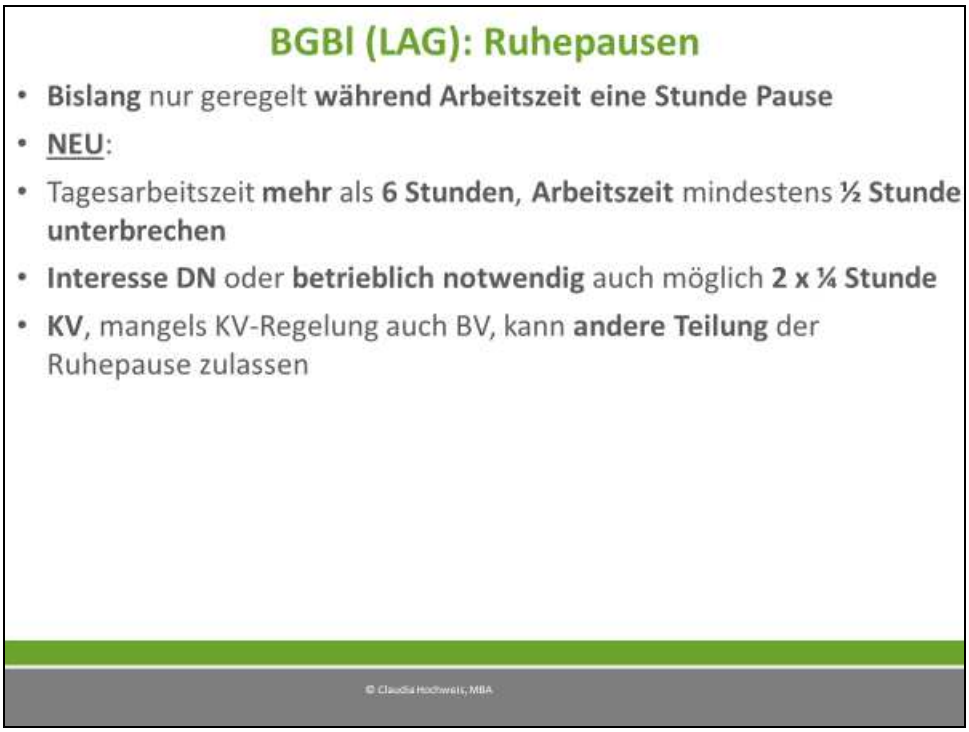
Für Dienstnehmer, die in ***Leitungsfunktion*** mit ***maßgeblichen Führungsaufgaben*** betraut sind, die sie ***selbstverantwortlich ausführen***, bzw. mit ***maßgeblicher Führung*** des gesamten ***landwirtschaftlichen*** oder ***forstwirtschaftlichen*** Betriebs, darf ***einschließlich Überstunden*** die ***Tagesarbeitszeit zwölf Stunden*** und die ***Wochenarbeitszeit 60 Stunden*** nicht überschreiten, wobei die ***Durchschnittsbetrachtung*** (4 Monate 48 Stunden) ***nicht anzuwenden*** ist.

Diese Höchstgrenzen dürfen auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen nicht überschritten werden.

3.7.16 LAG: Ruhepausen

§ 63 LAG

Ausführungsgesetz des Landes hat binnen sechs Monaten nach dem 16.1.2019 zu erfolgen



Bisher war ***nur*** geregelt, dass der ***Dienstnehmer während*** der ***Arbeitszeit*** für die ***Einnahme*** von ***Mahlzeiten angemessene Arbeitspausen*** von ***mindestens einer Stunde täglich*** erhalten muss, die ***nicht*** zur ***Arbeitszeit*** zählen.

Komplett neu gestaltet wurde die Ruhepausenregelung, die nun vorsieht, dass die ***Arbeitszeit durch*** eine ***Ruhepause*** von ***mindestens*** einer ***halben Stunde*** zu ***unterbrechen*** ist, ***wenn*** die ***Gesamtdauer*** der ***Tagesarbeitszeit mehr*** als ***sechs Stunden*** beträgt.

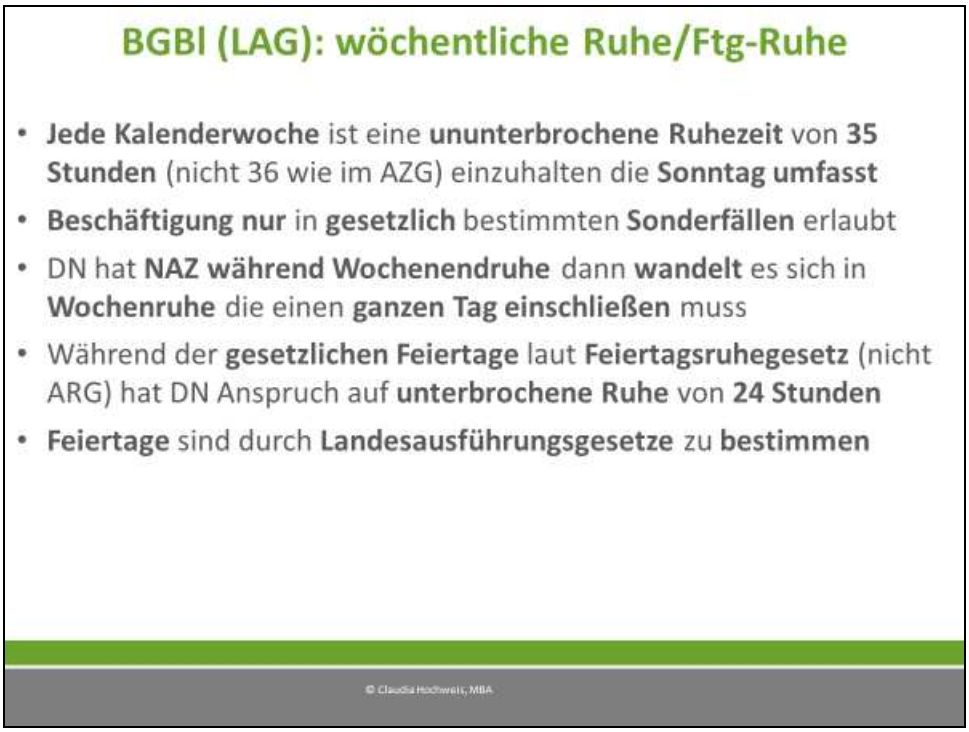
Wenn es ***im Interesse*** der ***Dienstnehmer*** des Betriebes gelegen ***oder*** aus ***betrieblichen Gründen notwendig*** ist, können ***anstelle*** einer ***halbstündigen*** Ruhepause ***zwei*** Ruhepausen von je einer ***Viertelstunde*** gewährt werden.

Durch ***Kollektivvertrag***, soweit dieser keine Regelung trifft durch ***Betriebsvereinbarung***, kann eine ***andere Teilung*** der ***Ruhepause zugelassen*** werden.

3.7.17 LAG: Wöchentliche Ruhezeit und Feiertagsruhe

§ 63a LAG

Ausführungsgesetz des Landes hat binnen sechs Monaten nach dem 16.1.2019 zu erfolgen



Komplett neu geschaffen wurde das Thema der ***Wochenendruhe*** und der ***Feiertagsruhe*** im LAG.

Der Dienstnehmer hat in ***jeder Kalenderwoche*** Anspruch auf eine ***ununterbrochene Ruhezeit*** von ***35 Stunden***, in die der Sonntag zu fallen hat (***Wochenendruhe***).

Die Ausführungsgesetzgebung hat den Beginn der Wochenendruhe festzulegen. ***Während dieser Zeit*** darf der Dienstnehmer ***nur beschäftigt*** werden, ***wenn*** dies auf Grund der ***gesetzlich genannten Sonderfälle*** der wöchentlichen Ruhezeit (§ 63b Abs. 1 oder des § 64 LAG) ***zulässig*** ist.

Der ***Dienstnehmer***, der ***nach*** der für ihn geltenden ***Arbeitszeiteinteilung während*** der Zeit der ***Wochenendruhe beschäftigt*** wird, hat in ***jeder Kalenderwoche*** an Stelle der Wochenendruhe ***Anspruch*** auf eine ***ununterbrochene Ruhezeit*** von ***35 Stunden*** (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ***ganzen Wochentag einzuschließen***.

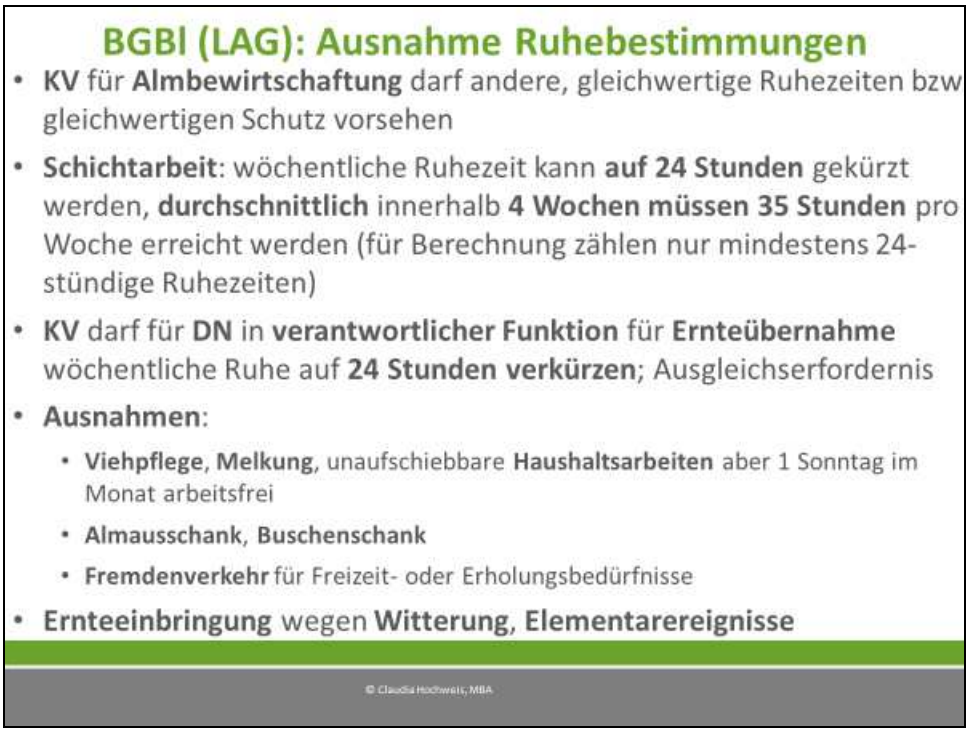
Feiertage gemäß dem ***Feiertagsruhegesetz*** 1957, BGBl. Nr. 153, sind ***gesetzliche Ruhetage***. Der ***Dienstnehmer*** hat für Feiertage ***Anspruch*** auf eine ***ununterbrochene***

Ruhezeit von ***mindestens 24 Stunden***. Die ***Ausführungsgesetzgebung*** hat die ***einzelnen Feiertage*** zu ***bezeichnen***. Welche sonstigen Feiertage noch als Ruhetage anzusehen sind, bestimmt die Ausführungsgesetzgebung. Sie ***kann*** weiters den ***Kollektivvertrag ermächtigen***, anstelle der sonstigen Feiertage einen ***Ersatz festzulegen***.

3.7.18 LAG: Ausnahmen zur Ruhebestimmung

§§ 63b und § 64 LAG

Ausführungsgesetz des Landes hat binnen sechs Monaten nach dem 16.1.2019 zu erfolgen



Sonderfälle der ***wöchentlichen Ruhezeit*** kann der ***Kollektivvertrag*** für die ***Almbewirtschaftung*** (Sennerei, Bergweidewirtschaft und Almausschank) bei Vorliegen von ***objektiven arbeitsorganisatorischen Gründen*** zulassen***,*** wenn die betroffenen Dienstnehmer ***gleichwertige Ruhezeiten*** oder gegebenenfalls gleichwertigen ***angemessenen Schutz*** erhalten.

Zur Ermöglichung der ***Schichtarbeit*** kann im ***Schichtplan*** die ***wöchentliche Ruhezeit abweichend*** geregelt werden. Das Ausmaß der wöchentlichen Ruhezeit kann in diesen Fällen bis ***auf 24 Stunden gekürzt*** werden. In einem ***Durchrechnungszeitraum*** von ***vier Wochen*** muss dem Dienstnehmer eine ***durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit*** von ***35 Stunden*** gesichert sein. Zur ***Berechnung*** dürfen ***nur mindestens 24stündige Ruhezeiten herangezogen*** werden.

Der ***Kollektivvertrag*** kann für ***Dienstnehmer*** in ***verantwortlicher Funktion bei*** der ***Ernteübernahme*** zulassen, dass die ***wöchentliche Ruhezeit*** in höchstens ***sechs Wochen*** pro Kalenderjahr, jedoch in ***nicht mehr als drei aufeinanderfolgenden*** Wochen, auf ***24 Stunden reduziert*** wird, wenn die ***betroffenen Dienstnehmer gleichwertige Ruhezeiten***

oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung gleichwertiger Ruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.

Während der ***Wochenend***- und ***Feiertagsruhe*** dürfen ***Dienstnehmer*** mit ***folgenden Arbeiten beschäftigt*** werden:

1. ***Viehpflege***, ***Melkung*** und ***unaufschiebbare Arbeiten*** im ***Haushalt***, wobei ***ein Sonn***- oder gesetzlicher ***Feiertag*** im ***Monat arbeitsfrei*** zu sein hat;

2. Arbeiten im Rahmen einer ***Almausschank*** oder einer ***Buschenschank***;

3. Tätigkeiten, die im Hinblick auf während der Wochenend- oder Feiertagsruhe hervortretende ***Freizeit***- und ***Erholungsbedürfnisse*** und Erfordernisse des ***Fremdenverkehrs*** notwendig sind.

Während der wöchentlichen Ruhezeit und der Feiertagsruhe dürfen Dienstnehmer beschäftigt werden, wenn die ***rasche Einbringung*** der ***Ernte*** mit ***Rücksicht auf*** die ***Witterung*** dringend geboten ist, ebenso bei ***Elementarereignissen*** und bei ***sonstigen*** für die ***Aufrechterhaltung*** des Betriebes erforderlichen ***unaufschiebbaren Arbeiten***.

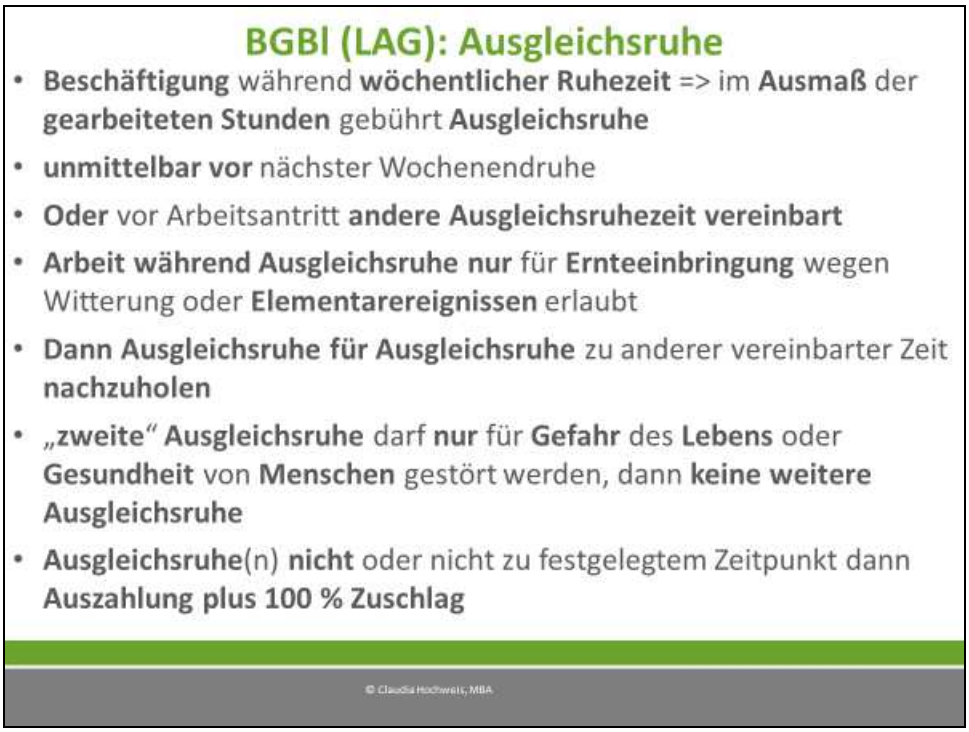
Der ***Kollektivvertrag*** kann ***weitere Ausnahmen*** von der Wochenend- und Feiertagsruhe ***zulassen***, wenn dies zur ***Verhinderung*** eines ***wirtschaftlichen Nachteils sowie*** zur ***Sicherung*** der ***Beschäftigung*** erforderlich ist. Soweit dies nach der Art der Tätigkeit zweckmäßig ist, hat der ***Kollektivvertrag*** diese ***besonderen zulässigen Arbeiten*** einzeln ***anzuführen*** und das für die Durchführung ***notwendige Zeitausmaß festzulegen***.

Den ***Dienstnehmern*** ist an ***Sonn***- und ***Feiertagen*** aber ungeachtet dessen ***jedenfalls*** die zur ***Erfüllung religiöser Pflichten*** erforderliche Zeit ***freizugeben***.

3.7.19 LAG: Ausgleichsruhe

§64a LAG

Ausführungsgesetz des Landes hat binnen sechs Monaten nach dem 16.1.2019 zu erfolgen



Der ***Dienstnehmer***, der ***während*** seiner ***wöchentlichen Ruhezeit*** (Wochenendruhe oder Wochenruhe) ***beschäftigt*** wird, hat ***spätestens*** in der ***folgenden Arbeitswoche*** Anspruch auf ***Ausgleichsruhe***, die zur Berechnung der Entgeltansprüche auf seine Wochenarbeitszeit anzurechnen ist.

Die ***Ausgleichsruhe*** ist ***im Ausmaß*** der ***während*** der ***wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit*** zu gewähren, die innerhalb von 35 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde.

Die ***Ausgleichsruhe*** hat ***unmittelbar vor*** dem ***Beginn*** der ***folgenden wöchentlichen Ruhezeit*** zu liegen, ***soweit*** vor Antritt der Arbeit, für die Ausgleichsruhe gebührt, ***nicht anderes vereinbart*** wurde.

Während der ***Ausgleichsruhe*** nach dürfen Dienstnehmer ***nur*** im Rahmen von ***dringlichen Einbringungen*** der ***Ernte*** mit ***Rücksicht*** auf die ***Witterung*** und bei ***Elementarereignissen beschäftigt*** werden. ***Nach*** einer ***solchen Beschäftigung*** ist diese ***Ausgleichsruhe*** im

entsprechenden Ausmaß ***zu*** einer ***anderen***, ***einvernehmlich*** festgesetzten ***Zeit nachzuholen***.

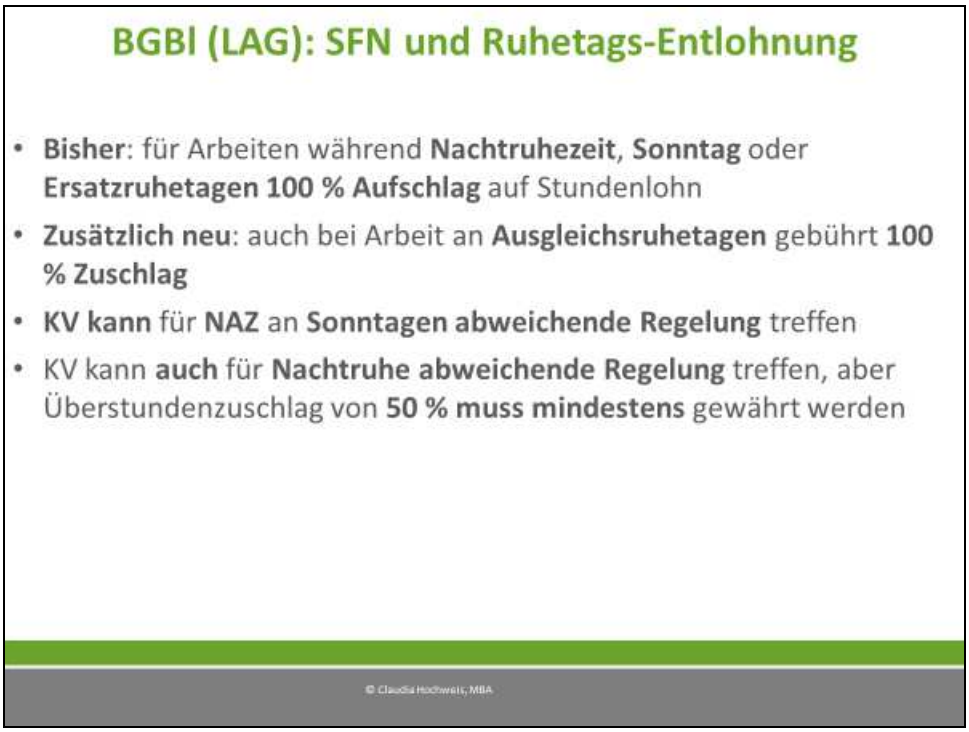
Während der ***„zweiten“ Ausgleichsruhe*** als Abgeltung der gestörten Ausgleichsruhe dürfen Dienstnehmer ***nur*** zur ***Abwendung*** einer ***unmittelbaren Gefahr*** für die ***Sicherheit*** des ***Lebens oder*** für die ***Gesundheit*** von Menschen oder bei Notstand ***beschäftigt*** werden. In ***diesem Fall*** gebührt ***keine weitere Ausgleichsruhe***.

Wird die ***Ausgleichsruhe nicht*** zu dem ***festgelegten Zeitpunkt*** gewährt, ist die nicht rechtzeitige gewährte Ausgleichsruhe als ***ausgleichsruhepflichtige Zeit mit*** einem ***Zuschlag*** von ***100 % abzugelten***.

3.7.20 LAG: Entlohnung Sonn-, Nacht-, Ruhetags- und Feiertagsarbeit

§65 Abs 2 ff LAG

Ausführungsgesetz des Landes hat binnen sechs Monaten nach dem 16.1.2019 zu erfolgen



Schon ***bisher*** ist bestimmt, dass ***für Arbeiten*** während der ***Nachtruhezeit***, an ***Sonntagen*** und an ***Ersatzruhetagen*** ein ***100 %iger Aufschlag*** zum ***Stundenlohn*** gebührt.

Diese Bestimmung wird durch den neue geschaffenen Absatz 2b ausgebaut:

So gebührt auch ***während*** der an ***freien Tagen wegen Ausgleichsruhe*** ein ***Zuschlag von 100 %.***

Der ***KV kann*** für ***Normalarbeitszeit*** an ***Sonntagen abweichende Regelungen*** vorsehen.

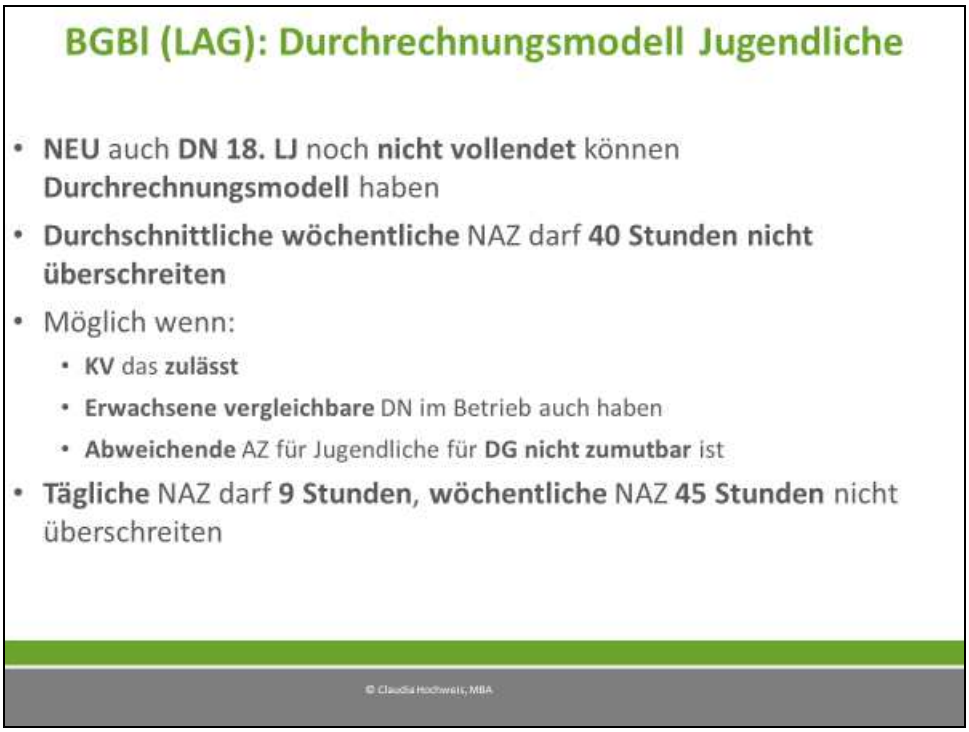
Für ***Arbeiten während*** der ***Nachtruhezeit*** kann der ***KV ebenfalls abweichende*** Regelungen vorsehen, ***wobei*** der ***Überstundenzuschlag*** in Höhe von ***50 % mindestens gewährt*** werden muss.

KV-Regelungen die vor dem Inkrafttreten der Ausführungsbestimmungen des neu geschaffenen Absatz 2b gegolten haben bleiben ***weiterhin aufrecht***, ***solange*** sie den neuen ***Bestimmungen mindestens entsprechen***.

3.7.21 LAG: Durchrechnungsmodell für Jugendliche

§ 109 Abs 2a und 2b LAG

Ausführungsgesetz des Landes hat binnen sechs Monaten nach dem 16.1.2019 zu erfolgen



Hier wurde gesetzlich die ***Möglichkeit*** eines ***Durchrechnungsmodells*** für ***Dienstnehmer*** geschaffen, die das 18***. Lebensjahr noch nicht vollendet*** haben:

Die Arbeitszeit kann ***in*** den ***einzelnen Wochen*** eines mehrwöchigen Durchrechnungszeitraumes ***ausgedehnt*** werden, ***wenn*** innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die ***Wochenarbeitszeit*** im ***Durchschnitt 40 Stunden nicht übersteigt*** und

1. der ***Kollektivvertrag*** dies ***zulässt***,

2. für ***vergleichbare erwachsene Dienstnehmer*** des Betriebes eine ***solche Arbeitszeiteinteilung*** besteht und

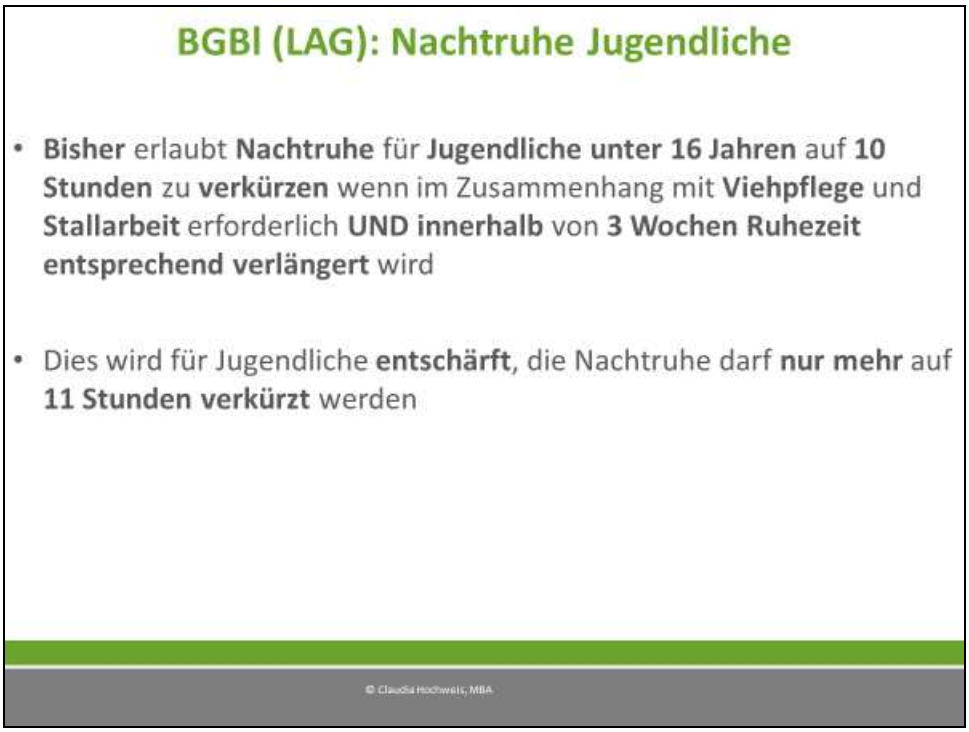
3. eine ***abweichende Arbeitszeiteinteilung*** für ***Jugendliche*** dem ***Dienstgeber nicht zugemutet*** werden kann.

Bei Anwendung bzw Gestaltung des ***Durchrechnungsmodells*** darf die ***Tagesarbeitszeit neun Stunden*** und die Arbeitszeit in den ***einzelnen Wochen*** des Durchrechnungs- bzw. Einarbeitungszeitraumes ***45 Stunden nicht überschreiten***.

3.7.22 LAG: Reduktion der Einschränkung der Nachtruhe Jugendliche

§ 109 Abs 5 LAG

Ausführungsgesetz des Landes hat binnen sechs Monaten nach dem 16.1.2019 zu erfolgen



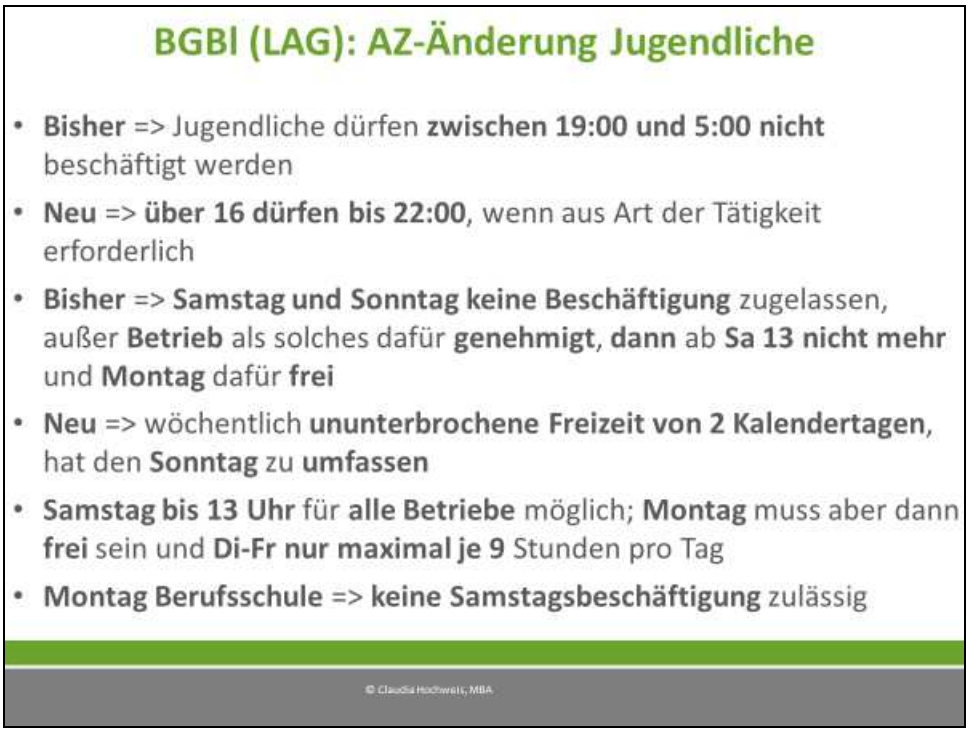
Bisher durfte die ***Nachtruhe*** für Dienstnehmer ***ab Vollendung*** des ***16***. ***Lebensjahres*** auf ***zehn Stunden*** verkürzt werden, so dies im Zusammenhang mit der ***Viehpflege*** und ***Stallarbeit erforderlich*** war, vorausgesetzt, dass ***innerhalb*** von ***drei Wochen*** die ***Ruhezeit*** oder Wochenfreizeit ***entsprechend verlängert*** wird.

Dies wird ***insoweit eingeschränkt***, als die ***Verkürzung*** nur mehr ***auf elf Stunden*** stattfinden darf, die anderen Rahmenbedingungen bleiben aufrecht.

3.7.23 LAG: weitere Arbeitszeitänderungen für Jugendliche

§ 109 Abs 7 und 9 LAG

Ausführungsgesetz des Landes hat binnen sechs Monaten nach dem 16.1.2019 zu erfolgen



Jugendliche durften und dürfen ***zwischen 19 Uhr und 5 Uhr nicht beschäftigt und*** zur ***Überstundenarbeit*** herangezogen werden.

Neu ist jedoch, dass der ***Kollektivvertrag*** für Jugendliche ***über 16 Jahren*** die ***Beschäftigung bis 22 Uhr zulassen*** darf, wenn dies ***wegen*** der ***Art*** der ***Tätigkeit erforderlich*** ist.

Bislang war im Gesetz fixiert, dass ***Jugendliche*** am ***Samstag und*** Sonntag ***nicht beschäftigt*** werden dürfen. ***Wenn*** dies ***im Betrieb*** aber ***laut*** § 5 Abs 4 ***LAG zugelassen*** ist, musste die ***Wochenendruhe spätestens*** am ***Samstag*** um ***13 Uhr beginnen*** und der ***darauffolgende Montag arbeitsfrei*** gegeben werden.

Nun ist dies ***flexibilisiert***:

Den Jugendlichen ist ***wöchentlich*** eine ***ununterbrochene Freizeit*** von ***zwei Kalendertagen*** zu gewähren. Diese Wochenfreizeit ***hat den Sonntag*** zu ***umfassen***.

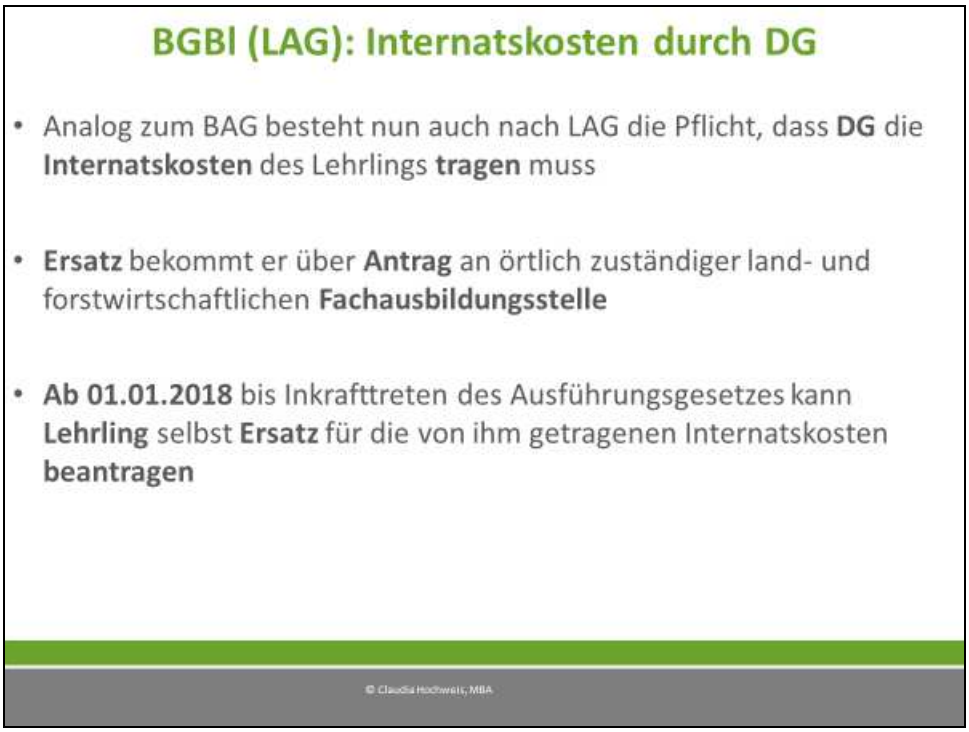
Die **Möglichkeit**, am **Samstag** bis **13 Uhr zu arbeiten,** wurde **von** der Betriebsform **gelöst** und ist nun **für alle Betriebe möglich**. Wenn dies genutzt wird, dann dürfen diese Jugendlichen in der **darauffolgenden Kalenderwoche** am **Montag nicht beschäftigt** werden **und** von **Dienstag** bis **Freitag** nur **maximal jeweils neun Stunden** beschäftigt werden.

Gleich wie zuvor ist ***weiterhin aufrecht***, dass, wenn ***Montag*** ein ***Berufsschultag*** ist, die ***Beschäftigung*** am ***Samstag untersagt*** ist.

3.7.24 LAG: Internatskosten durch Dienstgeber

§ 130 Abs 4 LAG

gültig rückwirkend ab 01.01.2018



Wie auch im Berufsausbildungsgesetz festgeschrieben hat das LAG nun nachgezogen.

Die **Lehrberechtigten** haben die **Kosten** der **Unterbringung** und **Verpflegung**, die durch den **Aufenthalt** der **Lehrlinge** in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten **Schülerheim** zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen (Internatskosten), zu **tragen**. Bei **Unterbringung** in einem **anderen Quartier** sind ebenso die bei Unterbringung in einem **Schülerheim entstehenden Kosten** zu tragen.

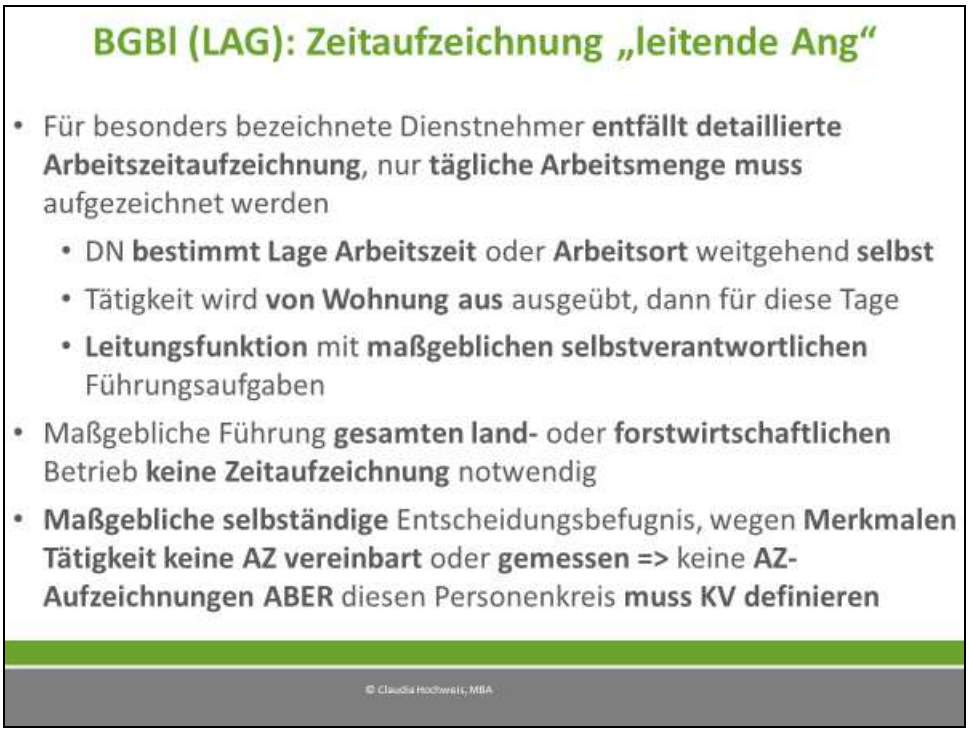
Wie auch schon bisher kann der Lehrberechtigte einen **Ersatz** der von ihm **getragenen Internatskosten** bei **der örtlich zuständigen land- und forstwirtschaftlichen Lehr- und Fachausbildungsstelle** beantragen.

Für den Zeitraum ***vom 01.01.2018 bis zum Inkrafttreten*** des Ausführungsgesetzes kann der ***Lehrling den Ersatz der Internatskosten*** beantragen, soweit diese nicht vom Dienstgeber getragen wurden.

3.7.25 LAG: Zeitaufzeichnungen „leitende Angestellte“

§ 236a Bas 4a – 4c LAG

Ausführungsgesetz des Landes hat binnen sechs Monaten nach dem 16.1.2019 zu erfolgen



In ***Anpassung*** an die ***EU-Arbeitszeitrichtlinie*** wurden nun auch im LAG ***Personen*** mit ***besonderen Aufgabenstellungen*** definiert, für die die ***Verpflichtung Arbeitszeitaufzeichnungen*** zu führen ***erleichtert*** wird.

Für folgende Dienstnehmer ***entfallen*** die ***detaillierten Aufzeichnungen***, es müssen ***lediglich Aufzeichnungen*** über die ***Dauer*** der ***Tagesarbeitszeit geführt*** werden.

1. Dienstnehmer, die die ***Lage ihrer Arbeitszeit oder*** ihren ***Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen*** können,

2. Dienstnehmer, die ihre ***Tätigkeit*** in ihrer ***Wohnung ausüben***, für ***jene Tage***, an denen dies ***durchgehend erfolgt***, und

3. Dienstnehmer in ***Leitungsfunktion***, denen ***maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich*** übertragen sind

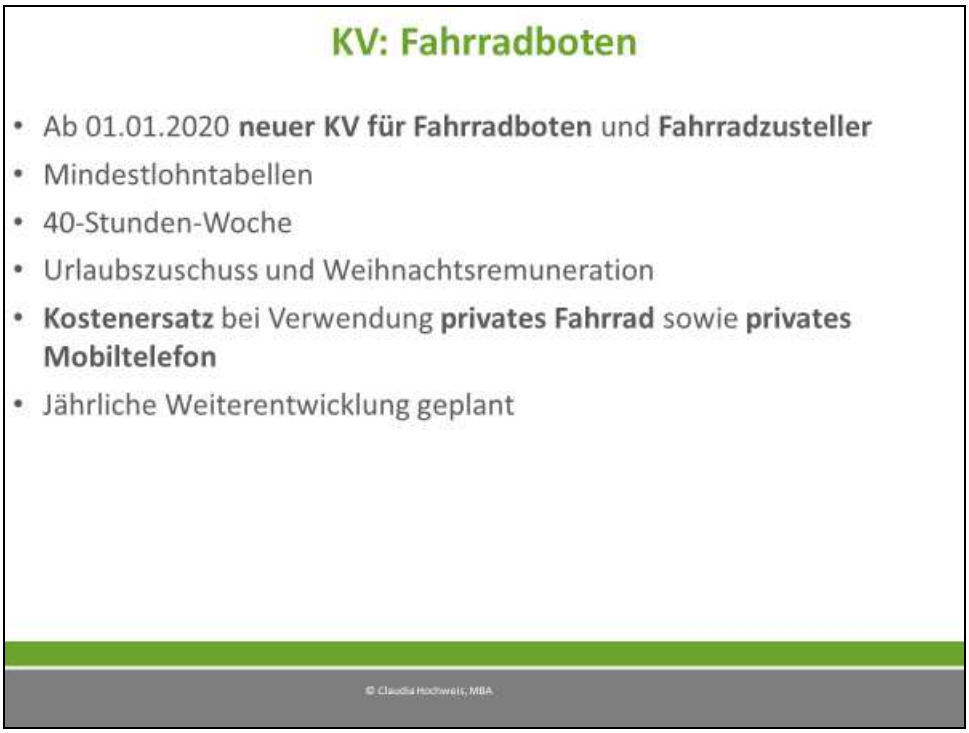
Für ***Angestellte***, die mit der ***maßgeblichen Führung*** des ***gesamten landwirtschaftlichen*** oder ***forstwirtschaftlichen Betriebs*** betraut sind, besteht ***keine Pflicht*** zur Führung von ***Arbeitszeitaufzeichnungen***.

Für ***Angestellte***, denen ***maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis*** übertragen ist und deren ***gesamte Arbeitszeit*** auf Grund der ***besonderen Merkmale*** der Tätigkeit ***nicht gemessen*** oder im ***Voraus festgelegt*** wird, besteht ***keine Pflicht*** zur Führung von ***Arbeitszeitaufzeichnungen***. Der ***Personenkreis*** ist im ***Kollektivvertrag festzulegen***.

3.8 KV: Neubegründeter KV für Fahrradboten

KV-Partner

Veröffentlicht in Kollektivvertragsdatenbank



Ab 01.01.2020 tritt in Österreich ein neuer ***Kollektivvertrag*** in Kraft, und zwar für ***Fahrradboten***/***Fahrradzusteller***.

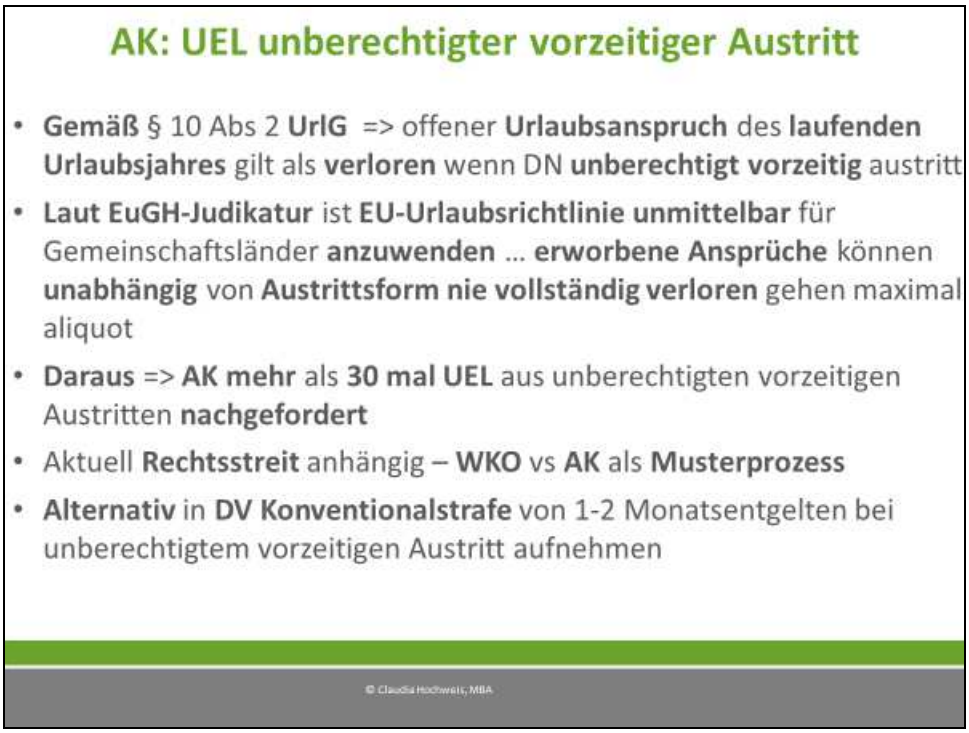
Darin wird sowohl ein ***Mindestlohn*** bei einer ***40-Stunden-Woche*** festgelegt, sowie ein ***Grundanspruch*** auf einen ***Urlaubszuschuss*** und eine ***Weihnachtsremuneration***, ebenso wie ein Anspruch auf ***Kostenersatz*** bei ***Verwendung*** eines ***privaten Fahrrades*** bzw. eines ***privaten Mobiltelefons***.

Der KV soll zukünftig jährlich durch Lohnverhandlungen weiterentwickelt werden.

3.9 AK: Urlaubsersatzleistung unberechtigter vorzeitiger Austritt

Arbeiterkammer iVm EuGH

§ 10 UrlG



Gemäß § 10 Abs 2 ***UrlG*** ist ***vorgesehen***, dass ein ***Arbeitnehmer*** den ***offenen Resturlaubsanspruch*** des ***laufenden Urlaubsjahres verliert***, wenn er ***unberechtigt vorzeitig*** aus dem Dienstverhältnis ***ausscheidet***.

Nun gibt es ***aktuelle Judikatur*** des ***EuGH*** zur EU-Arbeitszeitrichtlinie und zum Urlaubsrecht, die ***vorsieht***, dass ***Arbeitnehmer unabhängig*** von der ***Form*** ihres ***Austritts***, ***entstandene Ansprüche nie*** zur ***Gänze verlieren*** können, sondern nur ***maximal aliquot*** bis zum Austrittsstichtag.

Darüber hinaus hat der ***EuGH klärend*** bereits ***mehrfach festgestellt***, dass die ***EU***-Arbeitszeitrichtlinie und das ***Urlaubsrecht unmittelbar*** für die ***Gemeinschaftsländer*** zur ***Anwendung*** kommen. Somit gilt auch ***dieser Rechtsspruch unmittelbar*** in ***Österreich*** und steht ***rechtlich über*** dem österreichischen ***Gesetz***.

Darauf basierend hat die ***Arbeiterkammer*** Wien und Oberösterreich ***mittlerweile mehr*** als ***30 Mal*** in ***Fällen*** des ***unberechtigten vorzeitigen Austritts*** die ***Urlaubsersatzleistung nachgefordert***.

Aktuell ist auch eine ***Rechtsstreit*** anhängig, der mit ***Arbeiterkammer*** und ***Wirtschaftskammer*** als ***Musterprozess*** geführt wird.

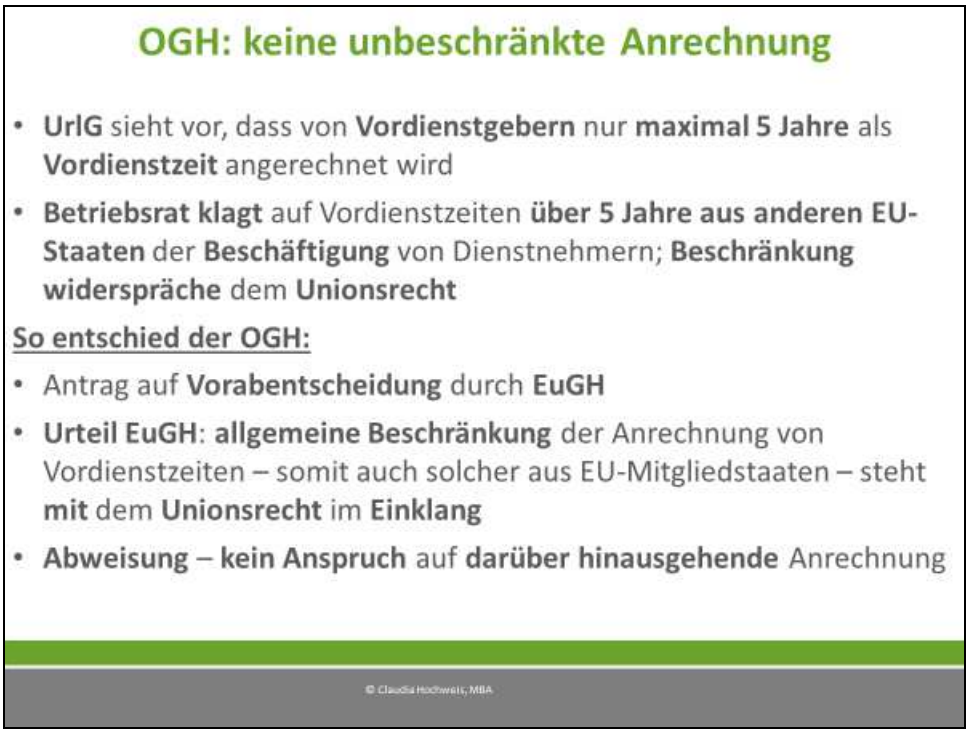
Basierend auf der ***EuGH-Entscheidung*** wird ***davon auszugehen*** sein, dass die ***Arbeiterkammer*** diesen ***Prozess gewinnt*** und die ***Einschränkung durch*** das ***Gesetz***, vermutlich nach Anrufung des EuGH durch den OGH, für ***rechtsungültig*** erklärt wird – ***ähnlich*** dem letzten ***Fall*** der ***Rechtsungültigkeit*** der ***Karfreitagsregelung***.

Alternativ wäre daher zu überlegen, ob nicht ***vorsorglich*** eine ***Konventionalstrafe*** in die ***Dienstverträge*** aufgenommen wird, dass im ***Fall*** eines ***unberechtigten vorzeitigen Austritts*** eine ***Konventionalstrafe*** im Ausmaß von ***ein bis zwei Monatsentgelten abverlangt*** wird, die mit der ***Endabrechnung gegenverrechnet*** wird und ***falls*** sich daraus ein ***Negativbetrag*** ergibt der ***Restbetrag*** in ***Rechnung*** gestellt wird.

3.10 OGH: Nur beschränkte Anrechnung VDZ für Urlaubsanspruch

OGH 8 ObA19/19f vom 29.04.2019

§ 3 Abs 3 UrlG



Die ***Arbeitgeberin*** beschäftigt zumindest ***drei Arbeitnehmer*** mit ***Vordienstzeiten*** aus dem ***EU-Ausland***.

Der ***klagende Betriebsrat*** begehrte die ***Feststellung***, dass ***sämtliche Arbeitnehmer***, welche unter ***Zusammenrechnung*** von ***Vordienstzeiten*** aus anderen EU-Mitgliedstaaten von ***über fünf Jahren insgesamt 25 Jahre*** an ***unselbständigen Beschäftigungszeiten*** aufweisen, ***einen Anspruch*** auf die ***sechste Urlaubswoche*** nach § 2 Abs 1 UrlG haben.

Die ***Beschränkung*** der ***Anrechnung*** von ***Vordienstzeiten*** aus anderen EU-Mitgliedstaaten auf ***fünf Jahre*** sei mit dem ***Unionsrecht nicht*** . Die Vorinstanzen wiesen das Klagebegehren übereinstimmend ab.

So entschied der OGH:

Der von dem klagenden Betriebsrat angerufene Oberste Gerichtshof stellte ***zunächst*** ein ***Vorabentscheidungsersuchen an*** den ***EuGH*** (8 ObA 33/17m).

Nachdem der ***EuGH*** mit dem Erkenntnis vom 13.03.2019, C-437/17, ***entschieden*** hatte, wurde das ***Verfahren fortgesetzt*** und der Revision nicht Folge gegeben.

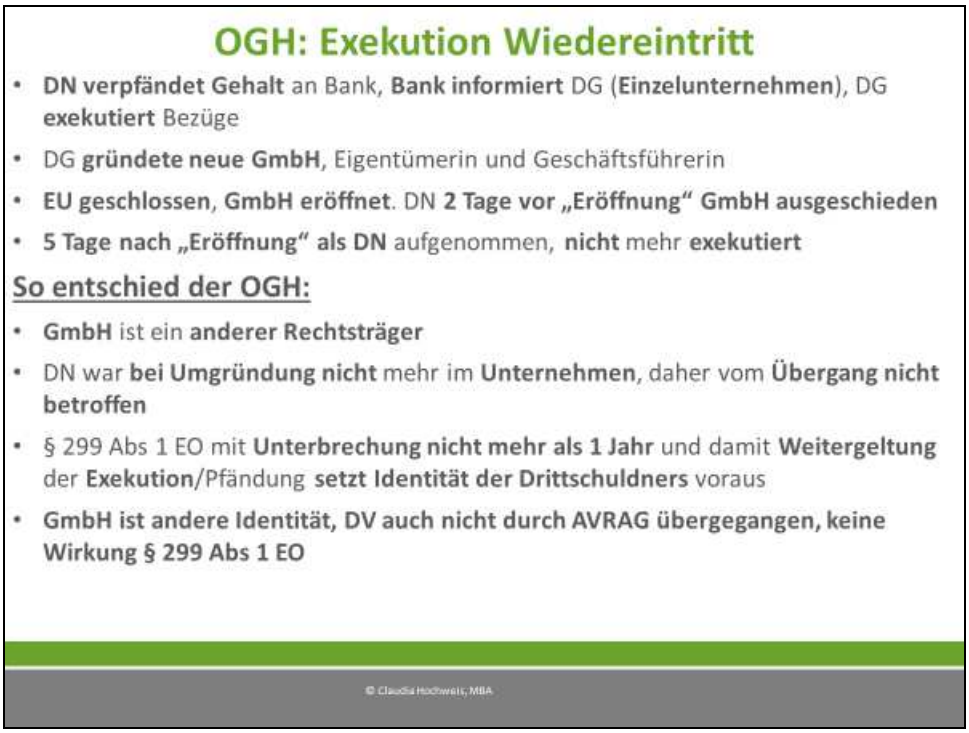
Aufgrund der ***Entscheidung*** des ***EuGH*** ist ***davon auszugehen***, dass die ***österreichische Regelung***, wonach ***Vordienstzeiten generell*** – auch solche aus anderen EU-Mitgliedstaaten – bei der ***Bemessung*** des ***Urlaubsausmaßes*** nur im ***Höchstausmaß*** von ***fünf Jahren angerechnet*** werden, ***mit*** dem ***Unionsrecht vereinbar*** ist. Die Vorinstanzen haben das Feststellungsbegehren daher zu Recht abgewiesen.

Die ***allgemeine Beschränkung*** der Anrechnung von ***Vordienstzeiten*** – auch solcher aus anderen EU-Mitgliedstaaten – auf fünf Jahre (§ 3 Abs 3 UrlG) ***steht mit*** dem ***Unionsrecht*** in ***Einklang***.

3.11 OGH: Exekution bei Wiedereintritt

OGH 9 Ob9/18s vom 28.06.2018

§ 12a Abs 1 IO



Sachverhalt:

Der ***Arbeitnehmer verpfändete*** zur Besicherung einer ***Kreditforderung*** wiederholt sein ***Gehalt an*** die ***Bank***.

Mit Schreiben vom 17.12.2012 ***verständigte*** die ***Bank*** die ***Lebensgefährtin*** des ***Angestellten***, die den Beklagten ab Juni 2012 ***in ihrem Einzelunternehmen angestellt*** hatte, ***von*** der ***Gehaltsverpfändung***. Sie ***überwies*** im Zeitraum ***2015*** bis ***Jänner 2016*** für den Beklagten näher festgestellte ***Einkommensbestandteile*** an die ***Bank***.

Das ***Einzelunternehmen*** der Lebensgefährtin beschäftigte sich im Wesentlichen mit ***Personalvermittlung für Veranstaltungen***. Der ***Arbeitnehmer*** wurde dort ***immer wieder*** mit dem technischen Auf- und Abbau von Gerätschaften für Veranstaltungen ***betraut*** und ***nahm über Vermittlung*** auch ***für andere Firmen Arbeiten*** an.

Aufgrund des ***florierenden Geschäftsgangs entschloss*** sich die ***Lebensgefährtin*** in der zweiten Jahreshälfte 2015 zur ***Umstrukturierung*** ihres ***Unternehmens*** und ***gründete*** mit

Notariatsakt vom 24.11.2015 eine ***GmbH***, deren ***alleinige Gesellschafterin*** und ***Geschäftsführerin*** sie war.

Die Gesellschaft wurde am 08.12.2015 im Firmenbuch eingetragen (offenes Firmenbuch). Das ***Einzelunternehmen*** sollte am 31.12.2015 ***beendet*** werden, die ***GmbH*** sollte am 01.01.2016 ihre ***Tätigkeit beginnen***.

Mit Mitteilung vom 15.12.2015 wurde die ***Lebensgefährtin*** als ***Drittschuldnerin*** von der ***Insolvenzeröffnung*** des ***Arbeitnehmers verständigt***. An diesem Tag ***kündigte*** sie das ***Dienstverhältnis*** zum Beklagten mit Wirkung zum 29.12.2015 ***auf***.

Am 05.01.2016 erfolgte die ***Einstellung*** des ***Beklagten*** durch die ***GmbH***. Eine ***weitere Exekution*** der Bezüge bei der GmbH erfolgte ***nicht***.

Die ***Bank klagte*** nun auf ein „***Absonderungsrecht***" für die pfändbaren Bezüge bei der GmbH und machte dafür die Personenidentität des Arbeitgebers geltend.

<u>So entschied der OGH:</u>

Die **Bank** stützt den **Klagsanspruch** auf § 12a Abs 1 IO, der für **die Wirkung** der **Eröffnung** eines **Insolvenzverfahrens** auf **ge- oder verpfändete Einkünfte** aus einem Arbeitsverhältnis vorsieht:

> *Einkünfte aus einem Arbeitsverhältnis*
>
> *§ 12a. (1)* **Aus- oder Absonderungsrechte***, die* **vor Eröffnung** *des* **Insolvenzverfahrens** *durch Abtretung bzw. Verpfändung einer* **Forderung** *auf Einkünfte aus einem* **Arbeitsverhältnis** *oder auf sonstige wiederkehrende Leistungen mit Einkommensersatzfunktion erworben worden sind,* **erlöschen zwei Jahre nach Ablauf** *des* **Kalendermonats***, in den die* **Eröffnung** *des* **Insolvenzverfahrens** *fällt.*
>
> *(2) …*
>
> *(3)* ***Absonderungsrechte****, die* ***vor Eröffnung*** *des Insolvenzverfahrens* ***durch Exekution*** *zur Befriedigung oder Sicherstellung einer Forderung auf Einkünfte aus einem Arbeitsverhältnis oder auf sonstige wiederkehrende Leistungen mit Einkommensersatzfunktion* ***erworben*** *worden sind,* ***erlöschen*** *mit* ***Ablauf*** *des zur Zeit der* ***Eröffnung*** *des Insolvenzverfahrens* ***laufenden Kalendermonats****. …*
>
> *(4) Aus- und Absonderungsrechte nach Abs. 1 und 3 leben wieder auf, wenn ...*

§ 12a Abs 1 IO setzt für den ***Klagsanspruch voraus***, dass die ***Klägerin*** vor ***Insolvenzeröffnung*** durch ***Verpfändung*** der ***Forderungen*** des Beklagten auf Einkünfte aus einem Arbeitsverhältnis Absonderungsrechte ***erworben hat*** und diese ***nicht erloschen*** sind.

Mit der ***Gründung*** der ***GmbH*** wurde ein ***anderer Rechtsträger geschaffen***. Die Einbringung des Vermögens des Einzelunternehmens in die GmbH und die Aufnahme ihrer Tätigkeit zum 01.01.2016 erfolgten zu einem ***Zeitpunkt***, als das ***Arbeitsverhältnis*** des Beklagten bereits ***durch Kündigung*** zum 29.12.2015 ***beendet*** war und ***vom Unternehmensübergang*** daher ***nicht*** mehr ***erfasst*** wurde.

Vorbehaltlich eines ***Rechtsmissbrauchs*** (s Pkt 7.) ist danach in dem am 05.01.2016 begründeten ***Arbeitsverhältnis nicht*** mehr das ***ursprüngliche***, vom Unternehmenserwerber lediglich fortgesetzte, ***sondern*** ein ***mit*** der ***GmbH neu abgeschlossenes Arbeitsverhältnis*** zu sehen. Für einen in der GmbH-Gründung und der Neubegründung eines Dienstverhältnisses des Beklagten gelegenen Rechtsmissbrauch liegen hier keine Anhaltspunkte vor.

Eine ***analoge Anwendung*** des § 299 Abs 1 S 2 ***EO***, ***auf*** die sich die ***Bank beruft***, kommt im vorliegenden Fall ***nicht in Betracht***. Die Bestimmung lautet:

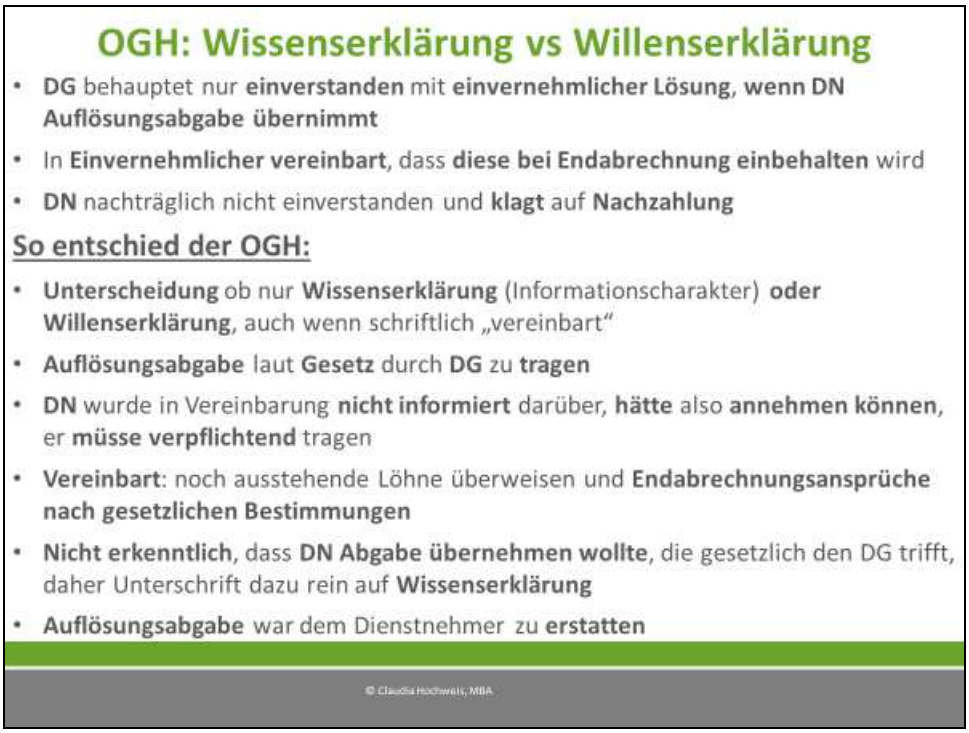
> *§ 299 (1). … **Wird** ein **Arbeitsverhältnis** oder ein anderes Rechtsverhältnis, das einer in **fortlaufenden Bezügen bestehenden Forderung zugrunde** liegt, **nicht mehr als ein Jahr unterbrochen**, so **erstreckt** sich die **Wirksamkeit** des **Pfandrechts auch auf die gegen denselben Drittschuldner** nach der Unterbrechung **entstehenden** und fällig werdenden **Forderungen**. …*

Der **Unterbrechung** ist zwar **auch** die **Vollbeendigung und spätere Neubegründung** eines **Rechtsverhältnisses gleichzuhalten**, sie setzt **jedoch** die **Identität** des **Drittschuldners** voraus.

Zusammenfassend wurde das ***Arbeitsverhältnis*** des Beklagten durch Arbeitgeberkündigung zum 29.12.2015 ***beendet***, ***womit*** auch das ***Pfandrecht*** der Klägerin an daraus resultierenden Einkünften ***erloschen*** ist. Ein ***Absonderungsrecht*** der Klägerin an den Einkünften des Beklagten aus seiner ***Beschäftigung bei*** der ***GmbH*** iSd § 12a Abs 1 IO ***besteht nicht***.

3.12 OGH: Wissenerklärung vs Willenerklärung

OGH 9 ObA22/19d vom 19.05.2019



Sachverhalt:

Im Zuge einer ***einvernehmlichen Auflösung*** kam es in der ***Vereinbarung*** zu einem Vereinbarungsteil der lautete „der ***Betrag von EUR 124***,--, der ***für*** die ***Auflösungsabgabe*** bezahlt werden muss, ***wird*** bei der ***Endabrechnung einbehalten***".

Der ***Dienstnehmer*** wurde von der Dienstgeberin in Zuge dieser Vereinbarung ***darauf hingewiesen***, dass es ***nur*** zur ***einvernehmlichen Auflösung*** kommen würde, ***wenn*** der ***Dienstnehmer*** die ***Auflösungsabgabe tragen*** würde.

Nachträglich war der ***Dienstnehmer*** nicht mehr bereit, den Abzug hinzunehmen und ***klagte gegen*** diesen ***Abzug***.

So entschied der OGH:

Ob ein bestimmtes ***willentliches Verhalten als Willenserklärung*** zu ***beurteilen*** ist, ist ein Ergebnis der ***Auslegung***. ***Maßgeblich*** ist, ***ob*** nach dem ***objektiven Erklärungswert*** des Verhaltens eine die ***Rechtslage gestaltende Erklärung*** mit ***Bindungswirkung vorliegt***.

Bei einer „***Wissenserklärung***“ ***geht*** es dagegen ***darum***, ***dass*** die eine ***Partei*** der ***anderen*** oder beide ***Parteien*** übereinstimmend sich ***bloß ihre Vorstellungen*** über bestimmte ***Tatsachen mitteilen***, ***jedoch keinen Willen*** dahin ***äußern***, ***mit*** der ***Erklärung*** bestimmte ***Rechtsfolgen bewirken*** zu wollen.

Für die Auslegung von Verträgen, aber auch für die Frage der ***Abgrenzung zwischen*** einer ***Willenserklärung und*** einer bloßen ***Wissenserklärung*** ist ***nun*** nicht der ***Wille der einen oder anderen*** Partei maßgeblich, ***sondern wie*** die ***Äußerungen vom Erklärungsempfänger*** nach den Umständen ***objektiv*** zu ***verstehen waren***.

Selbst wenn eine ***Urkunde errichtet*** wurde, ist aufgrund entsprechenden Vorbringens der Parteien auch ***auf*** die ***Umstände*** im ***Zusammenhang*** mit der ***Errichtung*** der ***Urkunde*** und dem daraus ***für*** die ***Erklärungsempfänger*** jeweils ***objektiv zu entnehmenden Erklärungswert*** abzustellen.

Es ist also ***dann nicht allein*** der ***Text*** der ***Urkunde***, ***sondern*** auch das andere ***Erklärungsverhalten*** maßgeblich.

Die Frage, ob eine ***Äußerung*** als ***Wissens***- oder ***Willenserklärung*** zu beurteilen ist, kann nur vor dem ***Hintergrund*** der jeweils ***konkret getroffenen Erklärungen beurteilt*** werden.

Die von der beklagten Dienstgeberin ***formulierte Vereinbarung*** über die ***einvernehmliche Auflösung*** des Arbeitsverhältnisses enthält folgende Passage: „Der Betrag von EUR 124,--, der ***für*** die ***Auflösungsabgabe bezahlt*** werden muss, wird ***bei*** der ***Endabrechnung einbehalten***.“

Nach den ***Feststellungen*** war die Tragung der Abgabe nach ***§ 2b*** Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (***AMPFG***) durch den Dienstnehmer ***kein Thema zwischen*** den ***Parteien***.

Von Seiten der ***Dienstgeberin*** wurde ***nicht darauf hingewiesen***, ***dass*** es sich um eine nach dem ***Gesetz*** vom ***Dienstgeber zu tragende Abgabe*** handelt ***und*** der ***einvernehmlichen Auflösung*** von der Beklagten ***nur bei Übernahme dieser Kosten zugestimmt*** wird.

Unmittelbar über der ***zitierten Passage*** findet sich der ***Hinweis***, dass noch ***ausstehende Löhne*** auf das Konto des Dienstnehmers ***überwiesen*** werden ***und*** dass sich die „***Endabrechnungsansprüche nach*** den ***gesetzlichen Bestimmungen*** richten“.

Damit hält sich die ***Auffassung*** der ***Vorinstanzen***, dass es sich bei diesem Punkt der ***Vereinbarung*** um eine ***reine Wissenserklärung*** handelt, ***weil*** die ***Beklagte nicht*** davon

ausgehen konnte, dass der ***Dienstnehmer*** mit Unterfertigung der ***Vereinbarung*** über die einvernehmliche Auflösung die Verpflichtung ***eingehen will***, ***eine grundsätzlich nicht von ihm zu tragende Abgabe zu übernehmen***, im Rahmen des vom Gesetz eingeräumten Ermessensspielraums.

Ist ***aber von*** einer ***bloßen Wissenserklärung auszugehen***, ***stellt*** sich die vom Berufungsgericht als wesentlich angesehene ***Rechtsfrage*** der ***Zulässigkeit*** der ***Überwälzung*** der Abgabe nach § 2b AMPFG auf den Dienstnehmer ***nicht***.

Die Revision ist daher zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf dieser Zurückweisungsbeschluss nicht (§ 510 Abs 3 Satz 3 ZPO).

Die ***Dienstgeberin*** wird daher ***verpflichtet,*** die ***abgezogene Auflösungsabgabe*** an den Dienstnehmer zu ***erstatten***.

Hinweis:

Eine ***Willenserklärung bedarf*** der ***bewussten Entscheidung*** des Unterschreibenden, dass er einer ***bestimmten Vereinbarung wissentlich zustimmt***.

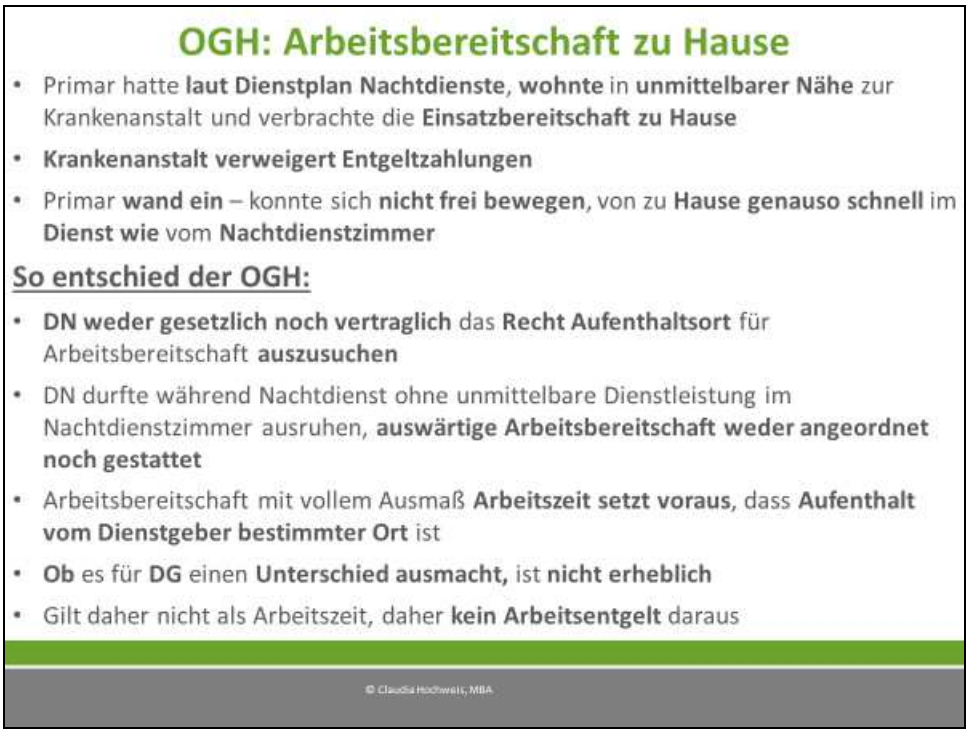
Arbeitgeber, die eine eine „***ungewöhnliche***“ ***Vereinbarung*** gültig abschließen möchten, sollten beachten, dass der ***Sachverhalt***, der eben ***ungewöhnlich ist***, ***ausreichend beschrieben*** ist, damit der Vertragspartner nicht nachträglich erklären kann, dass er über den Inhalt im Irrtum war und damit die Vereinbarung eben nur mehr als Wissenserklärung und nicht mehr als Willenserklärung gilt.

3.13 OGH: Arbeitsbereitschaft zu Hause – Arbeitszeit?

OGH 9 ObA 77/19t vom 23.07.2019

§ 2 Z 1 KA-AZG

§ 26 Abs 2 K-LVBG



Sachverhalt:

Ein Primar einer Krankenanstalt wurde ***laut Dienstplan*** unter anderem zu ***Nachtdiensten eingeteilt***.

Der ***Dienstort***, die ***Krankenanstalt***, befand sich in ***unmittelbarer Nähe*** zum ***Wohnsitz*** des Dienstnehmers. Dieser hat für die laut Dienstplan ***vorgesehenen Nachtdienste in*** der ***Einsatzbereitschaft eigenmächtig zu Hause*** verbracht, worauf die ***Krankenanstalt*** deshalb dafür ***keinen Entlohnungsanspruch*** (Überstundenentlohnung, Nachtdienstzulage) ***gewährte***.

Der ***Dienstnehmer beeinspruchte*** das, da er sich ***während*** des ***Nachtdienstes***, in denen er ***keine unmittelbare Dienstleistung*** zu erbringen hatte, im ***Nachtdienstzimmer ausruhen*** hätte dürfen, eine ***auswärtige Arbeitsbereitschaft*** wäre ***daher für*** den ***Dienstgeber ohne Unterschied*** geblieben. Er brachte vor, dass er ***während*** des ***Nachtdienstes ohnehin nicht*** (völlig) ***frei wählen*** konnte, weil er ***gezwungen*** gewesen sei, diesen ***Ort so*** zu ***wählen,***

dass er ***innerhalb kürzester Zeit*** (praktisch ***gleich schnell wie*** vom ***Nachtdienstzimmer*** aus) seinen ***Dienst nach Abruf*** wieder ***aufnehmen*** können musste.

So entschied der OGH:

Der ***Dienstnehmer*** hat ***weder gesetzlich noch vertraglich*** in seinem ***Belieben*** stehen, sich den ***Aufenthaltsort*** seiner ***Arbeitsbereitschaft auszusuchen***.

Der ***Dienstnehmer*** durfte sich zwar ***während*** des ***Nachtdienstes***, in denen er ***keine unmittelbare Dienstleistung*** zu erbringen ***hatte***, im ***Nachtdienstzimmer ausruhen***, eine ***auswärtige Arbeitsbereitschaft*** war aber ***weder angeordnet noch*** dem Kläger ***gestattet*** worden.

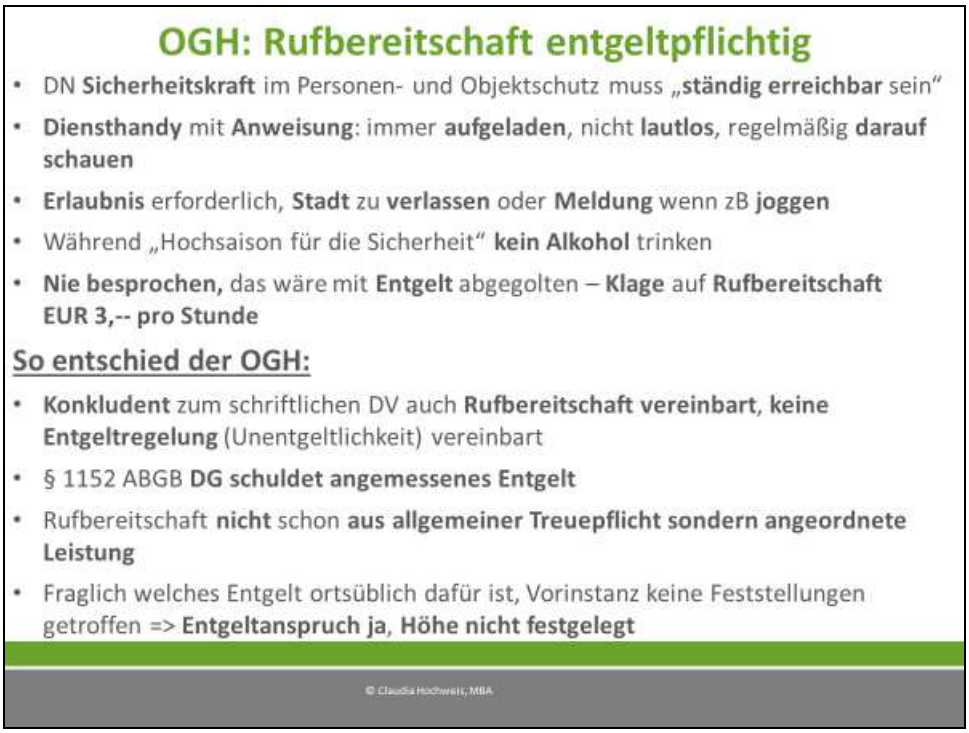
Arbeitsbereitschaft, die in ***vollem Ausmaß*** als ***Arbeitszeit*** zu qualifizieren ist, ist der ***Aufenthalt an*** einem ***vom Dienstgeber bestimmten Ort*** mit der Bereitschaft zur jederzeitigen Aufnahme der Arbeitsleistung im Bedarfsfall.

Die ***Sichtweise*** des ***Dienstnehmers***, es habe ***für*** die ***Beklagte*** im konkreten Fall ***keinen Unterschied*** gemacht, dass er sich ***während*** seiner ***Nachtdienste*** zeitweise auf Abruf ***zu Hause*** befunden habe, ***geht an*** dieser ***Beurteilung vorbei*** und versucht nur jene Diskussion zu führen, die die klaren Anordnungen des Dienstgebers entbehrlich machen sollten.

3.14 OGH: Rufbereitschaft entgeltpflichtig

OGH 8 ObA 61/18f vom 25.01.2019

§ 1152 ABGB



Sachverhalt:

Der ***Dienstnehmer*** war von Ende 2012 bis Anfang 2016 bei dem Dienstgeber als ***Sicherheitskraft*** für den ***Personen- und Objektschutz beschäftigt***.

Bereits in der ***Rekrutierungs***- ***und Ausbildungsphase und*** auch während der ***Einschulungszeit sagten*** ihm die ***Verantwortlichen*** des ***Dienstgebers***, dass er „als Sicherheitskraft des Unternehmens ***ständig erreichbar sein müsse***", weil es sich um eine ***hochsensible Tätigkeit im Sicherheitswachebereich*** handle, ***Verantwortung*** für ***Menschenleben*** vorliege und die ***Erreichbarkeit*** ein ***wesentlicher Teil der Arbeit sei***.

Im Falle eines Anschlags oder einer Terrorattacke müsse mit jedem Sicherheitsmann in der Stadt Kontakt aufgenommen werden können.

Dem ***Dienstnehmer*** wurde ein ***Diensthandy mit*** der ***Anweisung*** zur Verfügung gestellt, dass es ***immer aufgeladen*** sein müsse, ***nicht*** auf ***lautlos*** geschaltet werden dürfe und dass ***regelmäßig darauf*** zu ***schauen*** sei.

Die ***ständige Erreichbarkeit bedeutete*** in der Praxis, dass die ***Sicherheitskräfte*** der ***Sicherheitszentrale meldeten***, ***wenn*** sie zB in den Park ***joggen gingen***.

Wollte ein ***Dienstnehmer*** über ***mehrere Stunden*** oder ***gar Tage nicht erreichbar*** sein ***oder*** wollte er die ***Stadt verlassen***, ***musste*** er eine ***Erlaubnis einholen***.

Während der „***Hochsaison für die Sicherheit***" (an 30 bis 40 über das Jahr verteilten Tagen) durften die Sicherheitskräfte ***keinen Alkohol trinken***.

Über ***finanzielle Aspekte*** dieser „Immererreichbarkeit" wurde ***nicht gesprochen.*** Insbesondere ***erwähnten*** die ***Vertreter*** des ***Unternehmens nie***, ***dass*** die ständige Erreichbarkeit ***ohnehin durch*** das ***Gehalt*** oder ***andere Vergünstigungen abgegolten*** wäre.

Der ***Dienstnehmer begehrte*** vom Dienstgeber nun ***nachträglich*** die Abgeltung der ***Rufbereitschaft*** mit ***EUR 3,00 brutto pro Stunde***.

So entschied der OGH:

Der OGH gab dem Dienstnehmer Recht.

Die Streitteile hätten in ***Ergänzung zum schriftlichen Dienstvertrag konkludent*** (§ 863 ABGB) die (ständige) ***Rufbereitschaft*** des Klägers ***vereinbart***, ***ohne*** dass die ***Unentgeltlichkeit oder Pauschalabgeltung*** dieser Leistung ***ausgemacht*** worden wäre.

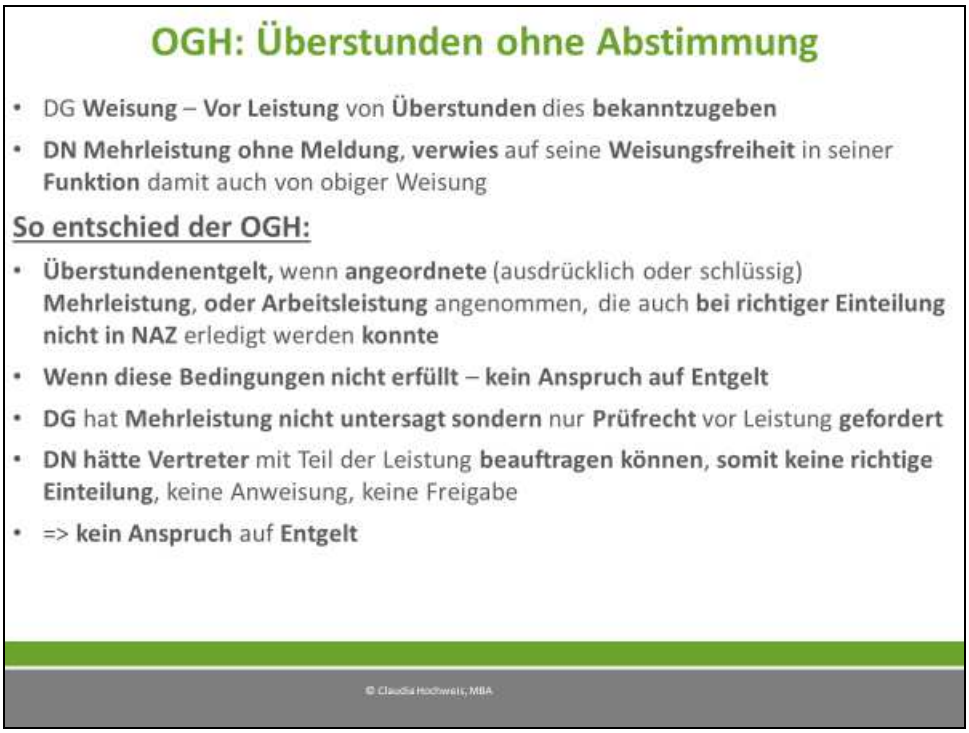
Angemessen im Sinne des § 1152 ABGB ist allerdings ***jenes Entgelt***, das sich ***unter Berücksichtigung aller Umstände*** und unter Bedachtnahme auf das ***ergibt***, was ***unter ähnlichen Umständen geleistet*** wird oder wurde.

Rufbereitschaft ist ***jedenfalls*** eine ***gesonderte Leistung*** des ***Dienstnehmers***, die ***nicht*** schon bereits ***aufgrund*** der ***allgemeinen Treuepflicht*** zu ***erbringen*** ist, ***sondern*** um ***Leistungen***, die ***ausdrücklich vereinbart*** und somit ***gesondert abzugelten*** sind.

Zu ***prüfen*** ist daher vor allem, ***welches Entgelt*** für ***Leistungen dieser Art*** ortsüblich geleistet wird. Dazu haben die ***Vorinstanzen*** aber ***keine Feststellungen*** getroffen, sodass der Anspruch des Klägers noch nicht abschließend beurteilt werden kann.

3.15 OGH: Überstunden ohne Abstimmung

OGH 8 ObA 4/19z vom 27.06.2019
§ 6 iVm 10 AZG



Sachverhalt:

Der ***Dienstgeber*** hatte den ***Arbeitnehmer*** mit ***Weisung*** vom 14.01.2014 ***aufgefordert***, ***vor*** der Leistung von ***Überstunden*** diese ***bekanntzugeben***.

Der Dienstnehmer hatte ***Mehrleistungen ohne Meldung*** an den Dienstgeber ***erbracht*** und ***verwies*** darauf, dass mit seiner ***Funktion*** eine ***bestehende Weisungsfreiheit*** gegeben ist, durch welche er die Weisung zur ***Vorausmeldung*** solcher ***Mehrarbeit auch nicht befolgen*** habe ***müssen***.

So entschied der OGH:

Ein ***Anspruch*** auf ***Überstundenbezahlung*** ist dann ***gegeben***, ***wenn*** Überstunden ***ausdrücklich oder schlüssig*** angeordnet wurden, ***oder*** wenn der Dienstgeber ***Arbeitsleistungen entgegengenommen*** hat, die auch ***bei richtiger Einteilung*** der Arbeit ***nicht*** in der ***normalen Arbeitszeit erledigt*** werden konnten.

Geleistete Überstunden, die ***keiner dieser Bedingungen entsprechen***, begründen auch ***keinen Anspruch*** auf ***Entlohnung***.

Dem ***Dienstnehmer*** wurde die Erbringung von ***notwendigen Mehrleistungen*** mit der Weisung vom 14.01.2014 durchaus ***nicht untersagt***, ***sondern*** der ***Dienstgeber*** sollte ***vor*** den ***Überstunden Gelegenheit*** zur ***Prüfung*** ihrer ***Notwendigkeit*** und ***Angemessenheit bekommen***.

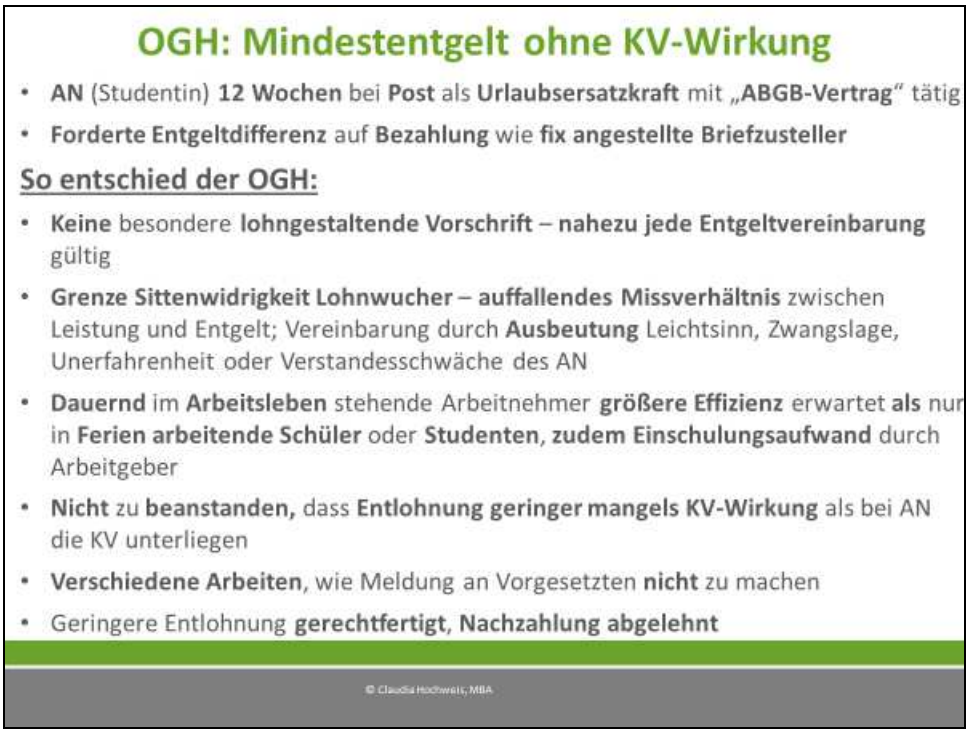
Aus dem ***Sachverhalt*** ist nicht ***abzuleiten***, dass es dem ***Dienstnehmer nicht möglich*** gewesen ***wäre***, seine ***Pflichten*** bei ***richtiger Einteilung*** auch in der ***vorgegebenen*** Zeit zu ***erfüllen***.

Vielmehr ***steht fest***, dass Überstunden ***deswegen angefallen*** sind, ***weil*** der Dienstnehmer ***keinen Gebrauch*** von der ***Möglichkeit*** gemacht hat, seinen ***Vertreter*** für gewisse, denkbar wären etwa auch administrative, ***Arbeiten anzufordern***.

Somit ist der ***Anspruch*** auf ***Überstundenzahlung mangels Anordnung***, ***Freigabe*** und auch ***Zwangsläufigkeit*** aus dem Arbeitsanfall ***nicht gegeben***.

3.16 OGH: Mindestentgelt ohne KV-Wirkung

OGH 8 ObA 63/18z vom 26.11.2018
§ 2b AVRAG
§ 1152 ABGB



Sachverhalt:

Die ***Klägerin*** – eine Studentin – war vom 03.07.2017 bis zur ***vorzeitigen Auflösung*** des auf ***weniger als zwölf Wochen befristeten Dienstverhältnisses*** durch die ***Post*** innerhalb des Probemonats am 13.07.2017 im Rahmen eines sogenannten ***ABGB-Vertrags*** als ***Urlaubsersatzkraft*** bei der Beklagten ***beschäftigt***.

Ihr ***Begehren*** auf ***Zahlung*** einer ***Entgeltdifferenz*** von ***EUR 249,56 brutto zu*** dem ***kollektivvertraglichen Mindestlohn*** für ***fix bei*** der ***Post angestellte Briefzusteller*** wiesen die Vorinstanzen übereinstimmend ab.

So entschied der OGH:

Wenn – wie im vorliegenden Fall – ***keine besondere lohngestaltende Vorschrift*** zur Anwendung kommt, ist ***nahezu jede Entgeltvereinbarung gültig***.

Die ***Grenze*** bildet ***lediglich*** die ***Sittenwidrigkeit zufolge Lohnwuchers*** gemäß § 879 ABGB. Lohnwucher wird ***von*** der ***Rechtsprechung bei „Schuld- und Hungerlöhnen“ angenommen***, ***deren*** Höhe in ***auffallendem Missverhältnis*** zum ***Wert*** der ***Leistung*** des ***Dienstnehmers*** steht, wenn ihre ***Vereinbarung*** durch ***Ausbeutung*** des ***Leichtsinns***, einer ***Zwangslage***, der ***Unerfahrenheit oder*** der ***Verstandesschwäche*** des ***Dienstnehmers zustande gekommen*** ist.

Ob ***Sittenwidrigkeit*** vorliegt, ist eine ***Frage*** des ***Einzelfalls***.

Der Oberste Gerichtshof hat bereits ausgesprochen, dass ***zwischen „Ferialarbeitern“ und anderen*** – sei es vielleicht auch nur in einem kurzen Dienstverhältnis zum Dienstgeber – ***regelmäßig*** ihr ***notwendiges Einkommen*** aus ihrer ***Tätigkeit ziehenden Bediensteten erhebliche Unterschiede*** bestehen:

Schüler und ***Studenten*** stehen in der Regel ***nicht dauernd*** im ***Arbeitsleben***, ihre regelmäßig auf die Ferien ***beschränkten Tätigkeiten*** sind daher ***zwangsläufig kürzer***, ***und***, wenn auch meist in ***untergeordneten Verrichtungen*** bestehend, so doch mit der ***Notwendigkeit*** einer ***gewissen Einschulung durch*** den ***Dienstgeber*** verbunden. Von einem ***dauernd*** im Arbeitsleben stehenden ***Dienstnehmer*** wird daher ***in*** der ***Regel*** auch ***größere Effizienz*** erwartet werden dürfen (9 ObA 66/07g).

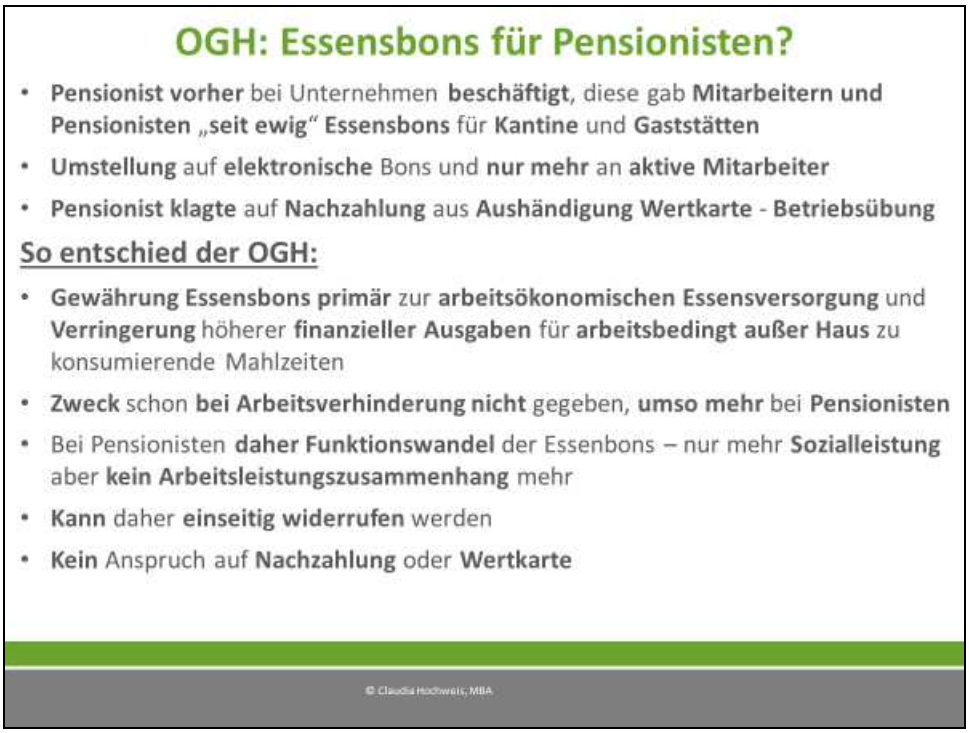
Vor diesem Hintergrund ist auch ***nicht zu beanstanden***, dass die ***Entlohnung mangels KV geringer*** ist ***als*** für jene ***Arbeitnehmer***, ***auf die*** der ***KV anzuwenden*** ist, und es ist daraus ***keine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung*** nach § 2b AVRAG zu erblicken.

Dies ***sachlich*** auch ***insbesondere*** da die „ABGB-Kräfte“, also die ***im kv-freien Bereich tätig*** waren, ***gewisse Standardtätigkeiten fix angestellter Briefzusteller*** – wie etwa Meldungen an Vorgesetzte – ***nicht*** zu ***verrichten*** hatten und zu einem ***Großteil nicht*** in der ***Lage*** sind, ***fix angestellte Briefzusteller*** zu ***ersetzen***.

Die ***geringere Entlohnung*** wird daher als ***gerechtfertigt*** angesehen und der ***Antrag*** auf eine Anerkennung des Differenzbetrages ***abgelehnt***.

3.17 OGH: Essensbon-Anspruch für Pensionisten?

OGH 9 ObA 137/18i vom 28.03.2019
§ 95 ArbVG iVm § 863 ABGB



Sachverhalt:

Der ***Pensionist*** war von 1971 ***bis*** zu seiner ***Pensionierung bei*** dem ***Unternehmen*** und dessen Rechtsvorgängern ***beschäftigt***.

Diese ***gewährten „seit ewig"*** sowohl den ***aktiven*** als auch den ***pensionierten Arbeitnehmern Essensbons***, mit denen ***in*** der ***Kantine und*** in ***umliegenden Vertragsgasthäusern vergünstigte Mahlzeiten*** bezogen werden konnten. Als ***größere Malversationen*** im Zusammenhang mit den Essensbons ***zutage traten***, ***führte*** die Beklagte ***elektronische Wertkarten*** eines ***Drittanbieters ein***, die aus steuerrechtlichen Gründen ***nur mehr*** an ***aktive Arbeitnehmer*** ausgehändigt werden.

Der ***Pensionist nutzte*** die Essensbons in der Pension ***nur sporadisch***, ***manchmal*** auch ***monatelang nicht***. Er ***begehrte*** mit seiner Klage eine ***Nachzahlung für*** die ihm ***verwehrten Essensbons und*** die ***Feststellung***, dass der ***Unternehmer verpflichtet*** sei, ***ihm*** eine ***Wertkarte*** zur Verfügung zu stellen. Es ***habe*** eine ***betriebliche Übung bestanden***,

durch die ein ***vertraglicher Anspruch entstanden*** sei. Dieser könne ***nicht einseitig geändert*** werden.

Der ***Unternehmer wandte ein***, es handle sich beim ***Essensmarkensystem*** um eine ***betriebliche Wohlfahrtseinrichtung***. ***Leistungen*** daraus könnten ***ohne engen Zusammenhang mit*** der ***Arbeitsleistung nicht Teil individueller Leistungsansprüche*** werden. Bei ***Pensionisten fehle*** ein solcher ***Zusammenhang***.

So entscheid der OGH:

Für die ***Frage***, ***welche Leistungen*** durch schlüssiges Verhalten des Arbeitgebers ***individuelle Ansprüche*** der ***Arbeitnehmer begründen***, kann es eine ***Rolle*** spielen, ***ob*** und ***inwieweit*** die ***Leistungen*** mit den ***Arbeitsleistungen zusammenhängen oder vorrangig andere Ziele*** verfolgen.

Ist nur ***letzteres*** der ***Fall***, wird ***in*** der ***Regel keine schlüssige Verpflichtung*** des Arbeitgebers ***zu*** einer ***dauerhaften***, ***nicht einseitig widerruflichen Leistung*** aus dem Arbeitsverhältnis angenommen.

Der ***Zweck*** der ***Gewährung*** freier oder verbilligter ***Mahlzeiten*** am Arbeitsplatz liegt ***primär*** in der ***arbeitsökonomischen Essensversorgung*** der Arbeitnehmer und der ***Verringerung*** ihres typischerweise ***höheren finanziellen Aufwands*** für ***arbeitsbedingt*** außer Haus zu ***konsumierenden Mahlzeiten***.

Nach einer Vorentscheidung geht dieser ***Zweck schon*** bei einer ***Arbeitsverhinderung im aufrechten Dienstverhältnis*** ins ***Leere***, ***umso mehr*** aber ***bei pensionierten Arbeitnehmern***.

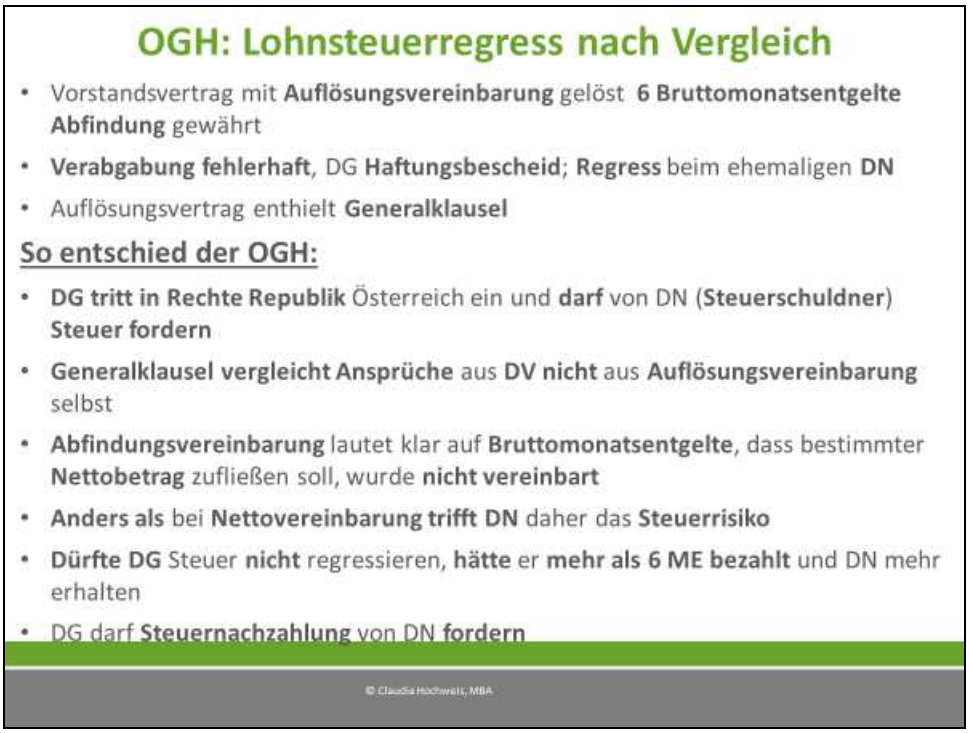
Die ***Ausnützung*** von ***Essensbons*** hängt bei ihnen in der ***Regel*** von ***persönlichen Lebensumständen*** und Gegebenheiten ab, die ***mit*** dem ***Arbeitsverhältnis*** in ***keinem Zusammenhang*** mehr stehen.

Das ***führt*** bei ***dieser Personengruppe*** zu einem ***Funktionswandel*** der ***Essensbons***. Sie können danach ***zwar noch*** als ***Sozialleistung***, ***nicht aber*** als ***vertraglich geschuldete Gegenleistung*** für die ***erbrachte Arbeitsleistung*** im Sinne eines aufgesparten Entgelts ***aufgefasst*** werden.

Da sie ***daher einseitig abänderbar*** sind, ist im vorliegenden Fall ein ***Anspruch*** des Pensionisten auf die weitere Ausgabe von ***Essensbons*** sowie die Herausgabe der ***Wertkarte*** zu ***verneinen***.

3.18 OGH: Lohnsteuerregress nach Vergleich

OGH 9 ObA 74/19a vom 23.07.2019
§ 83 EStG iVm § 1358 ABGB



Sachverhalt:

Die Streitteile ***lösten*** den ***Vorstandsvertrag*** des ***Arbeitnehmers*** mit Auflösungsvereinbarung vom 16. 6. 2016 ***auf***. Dem Arbeitnehmer wurde ***darin*** eine ***Abfindung*** in Höhe von ***sechs Bruttomonatsgehältern zuerkannt***.

Bei der ***Abrechnung*** dieser Abfindung kam es zu einer ***fehlerhaften Besteuerung*** für welche der ***Arbeitgeber*** im Zuge eines ***Haftungsbescheides*** in Anspruch genommen wurde.

Da ***grundsätzlich*** nach § 83 EStG der ***Arbeitnehmer*** der ***Steuerschuldner*** bleibt, steht dem ***Arbeitgeber*** entsprechend § 1358 ABGB ***Regress*** für die für ihn übernommene ***Steuer*** zu.

Die ***Vereinbarung*** mit dem Arbeitnehmer ***enthielt allerdings*** auch eine ***Generalbereinigungsklausel*** („damit sind sämtliche wechselseitigen Ansprüche aus dem freien Dienstverhältnis/Anstellungsvertrag beglichen“).

Die ***Vorinstanzen*** gaben dem Begehren des ***Arbeitgebers*** auf ***Ersatz*** der ***Steuernachzahlung*** aus der Abfindung ***statt***.

In seiner dagegen gerichteten außerordentlichen Revision hält der ***Dienstnehmer*** die ***Generalbereinigungsklausel entgegen***, die auch ***steuerliche Nachforderungen*** aus der Abfindungszahlung ***erfasst*** habe, soweit sie den in Österreich zu versteuernden Teil betroffen habe.

Das Berufungsgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass die Nachforderung nicht zu den „wechselseitigen Ansprüchen aus dem freien Dienstverhältnis/Anstellungsvertrag“ zähle.

<u>So entschied der OGH:</u>

Hat das ***Finanzamt*** die ***Haftung*** des ***Arbeitgebers*** aufgrund des § 82 EStG ***für zu wenig abgezogene Lohnsteuer in Anspruch*** genommen, so ***tritt*** der ***Arbeitgeber*** – hier die Klägerin – in ***die Rechte*** des ***ursprünglichen Gläubigers*** (***Republik Österreich***) ***ein***; er ist in einem solchen Fall ***befugt***, ***vom Arbeitnehmer*** – hier dem Beklagten – ***als Steuerschuldner*** den Ersatz der ***bezahlten Schuld*** gemäß § 1358 ABGB zu ***fordern***.

Das ***Berufungsgericht*** brachte mit seinen Ausführungen zum ***Ausdruck***, dass ***Gegenstand*** der ***Generalbereinigungsklausel*** die ***wechselseitigen Forderungen*** der Streitteile ***aus*** dem bisherigen ***Vertragsverhältnis***, ***nicht*** aber ***Forderungen*** sind, die den ***Gegenstand*** der ***Abfindungsvereinbarung als solcher*** bilden.

Diese ***Abgrenzung*** ist nach dem aus der Vereinbarung hervorgehenden Parteiwillen der Streitteile ***nicht*** weiter zu ***beanstanden***:

Es kann ***nicht ohne Weiteres*** davon ***ausgegangen*** werden, ***dass*** mit einer in einer Auflösungsvereinbarung ***enthaltenen Generalklausel***, nach der die ***wechselseitigen Ansprüche*** aus einem ***Vertragsverhältnis*** bereinigt und verglichen sein sollen, ***auch Streitigkeiten aus denjenigen Ansprüchen mitverglichen*** sein sollen, ***die*** erst ***durch*** die ***Auflösungsvereinbarung geschaffen*** werden.

Auch war der ***Parteiwille*** der ***Streitteile klar*** darauf ***gerichtet***, dass die dem Beklagten zu ***leistende Abfindungszahlung*** der ***Höhe*** nach ***sechs Bruttomonatsgehälter*** betragen sollte.

Dass dem ***Beklagten*** ein ***bestimmter Nettobetrag zufließen sollte***, wurde ***nicht vereinbart***.

Anders als bei ***echten Nettolohnvereinbarungen*** (vgl 9 ObA 72/03h) sollte ***daher*** den ***Arbeitnehmer*** das ***Steuerrisiko*** treffen.

Seine ***Ansicht***, dass die Klägerin infolge der Nachforderung durch die Abgabenbehörde den ihm ***überhöht ausbezahlten Betrag nicht zurückfordern*** dürfte, ***hätte*** zur ***Folge***, ***dass*** die ***Klägerin mehr bezahlen*** und der ***Beklagte mehr erhalten*** würde, ***als*** es der klaren ***Vereinbarung*** einer Abfindungszahlung nach Maßgabe der Bruttomonatsgehälter ***entspräche***.

Ein derartiges Verständnis ist den Streitteilen daher nicht zuzusinnen. Auch die Ergänzung der Auflösungsvereinbarung vom 21.07.2016 (Aufsplittung der Versteuerung nach tschechischem und österreichischem Recht) legt hier kein anderes Ergebnis nahe.

Die Ergänzung erfolgte erst geraume Zeit nach Abschluss der Abfindungsvereinbarung und betraf auch nicht den innerstaatlich zu versteuernden Teil der Bruttoabfindung. Das Verständnis der Vorinstanzen, dass die Generalklausel dem Klagsanspruch hier nicht entgegensteht, ist danach nicht weiter korrekturbedürftig.

Der ***Arbeitnehmer*** hat ***daher*** die sich ergebende ***Steuernachzahlung tatsächlich*** zu ***tragen***.

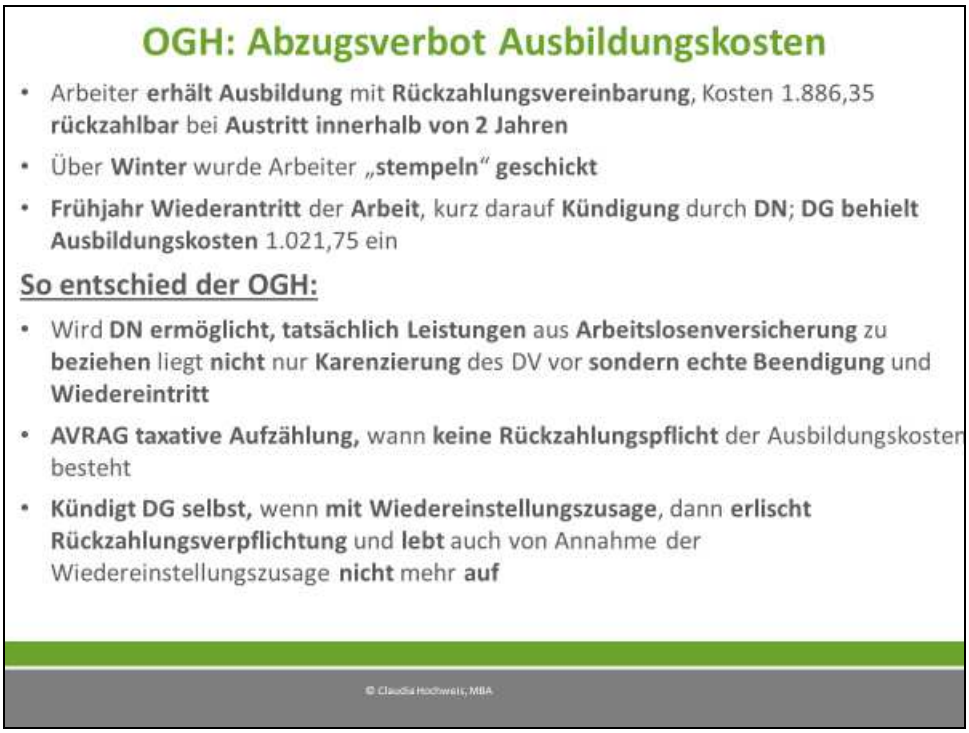
Hinweis:

Achtung, wenn eine Nettovereinbarung getroffen wurde, wie dies manchmal bei Vergleichen der Fall ist!

3.19 OGH: Abzugsverbot Ausbildungskosten

OGH 9 ObA 35/19s vom 23.07.2019

§ 2d AVRAG



Sachverhalt:

Der ***Arbeiter*** war bei dem Arbeitgeber im Bereich ***Bauindustrie*** und ***Baugewerbe beschäftigt***.

Am 10.04.2017 schlossen sie eine ***Vereinbarung*** über die ***Rückerstattung*** von ***Ausbildungskosten*** für die Ausbildung ***zum Zweiwegefahrzeug-Bediener*** im Zeitraum vom ***10. bis 26.4.2017,*** die dem Arbeiter vom Arbeitgeber ermöglicht wurde.

Die ***rückzahlungsfähigen Kosten*** wurden in Höhe von ***EUR 2.893,-- angegeben*** und eine ***Rückzahlung vorgesehen***, ***wenn*** das ***Arbeitsverhältnis vor Ablauf*** einer ***Frist*** von ***zwei Jahren endet***. Die Rückzahlungshöhe würde sich laut Vereinbarung ***monatlich*** um ***1/24 reduzieren*** und wäre nach zwei Jahren zur Gänze erloschen.

Tatsächlich sind für die Ausbildung nur ***1.886,35*** vom Arbeitgeber ***aufgewendet*** worden.

Da der ***Arbeiter*** beim ***Verspannen*** von ***Schienen*** arbeitet und diese ***Tätigkeit*** von der ***Außentemperatur abhängig*** ist, erklärte der ***Vizepolier*** im Namen des Arbeitergebers,

dass der ***Arbeiter über*** den ***Winter*** „***stempeln gehen***“ solle, da zu wenig bzw keine Arbeit vorhanden sei. Im ***Februar oder März*** 2018 ***werde*** die ***Arbeit wieder beginnen***.

Der ***Arbeiter*** erhielt die ***gleiche Information*** vom ***Bauleiter*** und ging von „***Handschlagsqualität***“ aus, dass das Arbeitsverhältnis im ***Frühjahr fortgesetzt*** wird.

Tatsächlich erhielt er im ***Schreiben*** vom 06.12.2017 die ***Mitteilung*** über die ***vereinbarte*** „***Unterbrechung***“ des Arbeitsverhältnisses zum 15.12.2017 mit dem ***Titel*** „***Saisonbedingte Abmeldung***“.

Danach sollte das Dienstverhältnis zwischen 15.01. und 22.01.2018 ***wieder beginnen***, ***allerdings*** mit Einsatzort ***Deutschland***, ***wozu*** es ***nicht kam***, ***da*** der ***Arbeiter*** dort ***nicht eingesetzt*** werden wollte. ***Tatsächlich*** nahm er die ***Arbeit mit 12.2.2018 wieder*** auf.

In der ***Zwischenzeit*** hatte der Betrieb eine ***Konzernbetriebsvereinbarung abgeschlossen,*** von der der ***Kläger nicht wusste***, dass diese ***auf ihn anzuwenden*** wäre. Er ***kündigte*** sein ***Arbeitsverhältnis*** mit 23.03.2018.

Der ***Arbeitgeber behielt*** bei der Endabrechnung einen Betrag von EUR 1.021,75 für den ***Ausbildungskostenrückersatz ein***.

Der ***Arbeiter forderte*** den ***Betrag nach***, da das ***Arbeitsverhältnis***, in welchem der ***Ausbildungskostenersatz*** ursprünglich ***vereinbart*** wurde, ***durch Arbeitgeberkündigung erfolgt*** war und diese ***Vereinbarung nicht*** auf ein nachfolgendes Arbeitsverhältnis ***übertragbar*** wäre.

<u>So entschied der OGH:</u>

Entsprechend der Rechtsprechung ist ***zwischen Aussetzungsvereinbarungen***, die ***ohne Beendigung*** des ***Arbeitsverhältnisses*** ablaufen, einerseits ***und Wiedereinstellungszusagen nach Beendigung*** des Arbeitsverhältnisses wegen der damit verbundenen unterschiedlichen Folgen zu ***unterscheiden***.

Eine ***echte Karenzierung*** ist ***mit*** einer ***Wiedereinstellungszusage*** oder -vereinbarung ***nicht in Einklang*** zu bringen, da ***jede Wiedereinstellung zwangsläufig*** eine ***vorherige Beendigung*** des Arbeitsverhältnisses ***voraussetzt***. Die Unterscheidung ist aber nicht an der reinen Wortwahl zu messen, sondern ***vielmehr*** an dem ***dahinterliegenden Willen*** der Vertragsparteien.

Selbst wenn in der Vereinbarung ***ausdrücklich angegeben*** ist, dass das ***Arbeitsverhältnis gelöst*** wird, damit ***zu*** einem ***späteren Zeitpunkt*** ein ***neuer Vertrag abgeschlossen*** werden

soll, kann von einer ***bloßen Karenzierungsvereinbarung*** ausgegangen werden, ***wenn*** die Parteien den ***einvernehmlich gelösten Arbeitsvertrag nicht oder nur zum Teil abwickeln*** und eine ***volle Anrechnung*** der ***Dienstzeiten*** und ***Anwartschaften*** aus diesem Arbeitsvertrag auf den gleichzeitig abgeschlossenen aufschiebend befristeten Arbeitsvertrag vereinbaren.

Nach jüngerer Rechtsprechung ist ***insbesondere*** dann, ***wenn*** die ***Absicht*** bestand, dem ***Arbeitnehmer*** den ***Bezug*** von ***Leistungen*** aus der ***Arbeitslosenversicherung*** zu ***ermöglichen***, von einer ***echten Unterbrechung auszugehen*** und ***nicht*** nur von einer bloßen ***Karenzierung***, wobei auf die ***objektiv ersichtlichen Umstände abzustellen*** ist, ***insbesondere***, ob ***tatsächlich Leistungen*** aus der ***Arbeitslosenversicherung bezogen*** wurden.

Es ist daher ***hier*** von einer ***echten Unterbrechung*** im Sinn einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 15.12.2017 ***auszugehen***.

Nach der ***Rechtsprechung*** (8 ObA 57/14m = RS0129742) enthält § 2d Abs 4 ***AVRAG*** eine ***taxative Aufzählung*** jener ***Fälle***, in denen ***keine Rückzahlungsverpflichtung*** hinsichtlich der ***Ausbildungskosten*** für den Arbeitnehmer ***besteht***.

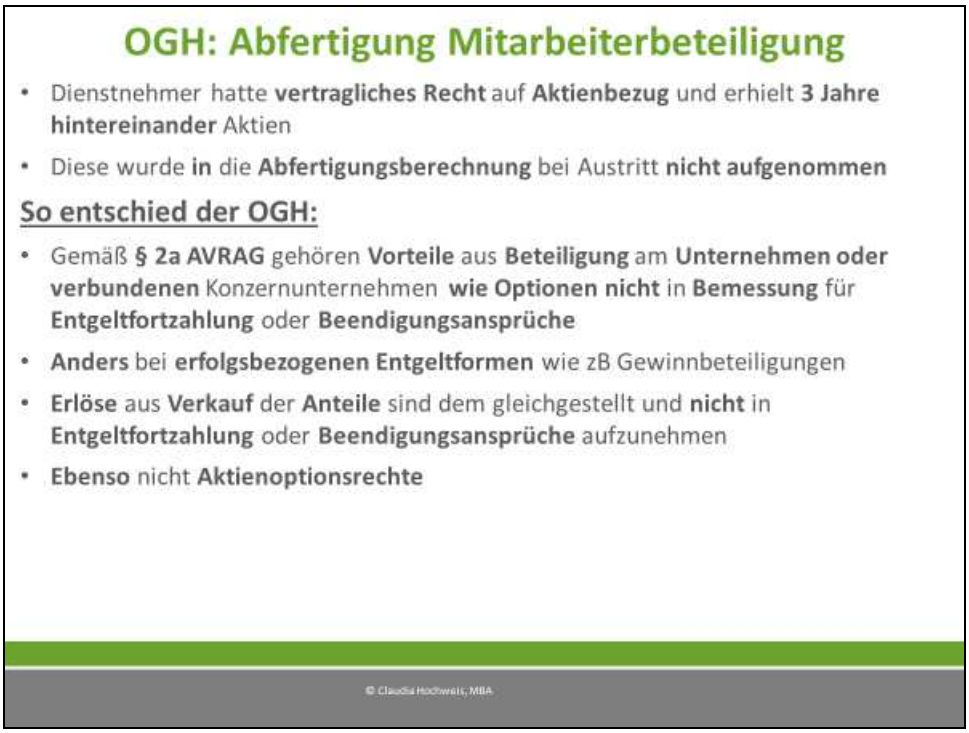
Für den Rückersatz von Ausbildungskosten bedeutet das, dass der ***Arbeitgeber***, der ein ***Arbeitsverhältnis*** während der Bindungsdauer – wenngleich intentional nur saisonbedingt – ***kündigt***, ***selbst bei*** einer ***Wiedereinstellungszusage*** im Kündigungszeitpunkt ***nicht*** damit ***rechnen*** kann, ***dass*** die in die ***Ausbildung*** des Arbeitnehmers ***investierten Kosten*** durch ***Fortsetzung*** des Arbeitsverhältnisses ***amortisiert*** werden können. ***Damit*** geht auch der skizzierte ***Schutzzweck*** des § 2d ***AVRAG für*** den ***Arbeitgeber verloren***.

Ist aber die Rückerstattungspflicht durch Arbeitgeberkündigung erloschen, lebt sie auch nicht wieder dadurch auf, dass der Arbeitnehmer in der Folge die bloße Option zur Begründung eines weiteren Arbeitsverhältnisses ausübt.

3.20 OGH: Abfertigung Mitarbeiterbeteiligung

OGH 9 ObA 87/19p vom 23.07.2019

§ 2a AVRAG



Sachverhalt:

Der Angestellte hatte ***aufgrund*** seines ***Dienstvertrags Anspruch*** auf eine Zuteilung von ***Aktien*** der ***Konzernmutter*** des Arbeitgebers.

Diese Aktienoptionen wurden nach einem bestimmten, sich über ***drei Jahre*** erstreckenden ***Umwandlungsplan*** in ***drei Tranchen*** im ***Abstand*** von jeweils ***einem Jahr*** zu einem bestimmten Zeitpunkt in ***Aktien umgewandelt*** und dem Angestellten noch während des ***aufrechten Dienstverhältnisses zugeteilt***.

Die ***Zuteilung*** erfolgte durch ***Verbuchung*** der ***Aktien*** auf ein für den Arbeitnehmer eingerichtetes ***externes Wertpapierkonto*** eines Finanzdienstleistungsunternehmens.

Der Arbeitnehmer ***verkaufte*** die ***Aktien*** zur ***Gänze***. Der ***Erlös*** wurde ihm ***nach Abzug*** der darauf entfallenden ***Steuern ausbezahlt***.

Er ***beanstandete***, dass diese Werte ***nicht in*** die ***Abfertigungsberechnung*** einflossen.

<u>So entscheid der OGH:</u>

Der Oberste Gerichtshof hat in Bestätigung der übereinstimmenden Entscheidungen der Vorinstanzen ausgesprochen, dass ***nach*** dem ***klaren Gesetzeswortlaut*** des § 2a AVRAG ***Vorteile*** aus ***Beteiligungen*** am ***Unternehmen*** des Arbeitgebers ***oder*** mit diesem ***verbundenen Konzernunternehmen*** und Optionen auf den Erwerb von Arbeitgeberaktien ***nicht*** in die ***Bemessungsgrundlagen*** für ***Entgeltfortzahlungsansprüche*** und ***Beendigungsansprüche*** einzubeziehen sind.

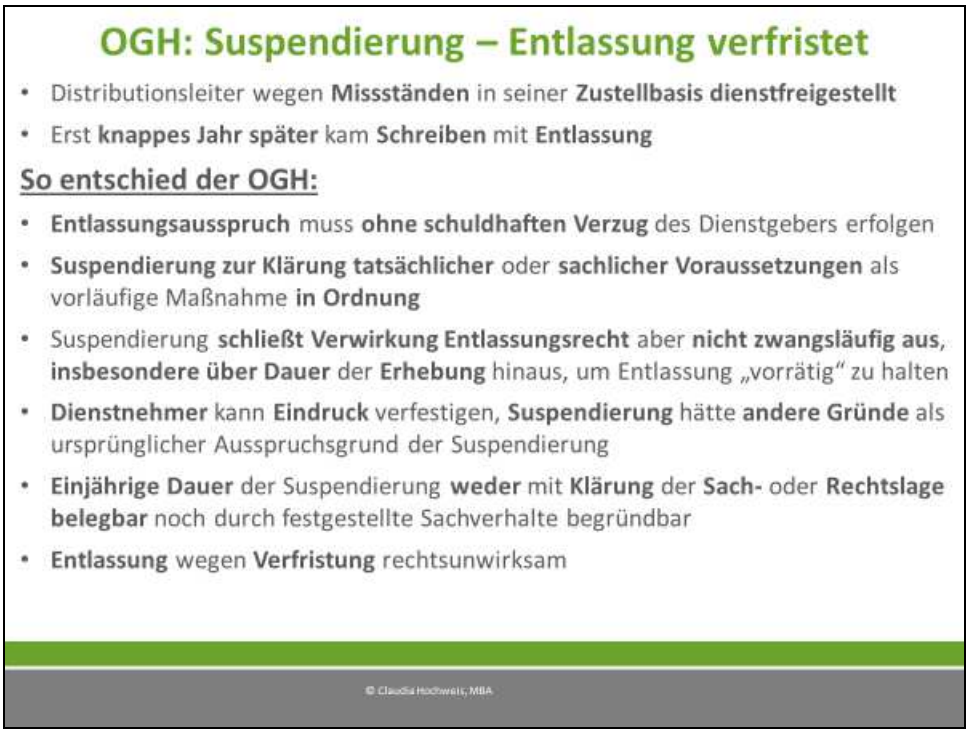
Anders wäre dies im ***Falle erfolgsbezogener Entgeltformen***, wie etwa ***Gewinnbeteiligungen***.

Die ***Erlöse aus*** dem ***Verkauf*** der dem Arbeitnehmer zugeteilten Aktien sind aber ***jedenfalls*** als ***Vorteil*** im Sinn des § 2a AVRAG ***anzusehen*** und daher ***nicht*** in die ***Bemessungsgrundlage*** für die ***Abfertigung*** einzubeziehen.

Auch das dem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber vertraglich eingeräumte ***Aktienoptionsrecht*** ist als ***Vorteil*** im Sinn des § 2a ***AVRAG*** anzusehen.

3.21 OGH: Suspendierung – Entlassung verfristet

OGH 9 ObA 20/19k vom 23.07.2019
§ 27 Z 1 AngG iVm § 106 Abs 2 ArbVG



Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer war bei der Arbeitgeberin als ***Distributionsleiter*** beschäftigt. Er wurde am 27.07.2016 wegen ***Missständen*** in seiner ***Zustellbasis***, es bestand der Verdacht auf Datenmanipulation, ***dienstfreigestellt*** und (erst ein ***knappes Jahr später***) mit Schreiben vom 04.07.2017 ***entlassen***.

Der Arbeitnehmer ***begehrte***, die ***Entlassung*** für ***rechtsunwirksam*** zu erklären. Sie sei ***verfristet***.

Die ***Arbeitgeberin bestritt*** dies und beantragte unter Hinweis auf ihre ***Nachforschungen*** die Klagsabweisung.

Die Vorinstanzen wiesen das Klagebegehren ab. Der ***Angestellte*** habe ***infolge*** der ***Dienstfreistellung nicht annehmen können***, dass die ***Arbeitgeberin*** auf ihr ***Entlassungsrecht verzichtet*** habe.

So entschied der OGH:

Der OGH stellte klar, dass ***Gründe*** für die ***vorzeitige Lösung*** eines Dienstverhältnisses bei ***sonstiger Verwirkung*** des ***Entlassungsrechts unverzüglich***, das heißt ***ohne schuldhaftes Zögern*** geltend zu machen sind.

Ein Arbeitgeber, der eine ***Verfehlung*** seines Arbeitnehmers ***nicht sofort mit*** der ***Entlassung beantwortet***, ***sieht dessen Weiterbeschäftigung*** in der ***Regel nicht*** als ***unzumutbar*** an.

Zwar können vorläufige Maßnahmen, etwa die bis zur Klärung der tatsächlichen oder rechtlichen Lage vorgenommene Suspendierung eines Arbeitnehmers, die Annahme eines Verzichts des Arbeitgebers auf die Ausübung des Entlassungsrechts verhindern.

Allerdings muss die ***Dienstfreistellung zur Klärung*** der ***tatsächlichen*** oder ***rechtlichen Voraussetzungen*** für einen ***Entlassungsausspruch erfolgen*** und ***für*** den ***Arbeitnehmer*** als ***vorläufige Maßnahme*** zur Vorbereitung ***einer Entlassung erkennbar*** sein. Denn dann kann aus dem Zeitablauf allein ***nicht auf*** einen ***Verzicht*** auf die ***Ausübung*** des ***Entlassungsrechts geschlossen*** werden.

Eine ***Suspendierung*** des Arbeitnehmers vom Dienst ***schließt daher nicht in jedem Fall*** eine ***Verwirkung*** des ***Entlassungsrechts aus***. Sie bedeutet ***insbesondere nicht***, ***dass*** der ***Arbeitgeber*** in jedem Fall ***über*** die ***Dauer*** der ***Erhebungen hinaus bis*** zu einem ***beliebigen Zeitpunkt*** die ***Entlassungsgründe*** „***vorrätig***“ ***halten und mit*** dem ***Ausspruch*** der Entlassung ***zuwarten*** könnte.

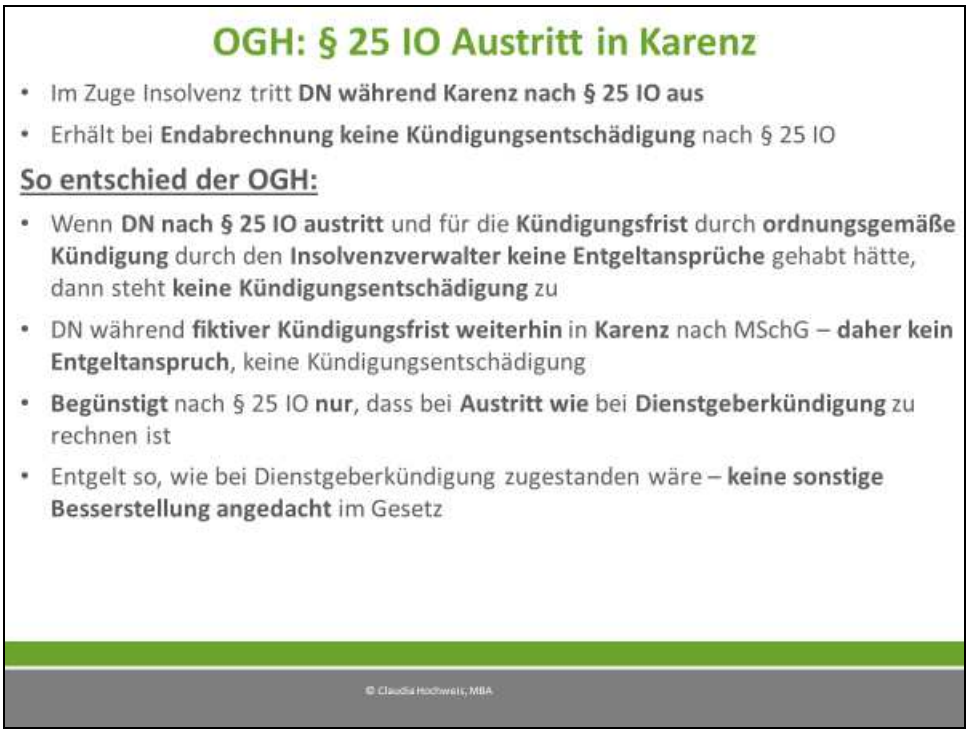
Denn ***wurde*** der ***Sachverhalt ermittelt*** und werden ***keine weiteren Abklärungen*** mehr ***vorgenommen***, ***ohne*** dass der ***Arbeitgeber*** den ***Fortbestand*** des Dienstverhältnisses ***in Frage stellt***, ***kann*** sich ***bei*** einem ***suspendierten Arbeitnehmer*** mit zunehmendem Zeitverlauf der ***Eindruck verfestigen***, dass die ***Suspendierung*** aus ***anderen Erwägungen als*** aus jenen erfolgt, die ***Anlass*** der ***Suspendierung waren***.

Was hier eine ***nahezu einjährige Dauer*** der ***Abklärung*** der ***Sach***- und ***Rechtslage erforderlich*** gemacht hätte, ging ***weder konkret*** aus dem Vorbringen der Beklagten ***noch*** aus dem ***festgestellten Sachverhalt hervor***.

Die Entlassung war daher wegen Verfristung rechtsunwirksam.

3.22 OGH: § 25 IO Austritt in Karenz

OGH 9 ObA 67/19x vom 25.06.2019
§ 25 IO



Sachverhalt:

Eine in ***Karenz befindliche Arbeitnehmerin***, die ***nach § 25 IO austritt***, hat ***keinen Anspruch*** auf ***Kündigungsentschädigung***.

So entschied der OGH:

Der Oberste Gerichtshof hat in Bestätigung der übereinstimmenden Entscheidungen der Vorinstanzen ausgesprochen, dass ***dann***, ***wenn*** der ***gemäß § 25 IO ausgetretene Arbeitnehmer*** in dem ***Zeitraum***, der ***vom Austritt bis*** zu einer ***Beendigung*** des ***Arbeitsverhältnisses*** durch die mögliche ***ordnungsgemäße Kündigung*** durch den ***Masseverwalter*** verstrichen wäre, ***aus besonderen Gründen keine*** vertragsmäßigen ***Entgeltansprüche*** hat, ihm ***keine Kündigungsentschädigung*** zusteht.

Dies ist etwa dann der Fall, wenn – wie hier – der ***Arbeitnehmerin infolge*** ihrer ***Karenz*** nach § 15 Abs 1 MSchG ***für*** die ***Zeit*** der ***fiktiven Weiterdauer*** der ***Karenz innerhalb*** der ***fiktiven Kündigungsfrist kein Entgeltanspruch*** zusteht.

In den ***Rechtsfolgen*** unterscheidet sich der ***begünstigte Austritt*** des Arbeitnehmers nach ***§ 25 IO nicht von*** einem ***begründeten Austritt*** nach ***allgemeinem Arbeitsrecht***.

Dem ***Arbeitnehmer*** gebührt ***grundsätzlich*** die ***Kündigungsentschädigung bis*** zum ***fiktiven Ende*** des ***Arbeitsverhältnisses*** durch ***ordnungsgemäße Arbeitgeberkündigung***.

Er ist ***so zu stellen***, als ***ob*** das ***Arbeitsverhältnis durch*** den ***Arbeitgeber ordnungsgemäß beendet*** worden wäre.

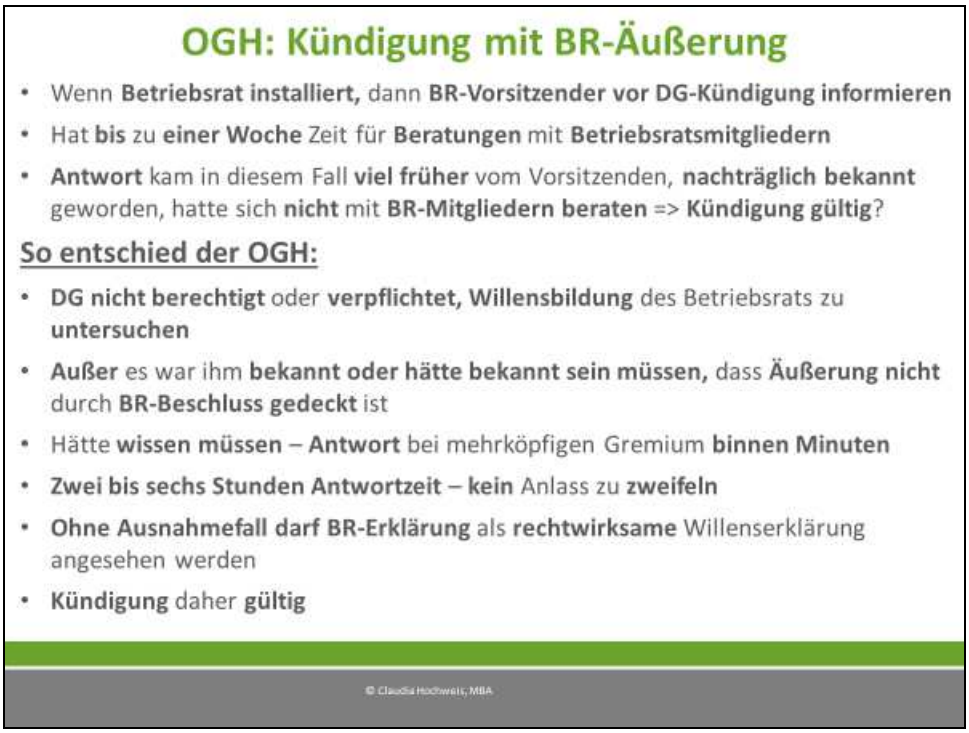
Ob und in welchem ***Umfang*** der gemäß § 25 Abs 2 IO ausgetretene Arbeitnehmer Anspruch auf ***Kündigungsentschädigung*** hat, hängt allerdings ***letztlich*** davon ab, ***inwieweit*** ihm ***bei ordnungsgemäßer Beendigung*** des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung des Masseverwalters ***vertragsmäßige Ansprüche*** auf das ***Entgelt zugestanden*** wären.

Der ***Arbeitnehmer*** soll ***dadurch***, dass er vorzeitig ausgetreten ist, ***nicht bessergestellt*** werden als wenn das Arbeitsverhältnis bis zum Verstreichen der gesetzlichen Kündigungsfrist gedauert hätte.

3.23 OGH: Kündigung mit Betriebsratsäußerung

OGH 9 ObA 34/19v vom 15.05.2019

§ 105 ArbVG



Sachverhalt:

Wenn in einem ***Unternehmen*** ein ***Betriebsrat installiert ist,*** dann muss ***vor Ausspruch*** einer ***Dienstgeberkündigung*** der ***Betriebsratsvorsitzende informiert*** werden. Dieser hat ***bis*** zu ***einer Woche Zeit*** zur ***internen Beratung*** mit den ***anderen Betriebsratsmitgliedern***.

Der Betriebsrat hat ***diesfalls*** dem ***Dienstgeber*** seine ***ausdrückliche Zustimmung*** zur Kündigung ***frühzeitig*** übermittelt, wie sich ***nachträglich*** aber ***zeigt***, ***ohne*** dies ***jemals*** im Betriebsratskollegium ***abgesprochen*** zu haben.

Strittig ist nun die ***Gültigkeit*** der ***Kündigung***.

So entschied der OGH:

Nach ständiger Rechtsprechung ist der ***Dienstgeber weder berechtigt noch verpflichtet***, ***Untersuchungen über*** die innere ***Willensbildung*** des ***Betriebsrats anzustellen***, ***wenn*** ihm ***nicht bekannt war oder*** hätte ***sein müssen***, ***dass*** die ***Erklärung*** des Betriebsratsvorsitzenden ***beschlussmäßig nicht gedeckt*** ist.

Letzteres ist bei einem ***mehrköpfigen Betriebsrat*** etwa ***dann*** der Fall***, wenn*** – zumal eine Beschlussfassung des Betriebsrats gleichsam auf Vorrat grundsätzlich nicht zulässig ist – ***bereits zeitbedingt*** eine ***Beschlussfassung*** des Betriebsrats ***nicht erfolgt sein kann***, ***etwa*** wenn der Betriebsratsvorsitzende ***nach Verständigung*** von der Kündigungsabsicht ***sogleich oder***, obgleich er sich im Ausland befindet, per Telefax ***innerhalb einer Minute zustimmt***.

Demgegenüber gab eine ***Erklärung*** des ***Betriebsratsvorsitzenden zwei oder sechs Stunden nach*** der ***Verständigung*** von der beabsichtigten Kündigung in den konkreten Fällen ***keinen Anlass***, am Vorliegen eines Betriebsratsbeschlusses ***zu zweifeln***.

In der Regel – ***bei Fehlen*** eines ***Ausnahmefalls*** – ***darf*** der ***Betriebsinhaber*** die ***Erklärungen*** des Betriebsratsvorsitzenden zur beabsichtigten Kündigung nach § 105 ArbVG ***als rechtswirksame Willenserklärungen ansehen***.

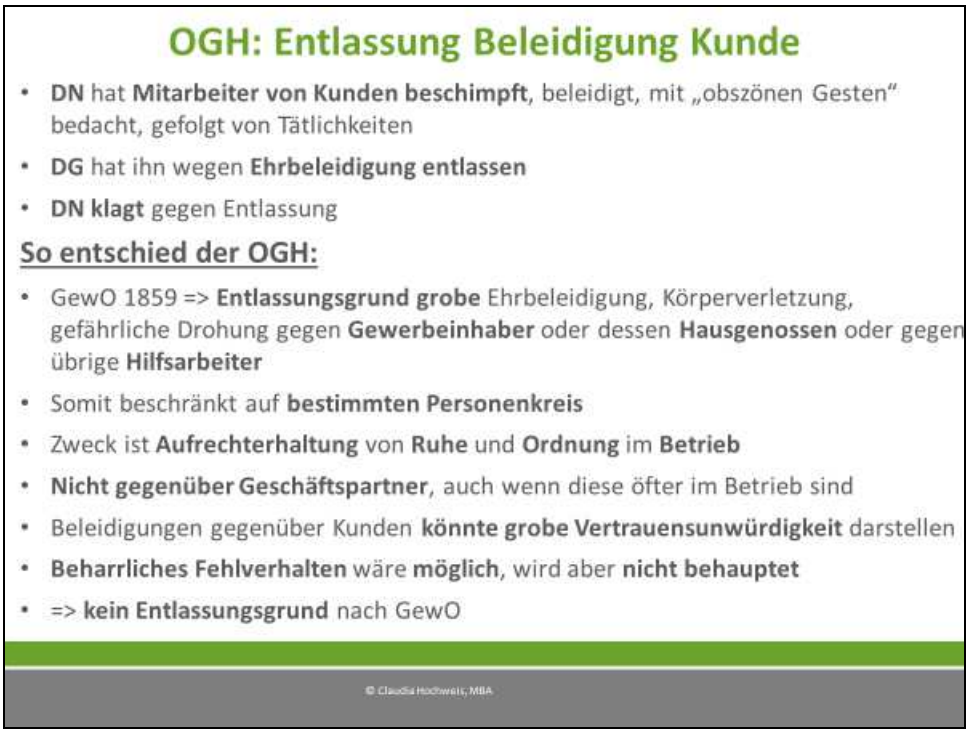
Den Ausnahmefall unter Beweis zu stellen wäre Sache der klagenden Dienstnehmerin gewesen. Dass ***nur festgestellt*** werden konnte, ***dass*** der ***Betriebsratsvorsitzende*** „***einige Zeit***“, ***nachdem*** er von der Personalleiterin der Beklagten ***telefonisch über*** die ***Absicht*** der ***Kündigung*** der Klägerin ***informiert*** worden war, diese ***aufsuchte und*** in deren Büro ***schriftlich*** der ***Kündigung zustimmte***, ***nicht*** aber, ***wie viel Zeit zwischen*** dem ***Telefonat und*** der ***Übergabe*** der schriftlichen Verständigung verging, geht ***zu Lasten*** der ***Klägerin***.

Die ***Vorinstanzen*** konnten ***zu Lasten*** der ***Klägerin davon ausgehen***, dass ***so viel Zeit verstrichen*** war, ***dass*** eine – gemäß § 68 Abs 4 ArbVG idF BGBl I 2010/101 auch in ***fernmündlicher oder*** anderer ***vergleichbarer Form***, etwa per E-***Mail zulässige*** – ***Beschlussfassung*** durchaus ***möglich gewesen wäre*** und ***folglich*** der Leiterin der Personalabteilung das (eventuelle) ***Fehlen*** eines Betriebsratsbeschlusses im Zeitpunkt der Zustimmungserklärung des Betriebsratsvorsitzenden nicht nur, was feststeht, ***nicht bekannt war***, sondern ihr aufgrund des zeitlichen Abstands auch ***nicht bekannt sein musste***.

3.24 OGH: Keine Entlassung nach Beleidigung des Kunden

OGH 8 ObA 22/19x vom 27.06.2019

§ 82 lit f und g GewO 1859 und analog § 27 Z 4 und 6 AngG



Sachverhalt:

Ein ***Arbeiter*** hatte den ***Mitarbeiter*** eines ***Kunden beschimpft/beleidigt*** begleitet durch „obszöne Gesten" und gefolgt von Tätlichkeiten zwischen beiden Kontrahenten, ***worauf*** hin der ***Arbeitgeber*** diesen Arbeiter ***wegen Ehrbeleidigung entlassen*** hatte.

Dieser reichte nun die ***Klage*** ein ***gegen*** die ***Entlassung***.

So entschied der OGH:

Gemäß § 82 Abs 1 lit g GewO stellt es einen ***Entlassungsgrund*** dar, ***wenn*** der ***Arbeitnehmer*** sich einer ***groben Ehrenbeleidigung***, ***Körperverletzung oder gefährlichen Drohung gegen*** den ***Gewerbeinhaber*** oder dessen ***Hausgenossen***, oder gegen die ***übrigen Hilfsarbeiter*** schuldig macht.

Bereits nach dem ***Wortlaut*** ist dieser Entlassungstatbestand ***auf Beleidigungen gegenüber einem*** bestimmten ***Personenkreis beschränkt***. In der Entscheidung 9 ObA 207/90 wurde dazu ausgeführt, dass ***eine nicht beim selben Arbeitgeber beschäftigte***

Person, ***etwa*** ein ***Lieferant*** oder ***sonstiger Geschäftspartner***, ***nicht*** den „***übrigen Hilfsarbeitern***“ im Sinne des § 82 lit g GewO ***gleichgehalten*** werden könne.

Zweck der Bestimmung des § 82 lit g GewO sei vor allem die ***Aufrechterhaltung*** der ***Ruhe und Ordnung*** im ***Betrieb***.

Aus dieser Sicht komme einem ***Fehlverhalten gegenüber*** einem ***Geschäftspartner*** des Arbeitgebers – ***auch wenn*** dieser in ***regelmäßigen*** Abständen ***in*** den ***Betrieb*** komme – in Bezug auf den Normzweck ***nicht*** die ***gleiche Bedeutung*** zu wie einem Angriff auf einen Arbeitskollegen.

Auch der ***ähnlich gelagerte Entlassungsgrund*** des § 27 Z 6 AngG ***beschränkt*** den geschützten ***Personenkreis auf*** den ***Arbeitgeber***, dessen ***Stellvertreter***, deren ***Angehörige*** und ***Mitbedienstete***.

Beleidigungen gegenüber Kunden können eine ***grobe Vertrauensunwürdigkeit*** darstellen, sind aber ebenfalls nicht unter § 27 Z 6 AngG zu subsumieren.

Wenn die Berufung damit ***argumentiert***, dass eine ***Ausweitung*** des ***Entlassungstatbestands*** auch ***auf Ehrbeleidigungen*** gegenüber ***Kunden*** des Arbeitgebers ***dringend geboten*** erscheine, ***übersieht*** sie, dass eine Analogie eine ***planwidrige Lücke voraussetzt***, wofür es aber im konkreten Fall ***keine Anhaltspunkte*** gibt.

Darauf, ob das ***Verhalten*** des ***Klägers*** aufgrund der Situation ***entschuldbar*** war, kommt es ***daher*** insoweit ***nicht an.***

Nach § 82 lit f GewO 1859 kann ein Arbeitnehmer dann ***entlassen*** werden, ***wenn*** er ***beharrlich*** seine ***Pflichten vernachlässigt***. Dieser Entlassungstatbestand ist im Sinne des § 27 Z 4 AngG auszulegen.

Unter ***Pflichtvernachlässigung*** im Sinne dieser Bestimmung ***ist*** die ***Nichterfüllung oder nicht gehörige Erfüllung*** der dem Arbeitnehmer ***aus*** dem ***Dienstvertrag***, der ***Arbeitsordnung***, dem ***Kollektivvertrag*** oder ***Gesetz*** treffenden, ***mit*** der ***Ausübung*** des ***Dienstes verbundenen*** und ihm zumutbaren ***Pflichten*** zu verstehen.

Unter „***beharrlich***“ ist die ***Nachhaltigkeit***, ***Unnachgiebigkeit*** oder ***Hartnäckigkeit*** des zum Ausdruck gelangenden Willens zu verstehen, die ***Dienste oder*** die ***Befolgung*** der ***Anordnung*** zu ***verweigern***. Daher muss sich die Weigerung ***entweder wiederholt*** ereignet haben ***oder*** von ***derart schwerwiegender Art*** sein, ***dass*** auf die ***Nachhaltigkeit*** der Willenshaltung des Angestellten mit Grund ***geschlossen*** werden kann.

Nur im ***ersten Fall*** bedarf es einer ***vorangegangenen Ermahnung*** oder einer ***wiederholten Aufforderung*** zur Dienstleistung beziehungsweise Befolgung der Anordnung.

Die ***Beurteilung*** der ***Pflichtwidrigkeit und*** der ***Beharrlichkeit*** des Verhaltens eines Arbeitnehmers hängt regelmäßig von den Umständen des jeweiligen ***Einzelfalls*** ab.

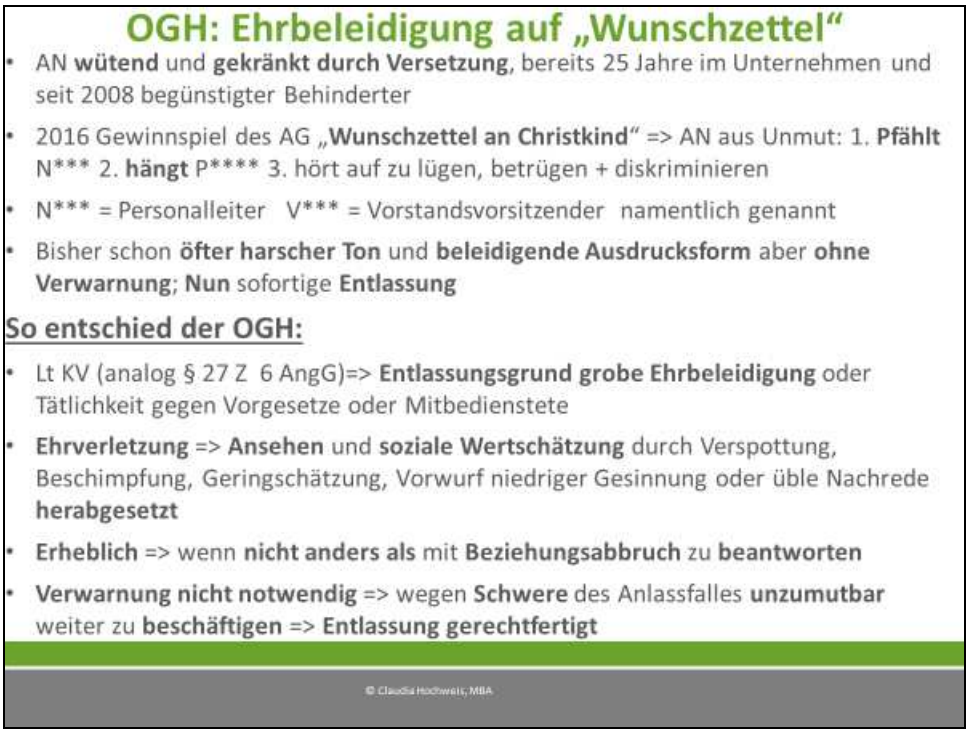
Der ***Arbeitgeber behauptet*** jedoch auch ***nicht***, dass dem Vorfall ein ***Fehlverhalten*** des Klägers ***vorangegangen*** wäre.

Es liegt daher ***keine Grundlage*** für eine ***Entlassung*** gemäß Gewerbeordnung vor.

3.25 OGH: Ehrbeleidung auf „Wunschzettel“

OGH 9 ObA 29/19h vom 15.05.2019

§ 82 lit g GewO 1859 und analog § 27 Z 6 AngG



Sachverhalt:

Ein ***Arbeitnehmer*** war ***wütend*** und ***gekränkt***, ***da*** er ***nach rund 25 Arbeitsjahren*** bei demselben Arbeitnehmer ***versetzt*** wurde. Es handelte sich um einen, ***seit 2008*** im Status eines ***begünstigen Behinderten*** iSd BEinSG stehenden, Arbeitnehmer.

Als der Arbeitgeber ***2016*** zur Verbesserung des Arbeitsklimas ein ***Gewinnspiel*** ausgab „***Wunschzettel an das Christkind***“, ließ der ***Arbeitnehmer dort*** seinem ***Unmut*** freien Lauf und schrieb: „1.) ***Pfählt*** N**** 2.) ***hängt*** P**** + Co 3.) ***hört auf zu lügen, betrügen*** + ***diskriminieren***. (Anmerkung: die ***Namen*** waren ***ausgeschrieben*** und es handelte sich bei den Personen um den ***Vorstandsvorsitzenden*** und den ***Personalleiter***).

Bereits im Jahr ***2015*** schlug der Arbeitnehmer einer Juristin der Personalabteilung gegenüber einen ***Ton*** an, der eine andere ***Mitarbeiterin*** der ***Personalabteilung verstörte***, ***bedroht fühlte*** sie sich ***jedoch nicht***. Im Zuge eines **Schlichtungsgesprächs** beim Sozialministerium **verweigerte** der Kläger dem Arbeitgebervertreter den **Handschlag** und äußerte, dass er diesem den **Tod wünsche**. Es erfolgte **keine Verwarnung**.

Bezüglich des „***Wunschzettel-Vorfalls***“ wurde der ***Arbeitnehmer umgehend entlassen***, was dieser nicht akzeptieren wollte und klagte auf Nichtigkeit.

So entschied der OGH:

Der Arbeitnehmer unterliegt dem **Kollektivvertrag** der **Post**, in welchem **vorgesehen** ist, dass ein **wichtiger Grund für** eine **Entlassung insbesondere** dann vorliegt, wenn der Bedienstete sich einer **Tätlichkeit oder erheblichen Ehrverletzung** gegen **Vorgesetzte** oder **Mitbedienstete** zuschulden kommen lässt, was **sinngemäß** auch der Bestimmung des **§ 27 Z 6 AngG** entspricht.

Unter den ***Begriff*** der ***Ehrverletzung*** fallen alle ***Äußerungen*** und Handlungen, die geeignet sind das ***Ansehen*** und/oder die ***soziale Wertschätzung*** des ***Betroffenen*** durch Verspottung, Beschimpfung, Geringschätzung, Vorwurf einer niedrigen Gesinnung oder üble Nachrede ***herabzusetzen***, ***wenn*** dies das ***Ehrgefühl*** des ***Betroffenen*** zu ***verletzen geeignet*** ist, wenn dieser davon erfährt.

Die ***Ehrverletzung*** muss ***objektiv*** gesehen ***erheblich verletzend*** sein und muss im ***konkreten*** Fall ***auch*** diese ***Wirkung hervorgerufen*** haben. ***Entscheidend*** ist, ***ob*** die ***Ehrbeleidigung*** nach Art und Umstand ***von*** einem ***Menschen*** mit ***normalem*** Ehrgefühl ***nicht anders als*** mit dem ***Abbruch*** der ***Beziehung beantwortet*** werden kann.

Dass dies ***hier*** tatsächlich in dieser Form ***vorgelegen*** ist ***zeigt*** sich auch ***daran***, dass ***sofort Strafanzeige*** gegen den Arbeitnehmer ***eingebracht*** wurde.

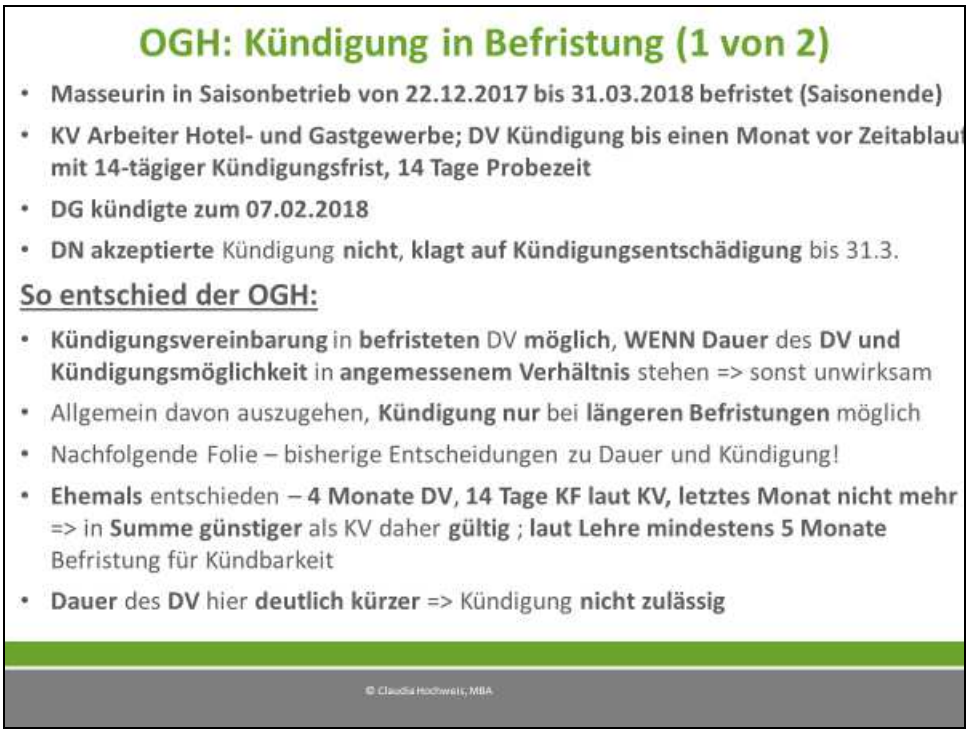
Das Recht auf ***freie Meinungsäußerung***, auf das der Angestellte pocht, stellt ***keinen Freibrief für persönliche Beleidigungen*** und ***Verunglimpfungen*** dar.

Dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber ***wegen*** seiner ***früheren harschen*** und ***beleidigenden Ausdrucksweise nicht verwarnt*** worden war, ist richtig, hier aber ***für*** das Bejahen des ***Entlassungsgrundes*** wegen erheblicher Ehrverletzung ***nicht ausschlaggebend***.

Aufgrund der ***Schwere*** des ***Anlassfalles*** ist es für den ***Arbeitgeber unzumutbar***, den Arbeitnehmer in seinem Unternehmen ***weiter*** zu ***beschäftigen***. Dass die namentlich beleidigten Personen den Arbeitnehmer bis dahin möglicherweise noch nicht kannten, nimmt den Ehrverletzungen nicht die Erheblichkeit. Die ***Entlassung*** erfolgte daher ***zu Recht***.

3.26 OGH: Kündigung in Befristung

OGH 8 ObA 23/19v vom 24.05.2019



Sachverhalt:

Die ***Arbeitnehmerin*** war bei dem Arbeitgeber, der ein als ***Saisonbetrieb*** geführtes Sporthotel betreibt, in der Wintersaison 2017/2018 als ***Masseurin*** auf ***Vollzeitbasis*** beschäftigt.

Auf das Arbeitsverhältnis fand der ***Kollektivvertrag*** für ***Arbeiter*** im ***Hotel***- und ***Gastgewerbe*** Anwendung.

Nach dem Arbeitsvertrag war das ***Beschäftigungsverhältnis***, welches am ***22.12.2017 begann***, mit dem ***Saisonende am 31.03.2018 befristet***.

Neben einer ***14-tägigen Probezeit*** wurde im Arbeitsvertrag ***vereinbart***, dass das Arbeitsverhältnis ***bis einen Monat vor Zeitablauf*** unter ***Einhaltung*** einer ***14-tägigen Kündigungsfrist aufgelöst*** werden kann.

Das Arbeitsverhältnis ***endete*** durch ***Arbeitgeberkündigung*** zum ***07.02.2018***.

Punkt 20 des ***Kollektivvertrags*** sieht vor, dass ein ***unbefristetes Arbeitsverhältnis*** in den ***ersten 14 – als Probezeit geltenden*** – Tagen ohne vorherige Kündigung, danach nur ***nach vorheriger 14-tägiger Kündigung gelöst*** werden kann.

Die ***Arbeitnehmerin*** wollte die ***Kündigungsklausel nachträglich*** für ***nichtig*** erklären lassen und ***begehrte Kündigungsentschädigung***.

<u>So entschied der OGH:</u>

Allein ***nach*** dem ***Gesetz*** erfolgt ***bei befristet*** abgeschlossenen Arbeitsverträgen die ***Beendigung*** des Arbeitsverhältnisses ***nur durch Ablauf*** der ***Befristung*** und besteht ***keine Kündigungsmöglichkeit*** (vergleiche 8 ObA 42/04s).

Die ***Parteien können*** auch für ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Arbeitsverhältnis die ***Möglichkeit*** einer ***Kündigung vereinbaren***.

Die ***Dauer*** des ***befristeten*** Dienstverhältnisses und die ***Möglichkeit*** der ***Kündigung*** müssen – ***bei sonstiger Unwirksamkeit*** im Sinne des § 879 ABGB – aber in einem ***angemessenen Verhältnis stehen***.

Das Erfordernis eines ***angemessenen Verhältnisses*** zwischen der Dauer der Befristung und der Kündigungsmöglichkeit gilt ***auch für Saisonarbeitsverhältnisse***.

Allgemein ist davon ***auszugehen***, dass eine ***Kündigung*** während der Dauer befristeter Dienstverhältnisse ***nur bei längerer Befristung zuzulassen*** ist, ***um*** die Vorteile der ***Bestandsfestigkeit*** des Arbeitsverhältnisses ***nicht durch*** eine ***Kündigung*** zu ***gefährden*** (vergleiche 9 ObA 88/94; 8 ObA 42/04s; 8 ObA 3/14w; 9 ObA 104/18m ua).

Als ***zulässig*** wurde etwa die ***Vereinbarung*** einer ***Kündigungsmöglichkeit*** mit ***14-tägiger Kündigungsfrist*** bei einem auf ***sechs Monate befristeten***, vom AMS geförderten Arbeitsverhältnis angesehen (8 ObA 42/04s) ***oder*** eine ***14-tägige Kündigungsfrist*** bei ***einem auf ein Jahr befristeten Vertrag*** (9 ObA 43/03v); ***nicht dagegen*** eine ***14-tägige Kündigungsfrist*** bei einem auf ***neun Wochen befristeten Praktikum*** (8 ObA 305/95).

In 8 ObA 2206/96m wurde die ***Vereinbarung*** einer ***Kündigungsmöglichkeit*** mit ***14-tägiger Kündigungsfrist bei einem auf vier Monate*** und ***vier Tage*** unter Vereinbarung einer ***14-tägigen Probezeit*** abgeschlossenen Dienstverhältnis für ***zulässig*** erklärt.

Die ***Kündigungsfrist entsprach*** der des ***einschlägigen Kollektivvertrags*** bei Arbeitsverhältnissen ***auf unbestimmte*** Zeit, sodass sie ***nicht*** als ***unangemessen kurz*** angesehen werden konnte. ***Zudem*** führte der Oberste Gerichtshof damals ins Treffen,

dass nach der Vereinbarung im ***letzten Monat kein Kündigungsrecht*** bestand, ***sodass*** die ***Vertragsbestimmung*** „den ***Arbeitnehmer mehr*** [***schützt***], ***als*** wenn nur die ***kollektivvertragsrechtlichen Kündigungsregeln*** anzuwenden wären; sie ***bewahren*** ihn nämlich ***davor***, ***knapp vor Saisonsende***, also zu einer Zeit, wo er ***kaum noch*** einen ***anderen Arbeitsplatz*** für die Restzeit finden kann, ***gekündigt*** zu werden".

In 9 ObA 43/03v wurde unter Bezugnahme auf die Entscheidung 8 ObA 2206/96m ausgesprochen, dass „von der Rechtsprechung […] – bei ***Saisonarbeitsverhältnissen*** – ***unter bestimmten Voraussetzungen auch bei Befristungen*** bis zu ***vier Monaten*** eine ***Kündigungsmöglichkeit*** als ***unbedenklich*** angesehen wurde ***und in*** der ***Lehre*** Kündigungsklauseln ***bei Vertragsbefristungen*** auf ***mindestens fünf Monate*** für ***unbedenklich*** angesehen wurden".

Im ***vorliegenden*** Fall enthält die Kündigungsvereinbarung ***zwar*** einen ***Ausschluss*** der ***Kündigungsmöglichkeit*** für den ***letzten Monat*** des Dienstverhältnisses, die im Dienstvertrag ***vorgesehene Dauer*** des Dienstverhältnisses liegt ***jedoch deutlich unter*** jener der ***Fälle***, in welchen der Oberste Gerichtshof ***bislang*** eine Kündigungsvereinbarung als ***zulässig*** betrachtete.

Die ***Kündigungsmöglichkeit*** wird ***also trotz*** des ***letzten Monats im Kündigungsverzicht*** für ***unverhältnismäßig*** erklärt und die ***Kündigungsentschädigung*** der Arbeitnehmerin ***zugesprochen***.

Finden Sie nachfolgenden Überblick über die ***Vielzahl*** der ***Judikate*** und ***Fristen***:

Dauer des DV	Kündigungsbestimmung	Anerkannt	Anmerkung
6 Monate; AMS-Förderung	14 Tage	Ja	8 ObA 42/04s
1 Jahr	14 Tage	Ja	9 ObA 43/03v
9 Wochen	14 Tage	Nein	8 ObA 305/95
4 Monate 4 Tage	14 Tage Probezeit 14 Tage (wie im KV vorgesehen) letztes Monat ohne Kündigungsmöglichkeit	Ja	8 ObA 2206/96m da in Summe günstiger für DN als bei unbefristeten Dienstverhältnissen
Generell: Mindestens 5 Monate, in Saison auch eventuell 4 Monate	14 Tage	Ja	9 ObA 43/03v

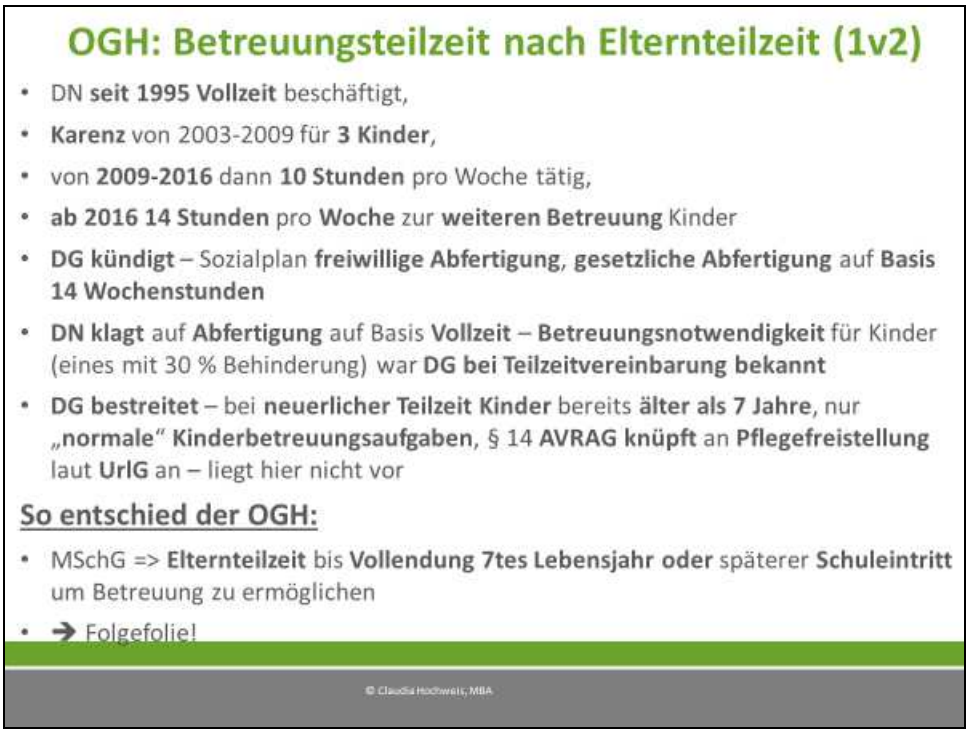
Als ***genereller Maßstab*** für die Anerkennung einer Kündigung bei einem ***befristeten Vertrag*** ist neben der Verhältnismäßigkeit, wie zuvor dargestellt, zu ***bedenken***, dass der ***OGH*** im ***Besonderen darauf achtet***, dass der ***Arbeitnehmer nicht*** zu ***kurz vor*** dem ***Ende*** der ***geplanten Beschäftigung gekündigt*** werden kann wenn ***Saisonbeschäftigung*** vorliegt, sodass es ihm ***unmöglich*** gemacht wird ***für*** die ***restliche kurze Zeit*** der ***Saison noch*** ein ***weiteres Dienstverhältnis*** zu finden.

In der gesamten Konzeption ist auch auf die ***Relation*** der ***Kündigungsbestimmungen*** für ***vergleichbare unbefristete Dienstverhältnisse und*** der ***gewünschten Kündigungsbestimmung*** für das ***befristete Dienstverhältnis*** zu ***achten***.

Wenn der **Arbeitnehmer** in **Summe günstiger** gestellt wird, **als** es **unbefristet** beschäftigte **Arbeitnehmer** wären, dann hat die **Kündigungsbestimmung** auch **gute Chancen** im Verfahren zu halten, **vorausgesetzt** die **Dienstvertragsdauer** beträgt **mindestens fünf Monate**.

3.27 OGH: Betreuungsteilzeit nach Elternteilzeit

OGH 9 ObA 126/18x vom 17.12.2018
§ 14 Abs 2 Z 2 AVRAG



Sachverhalt:

Die ***Arbeitnehmerin*** war bei dem Arbeitgeber von ***10.07.1995 bis 31.03.2017 angestellt***. Bis 31.10.2003 war sie mit ***40 Wochenstunden vollzeitbeschäftigt***.

Am 15.12.2003, 15.01.2005 und 15.09.2006 wurden ihre ***drei Kinder geboren***. ***Nach*** dem ***Ende*** der ***Karenz*** war die Klägerin von ***15.04.2009 bis 31.05.2016*** mit ***10 Wochenstunden und*** von ***01.06.2016 bis*** zur ***einvernehmlichen Auflösung*** des Dienstverhältnisses mit ***14 Wochenstunden*** teilzeitbeschäftigt.

Durchschnittlich auf die ***gesamte Beschäftigungsdauer*** arbeitete die Arbeitnehmerin somit in ihrem Dienstverhältnis ***25,5 Wochenstunden***.

Die Arbeitnehmerin ist ***seit März 2011 Alleinerzieherin***. Das ***zweitgeborene Kind*** kam mit ***Klumpfüßen*** zur Welt und wurde ***nach*** einer ***Operation*** mit ***Orthesen*** versorgt. Der Grad der ***Behinderung*** betrug ***vorerst 60 %*** und beträgt ***seit 2013 30 %.*** Die ***Arbeitnehmerin*** absolvierte mit ihrem Kind ***zahlreiche Termine*** beim ***Orthopäden*** und ***Physiotherapeuten***.

Außerdem nahmen alle drei Kinder ***Musikschultermine*** wahr und die Klägerin ***half ihnen*** beim ***Lernen*** und bei den ***Hausübungen***.

Neben einer – hier nicht mehr revisionsgegenständlichen – ***freiwilligen Abfertigung aufgrund*** eines ***Sozialplans*** zahlte die Beklagte der Klägerin auf ***Basis*** eines von der Klägerin ***zuletzt bezogenen*** monatlichen ***Bruttoentgelts*** inklusive anteiliger Sonderzahlungen von 1.798,15 EUR unter ***Zugrundelegung*** der zuletzt ausgeübten Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von ***14 Wochenstunden*** eine ***Abfertigung*** von 10 Monatsentgelten iHv 17.981,50 EUR.

Die ***Arbeitnehmerin begehrte*** von der Beklagten 19.307,76 EUR, darin enthalten der Betrag von 7.240,41 EUR an ***Differenz*** zwischen der ihr zustehenden gesetzlichen ***Abfertigung*** auf ***Basis*** einer ***Vollzeitbeschäftigung*** (§ 14 Abs 4 AVRAG) und der vom Dienstgeber auf Basis einer Teilzeitbeschäftigung von 14 Wochenstunden ausbezahlten Abfertigung.

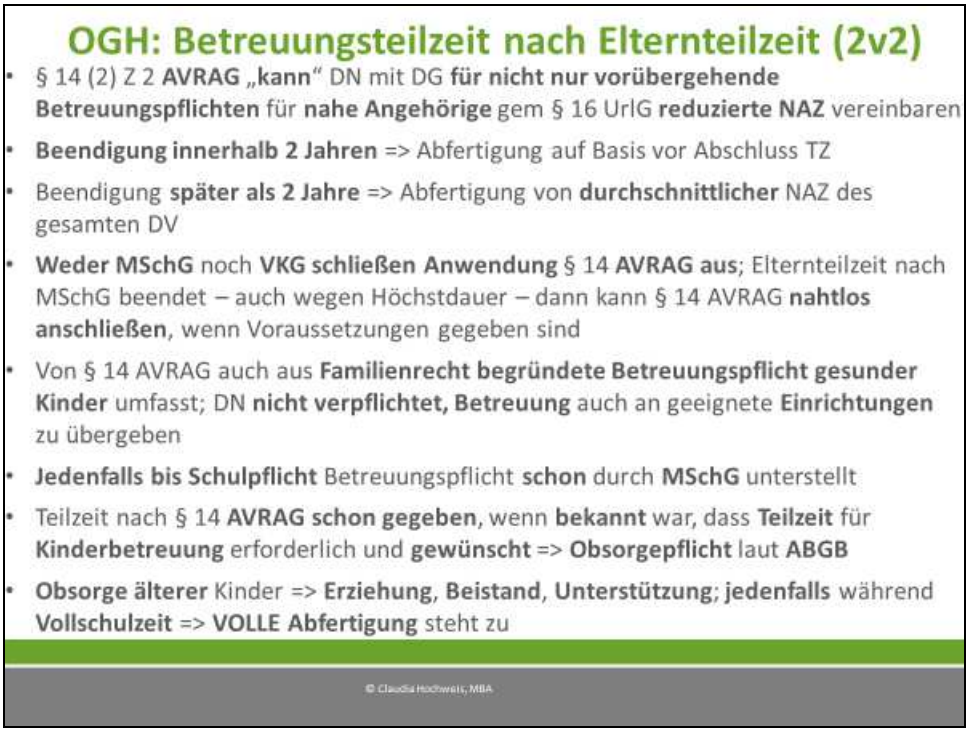
Nach Ablauf der ***Elternteilzeit*** sei ein ***Teilzeitarbeitsverhältnis begründet*** worden, damit die Arbeitnehmerin den ***notwendigen Betreuungspflichten gegenüber*** ihren ***Kindern*** nachkommen könne. Die persönlichen, familiären Umstände der Arbeitnehmerin sowie die ***Notwendigkeit***, die Vollarbeitszeit ***wegen*** der ***Kinderbetreuung*** auf Teilzeit einzuschränken, seien dem ***Arbeitgeber bekannt*** gewesen.

Der ***Arbeitgeber bestritt*** das ***Klagebegehren***. Für die ***Anwendung*** des § ***14*** Abs 2 Z 2 ***AVRAG*** sei ***Voraussetzung***, dass zum Zeitpunkt des ***Abschlusses*** der ***Teilzeitvereinbarung*** beiden ***Arbeitsvertragsparteien bewusst*** gewesen sei, dass die ***Arbeitnehmerin*** auch ***nach*** der ***Elternteilzeit*** die ***Teilzeit zur Betreuung*** ihrer Kinder ***benötige***. Dies ***treffe hier nicht zu***, ***weil*** sich die ***Kinder*** der Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt der zuletzt abgeschlossenen Teilzeitvereinbarung vom 22.09.2016 ***bereits*** im ***11., 12. bzw 14. Lebensjahr*** befunden und ***damit*** das ***7. Lebensjahr längst überschritten*** hätten.

Die von der Arbeitnehmerin ***geschilderten Betreuungspflichten*** seien ***für schulpflichtige Kinder üblich***. § 14 ***AVRAG knüpfe*** aber ***an*** eine ***Pflegefreistellung*** iSd § 16 ***UrlG an*** und für eine solche bestehe ***kein Anlass***.

<u>So entschied der OGH:</u>

Nach § 15h Abs 1 ***MSchG*** hat die ***Arbeitnehmerin*** bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen (Z 1–3) einen ***Anspruch*** auf ***Elternteilzeitbeschäftigung längstens*** bis zum ***Ablauf*** des ***siebenten Lebensjahres oder*** einem ***späteren Schuleintritt*** des Kindes.



Der ***Zweck*** der ***Elternteilzeit*** besteht darin, der Arbeitnehmerin ***ausreichend Zeit*** zur ***Kinderbetreuung*** zu gewähren.

Nach § 14 Abs 2 Z 2 ***AVRAG kann zwischen*** dem ***Arbeitgeber*** und dem ***Arbeitnehmer*** mit ***nicht nur vorübergehenden Betreuungspflichten*** von ***nahen*** Angehörigen iSd § 16 Abs 1 letzter Satz UrlG, die sich aus der ***familiären Beistandspflicht*** ergeben, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt gegeben ist, die ***Herabsetzung*** der ***Normalarbeitszeit vereinbart*** werden.

Hat die ***Herabsetzung*** der Normalarbeitszeit nach § 14 Abs 2 AVRAG zum ***Zeitpunkt*** der ***Beendigung*** des Arbeitsverhältnisses ***kürzer*** als ***zwei Jahre*** gedauert, so ist ***bei*** der ***Berechnung*** einer ua nach dem AngG zustehenden ***Abfertigung*** die ***frühere Arbeitszeit*** des Arbeitnehmers ***vor*** dem ***Wirksamwerden*** der ***Vereinbarung*** nach Abs 2 ***zugrunde*** zu legen.

Hat die ***Herabsetzung*** der ***Normalarbeitszeit*** nach Abs 2 zum Zeitpunkt der ***Beendigung*** des Arbeitsverhältnisses ***länger*** als ***zwei Jahre*** gedauert, so ist – sofern keine andere Vereinbarung abgeschlossen wird – bei der ***Berechnung*** einer ua nach dem AngG zustehenden Abfertigung für die Ermittlung des ***Monatsentgelts*** vom ***Durchschnitt*** der ***während*** der ***für*** die ***Abfertigung maßgeblichen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeit*** auszugehen.

Weder das ***MSchG noch*** das ***VKG schließen*** die ***Anwendung*** des § 14 ***AVRAG aus***. ***Derjenige***, der ein ***Kind betreut***, kann sich ***daher immer*** dann, ***wenn*** die (engeren) Voraussetzungen des ***MSchG*** bzw ***VKG nicht vorliegen***, ***jedenfalls*** auf § 14 ***AVRAG berufen***.

Liegen die ***Voraussetzungen*** der ***Elternteilzeit nicht mehr*** vor, dazu gehört ***auch*** das ***Überschreiten*** der ***Höchstdauer***, ***kommt*** § 14 ***AVRAG*** zur ***Anwendung***, ***wenn*** die entsprechenden ***Voraussetzungen vorliegen***. Wird also die ***Maximaldauer überschritten***, endet zwar die ***Besserstellung*** nach dem ***MSchG***, ***jedoch*** kann § 14 ***AVRAG nahtlos folgen***.

Nach langjähriger Rechtsprechung ist auch die im ***Familienrecht begründete Betreuungspflicht*** für ***gesunde Kinder*** vom Anwendungsbereich des § 14 ***AVRAG erfasst***.

Eine ***Verpflichtung*** des ***Arbeitnehmers***, die ***Betreuung*** an ***Dritte*** zu ***übertragen***, besteht ***auch*** dann ***nicht***, ***wenn geeignete Betreuungseinrichtungen*** zur Verfügung stehen. ***Jedenfalls bis*** zum Erreichen der ***Schulpflicht*** wird schon nach MSchG bzw. VKG die ***Betreuungsdürftigkeit unterstellt***.

Ob man hier von einer Elternteilzeitvereinbarung, an die sich ***eine*** nach ***§ 14*** Abs 2 Z 2 ***AVRAG anschloss*** oder von einer Vereinbarung nach § 14 Abs 2 Z 2 AVRAG für den gesamten Zeitraum der Teilzeitbeschäftigung der Klägerin ausgeht, ist im konkreten Fall im Ergebnis irrelevant. ***Entscheidend*** ist nur, ***ob beiden Parteien bewusst*** war, dass die Klägerin ***auch nach*** der ***Elternteilzeit*** (14.04.2013) bzw zum Zeitpunkt der letzten Teilzeitvereinbarung am 22.09.2016 die (weitergeführte) ***Teilzeit zur Betreuung*** ihres ***Kindes wünschte*** und ***benötigte***. Dies ist ***nämlich für*** die ***Annahme*** einer ***Vereinbarung*** nach ***§ 14*** Abs 2 Z 2 ***AVRAG*** als ***ausreichend*** anzusehen. Davon ist hier aber auszugehen.

Die ***Betreuungspflicht*** des nahen Angehörigen ***muss sich*** nach dem Gesetzestext ***aus*** einer ***familiären Beistandspflicht*** ergeben. Die ***familiäre Beistandspflicht gegenüber Kindern*** ergibt sich ***aus*** der ***Pflicht*** zur ***Obsorge*** der ***Elternteile gegenüber*** ihren ***Kindern*** (§ 158 iVm § 160 ABGB).

Die ***Pflege*** des ***minderjährigen Kindes*** umfasst ***besonders*** die Wahrnehmung des ***körperlichen Wohles*** und der ***Gesundheit*** sowie die ***unmittelbare Aufsicht***, die ***Erziehung*** besonders die ***Entfaltung*** der ***körperlichen***, ***geistigen***, ***seelischen*** und ***sittlichen Kräfte***, die ***Förderung*** der ***Anlagen***, ***Fähigkeiten***, ***Neigungen*** und Entwicklungsmöglichkeiten des Kindes sowie ***dessen Ausbildung*** in Schule und Beruf.

Der ***Umfang*** von Pflege und Erziehung ***hängt vom Alter*** und von der Entwicklung des Kindes ***ab***; die Betreuung ist ***umso intensiver***, ***je jünger*** das Kind ist. Während bei ***Kleinkindern*** die ***Pflege*** im Vordergrund steht, steht bei ***älteren Kindern*** die ***Erziehung***, der seelische ***Beistand*** und die ***Unterstützung*** in der Schule im Fokus der ***Obsorge***.

Auch die ***familiäre Beistandspflicht gegenüber*** einem ***gesunden Kind***, das ***noch*** die ***Volksschule besucht***, erfordert ***normalerweise*** eine ***Betreuung*** des Kindes iSd § 14 Abs 2 Z 2 AVRAG, die ***mit*** einer ***Vollzeitbeschäftigung*** des betreuenden Elternteils ***häufig nicht*** so leicht in ***Einklang*** gebracht werden kann.

Kinder, die noch die ***Volksschule*** besuchen, ***benötigen gewöhnlich*** bereits ***ab Mittag*** eine ***Aufsicht***, für längere Zeit ***allein*** zu ***Hause*** sich selbst will man sie ***nicht überlassen***. Kinder brauchen in diesem Alter ***gewöhnlich*** nicht nur (auch noch) eine entsprechende Pflege, sondern vielfach auch ***Hilfe*** und ***Unterstützung*** im Rahmen der ***schulischen Aufgaben***.

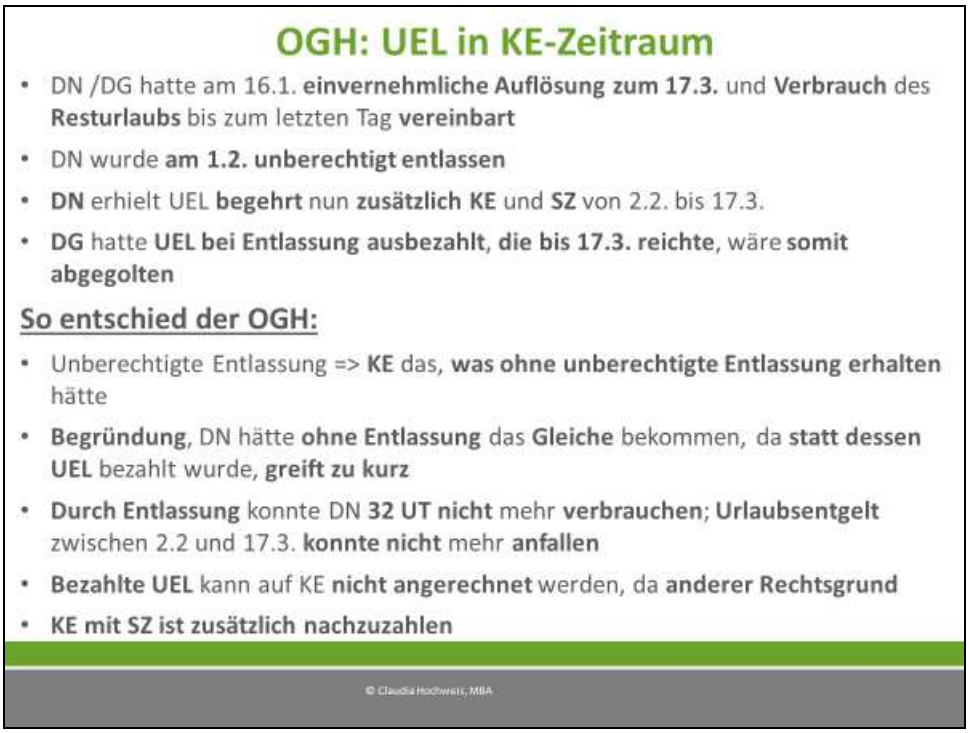
Ob die weitere Anwendung des § 14 Abs 2 Z 2 AVRAG ***auch*** bei ***Kindern nach*** der ***Volksschule*** bis zum 14. Lebensjahr ohne das Hinzutreten besonderer Umstände zu bejahen ist, ***lässt*** der ***OGH offen***.

Hier jedenfalls liegt ***eindeutig*** eine ***Teilzeit*** gemäß ***§ 14*** Abs 2 Z 2 ***AVRAG*** vor und der Arbeitnehmerin wird die ***volle Abfertigung*** zugesprochen.

3.28 OGH: UEL in Kündigungsentschädigungszeitraum

OGH 9 ObA 125/18z vom 17.12.2018

§ 29 AngG



Sachverhalt:

Der ***Arbeitnehmer*** war von ***18.04.2006 bis 01.02.2017*** bei der Arbeitgeberin als ***Angestellter*** beschäftigt.

Am ***16.01.2017*** vereinbarten die Parteien die ***einvernehmliche Auflösung*** des Arbeitsverhältnisses ***mit 17.03.2017*** und den ***Verbrauch*** des ***Resturlaubs bis*** zum ***letzten Arbeitstag***.

Zuvor wurde der ***Angestellte*** aber ***am 01.02.2017 unbegründet entlassen***.

Die Vorinstanzen gaben dem ***Begehren*** des ***Angestellten*** auf ***Kündigungsentschädigung***, ***Sonderzahlungen*** und die entsprechenden BMSVG-Beiträge, jeweils ***für*** die Zeit von ***02.02.2017 bis 17.03.2017***, statt.

Dem ***Standpunkt*** der ***Arbeitgeberin***, dass der ***Arbeitnehmer mit*** der von der Arbeitgeberin ***gezahlten Urlaubsersatzleistung*** bereits ***alles bekommen*** habe, was ihm zustehe, konnten die Vorinstanzen nicht folgen.

So entschied der OGH:

Ein ***Angestellter***, der ***unberechtigt entlassen*** wurde, ***bekommt*** nach § 29 AngG als ***Kündigungsentschädigung das***, ***was*** er ***ohne*** die ***unberechtigte Entlassung erhalten hätte***. Er ist damit wirtschaftlich so zu stellen, als wäre das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß – hier also durch die vereinbarte einvernehmliche Beendigung – beendet worden.

Auf diese Grundsätze stützt sich auch die Revision der Arbeitgeberin. Ihre ***Ansicht***, die (unberechtigte) ***Entlassung*** sei hier ***nicht schadenskausal***, ***weil*** der ***Angestellte ohne Entlassung*** infolge des vereinbarten Urlaubsverbrauchs ***keine*** Urlaubsersatzleistung erhalten hätte, sondern ***nur*** das ***laufende Entgelt bis*** zum ***vereinbarten Ende*** des Arbeitsverhältnisses, das aber ***exakt*** der ***ausbezahlten Urlaubsersatzleistung entspreche***, ***greift*** jedoch ***zu kurz***.

Hätte das ***Arbeitsverhältnis***, wie zunächst vereinbart, ***erst*** am ***17.03***.2017 ***geendet***, ***hätte*** der Kläger seinen ***Resturlaub*** von ***32 Urlaubstagen verbrauchen können und*** von 02.02.2017 bis 17.03.2017 ***Urlaubsentgelt*** gemäß § 6 UrlG (von der Beklagten als „laufendes Entgelt“ bezeichnet) ***erhalten***.

Infolge der unberechtigten ***Entlassung*** konnte der Angestellte, weil das Arbeitsverhältnis von der Beklagten ***vor Verbrauch*** des Resturlaubs beendet wurde, seinen ***offenen Urlaub*** von 32 Urlaubstagen ***nicht mehr verbrauchen***.

Bei der hier vorzunehmenden und auch ***von*** der ***Arbeitgeberin angestellten Differenzrechnung*** zwischen dem ***Entgelt***, das der Kläger ***erhalten hätte***, ***wenn*** das Arbeitsverhältnis ***ordnungsgemäß*** durch die vereinbarte einvernehmliche Auflösung ***geendet*** hätte, ***und*** jenem, das der Kläger ***nach*** der ***unberechtigten Entlassung*** tatsächlich bekommen hat, ***darf*** aber ***nicht unberücksichtigt bleiben***, ***dass*** dem Angestellten im ersten Fall das ***Urlaubsentgelt*** nach § 6 UrlG von 02.02.2017 bis 17.03.2017 ***zugestanden wäre***, das ***durch*** die unberechtigte ***Entlassung nichtmehr anfallen kann***.

Die von der Beklagten ***bezahlte Urlaubsersatzleistung*** nach § 10 UrlG ***kann*** darauf ***nicht angerechnet werden***, ***weil*** diese auf einem ***anderen Rechtsgrund beruht als*** die ***Kündigungsentschädigung***.

3.29 OGH: Verjährung der Urlaubsersatzleistung

OGH 8 ObA 62/18b vom 29.08.2019

§ 4 Abs 5 und § 10 UrlG

Sachverhalt:

Der ***Arbeitnehmer*** war von ***14.01.2014 bis 31.03.2017*** bei der Arbeitgeberin als ***Call-Center-Mitarbeiter*** als ***freier Dienstnehmer*** gemeldet. Das Arbeitsverhältnis wurde ***einvernehmlich aufgelöst***.

Der ***Arbeitnehmer klagte*** auf ***Feststellung***, dass ein ***echtes Dienstverhältnis*** vorgelegen wäre und forderte die ***Nachzahlung*** auf das ***kollektivvertragliche Mindestentgelt*** sowie auf ***Urlaubsersatzleistung*** für den ***gesamten Beschäftigungszeitraum***, ***abzüglich 3 Wochen***, die im Jahr ***2015*** als Urlaub ***konsumiert*** wurden.

Das ***Vorgericht*** hatte wohl ein ***echtes Dienstverhältnis festgestellt*** und die ***Nachzahlung zugesprochen***, hatte aber den ***Anspruch*** auf eine ***Urlaubsersatzleistung*** im ***Ausmaß*** von ***25 Tagen*** für den Zeitraum vom 14.01.2015 bis 13.01.2015 ***abgelehnt***, ***da*** dieser bereits ***verjährt*** gewesen sei.

Dagegen richtete sich die ***Beschwerde*** des Arbeitnehmers, in welcher er ***darauf verwies***, dass er ***keine Möglichkeit*** hatte den ***Urlaub*** zu ***konsumieren*** und ***basierend*** der neueren Rechtsprechung des ***EuGH*** sei daher ***keine Verjährung*** eingetreten.

So entschied der OGH:

Der ***Anspruch*** auf ***Jahresurlaub*** und der ***Anspruch*** auf Zahlung des ***Urlaubsentgelts*** sind ***zwei Aspekte eines*** einzigen ***Anspruchs***. Der ***Urlaubsanspruch*** wird ***nicht erfüllt***, ***wenn*** der Arbeitgeber ***zwar*** den Konsum der ***Freizeit*** ermöglicht, für diese Zeit ***aber kein Urlaubsentgelt*** bezahlt.

Auch ***nach*** der ***EuGH***-Rechtsprechung ist es ***zulässig***, dass das nationale Recht vorsieht, dass ein ***Verlust*** des ***Anspruchs*** am ***Ende*** eines ***Bezugszeitraums oder*** eines ***Übertragungszeitraums*** vorliegt, ***sofern*** der ***Arbeitnehmer*** bis dahin ***tatsächlich*** die ***Möglichkeit*** hatte, seinen ***Anspruch auszuüben***.

Bei ***Beendigung*** des ***Dienstverhältnisses*** ist ***nicht verbrauchter Urlaub*** gemäß § 10 UrlG ***durch*** eine ***Ersatzleistung abzugelten***, und zwar ***für*** das ***laufende Urlaubsjahr*** im ***aliquoten*** Verhältnis zur zurückgelegten Dienstzeit im Urlaubsjahr und ***für vorangegangene Urlaubsjahre*** im ***vollen Ausmaß*** des noch ausständigen Urlaubsentgelts, ***soweit*** der Urlaubsanspruch noch ***nicht verjährt*** ist.

Einem ***Dienstnehmer***, der als ***Scheinselbständiger oder*** einem ***freien Dienstverhältnis*** beschäftigt wird, ***obwohl*** alle ***Merkmale*** eines ***echten Dienstverhältnisses*** vorliegen, steht das ***Recht auf*** eine ***Feststellungsklage*** zu, mit dem sein **Vertragsverhältnis** auf **Anwendbarkeit** des **Arbeitsrechtes**, insbesondere des Urlaubsgesetzes **geprüft** wird. Durch **Geltendmachung** dieses Rechts **innerhalb** der **dreijährigen Verjährungsfrist** wird die **Verjährung** auch nach UrlG **gehemmt**.

Wird der ***Arbeitnehmer*** an der gerichtlichen Geltendmachung des Urlaubsanspruchs ***innerhalb*** der ***Verjährungsfrist*** durch ***Handlungen*** des ***Arbeitgebers wider Treu*** und ***Glauben gehindert***, kann der ***Arbeitnehmer*** gegen den ***Vorwurf*** der ***Verjährung*** die ***Arglist*** des Arbeitgebers ***entgegnen***.

Von ***Arglist*** ist auszugehen, ***wenn*** der ***Arbeitgeber*** es ***geradezu darauf anlegt***, die ***Anspruchsdurchsetzung*** des Arbeitnehmers ***zu verhindern***. Eine ***reine Fehlqualifizierung*** des Arbeitsverhältnisses ist noch ***nicht*** als ***Arglist*** auszulegen.

Insofern war die ***grundsätzliche Entscheidung*** des ***Vorgerichts***, dass die ***Verjährung*** bezüglich der Urlaubsansprüche eingetreten wäre, ***korrekt***.

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass ein ***Urlaubsverbrauch immer*** auf den ***ältesten Urlaubsanspruch*** anzurechnen ist.

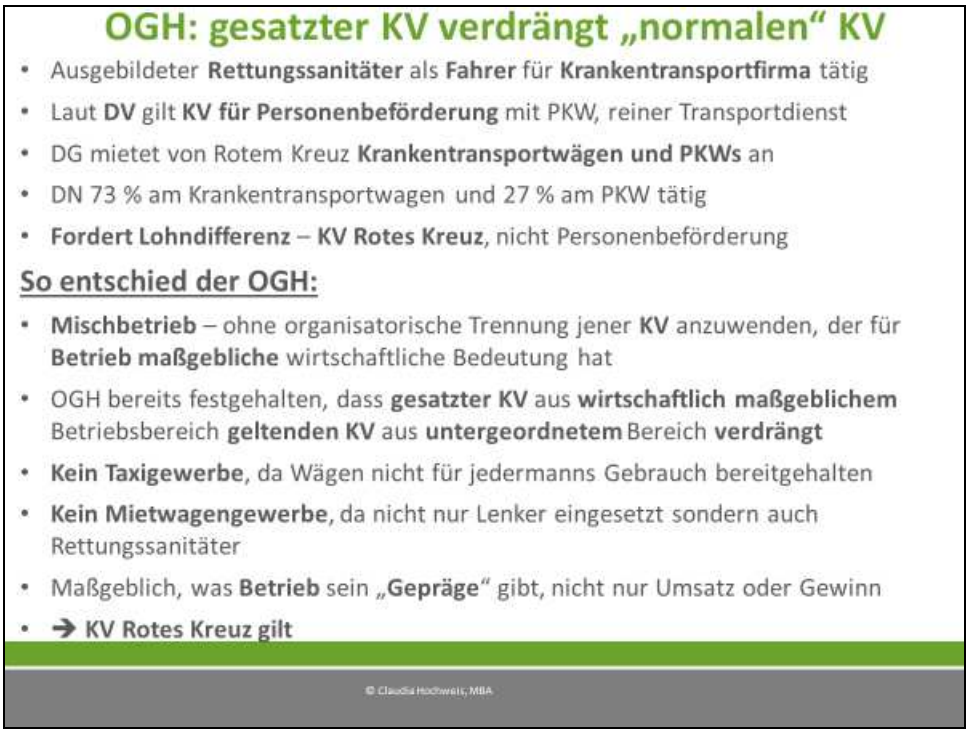
Der ***Arbeitnehmer*** hatte ***selbst dargelegt***, dass er im Jahr 2015 ***15 Arbeitstage*** als ***Gebührenurlaub verbraucht*** hat. ***Somit*** ist ***aus*** dem ***ersten Urlaubsjahr***, dass der ***Verjährung*** unterliegt, nur mehr ein ***Restbestand*** von ***10 Urlaubstagen*** offen, die der Verjährung unterliegen.

Es wird daher dem ***Antrag*** nur ***teilweise stattgegeben*** und es muss eine ***Nachzahlung*** von ***15 Urlaubstagen*** und ***nicht*** wie gefordert von ***25 Tagen*** erfolgen.

3.30 OGH: Gesatzter KV verdrängt „normalen“ KV

OGH 9 ObA 16/18w vom 30.10.2018

§ 9 Abs 3 ArbVG



Sachverhalt:

Bei dem ***beklagten Arbeitgeber*** handelt es sich um eine ***gemeinnützige GmbH*** mit dem ***Geschäftszweig Rettungs***- und ***Krankentransporte***, Rettungs- und Sozialdienste, Ausbildung von Personen oder Gesundheitsdienste, Beteiligungen.

Sowohl der beklagte ***Arbeitgeber als auch*** sein Dachverband, der Verein Rotes Kreuz, sind ***Mitglieder*** beim ***Fachverband*** der ***Wirtschaftskammer*** für das ***Beförderungsgewerbe***.

Der klagende ***Dienstnehmer*** war vom ***03.06.2013 bis 04.01.2015*** beim Arbeitgeber ***beschäftigt***. Bereits bei Beginn der Tätigkeit war der Arbeitnehmer ***ausgebildeter Rettungssanitäter***. Im ***Dienstvertrag*** wurde ***festgehalten***, „die Tätigkeit des Arbeitnehmers umfasst im Sinn des anzuwendenden ***Kollektivvertrags Personenbeförderung*** mit ***PKW*** und der mit ihm vereinbarten Tätigkeit“.

Der ***Arbeitgeber*** verfügte zur Zeit des Dienstverhältnisses über ***keine eigenen Fahrzeuge***, er ***mietete*** diese vom ***Dachverband an***. Während der Beschäftigung des Arbeitnehmers

hatte sie ***zwei voll ausgestattete Krankentransportwägen*** (sind mit 2 ausgebildeten Rettungssanitätern besetzt zu führen) und ***zwei Pkws*** im Einsatz. Bei ***Bedarf*** wurden ***weitere Pkws dazu gemietet***. Die ***Pkws*** werden ***nicht für Notfälle*** herangezogen. Von den ***Fahrern*** sind ***reine Transportaufgaben*** zu erfüllen.

Der ***Arbeitnehmer*** war ***bezogen auf*** die ***gesamte Dauer*** seines ***Dienstverhältnisses*** zu ***73 %*** als ***Rettungssanitäter*** am ***Krankentransportwagen*** und zu ***27 % als Fahrer*** am ***Pkw*** eingesetzt.

Dieser ***begehrt*** die Zahlung von 5.774,98 EUR brutto zuzüglich 657 EUR netto an ***Lohndifferenz***.

Auf sein ***Dienstverhältnis sei*** der ***gesatzte Kollektivvertrag*** des Österreichischen ***Roten Kreuzes*** 2013 (im Weiteren: KV ÖRK 2013) und ***nicht*** der ***Kollektivvertrag*** für das ***Personenbeförderungsgewerbe*** mit PKW (Taxi) (im Weiteren: KV Personenbeförderung) ***anzuwenden***.

Die ***Durchführung*** von ***Rettungs***- ***und Krankentransporten*** bildete eine ***Einheit*** und sei ***weder*** vom ***Begriff*** des ***Taxigewerbes noch*** von jener des ***Mietwagengewerbes*** umfasst, ***sondern*** dem ***Gesundheitswesen*** zu unterstellen.

Selbst wenn man von einem ***Mischbetrieb*** ausginge, ***überwiege*** die ***Bedeutung*** des ***Rettungs- und Krankentransports*** (auf den Gesamtumsatz und den Gesamtbetrieb der Beklagten auf den Pkw 13,19 % Privatfahrten).

Das ***Erstgericht wies*** das Klagebegehren ***ab***. Es führte aus, bei der ***Beklagten*** liege ein ***Mischbetrieb ohne organisatorische Trennung*** in Haupt- und Nebenbetrieb und ohne Abgrenzung in Betriebsabteilungen vor.

Es sei davon ***auszugehen***, dass die ***maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung*** in der Durchführung von ***Krankentransporten mit Pkw ohne medizinische Betreuung*** liege. ***Auch*** beim ***Transport kranker Menschen*** gehe es ***nur*** um die ***Beistellung*** eines ***Lenkers*** und eines Kraftfahrzeugs. ***Damit*** sei der ***KV Personenbeförderung*** anwendbar, weshalb der Kläger keine Ansprüche mehr habe.

<u>So entschied der OGH:</u>

Mit Bescheid des Bundeseinigungsamts beim Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz vom 27. 1. 1998 wurde dem Roten Kreuz Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt.

Mit Verordnung des Bundeseinigungsamts wurde in der Folge der ***Kollektivvertrag*** des Österreichischen ***Roten Kreuzes*** 2009 zur ***Satzung*** erklärt (BGBl II 2010/203), ebenso die nachfolgenden geänderten Kollektivverträge des Österreichischen Roten Kreuzes.

Als Geltungsbereich der Satzung ist jeweils ***festgehalten***:

> *„§ 1. Die **Satzung gilt***
>
> *a) fachlich: für **Anbieter** von **Rettungs- und Krankentransportdiensten**, ausgenommen Berg-, Wasser-,Höhlen-, Flugrettung und Rettungshundestaffel:*
>
> *b) räumlich: Für die **Republik Österreich***
>
> *c) persönlich: Für **alle Arbeitgeber** im fachlichen Geltungsbereich sowie die von diesen Arbeitgebern im räumlichen Geltungsbereich beschäftigten Arbeitnehmer und Lehrlinge, sofern ihre Arbeitsverhältnisse nicht durch einen gültigen Kollektivvertrag (ausgenommen Kollektivverträge gemäß § 18 Abs 4 ArbVG) erfasst sind.“*

Die aufgrund § 15 Wirtschaftskammergesetz erlassene Fachorganisationsordnung errichtete in der **Sparte** „**Transport und Verkehr**“ unter § 6 unter anderem folgenden Fachverband:

> *„5. Fachverband für* **Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen***“*
>
> *Im Anhang 1 findet sich unter Punkt V „Sparte Transport und Verkehr“ folgende Beschreibung des Fachverbands für Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen „Unternehmungen der **Personenbeförderung mit Kraftfahrzeugen** oder mit durch die Kraft von Tieren bewegten Landfahrzeugen sowie Kraftfahrzeugeverleihunternehmungen“.*

Im KV Personenbeförderung findet sich unter „II. Geltungsbereich“ folgende Regelung:

> *„2. **fachlich**:*
>
> *Für alle Betriebe, welche gewerbsmäßig mittels Pkw*
>
> *a) das **Taxigewerbe** ausüben und Mitglied des Fachverbands für die Beförderungsgewerbe mit Pkw sind*
>
> *b) das **Mietwagengewerbe** ausüben und Mitglied des Fachverbands für das Beförderungsgewerbe mit Pkw sind.“*

Verfügt ein ***mehrfach kollektiv-vertragsangehöriger*** Arbeitgeber über ***zwei*** oder ***mehrere Betriebe***, so findet auf die Arbeitnehmer der ***jeweilige*** dem ***Betrieb*** in ***fachlicher*** und ***örtlicher Beziehung*** entsprechende ***Kollektivvertrag Anwendung*** (§ 9 Abs 1 ArbVG).

Dies gilt sinngemäß ***auch*** dann, wenn es sich um ***Haupt***- und ***Nebenbetriebe*** oder um ***organisatorische*** und ***fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen*** handelt (§ 9 Abs 2 ArbVG).

Liegt eine ***organisatorische Trennung*** in Haupt- und Nebenbetriebe oder eine organisatorische Abgrenzung in Betriebsabteilungen ***nicht*** vor, so findet ***jener Kollektivvertrag*** Anwendung, welcher ***für*** den ***fachlichen Wirtschaftsbereich gilt***, ***der für*** den ***Betrieb*** die ***maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung*** hat; durch Betriebsvereinbarung kann festgestellt werden, welcher fachliche Wirtschaftsbereich für den Betrieb die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat (§ 9 Abs 3 ArbVG).

In der Entscheidung 9 ObA 91/13t hat der Oberste Gerichtshof in ausführlicher Auseinandersetzung mit der Lehre festgehalten, dass dann, **wenn** ein **Mischbetrieb** im Sinn des § 9 Abs 3 ArbVG **vorliegt**, ein für die Arbeitnehmer des **wirtschaftlich maßgeblichen Betriebsbereichs anzuwendender gesatzter Kollektivvertrag** in analoger Anwendung des § 9 Abs 3 ArbVG **einen** für die Arbeitnehmer **des wirtschaftlich ungeordneten Bereichs geltenden Kollektivvertrag verdrängt**.

Der Oberste Gerichtshof war bereits mehrfach mit der Satzung des KV ÖRK 2013 befasst. In der Entscheidung 9 ObA 8/13m war die Frage zu klären, ***ob*** auch die ***Durchführung*** von ***Rettungs- und Krankentransport*** mit besonders ***ausgestatteten Rettungswagen als Taxigewerbe bzw Mietwagengewerbe verstanden*** werden kann. In der Entscheidung wird ausgeführt, dass ein Taxigewerbe schon deshalb ***nicht vorliege***, da die ***Wägen nicht zu jedermanns Gebrauch bereitgehalten*** würden.

Gegen die Erfassung im Begriff des ***Mietwagengewerbes*** spreche der ***Umstand***, dass es ***nicht nur*** um die ***Beistellung*** eines ***Lenkers*** und eines Kraftfahrzeugs gehe, ***sondern*** um ***Krankentransporte***, bei denen ***immer auch*** ein ***Rettungssanitäter eingesetzt*** werde. Diese ***spezifische***, ***auf gesundheitliche Rettungsmaßnahmen abgestellte Ausrichtung*** gebe der erbrachten Leistung die ***wesentliche Prägung***. Dies spreche aber dafür, dass Rettungs- und Krankentransporte ***nicht*** im Begriff des ***Mietwagengewerbes im Sinn*** des ***Kollektivvertrags*** für das ***Personenbeförderungsgewerbe*** mit Pkw (Taxi) erfasst seien.

Im vorliegenden Fall werden sowohl ***Krankentransporte*** mit ***Krankentransportwägen*** durchgeführt als auch die ***Beförderung Kranker*** mit normalen ***PKWs*** sowie zu einem

geringen Prozentsatz sonstige Transporte. Sowohl die Beklagte als auch die Vorinstanzen gehen dazu davon aus, dass es sich beim Betrieb der Beklagten um einen ***Mischbetrieb*** im Sinn des § 9 ArbVG handelt.

Die ***maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung*** ist danach zu ***beurteilen***, welcher ***Fachbereich*** dem Betrieb das ***wirtschaftliche Gepräge gibt***. Dafür kommt es nach der Rechtsprechung ***nicht nur*** auf einzelne Aspekte wie etwa ***Umsatz***, ***Gewinn***, ***Betriebsmitteleinsatz***, ***Ertragskomponenten***, ***Zahl*** der ***Arbeitnehmer*** oder ***Zusammensetzung*** des ***Kundenkreises*** an. ***Vielmehr*** ist eine ***Gesamtbetrachtung*** anzustellen, in die auch die ***wirtschaftliche Funktion*** des einen Fachbereichs für den anderen Fachbereich ***einzubeziehen*** ist.

Der Arbeitgeber will, ausgehend davon, dass er die ***Pkw-Fahrten*** dem ***Mietwagengewerbe*** zuordnet, aufgrund der ***höheren Kilometerleistung und*** dem ***kostendeckenden Einsatz*** der Pkws die ***maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung*** in der ***Personenbeförderung*** sehen.

Dem kann jedoch nicht gefolgt werden. Selbst wenn man von der Prämisse ausgeht, dass die Krankentransporte mit Pkw keine Tätigkeit im Sinn des KV ÖRK 2013 darstellen, ist der ***Aspekt*** der ***Tätigkeit***, der dem Betrieb des Arbeitgebers „***das Gepräge***“ ***gibt***, ***nicht*** in ***diesem Teilbereich*** der wirtschaftlichen Tätigkeit der Beklagten ***zu sehen***.

Der ***Arbeitgeber*** ist ein selbständiger ***Teil*** einer ***Organisation***, die ***in*** der ***Öffentlichkeit*** nicht zuletzt aufgrund ihres Namens als ***Rettungsdienst wahrgenommen*** wird.

Es kann davon ausgegangen werden, dass ***selbst*** bei der ***Beförderung mit Pkw*** sich die ***Betroffenen an*** den ***Unternehmer wenden***, weil sie ***davon ausgehen***, dass ihre ***Bedürfnisse*** aufgrund von ***Beeinträchtigungen*** durch Krankheit oder Behinderung von einem „***Rettungsdienst***“ ***anders wahrgenommen*** und ***berücksichtigt*** werden.

Dem entspricht auch, dass bei der Beklagten ***sämtliche Arbeitnehmer*** (wenn auch nicht alle rezertifiziert) ***ausgebildete Notfallsanitäter*** sind und die Fahrzeuge, mag dies auch nicht vorgeschrieben sein, mit ***Notfallrucksäcken ausgestattet*** sind.

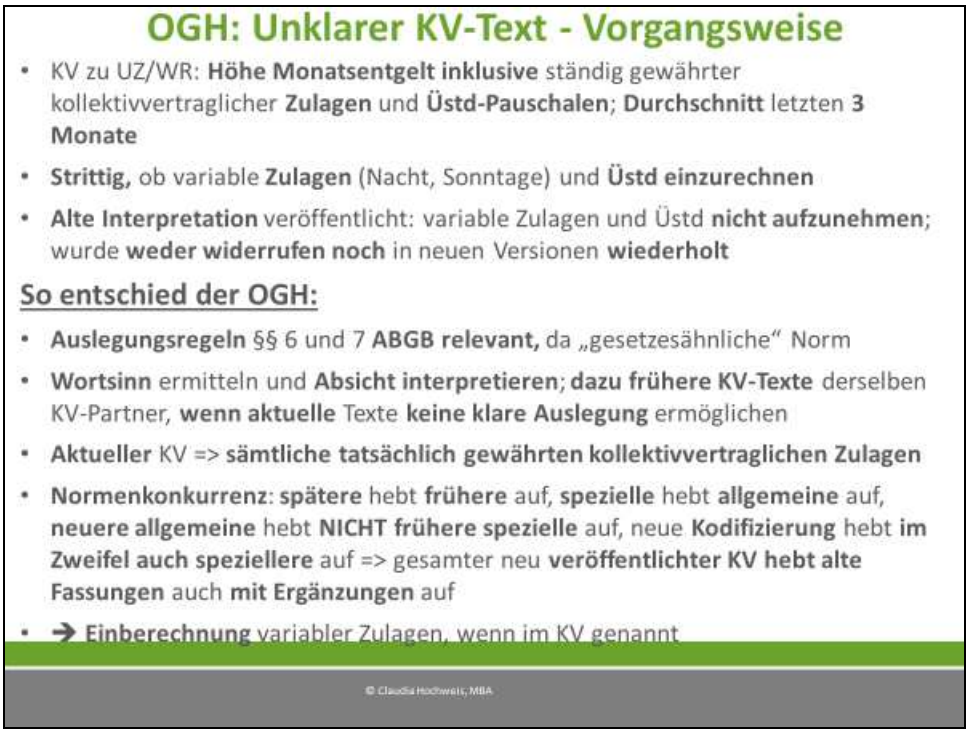
Der durchschnittliche ***Gesamtumsatz*** war bei den ***Krankentransportwägen höher***, ***ebenso*** der ***Aufwand***. Dazu kommt, dass bei den ***Krankentransportwägen*** ein ***höherer Personaleinsatz*** erforderlich war, weil jeweils zwei Arbeitnehmer zu den Fahrten einzuteilen waren, der Fahrer und ein weiterer Rettungssanitäter, bei den Pkws nur ein Fahrer. Auch darin zeigt sich die ***große wirtschaftliche Bedeutung*** der

Krankentransporte, ***auch wenn*** die Krankentransportwägen ***überwiegend Verluste*** erwirtschafteten ***und nur*** die ***Pkws kostendeckend*** arbeiteten.

Aufgrund des ***wirtschaftlichen Überwiegens*** der ***Krankentransporttätigkeit*** im engeren Sinn ist daher auf den ***Gesamtbetrieb*** der ***gesatzte KV*** des ÖRK 2013 anzuwenden.

3.31 OGH: Unklarer KV-Text Vorgehensweise

OGH 9ObA119/18t vom 27.08.2019



Sachverhalt:

Aus dem ***Kollektivvertrag*** für ***Dienstnehmer*** der ***Privatkliniken*** Österreich wird die ***Berechnung*** von ***Urlaubszuschuss*** und ***Weihnachtsremuneration*** immer öfter strittig.

Grund dafür ist, dass in der kollektivvertraglichen Bestimmung wohl angegeben ist, dass jeweils eine ***Abrechnung*** in ***Höhe*** eines „***Monatsentgeltes***" erfolgen soll und dass dieses ***inklusive*** aller „***tatsächlich ständig gewährter kollektivvertraglicher Zulagen***" und ***Überstundenpauschalen erfolgen*** soll. Für die ***Berechnung*** des laufenden Monatsentgelts ist der ***Durchschnitt*** der ***letzten 3 vorangegangenen Monate*** heranzuziehen.

Strittig schien nun, ***ob variable leistungsabhängige Zulagen***, wie ***insbesondere Nacht***- oder ***Sonntagszulagen*** sowie die ***Überstundenentlohnung mit einzubeziehen*** wäre.

Im Jahr ***1993*** wurde von den Kollektivvertragsparteien dazu eine ***einvernehmliche Interpretation veröffentlicht***, die ***ausdrücklich feststellte***, dass ***variable*** und ***leistungsabhängige Zulagen*** sowie ***Überstunden***, ***abgesehen*** von ***Pauschalen***, ***nicht in*** die ***Berechnung*** aufgenommen werden sollen. ***Allerdings*** wurde in den ***nachfolgenden***

Veröffentlichungen weder ein ***Widerspruch noch*** eine ***Wiederholung*** zu dieser Auslegung aufgenommen.

<u>So entschied der OGH:</u>

Soweit hier eine konkrete und nicht bloß abstrakte Fragestellung zu behandeln ist, ist dafür der ***Wille*** des ***Kollektivvertrags*** als „***gesetzesähnliche***" ***Norm*** zu ***ermitteln***. (Anmerkung: konkret für verschiedene Zulagen, da es hier konkrete Verfahren gibt, abstrakt für die Frage der Überstunden und andere variable Entgelte, da hier kein Rechtsverfahren anhängig ist).

Für die ***Auslegung*** sind die ***Bestimmungen*** des ***§§ 6 und 7 ABGB*** als ***Auslegungsregeln anzuwenden***.

Relevant ist die Fragestellung, ***welchen Willen kann*** der ***Leser*** des Kollektivvertrages dem ***Text entnehmen***. ***Interne Verhandlungspapiere***, in denen ***Interpretationen*** und ***Vermerke zur Auslegung*** zu entnehmen sind, ***spielen keine Rolle***, ***da*** der ***Leser*** des Kollektivvertrags diese Unterlagen ***nicht kennt***.

Somit ist in ***erster Linie*** der ***Wortsinn***, auch im Zusammenhang mit darüber hinausgehenden kollektivvertraglichen Textstellen, zu ***ermitteln*** und daraus die ***Absicht*** der Kollektivvertragspartner zu ***interpretieren***.

Wurde ein ***früherer Kollektivvertragstext*** von ***denselben Kollektivvertragsparteien veröffentlich***, dann ist dieser ***außer Kraft getretene Kollektivvertrag zur Auslegung heranzuziehen***, ***wenn*** am ***aktuellen*** Text ***keine klare Auslegung*** erfolgen kann.

Im ***aktuellen KV-Text*** wird ***durch*** die ***Formulierung*** „***sämtliche***, dem jeweilen Dienstnehmer ***tatsächlich gewährten*** kollektivvertraglichen ***Zulagen***" zum Ausdruck gebracht, dass ***nur relevant*** ist, dass die Voraussetzung für die ***Einberechnung*** ist, dass dem Dienstnehmer ***eine Zulage tatsächlich gewährt*** wird.

Für die Entscheidung zwischen zwei konkurrierenden Bestimmungen eines Kollektivvertrags gilt nicht das Günstigkeitsprinzip des § 3 Abs 1 ArbVG sondern der allgemeine Grundsatz der Normenkonkurrenz, sodass der Abschluss eines neuen Kollektivvertrags als Gesamtdokument oder die Änderung von KV-Bestimmungen durch einen neuen KV den schon bestehenden KV in diesem Bereich außer Kraft setzt.

Allgemein zur ***Normenkonkurrenz*** gilt:

- Die ***spätere Norm hebt*** die ***frühere*** Norm ***auf***

- Die ***spezielle*** Norm ***hebt*** die ***allgemeine*** Norm ***auf***
- Die ***spätere allgemeine*** Norm ***hebt*** aber ***nicht*** die ***frühere spezielle*** Norm ***auf***
- Im ***Zweifel hebt*** das ***spätere*** Gesetz ***alle***, ***auch*** die ***spezielleren*** Gesetze eines bestimmten Rechtsgebiets dann ***auf***, ***wenn*** es selbst eine sogenannte ***Kodifikation*** ist, ***also*** eine ***beabsichtigte***, ***vollständige*** und ***abschließende Regelung*** eines ***ganzen Rechtsgebiets***.

Durch die ***Neuausgabe*** eines ***gesamten neuen Kollektivvertrags*** in der ***Fassung*** von 1998 ***inklusive Anhängen*** wird die Gesamtregelung sämtlicher früheren Vereinbarungen der Kollektivvertragsparteien ***außer Kraft*** gesetzt. Da die ***authentische Interpretation 1993*** ursprünglich als Änderung des KVs enthalten war und ***ausdrücklich*** als ***Ergänzung*** zum ***KV bezeichnet*** wurde, gilt sie als Bestandteil des KVs 1993 und wurde durch die gesamthafte Neufassung des KVs 1998 ***außer Kraft*** gesetzt.

Es ist daher zu ***prüfen***, inwieweit das ***einmal bestehende Verständnis*** der KV-Parteien über die Auslegung nach §§ 6 und 7 ABGB ***noch*** in der Folge ***für*** dessen Interpretation ***herangezogen*** werden kann. Dies ist ***nur zulässig***, ***wenn*** die am ***Text*** des geltenden KVs orientierte Auslegung zu ***keinen eindeutigen Ergebnissen*** führt.

Der ***Zusatz*** aus ***1993*** enthielt die ***Ausweitung***, dass ***nicht kollektivvertragliche Überzahlungen*** und ***Zulagen*** als ***auch nicht variable*** leistungsabhängige ***Zulagen*** berücksichtigt werden, was im ***Widerspruch*** zur ***aktuellen Fassung*** steht, die von „***tatsächlich gewährten*** kollektivvertraglichen ***Zulagen***“ spricht. Nach der ***neuen Fassung*** ist daher ***nur*** zu ***untersuchen ob*** die ***Zulage*** aus dem ***KV abgeleitet*** werden kann.

Die ***Nacht***- und ***Sonntagszulage*** stellt in diesem Fall ebenfalls eine ***kollektivvertragliche Zulage*** dar. Dass grundsätzlich keine variablen leistungsabhängigen Zulagen aufzunehmen wären, ist aus dem neuen KV-Text nicht zu entnehmen.

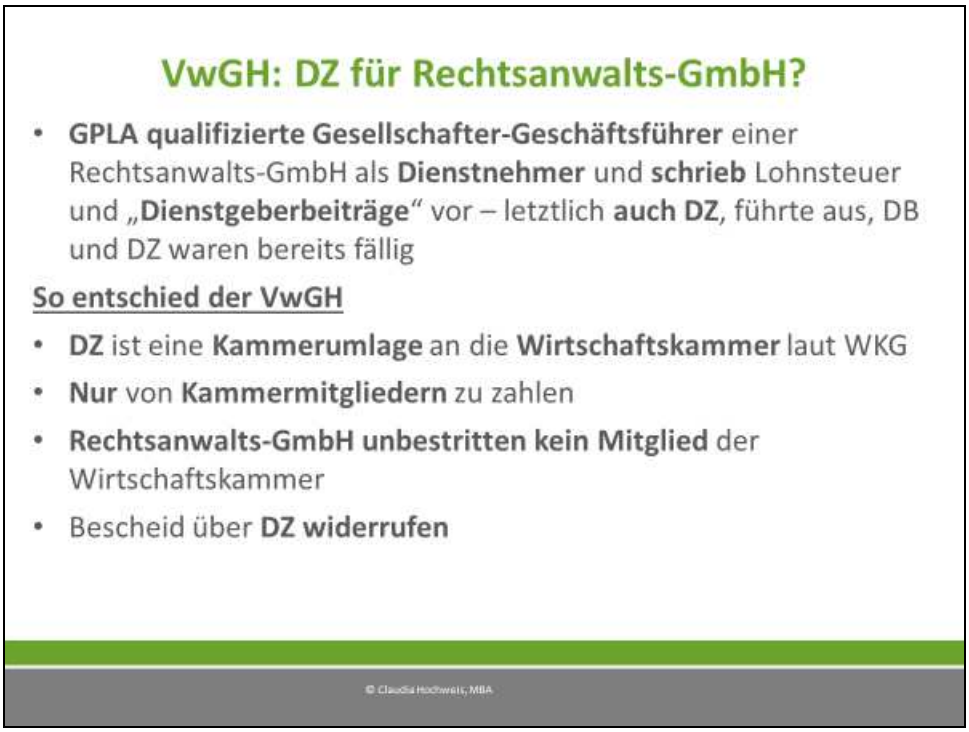
Zusammengefasst sind daher ***sämtliche Zulagen***, die ***sich aus*** dem ***Kollektivvertrag ergeben***, darunter auch ***variable*** und ***leistungsabhängige Zulagen*** wie Nacht- oder Sonntagszulagen bei ***Berechnung*** der ***Sonderzahlungen*** zu ***berücksichtigen***.

Hinweis: ob variable Überstundenentgelte mit einbezogen werden müssen, lässt der OGH in diesem Urteil unbeantwortet.

4. Lohnnebenkosten

4.1 VwGH: DZ für Rechtsanwalts-GmbH?

VwGH 2019/13/0018 vom 12.06.2019
§ 122 WKG



Sachverhalt:

Im Zuge einer Außenprüfung (***GPLA***) für die Jahre 2008 bis 2010 wurde ausgeführt, dass die ***Gesellschafter-Geschäftsführer*** der ***Rechtsanwalts-GmbH*** als ***Arbeitnehmer*** zu werten sind.

Demnach fielen für die Jahre für die Jahre 2008 bis 2010 für deren Bezüge sowie für Bezüge von unbekannten "Aushilfen" ***Lohnsteuer*** und ***Dienstgeberbeiträge*** an; auch seien ***Säumniszuschläge*** festzusetzen. In einer Ergebnisübersicht wurde festgehalten, Lohnsteuer sei (ohne Säumniszuschlag) geltend zu machen und Dienstgeberbeiträge seien (mit Säumniszuschlägen) festzusetzen.

In Folge der Außenprüfung stellte das Finanzamt mit ***Bescheiden*** vom 22. 08 2012 u.a. ***Dienstgeberbeiträge*** für die Jahre 2008, 2009 und 2010 und hierzu auch jeweils ***Säumniszuschläge*** fest. Ausgeführt wurde dabei auch, der "***DB und der DZ war***(en) ***bereits fällig***".

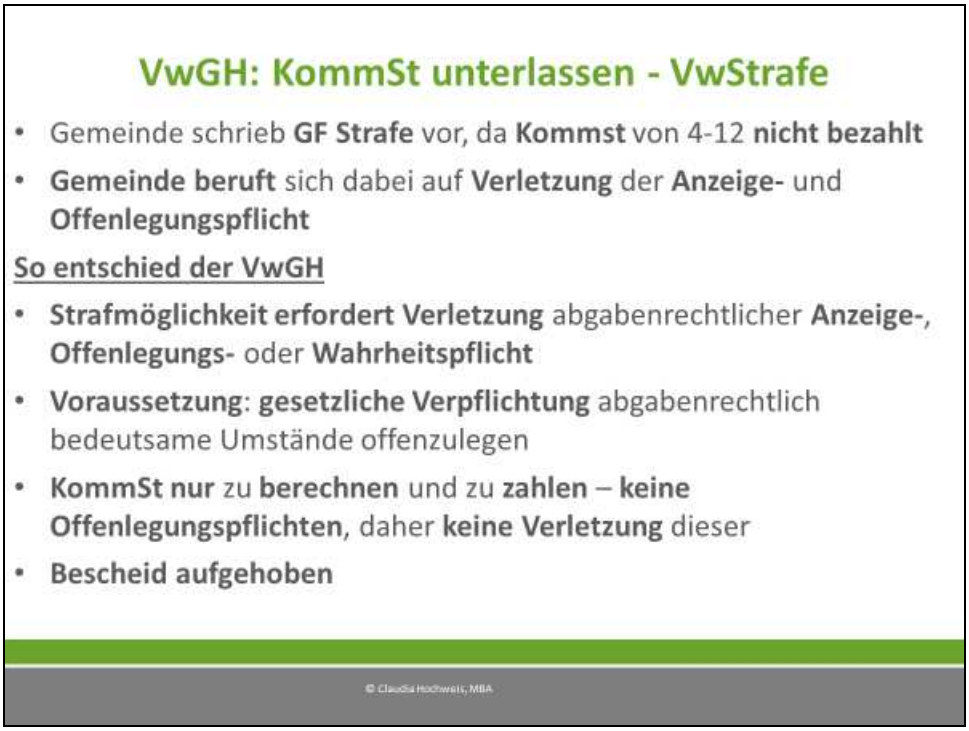
<u>So entschied der VwGH:</u>

Die Pflicht zur ***Entrichtung*** eines ***Zuschlages*** zum ***Dienstgeberbeitrag*** (Kammerumlage II) gründet sich auf § 122 Abs. 7 und 8 ***Wirtschaftskammergesetz***. Zuschläge zum Dienstgeberbeitrag sind daher ***nur von*** "***Kammermitgliedern***" im Sinne des WKG zu entrichten. Die ***Rechtsanwalts-GmbH*** ist ***unbestritten kein Mitglied*** der ***Wirtschaftskammern***.

4.2 VwGH: Verwaltungsstrafe unterlassene Selbstberechnung

VwGH 2018/15/0102 vom 03.04.2019

§§ 11 und 15 KommStG, § 119 BAO



Sachverhalt:

Mittels ***Straferkenntnis von*** der ***Gemeinde*** wurde ***gegen*** eine ***handelsrechtliche Geschäftsführerin als Mitbeteiligte*** eine ***Geldstrafe*** in Höhe von ***EUR 1.000,--*** verhängt, ***da*** sie es in ihrer Funktion ***zu verantworten*** hatte, ***dass*** die ***Gesellschaft*** im Zeitraum von ***Juli bis Dezember 2016*** unter ***Verletzung*** der ***Anzeige- und Offenlegungspflicht*** gemäß § 15 KommStG die ***Kommunalsteuer nicht berechnet*** und ***nicht abgeführt*** hatte.

So entschied der VwGH:

Die ***Erfüllung*** des ***Tatbestandes gemäß § 15 Abs 1 KommStG erfordert*** die Verletzung einer ***abgabenrechtlichen Anzeige-, Offenlegungs- oder Wahrheitspflicht***.

Die ***Verpflichtung***, ***abgabenrechtlich bedeutsame Umstände offenzulegen***, ***besteht*** allerdings lediglich nach Maßgabe der Abgabenvorschriften und daher ***nur*** dann, ***wenn*** sie ***gesetzlich angeordnet*** ist.

Der ***Abgabenpflichtige*** ist ***verpflichtet*** die ***Kommunalsteuer*** in jedem Kalendermonat selbst zu ***berechnen*** und diese ***bis*** zum ***15***. des ***Folgemonats*** an die Gemeinde zu

bezahlen, ***nicht jedoch*** ist er verpflichtet, ***darüber hinausgehende, Anzeige***- oder ***Offenlegungspflichten wahrzunehmen***.

Auch die ***Bekanntgabe*** des ***geschuldeten Betrags durch*** dessen ***Zahlung*** ist ***nicht*** einer ***Offenlegungspflicht*** gemäß § 119 Abs 1 BAO ***gleichgestellt***.

Auch § 15 Abs 2 ***KommStG*** spricht sich ***dagegen*** aus, dass die ***Bekanntgabe*** des geschuldeten ***Betrags als*** Erfüllung einer ***Offenlegungspflicht*** nach BAO ***anzusehen*** ist.

Der ***Bescheid*** wurde daher durch den VwGH ***aufgehoben***.

5. Werte 2020

5.1 SV-Werte für 2020

Höchstbeitragsgrundlagen 2020

	Werte 2020	Werte 2019
täglich	€ 179,00	€ 174,00
monatlich	€ 5.370,00	€ 5.220,00
Sonderzahlungen	€ 10.740,00	€ 10.440,00
Freie DN (DN ohne Sonderzahlungen)	€ 6.265,00	€ 6.090,00

© Claudia Hochweis, MBA

Geringfügigkeitsgrenze 2020

	Werte 2020	Werte 2019
monatlich	€ 460,66	€ 446,81
für Pauschalbetrag	€ 690,99	€ 670,22

© Claudia Hochweis, MBA

5.2 Grenzwerte zum AlV-Beitrag bei geringen Einkommen:

Ab 01.01.2020 beträgt der vom Pflichtversicherten zutragende Anteil des AlV-Beitrags bei einer monatlichen Beitragsgrundlage:

Grenzwerte zum AlV-Beitrag ab 01.01.2020

Monatliche Beitragsgrundlage	Versichertenanteil
bis € 1.733,00	0 %
über € 1.733,00 bis € 1.891,00	1 %
über € 1.891,00 bis € 2.049,00	2%
über € 2.049,00	3%

© Claudia Hochweis, MBA

Grenzwerte zum AlV-Beitrag ab 01.01.2020 Lehrlinge

Monatliche Beitragsgrundlage	Versichertenanteil
bis € 1.733,00	0 %
über € 1.733,00 bis € 1.891,00	1 %
über € 1.891,00	1,2%

© Claudia Hochweis, MBA

5.3 Aufwertungszahl:

Die Aufwertungszahl für das Jahr **2020** beträgt **1,031**

5.4 Auflösungsabgabe:

Die Auflösungsabgabe **entfällt ab 01.01.2020!**

5.5 Servicegebühr für E-card

Die Servicegebühr **2021, abzurechnen mit 15.11.2020**
EUR 12,30 (voraussichtlicher Wert)

5.6 Freibetrags für Pensionsabfindungen:

Der Freibetrag des **Barwerts einer Pensionsabfindung** bleibt auch für das Jahr 2020 wie bisher bei **EUR 12.600,--.**
(Grenzbetrag gemäß § 1 Abs 2a PKG)

5.7 Kosten für die Selbstversicherung nach § 19a Abs 3ASVG für Geringfügige:

Der monatliche Beitrag für die Option beträgt für 2019 EUR 63,07
Werte 2020 voraussichtlich EUR 65,02; Veröffentlichung ausstehend.

5.8 Monatliche Beitragsgrundlage:

Für Versicherte, die kein Entgelt oder keine Bezüge bekommen
für 2019 EUR 841,20 (täglich EUR 28,04)Für
Zivildiener: für 2019 EUR 1.183,50 (täglich EUR 39,45)

Werte für 2020 noch ausständig

5.9 Zinsen

Zinsen:

	ab 01.01.2017	ab 2016
Basiszinssatz OeNB	-0,62%	-0,62%
Aussetzungszinsen gem. § 212a Abs 9 BAO (+2%)	1,38%	1,38%
Anspruchszinsen gem. § 205 Abs 2 BAO (+2%)	1,38%	1,38%
Berufungszinsen gem. § 205a Abs 4 BAO (+2%)	1,38%	1,38%
Stundungszinsen gem. § 212 Abs 2 BAO(+4,5%)	3,88%	3,88%
Verzugszinsen ABGB gegenüber Unternehmen gem. § 456 UGB (+9,2%)	8,58%	8,58%*
Verzugszinsen aus Dienstverhältnis gem. § 49a Abs 5 ASGG (+9,2%)	8,58%	8,58%
Verzugszinsen SV-Beiträge gem. § 59 ASVG (+4% über Basiszinssatz am 31.10. des Vorjahres)	**3,38%**	7,88% **

* Im UGB wird eine Senkung/Erhöhung des Zinssatzes nur in Halbjahresschritten vorgenommen, wobei für das jeweilige Halbjahr der Basiszinssatz maßgebend ist, der am ersten Kalendertag dieses Halbjahres gilt (§ 456 UGB); Wert gilt ab 1.7.2016, bis 30.6.2016 betrug der Verzugszinssatz 9,08 %.
** 2016 noch 8% über dem Basiszinssatz

Quelle: Zinsdarstellung Fiebich & PartnerInnen Mtgl. JPA International

Die ***Zinsen*** sind immer ***abgeleitet*** vom ***Basiszinssatz*** der ***OeNB***, und errechnen sich aus dem Basiszinssatz plus dem, in der Textspalte angegebenen Aufschlagssatz.

http://www.oenb.at/Service/Zins--und-Wechselkurse.html

5.10 Sonstige neue Werte für 2020

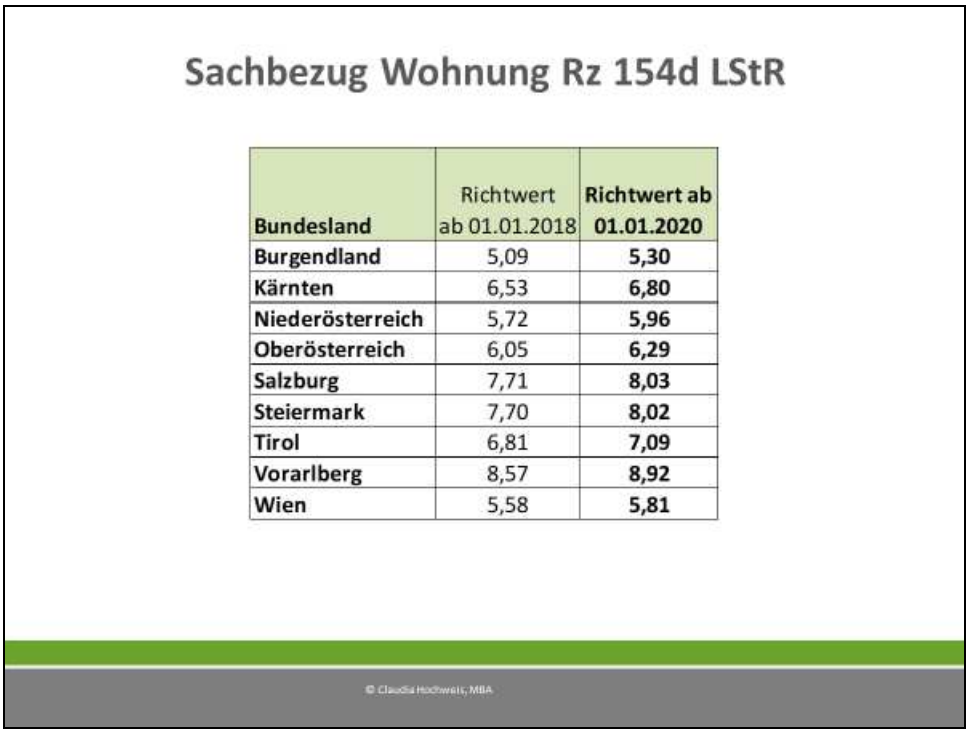
Sozial- und Weiterbildungsfonds 2020 (BGBl I 38/2017 vom 29.03.2017)
Abgändert mit BGBl I 21/2019 vom 21.03.2019

Die geplanten Erhöhungen wurden gestrichen, der Beitragssatz bleibt auch nach dem März 2019 bei 0,35 %

Zinsen bei Sachbezug für unverzinslichen oder zinsbegünstigten Darlehen

Der Zinssatz für ***Dienstgeberdarlehen*** bleibt auch für das ***Jahr 2020*** mit ***0,5 %*** festgesetzt und der ***Freibetrag bei EUR 7.300,--.***

Sachbezug für Wohnraum



Bundesland	Richtwert ab 01.01.2018	**Richtwert ab 01.01.2020**
Burgendland	5,09	**5,30**
Kärnten	6,53	**6,80**
Niederösterreich	5,72	**5,96**
Oberösterreich	6,05	**6,29**
Salzburg	7,71	**8,03**
Steiermark	7,70	**8,02**
Tirol	6,81	**7,09**
Vorarlberg	8,57	**8,92**
Wien	5,58	**5,81**

Ausgleichstaxe nach dem BEinstG für 2020 (BGBl II 347/2019 vom 26.11.2019)

Die Höhe der gemäß § 9 Abs. 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes zu entrichtenden Ausgleichstaxe beträgt für das Kalenderjahr 2018 für jede einzelne Person, die zu beschäftigen wäre, für Dienstgeber mit

- 25 bis 99 Dienstnehmern monatlich **€ 267,00**, für Dienstgeber mit
- 100 bis 399 Dienstnehmern monatlich **€ 375,00** und für Dienstgeber mit
- 400 oder mehr Dienstnehmern monatlich **€ 398,00**.

5.11 Existenzminimum 2020

Allgemeiner Grundbetrag:			Erhöhter allgemeiner Grundbetrag:		
Monatlich	EUR	966,--	Monatlich	EUR	1.127,--
Wöchentlich	EUR	225,--	Wöchentlich	EUR	263,--
Täglich	EUR	32,--	Täglich	EUR	37,--

Unterhaltsgrundbetrag			Höchstbetrag		
Monatlich	EUR	193,--	Monatlich	EUR	3.860,--
Wöchentlich	EUR	45,--	Wöchentlich	EUR	900,--
Täglich	EUR	6,--	Täglich	EUR	128,--

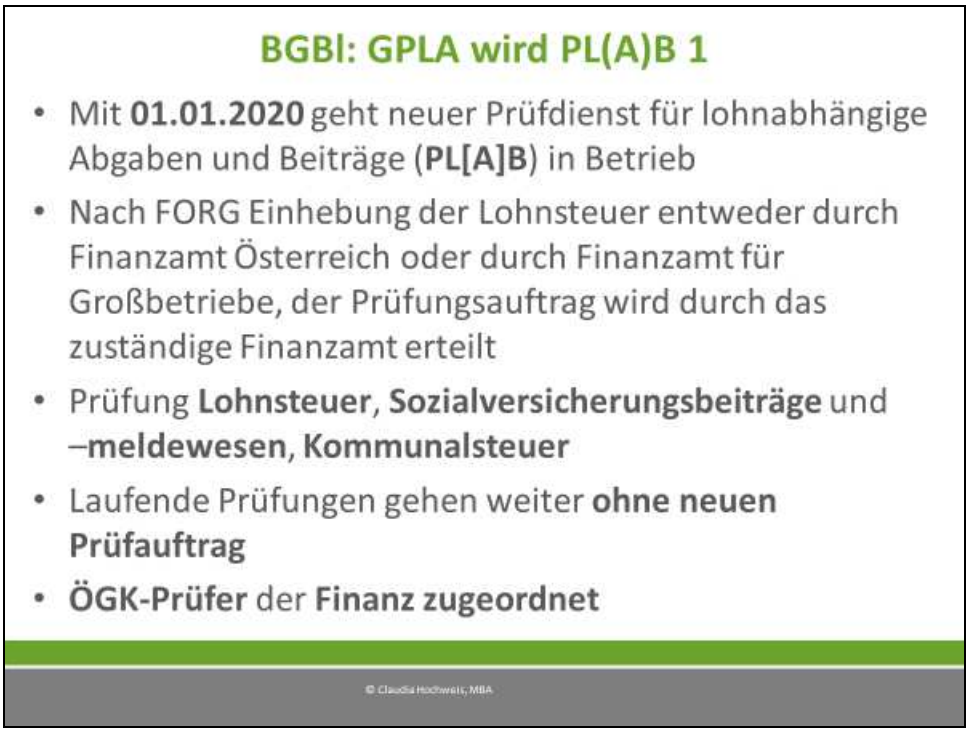
Absolutes Existenminimum			Absolutes Existenminimum Unterhalt		
Monatlich	EUR	483,--	Monatlich	EUR	362,25
Wöchentlich	EUR	112,50	Wöchentlich	EUR	84,38
Täglich	EUR	16,--	Täglich	EUR	12,--

Veränderung der Schwerarbeiterlisten Stand 11/2019 im Anhang

6. Sonstige Neuerungen und Urteile

6.1 BGBl: Einsatz der PL(A)B (ZPFSG)

BGBl I 98/2018 vom 22.12.2018
ZPFSG – Gesetz über die Zusammenführung der Prüfungsorganisation der Finanzverwaltung und der Sozialversicherung
gültig ab 01.01.2020



Statt der ***GPLA*** – wie bereits im ***Vorjahr ausführlich*** über den Gesetzesentwurf ***berichtet*** – wurde nun ein ***Prüfdienst*** für ***lohnabhängige Abgaben*** und ***Beiträge*** (***PL[A]B***) ***geschaffen*** die im ***Auftrag*** des ***Finanzamtes*** der ***Betriebsstätte*** des Arbeitgebers für die ***Durchführung*** von ***allgemeinen Aufsichts***- und ***Erhebungsmaßnahmen*** zuständig sind.

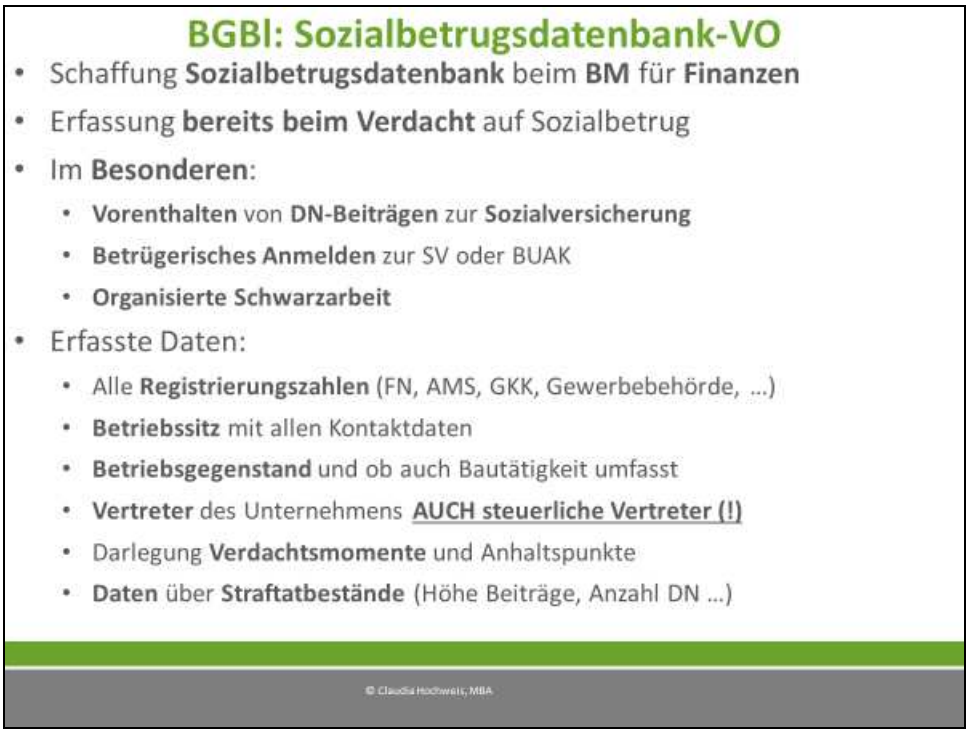
Der ***PL(A)B*** unterliegt die ***Prüfung*** der ***Lohnsteuer***, der ***Sozialversicherungsbeiträge*** und -**meldewesen** und der ***Kommunalsteuer***.

Zum Jahreswechsel ***laufende Prüfungen*** gehen in die neue Systematik ***automatisch über***, es muss ***kein neuer Prüfungsauftrag*** erstellt werden. Die zum 31.12.2019 tätigen ***Prüfer*** der ÖGK werden ***automatisch*** der ***Finanz zugeordnet***.

Wie schon im Vorjahr mitgeteilt ist mit ***Vereinbarungen*** im Zuge ***der Prüfung Vorsicht*** geboten, da laut diesem Gesetz ***weder*** die ***Finanz***, ***noch*** die ***ÖGK noch*** die ***Gemeinde*** an das Prüfungsergebnis ***gebunden*** ist.

6.2 BGBl: Sozialbetrugsdatenbank-VO

BGBl II 174/2019 vom 27.06.2019
§ 5 Abs 4 SBBG; SBBDB-VO
gültig rückwirkend ab 01.01.2019



Schwerpunktmäßig soll durch die ***Schaffung*** der ***Sozialbetrugsdatenbank*** den ***Strafpunkten*** des Sozialbetrugs ***Einhalt geboten*** werden. ***Im Besonderen***:

- ***Vorenthalten*** von ***Dienstnehmerbeiträgen*** zur ***Sozialversicherung***
- ***Betrügerisches Anmelden*** zur Sozialversicherung und/oder BUAK
- ***Organisierte Schwarzarbeit***

Durch diese Verordnung wurde eine Sozialbetrugsdatenbank festgelegt, die beim ***Bundesministerium*** für ***Finanzen geführt*** wird, und in der von den ***Unternehmen***, die im ***Verdacht*** des ***Sozialbetrugs*** stehen, die folgenden ***Daten erfasst*** werden:

- Alle ***Geschäftszahlen*** die den Fall ***bei*** den einzelnen ***Kooperationspartnern*** betreffen (Gewerbebehörde, Firmenbuch, AMS, GKK, ….)
- ***Betriebssitz*** inklusive Anschrift, Telefonnummern, E-Mail-Adressen, Homepage, …

- ***Firmenbuchnummer*** inklusive ***Gerichtszuständigkeit***, ***auch*** wenn dieses von ***ausländischen Registern*** geführt wird

- ***Betriebsgegenstand*** und es ist ***explizit anzugeben, ob*** der Betriebsgegenstand eine ***Bautätigkeit*** umfasst

- ***Personaldaten*** der ***Personen,*** die das Unternehmen ***vertreten***, wobei neben den ***gesellschaftsrechtlichen Vertretern auch*** der ***berufsmäßige steuerliche Vertreter*** zu erfassen ist

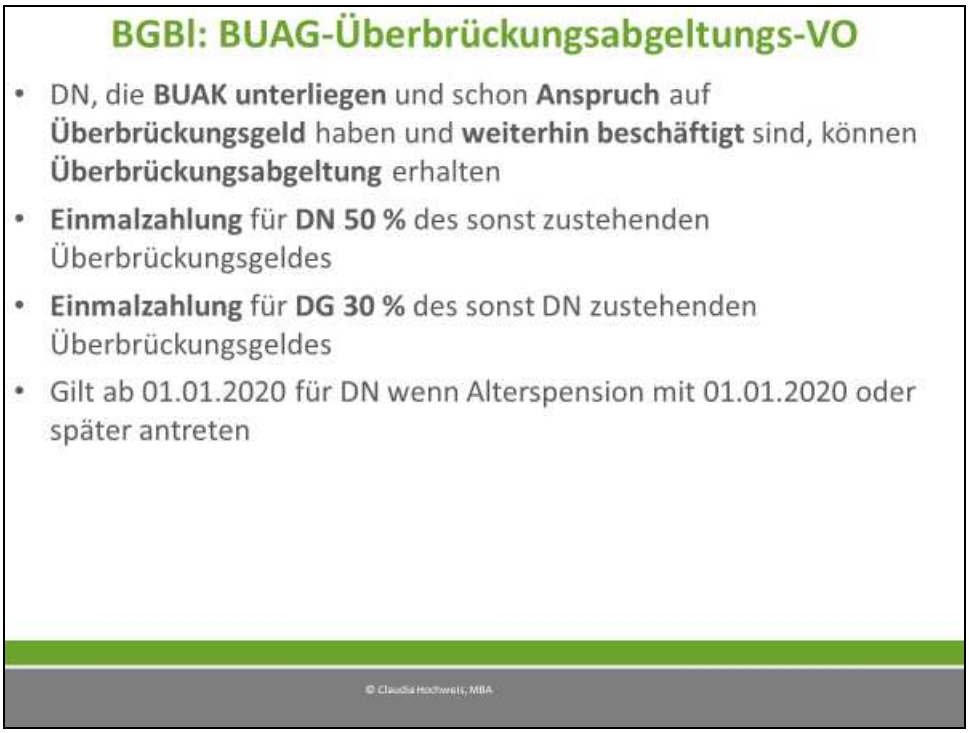
- ***Darlegung*** der ***Anhaltspunkte*** für das ***Vorliegen*** von ***Sozialbetrug***, Erfassung des (***potentiellen***) ***strafrechtlichen Tatbestandes*** und kurze ***Beschreibung*** des ***Verdachts***

- ***Daten zu*** den einschlägigen ***Straftatbeständen*** sowie ***Höhe*** der nicht entrichteten Lohn- und Sozialabgaben, sowie die ***Anzahl*** der zum Zeitpunkt der Datenerfassung beschäftigen ***Dienstnehmer***

Nach ***Ablauf*** von ***fünf Jahren*** nach der ***ersten Datenerfassung*** werden ***personenbezogene Daten*** automatisch ***gelöscht***, ***außer*** es kam zu einer ***Verurteilung***, ***dann*** werden die Daten erst nach ***zehn Jahren nach*** Eintritt der ***Rechtskraft*** der ***Verurteilung*** gelöscht.

6.3 BGBl: BUAG-ÜberbrückungsabgeltungsVO

BGBl II 289/2019 vom 01.10.2019
§§ 1-3 BUAG Überbrückungsabgeltungsverordnung
iVm § 13m Abs 1 und 2 BUAG
gültig ab 01.01.2020



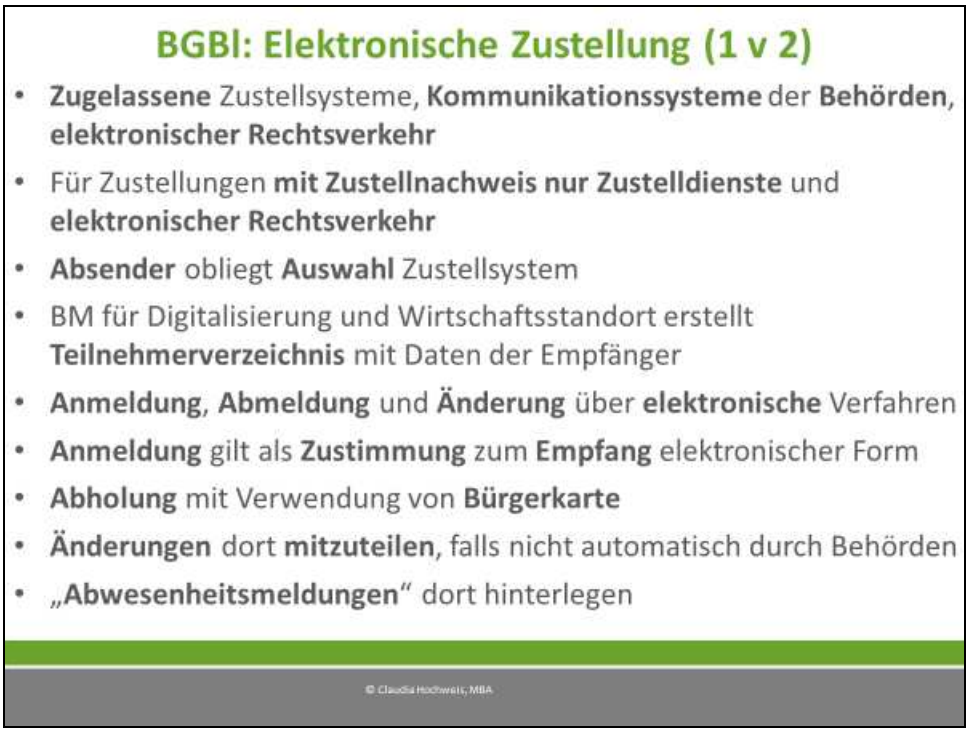
Arbeitnehmer, die dem ***BUAG*** unterliegen und die ***nach*** dem ***Zeitpunkt***, zu dem sie bereits ***Überbrückungsgeldanspruch*** gegenüber der ***BUAK*** haben, ***weiterhin im Dienstverhältnis*** verbleiben, spricht schon ***bislang*** § 13m BUAG einen ***Zuschuss*** für den ***Arbeitnehmer*** und für den ***Arbeitergeber*** zu.

Durch die neu geschaffene BUAG-***Überbrückungsabgeltungsverordnung*** wird für den Arbeitnehmer ***abweichend zugesprochen***, dass er eine ***einmalige Überbrückungsabgeltung*** von ***50 %*** des sonst ***zustehenden Überbrückungsgeldes erhalten kann*** und der ***Arbeitgeber*** eine ***einmalige*** Überbrückungsabgeltung in Höhe von ***30 % des*** sonst dem Arbeitnehmer zustehenden ***Überbrückungsgeldes***.

Diese Verordnung tritt mit 01.01.2020 in Kraft und gilt für jene Arbeitnehmer und die sie beschäftigenden Arbeitgeber, sofern die Arbeiternehmer die Alterspension mit 01.01.2020 oder zu einem späteren Zeitpunkt antreten.

6.4 BGBl: Elektronische Zustellung

BGBl I 104/2018 vom 27.12.2018
§ 28 Abs 2-4 Zustellgesetz (ZustG)
gültig ab 28.12.2018
Umsetzung laut BAO ab dem siebten siebenten Monat auf Tag der Kundmachung der Verfügbarkeit des Teilnehmerverzeichnisses



Die elektronische Zustellung der behördlichen Post hat durch eines der ***zugelassenen Zustellsysteme*** zu erfolgen:

- Zugelassener ***Zustelldienst*** gemäß § 30 ZustG
- ***Kommunikationssystem*** der ***Behörde*** gemäß § 37 ZustG
- ***Elektronischer Rechtsverkehr*** gemäß den §§ 89a ff GOG
- Vom ***Bundeskanzler*** zur Verfügung gestellte ***IKT-Lösungen*** und IT Verfahren für das ***Personalmanagement***

Die Auswahl des ***Zustellsystems obliegt*** dem ***Absender***.

Elektronische Zustellungen ***mit Zustellnachweis*** sind allerdings ***ausschließlich*** durch ***Zustellsysteme*** eines ***zugelassenen Zustelldienstes*** oder den ***elektronischen Rechtsverkehr*** zugelassen.

Das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort stellt ein ***elektronisches Teilnehmerverzeichnis*** zur Verfügung, in welchem die ***Daten*** der Teilnehmer (***Empfänger***) ***gespeichert*** werden.

Die ***Anmeldung*** und ***Abmeldung*** sowie ***Datenänderung*** im Teilnehmerverzeichnis hat über ***elektronische Verfahren*** zu erfolgen.

Die ***Anmeldung*** gilt ***als Einwilligung*** zum ***Empfang*** von ***Zustellstücken*** in ***elektronischer*** Form.

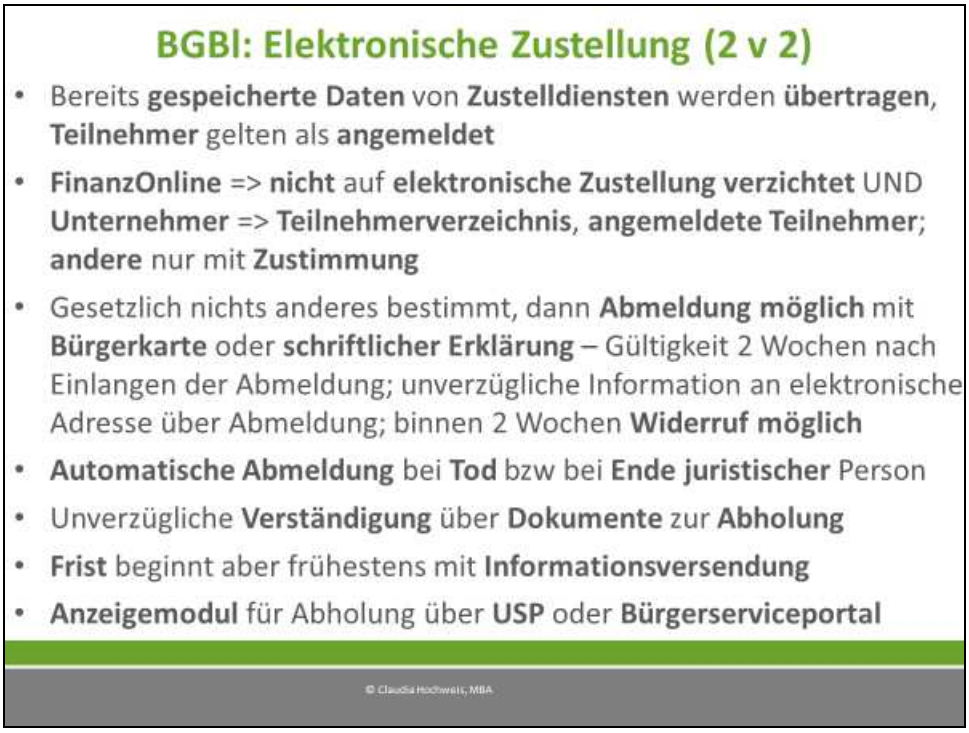
Für die ***Entgegennahme*** von Zustellungen ***mit Zustellnachweis*** oder nachweislichen Zusendungen hat die ***Anmeldung*** unter ***Verwendung*** der ***Bürgerkarte*** zu erfolgen.

Im ***Teilnehmerverzeichnis*** dürfen die ***folgenden Daten verarbeitet*** werden:

- ***Name*** bzw Bezeichnung des Teilnehmers
- Bei natürlichen Personen das ***Geburtsdatum***
- Die zur ***eindeutigen Identifikation*** des Teilnehmers im Bereich „Zustellwesen“ erforderlichen Daten:
    - Bei natürlichen Personen das bereichsspezifische Personenkennzeichen gemäß § 9 E-GovG
    - Sonst die ***Stammzahl*** gemäß § 6 E-GovG und soweit vorhanden die Global Location Number (GLN)
    - Soweit vorhanden ein oder mehrere ***Anschriftcodes*** des Zustellssystems
- Mindestens eine ***elektronische Adresse***, an die die Verständigung über ein Poststück zugestellt werden kann
- Angaben ob ein Dokument an den Empfänger auch ***nachweislich zugestellt*** werden kann,
- Angaben, ob elektronische Zustellung nur über ein bestimmtes Zustellsystem oder nach bestimmten ***Verfahrungsvorschriften*** zugestellt werden kann,
- ***Angaben*** des ***Teilnehmers*** darüber, ***welche Formate*** über die weit verbreiteten hinaus die zuzustellenden Dokumente ***aufweisen*** müssen, ***damit*** er zu ihrer ***Annahme bereit*** ist

- ***Angaben*** darüber, ob der Teilnehmer Zustellungen ***außerhalb*** der ***Ausübung*** seiner ***beruflichen Tätigkeit*** über das ***Zustellsystem*** nicht erhalten ***möchte***,
- ***Adressmerkmale***, soweit diese automatisiert aus Registern von Verantwortlichen des öffentlichen Bereichs zu übernehmen sind, und
- ***Weitere Daten***, die zur Vollziehung des Gesetzes oder aufgrund der Anmeldung übermittelt werden

Der ***Teilnehmer*** hat über das ***Anzeigemodul Änderungen*** der genannten Daten dem Teilnehmerverzeichnis ***unverzüglich bekanntzugeben***, ***sofern*** dies ***nicht*** jene ***Daten*** betrifft, die durch ***Abfragen*** von ***Registern*** von Verantwortlichen des ***öffentlichen Bereichs automationsunterstützt aktualisiert*** werden. Darüber hinaus ***kann*** er dem Teilnehmerverzeichnis ***mitteilen***, dass die Zustellung oder Zusendung innerhalb ***bestimmter Zeiträume ausgeschlossen*** sein soll.



Bisher bereits ***gespeicherte Daten*** des Ermittlungs- und Zustelldienstes über Kunden der elektronischen Zustellung werden ***automationsunterstützt*** vom Ermittlungs- und Zustelldienst ***an*** das ***Teilnehmerverzeichnis übermittelt***. Diese so übermittelten Personen ***gelten*** als ***angemeldete Teilnehmer***.

Die ***Anmeldedaten*** und ***Änderungen*** von ***FinanzOnline-Teilnehmern***, die ***nicht auf*** die ***elektronische Zustellung*** nach der BAO ***verzichtet*** haben ***und Unternehmer*** sind vom Bundesminister für Finanzen ***automationsunterstützt*** an das ***Teilnehmerverzeichnis*** zu übermitteln; die Daten ***anderer FinanzOnline-Teilnehmer nur mit*** deren ***Einwilligung***. Die ***Unternehmer*** gelten als ***angemeldete Teilnehmer***.

Soweit die ***Gesetze nicht anderes bestimmen***, kann eine ***vollständige*** oder ***teilweise Abmeldung*** vom ***Teilnehmerverzeichnis*** unter ***Verwendung*** der Authentifizierungsmethoden mittels ***Bürgerkarte oder*** durch eine vom Teilnehmer unterschriebene ***schriftliche Erklärung*** erfolgen. Sie wird ***zwei Wochen nach*** dem ***Einlangen*** beim Teilnehmerverzeichnis ***wirksam***.

Der ***Teilnehmer*** ist ***über*** seine ***elektronische Adresse über*** die ***Abmeldung unverzüglich*** zu ***informieren*** und hat die ***Möglichkeit***, diese ***binnen zwei Wochen*** ab Einlangen der Information ***rückgängig*** zu machen.

Wird der ***Tod*** einer ***natürlichen Person*** oder das ***Ende*** einer ***juristischen Person***, die Teilnehmer ist, über eine Registerabfrage ***automationsunterstützt*** bekannt, ist der Teilnehmer aus dem Teilnehmerverzeichnis unverzüglich zu ***löschen***.

Das Anzeigemodul hat den ***Empfänger unverzüglich*** davon zu ***verständigen***, dass ein ***Dokument*** für ihn zur ***Abholung*** bereitliegt. Diese elektronische Verständigung ist an die dem Teilnehmerverzeichnis ***bekanntgegebene elektronische Adresse*** des Empfängers zu versenden. Hat der Empfänger ***mehrere*** solcher Adressen bekanntgegeben, so ist die elektronische Verständigung ***an alle Adressen*** zu versenden; für die ***Berechnung*** der ***Frist*** ist der ***Zeitpunkt*** der ***frühesten Versendung*** maßgeblich.

Die ***elektronische Verständigung*** hat jedenfalls folgende ***Angaben*** zu enthalten:

1 ***Absender***,

2. ***Datum*** der Versendung,

3. ***Internetadresse***, unter der das zuzustellende Dokument zur ***Abholung*** bereitliegt,

4. ***Ende*** der ***Abholfrist***,

5. Hinweis auf das ***Erfordernis*** einer ***Bürgerkarte*** (§ 2 Z 10 E-GovG) bei der Abholung von Dokumenten, die mit Zustellnachweis zugestellt oder als nachweisliche Zusendung übermittelt werden sollen und

6. Hinweis auf den ***Zeitpunkt***, mit dem die ***Zustellung wirksam*** wird.

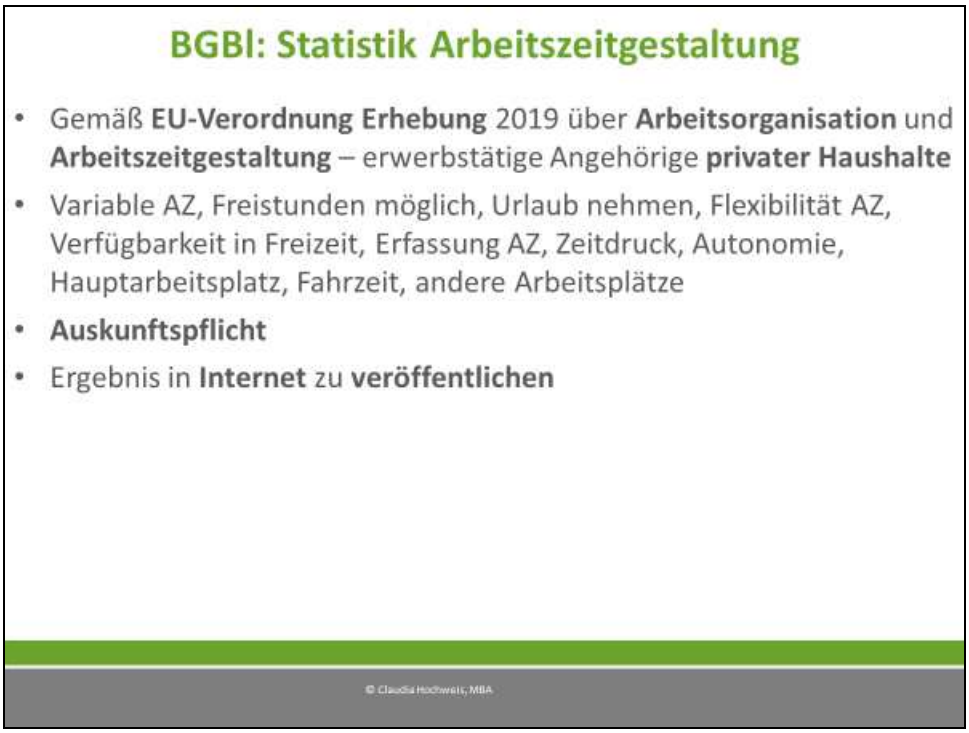
Die ***Abholung*** des bereitgehaltenen Dokuments kann ***ausschließlich*** über das ***Anzeigemodul*** erfolgen.

Der Zustelldienst hat das Dokument zwei Wochen zur Abholung bereitzuhalten und nach Ablauf weiterer acht Wochen zu löschen.

Der Bundesminister für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort hat die Liste der Kommunikationssysteme der Behörde im Internet zu veröffentlichen. Das ***Unternehmensserviceportal*** und das ***Bürgerserviceportal***, haben das ***Anzeigemodul einzubinden***.

6.5 BGBl: Statistik Arbeitszeitgestaltung

BGBl II 19/2019 vom 24.01.2019
§§ 4 bis 10 und 30 Bundesstatistikgesetz
gültig ab 01.01.2019 bis 31.12.2020



Basierend auf der EU-Verordnung 577/98 wird ***über*** das ***Jahr 2019*** eine ***Erhebung*** über die ***Arbeitsorganisation*** und ***Arbeitszeitgestaltung*** durch die ***Statistik Austria*** durchgeführt.

Es sind folgende Merkmale der ***erwerbstätigen Angehörigen privater Haushalte***, die als Stichprobenhaushalte ausgewählt wurden, zu erheben:

1. ***Variable*** Arbeitszeit,
2. Möglichkeit, ***Freistunden*** zu nehmen,
3. Möglichkeit, ***Urlaub*** zu nehmen,
4. Erwartete ***Flexibilität*** der ***Arbeitszeit***,
5. ***Verfügbarkeit*** für die Arbeit in der Freizeit,
6. ***Erfassung*** der Anwesenheit oder der Arbeitszeit,

7. Arbeit unter ***Zeitdruck***,

8. ***Arbeitsautonomie***,

9. ***Hauptarbeitsplatz***,

10. ***Fahrtzeit***,

11. Arbeit an ***anderen Arbeitsplätzen***.

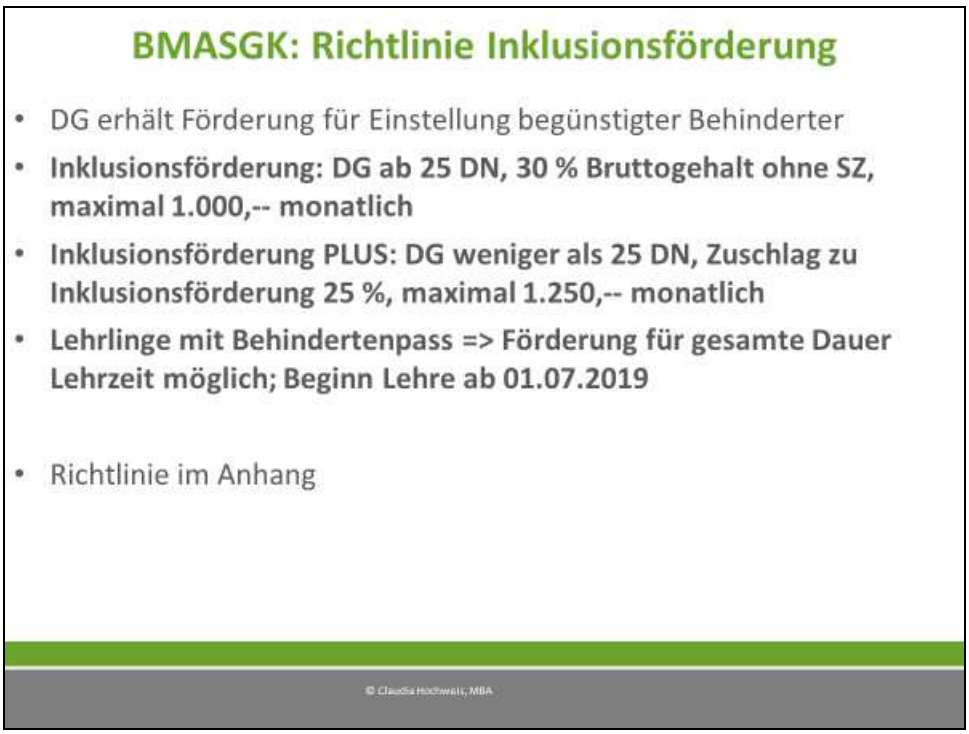
Alle erwerbstätigen volljährigen Angehörigen der ***Privathaushalte*** sind zur ***Auskunftserteilung*** über die Erhebungsmerkmale gemäß § 2 ***verpflichtet***. Bei ***minderjährigen*** Personen obliegt die ***Auskunftserteilung*** dem zum Haushalt zugehörenden ***gesetzlichen Vertreter***. Die Auskunft ist vollständig und nach bestem Wissen zu erteilen.

Der Auskunftspflichtige kann jedoch einen anderen volljährigen Haushalts- oder Familienangehörigen mit der Auskunftserteilung betrauen. Sind Auskunftspflichtige auf Grund eines körperlichen oder geistigen Gebrechens nicht befragbar, obliegt die Auskunftserteilung einem anderen volljährigen Haushaltsangehörigen.

Das ***Ergebnis*** der Statistik ist im ***Internet*** zu ***veröffentlichen***.

6.6 BMASGK: Richtlinie Inklusionsförderung

GZ 44.101/0003-IV/A/6/2019 vom 01.03.2019



Durch dieses geschnürte Inklusionspaket erhalten ***Dienstgeber Förderungen***, wenn sie ***begünstigte Behinderte einstellen***.

Die Höhe der Förderung teilt sich in ***zwei Optionen***:

- ***Inklusionsförderung***: Diese können Unternehmen ***ab 25 Dienstnehmer*** erhalten und beträgt ***30 %*** des ***Bruttogehaltes ohne*** Sonderzahlungen, wobei die ***maximale*** Fördersumme ***EUR 1.000,-- pro Monat*** beträgt

- ***Inklusionsförderung PLUS***: Diese können ***Unternehmen*** mit ***weniger*** als ***25 Dienstnehmer*** in Anspruch nehmen und erhalten ***zusätzlich*** zur Inklusionsförderung ***25 % Zuschlag*** auf den Betrag der Inklusionsförderung, ***maximal*** jedoch ***EUR 1.250,--*** pro Monat.

Wenn das Unternehmen ***Lehrlinge*** mit entsprechendem ***Behindertenpass*** einstellt (Achtung, auch hier ist die Vorlage des ***Behindertenbescheides*** notwendig), dann kann das Unternehmen eine ***Förderung*** mittels ***Inklusionsbonus*** für die ***gesamte Dauer*** der ***Lehrzeit*** beantragen.

Der **Inklusionsbonus** kann für Lehrverhältnisse ***beantragt*** werden, die ***ab 01.07.2019*** beginnen, wobei die ***Antragstellung ab*** dem ***01.10.2019*** beim ***Sozialministeriumservice*** möglich ist.

Detaillierte Informationen zu dieser Inklusionsförderung finden Sie im ***Anhang*** bzw. auf der Seite www.sozialministeriumservice.at

6.7 OGH: IESG 6 Monatsfrist

OGH 8 ObS 8/19p vom 24.07.2019

§ 3a IESG

Sachverhalt:

Der ***Angestellte*** war vom ***01.03.2013 bis 31.01.2017*** bei der späteren Schuldnerin als Angestellter ***beschäftigt***. Der Angestellte hat ***während*** des ***aufrechten Dienstverhältnisses*** an einer ***Erfindung mitgewirkt*** und dadurch einen ***Anspruch*** auf ***Patentvergütung*** und ***Diensterfindungsvergütung*** erworben.

Die ***Fälligkeit*** der Vergütung trat ***erst*** am ***31.08.2017*** ein, ***Zahlung erfolgte nicht***.

Über das ***Vermögen*** der ***ehemaligen Arbeitgeberin*** wurde am 26.01.2018 das ***Konkursverfahren*** eröffnet.

Der ***Angestellte*** beantragte beim ***IEF die Auszahlung*** dieser ausstehenden Entgelte. Mit Bescheid vom 14.01.2019 wurde von Insolvenz-Entgelt die ***Anerkennung*** für die Patent- und Diensterfindungsvergütung ***abgelehnt***. Der IEF ***wandte ein***, der ***Anspruch*** sei ***nicht gesichert***, weil sein ***Fälligkeitsdatum außerhalb*** des in § 3a Abs 1 erster Satz IESG definierten Zeitraums – ***6 Monate*** - gelegen sei.

So entschied der OGH:

Gemäß § 3a IESG idF BGBl I 123/2017 (hier nach § 34 IESG bereits anzuwenden) gebührt ***Insolvenz-Entgelt für*** das dem Arbeitnehmer gebührende ***Entgelt einschließlich*** der gebührenden ***Sonderzahlungen***, ***das in*** den letzten ***sechs Monaten vor*** dem ***Stichtag*** (§ 3 Abs 1 IESG) ***oder***, wenn das ***Arbeitsverhältnis*** vor dem Stichtag ***geendet*** hat, in den ***letzten sechs Monaten vor*** dessen ***arbeitsrechtlichem Ende fällig*** geworden ist.

Die ***Frist*** von ***sechs Monaten*** gilt ***nicht***, soweit ***Ansprüche*** auf ***Entgelt binnen sechs Monaten*** nach ihrer Fälligkeit ***gerichtlich oder*** im Rahmen eines gesetzlich oder in Normen der ***kollektiven Rechtsgestaltung*** vorgesehenen ***Schlichtungsverfahrens*** oder eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission ***zulässigerweise geltend gemacht*** wurden ***und*** das diesbezügliche ***Verfahren*** gehörig ***fortgesetzt*** wird ***oder*** soweit eine Differenz zwischen ***unterkollektivvertraglicher*** und kollektivvertraglicher Entlohnung beantragt wird.

In ***Bezug*** auf die ***6-Monats-Frist*** kommt es nur darauf an***, ob*** ein ***Entgeltanspruch aus*** dem ***Arbeitsverhältnis*** geltend gemacht wird und ***wann*** die ***Fälligkeit eintritt***.

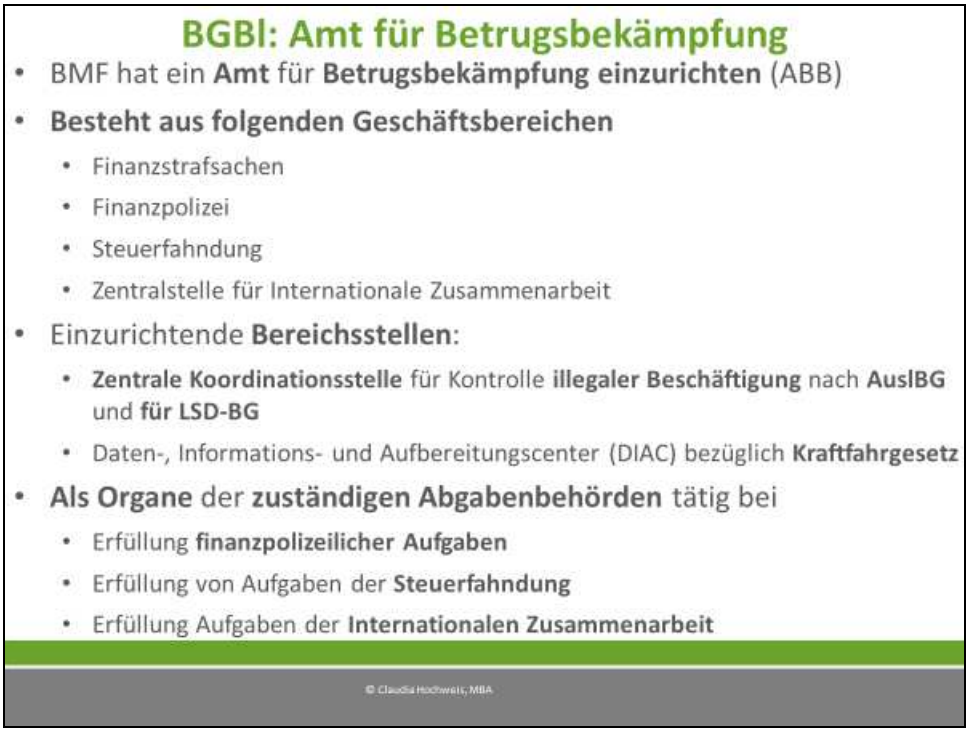
Zweck des IESG ist die ***Versicherung gegen*** die von den Arbeitnehmern normalerweise nicht selbst ***abwendbare*** und ***absicherbare Gefahr*** des ***gänzlichen oder teilweisen Verlustes*** ihrer ***Entgeltansprüche***, auf die sie ***typischerweise*** zur ***Bestreitung*** des eigenen ***Lebensunterhalts*** sowie des Lebensunterhalts ihrer unterhaltsberechtigten Angehörigen angewiesen sind.

In diesen ***geschützten Kernbereich*** fällt ein ***Anspruch*** wie der ***vorliegende nicht***, der sowohl dem ***Grunde*** als auch der ***Höhe nach*** von ***Faktoren*** bestimmt wird, die ***außerhalb*** des ***arbeitsvertraglichen Verhältnisses*** liegen, und dem ***regelmäßig kein Versorgungszweck*** innewohnt.

In diesem Fall ist ***keine Entgeltsicherung*** möglich, da die ***6-Monatsfrist*** für ***Austritte heranzuziehen*** war – also die ***Entgelte mussten*** in den ***6 Monaten vor Ende*** des ***Arbeitsverhältnisses fällig*** geworden sein. Es liegt also ***keine Absicherung*** nach IESG vor.

6.8 BGBl: Schaffung Amt für Betrugsbekämpfung (ABBG)

BGBl I 104/2019 vom 29.10.2019
§§ 1 – 8 ABBG
gültig ab 01.07.2020



Der ***Bundesminister*** für ***Finanzen*** hat ein ***Amt für Betrugsbekämpfung*** (ABB) ***einzurichten***. Der ***Wirkungsbereich*** des Amtes für Betrugsbekämpfung erstreckt sich ***auf*** das ***gesamte Bundesgebiet***.

Das ***Amt*** für Betrugsbekämpfung ***besteht*** aus folgenden ***Geschäftsbereichen***:

1. ***Finanzstrafsachen***
2. ***Finanzpolizei***
3. ***Steuerfahndung***
4. Zentralstelle ***Internationale Zusammenarbeit***

Im ***Amt*** für ***Betrugsbekämpfung*** hat weiters die ***folgenden Bereichsstellen einzurichten***:

1. eine ***Zentrale Koordinationsstelle*** für die ***Kontrolle*** der ***illegalen Beschäftigung*** nach dem ***Ausländerbeschäftigungsgesetz und*** dem ***Lohn***- und ***Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz*** des Amtes für Betrugsbekämpfung (***Zentrale Koordinationsstelle***),

welcher die ***Wahrnehmung*** der ***im Ausländerbeschäftigungsgesetz*** – AuslBG, BGBl. Nr. 218/1975 ***und*** im ***Lohn***- und ***Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz*** – LSD-BG, BGBl. I Nr. 44/2016 ***zugewiesenen Aufgaben*** obliegt sowie

2. ein ***Daten***-, ***Informations***- und ***Aufbereitungscenter*** (***DIAC***) insbesondere zur ***Wahrnehmung*** der ***Aufgaben*** gemäß § 82 Abs. 9 ***Kraftfahrgesetz*** 1967 – KFG 1967, BGBl. Nr. 267/1967.

Organe des Amtes für Betrugsbekämpfung werden in ***nachstehenden Fällen*** jeweils ***als Organ*** *der* ***zuständigen Abgabenbehörde tätig***:

1. bei ***Erfüllung finanzpolizeilicher*** Aufgaben gemäß § 3 Z 2 lit. a bis c,

2. bei ***Erfüllung*** von Aufgaben der ***Steuerfahndung*** gemäß § 3 Z 3 lit. g und h und

3. bei ***Erfüllung*** von Aufgaben der Zentralstelle ***Internationale Zusammenarbeit*** gemäß § 3 Z 4 lit. a, ***sofern*** diese ***Aufgaben nicht*** dem ***Bundesminister*** für Finanzen ***vorbehalten*** sind.

Dem Amt für Betrugsbekämpfung obliegt insbesondere im Geschäftsbereich ***Finanzstrafsachen***

a) die ***Durchführung*** von ***Finanzstrafverfahren*** nach dem Finanzstrafgesetz – FinStrG, BGBl. Nr. 129/1958,

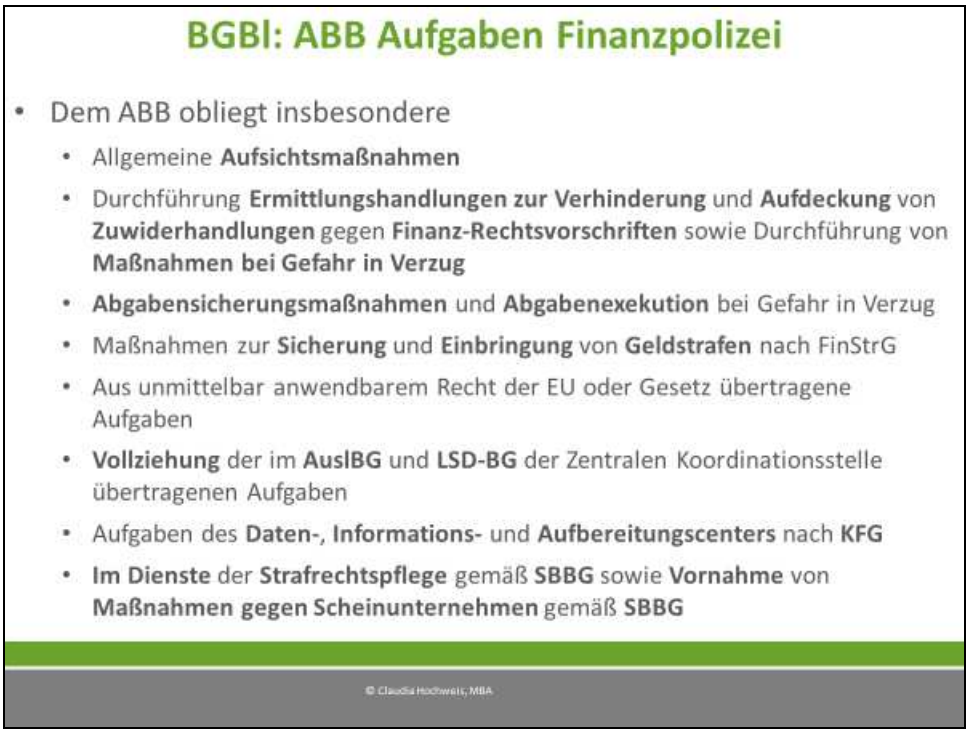
b) die ***Wahrnehmung*** der Rechte und Pflichten im Dienste der ***Strafrechtspflege*** gemäß § 196 Abs. 1 ***FinStrG***,

c) die Wahrnehmung der ***Privatbeteiligtenstellung*** und ***sonstiger Aufgaben*** und Befugnisse gemäß §§ 195 bis 245 ***FinStrG***,

d) die ***Einhebung***, ***Sicherung***, ***Einbringung*** sowie der ***Vollzug*** der ***nach*** dem ***FinStrG*** verhängten Geld- und Freiheitsstrafen (Ersatzfreiheitsstrafen) sowie

e) die internationale ***Amts***- und ***Rechtshilfe*** in ***Finanzstrafsachen***

soweit diese ***Aufgaben*** mit Ausnahme der lit. b ***nicht*** gemäß § 53 FinStrG ***in*** die ***Zuständigkeit*** der ***Gerichte fallen oder*** gemäß § 58 Abs. 1 lit. a FinStrG vom ***Zollamt*** Österreich zu ***vollziehen*** sind.



Im Geschäftsbereich ***Finanzpolizei*** obliegt dem Amt für Betrugsbekämpfung ***insbesondere***

a) die Wahrnehmung von ***allgemeinen Aufsichtsmaßnahmen*** gemäß §§ 143 f der ***Bundesabgabenordnung*** – BAO, BGBl. Nr. 194/1961,

b) die ***Durchführung*** von ***Ermittlungshandlungen*** für Zwecke der ***Verhinderung*** und ***Aufdeckung*** von ***Zuwiderhandlungen*** gegen die von den Finanzämtern zu vollziehenden ***Rechtsvorschriften sowie*** die in diesen Rechtsvorschriften vorgesehene ***Durchführung*** von ***Maßnahmen*** bei ***Gefahr in Verzug***,

c) die Durchführung von ***Abgabensicherungsmaßnahmen*** nach den Vorschriften der ***BAO*** und der ***Abgabenexekutionsordnung*** – AbgEO, BGBl. Nr. 104/1949, ***bei Gefahr in Verzug***,

d) die ***Durchführung*** von ***Maßnahmen*** zur ***Sicherung*** und ***Einbringung*** von nach dem FinStrG verhängten ***Geldstrafen***,

e) die ***Vollziehung*** anderer durch unmittelbar anwendbares Recht der Europäischen Union oder Bundesgesetz ***außerhalb*** der ***Abgabenvorschriften*** dem ***Amt für Betrugsbekämpfung*** oder dessen Organen ***übertragenen Aufgaben***,

f) die ***Vollziehung*** der im ***AuslBG*** und im ***LSD-BG*** der ***Zentralen Koordinationsstelle*** im Sinne des § 2 Abs. 3 Z 1 ***übertragenen Aufgaben***,

g) die ***Vollziehung*** der in § 82 Abs. 9 ***KFG*** 1967 dem ***Daten***-, ***Informations***- und ***Aufbereitungscenter*** übertragenen Aufgaben im Sinne des § 2 Abs. 3 Z 2 ABBG,

h) die ***Wahrnehmung*** der Rechte und Pflichten im Dienste der ***Strafrechtspflege gemäß*** § 6 des ***Sozialbetrugsbekämpfungsgesetzes*** – SBBG, BGBl. I Nr. 113/2015 sowie die ***Vornahme*** von ***Maßnahmen gegen Scheinunternehmen*** gemäß § 8 SBBG;

Im Geschäftsbereich ***Steuerfahndung*** beinhaltet das Aufgabengebiet ***insbesondere***

a) die Durchführung von ***Ermittlungsmaßnahmen*** und ***Beweisaufnahmen*** nach den Bestimmungen des FinStrG,

b) die Erstellung von in § 100 StPO vorgesehenen ***Berichten*** an die ***Staatsanwaltschaft***,

c) die ***Auswertung*** und ***Analyse*** von ***Beweismitteln*** und Daten sowie die ***forensische Datensicherung***,

d) die ***Vornahme*** von ***oder*** die ***Mitwirkung*** an gemäß § 99 Abs. 2 FinStrG angeordneten ***Prüfungsmaßnahmen***,

e) die ***Vertretung vor Gericht*** als Privatbeteiligtenvertreter,

f) die Erledigung von ***Amts***- und ***Rechtshilfeersuchen*** in ***Finanzstrafsachen***, soweit diese nicht in die Zuständigkeit des Zollamtes Österreich fallen,

g) die Durchführung von ***Ermittlungshandlungen*** für Zwecke der ***Verhinderung*** und ***Aufdeckung*** von ***Zuwiderhandlungen*** gegen die von den Finanzämtern zu vollziehenden ***Rechtsvorschriften***,

h) die ***Durchführung*** von ***Abgabensicherungsmaßnahmen*** nach den Vorschriften der BAO und der AbgEO bei Gefahr in Verzug.

Im Geschäftsbereich Zentralstelle ***Internationale Zusammenarbeit*** sind die ***Aufgabenbereiche*** wie folgt:

> a) als ***Central Liaison Office*** die ***Durchführung*** der internationalen ***Amts***- und ***Rechtshilfe*** in ***Abgabensachen***,
>
> b) als ***Competence Center*** for ***International Cooperation*** in ***Fiscal Criminal Investigations*** (***CC ICFI***) die ***Durchführung*** der ***internationalen Amts-*** und ***Rechtshilfe*** in ***Finanzstrafsachen*** sowie
>
> c) die ***Wahrnehmung*** von ***Aufgaben*** im Rahmen von ***EUROFISC*** nach den Vorschriften der Verordnung (EU) Nr. 904/2010 über die ***Zusammenarbeit*** der ***Verwaltungsbehörden*** und die ***Betrugsbekämpfung*** auf dem Gebiet der ***Mehrwertsteuer***,

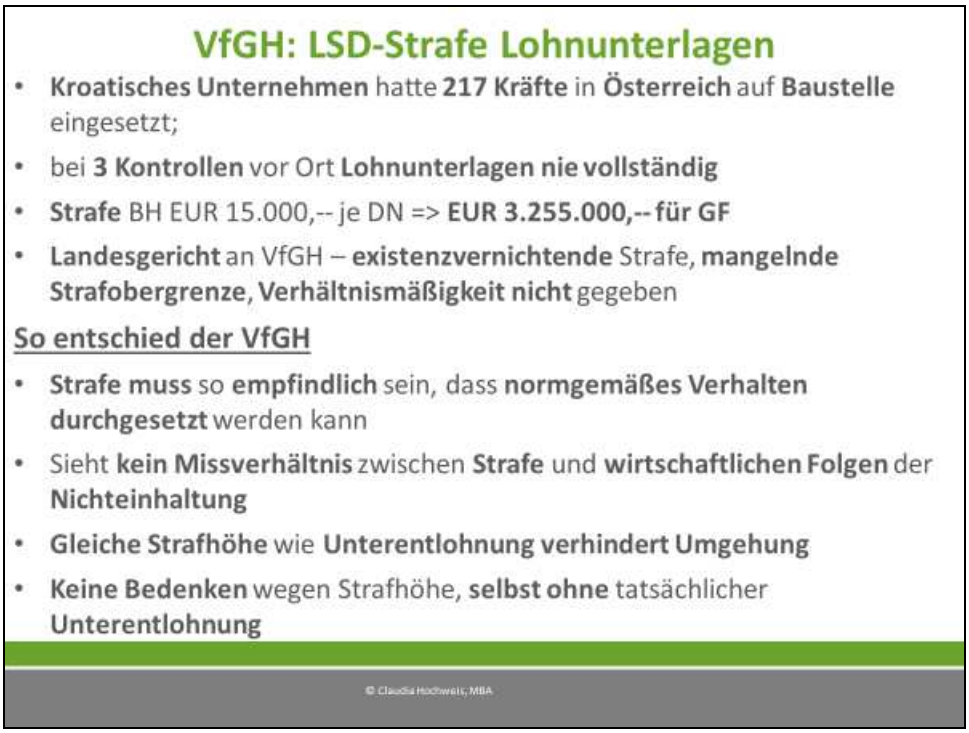
Zur Gewinnung von ***für*** die ***Erhebung*** von ***Abgaben maßgebenden Daten*** können von den Organen des Amtes für Betrugsbekämpfung ***in Erfüllung ihrer Aufgaben allgemeine Aufsichtsmaßnahmen*** und Ersuchen um Beistand (§§ 158f BAO) vorgenommen werden. Dabei können bei Gefahr im Verzug auch

1. ***Sicherstellungsaufträge*** (§ 232 BAO) erlassen sowie
2. ***Vollstreckungshandlungen*** (§§ 31, 65 ff und 75 AbgEO) und
3. ***Sicherungsmaßnahmen*** (§ 78 AbgEO)

vorgenommen werden.

6.9 VfGH: LSD-Strafe Lohnunterlagen

VfGH G135/2018 vom 04.10.2018
§ 7i AVRAG; analog LSD-BG



Der Beschwerdeführer im Verfahren vor dem Landesverwaltungsgericht Steiermark ist ***handelsrechtlicher Geschäftsführer*** eines ***kroatischen Unternehmens***.

Dieses war von einer österreichischen AG mit ***Bauarbeiten*** in ***Österreich*** beauftragt worden. Im Zeitraum zwischen 14.09.2015 und 30.10.2015 waren für das kroatische Unternehmen ***insgesamt 217 Arbeitskräfte*** auf der ***österreichischen Baustelle*** im Einsatz.

Während der Arbeiten führte die ***Finanzpolizei*** für das Finanzamt Judenburg Liezen ***drei Kontrollen*** auf der Baustelle ***durch***. Die ***Lohnunterlagen*** der insgesamt 217 Arbeitskräfte konnten gemäß § 7d AVRAG (derzeit sind die Bestimmungen des LSD-BG ident) ***bei keiner Kontrolle vollständig vorgelegt*** werden.

In der Folge erging am 19.04.2017 ein ***Straferkenntnis*** der Bezirkshauptmannschaft Murtal ***gegen*** den ***Geschäftsführer*** in seiner Eigenschaft als iSd § 9 VStG zur Vertretung nach außen Berufener des kroatischen Unternehmens. Ihm wurde zur Last gelegt, dass das kroatische Unternehmen im Zuge einer ***grenzüberschreitenden Arbeitskräfteüberlassung*** die ***Lohnunterlagen in deutscher Sprache*** für ***217 namentlich*** genannte ***Arbeitskräfte nicht*** gemäß § 7d Abs 2 AVRAG ***bereitgestellt*** hat.

Gemäß § 7i Abs 4 AVRAG wurde ***je Arbeitnehmer*** eine Geldstrafe in Höhe von ***EUR 15.000,–*** verhängt. In ***Summe*** belaufen sich diese Geldstrafen auf ***EUR 3.255.000,–.*** Der Geschäftsführer erhob gegen dieses Straferkenntnis Beschwerde beim Landesverwaltungsgericht Steiermark.

Das ***Landesverwaltungsgericht Steiermark*** legt die ***Bedenken***, die es zur Antragstellung beim ***Verfassungsgerichtshof*** bestimmt haben, wie folgt dar:

Das Landesverwaltungsgericht Steiermark hegt gegen die ***Strafnorm*** des § 7i Abs 4 AVRAG, ***verfassungsrechtliche Bedenken*** im Hinblick auf die ***Verhältnismäßigkeit*** der daraus resultierenden ***Gesamtstrafe***, welche sich - wie im Folgenden näher ausgeführt - aus dem Zusammenwirken von hohen Mindeststrafen, mehrfachen strafsatzerhöhenden Umständen und dem ***Kumulationsprinzip*** ergibt.

In ***Ermangelung*** einer ***absoluten Strafobergrenze*** führt, wie der ***Anlassfall*** anschaulich zeigt, zu einer exorbitanten, für das betroffene Unternehmen ***existenzbedrohenden*** bzw ***existenzvernichtenden Strafe***, welche in keiner auch nur annährend angemessenen Relation zum Verschulden des Arbeitgebers sowie zum Schutzzweck der Norm steht. Dies widerspricht nach ***Ansicht*** des ***antragstellenden Gerichts*** dem ***Gebot*** der ***Verhältnismäßigkeit*** von Sanktionen.

<u>So entschied der VfGH:</u>

Gemäß § 7i Abs 4 Z2 AVRAG ist der ***Überlasser*** im Zuge einer ***grenzüberscheitenden Arbeitskräfteüberlassung*** für das ***erstmalige Nicht-Bereitstellen*** der Lohnunterlagen an den Beschäftiger gemäß § 7d Abs 2 AVRAG für ***weniger*** als ***drei Arbeitnehmer*** mit einer Geldstrafe in Höhe von ***EUR 1.000,– bis zu EUR 10.000,– pro Arbeitnehmer*** zu bestrafen (Grundtatbestand). Für eine Begehung dieser Straftat mit ***mehr*** als ***drei*** betroffenen Arbeitnehmern verdoppelt sich die Geldstrafe auf ***mindestens EUR 2.000,– bis zu EUR 20.000,– pro Arbeitnehmer*** (qualifizierter Tatbestand).

Der ***Verfassungsgerichtshof*** vertritt in ständiger Rechtsprechung die ***Auffassung***, dass es ***nicht unsachlich*** ist, wenn sich die ***Strafhöhe*** vor allem ***am Strafzweck*** orientiert, welcher nur dann erreicht wird, wenn die für den Fall des ***rechtswidrigen Verhaltens*** vorgesehene Strafe ***derart empfindlich*** ist, dass ein in der Regel ***normgemäßes Verhalten durchgesetzt*** werden kann.

Bereits im ***Erkenntnis*** VfSlg 13.790/1994 hielt der Verfassungsgerichtshof die ***Strafsätze*** des § 28 Abs 1 Z1 AuslBG idF BGBl 231/1988 von (damals) 5.000 ATS bis zu 60.000 ATS für jeden unberechtigt ***beschäftigten Ausländer*** sowie im Fall der Wiederholung von 10.000 ATS bis zu 120.000 ATS und – bei ***unberechtigter Beschäftigung*** von mehr als drei Ausländern – für jeden unberechtigt beschäftigten Ausländer von 10.000 ATS bis zu 120.000 ATS für ***verfassungsrechtlich unbedenklich***.

Vor diesem Hintergrund kann der ***Verfassungsgerichtshof nicht erkennen***, dass ***zwischen*** den ***Mindeststrafdrohungen*** in § 7i Abs 4 AVRAG ***und*** dem ***Unrechtsgehalt*** der ***Tat*** und ihren ***wirtschaftlichen Folgen*** ein ***Missverhältnis*** bestünde.

Von einem ***Exzess*** kann in Ansehung der Strafsätze ***angesichts*** des ***möglichen*** Nutzens einer ***längerdauernden Beschäftigung*** und im Hinblick darauf, dass im einzelnen Strafsatz auch sehr lange Zeit hindurch fortgesetzte Straftaten erfasst werden müssen, ***nicht*** die ***Rede*** sein.

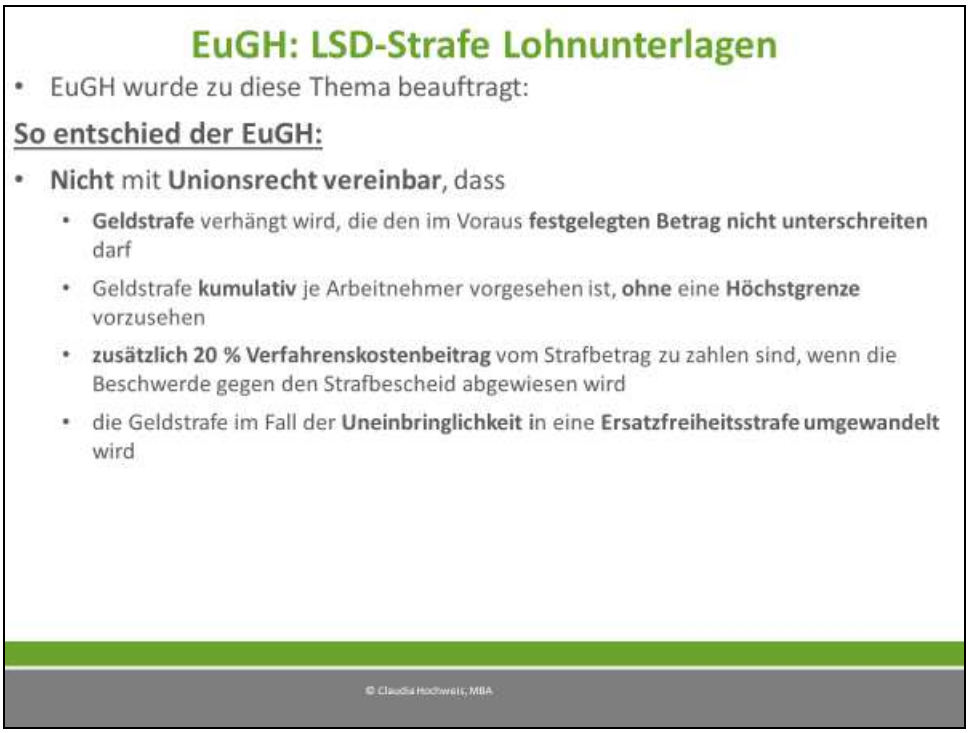
Dass § 7i Abs 4 AVRAG für das ***Nicht-Bereitstellen*** von ***Lohnunterlagen*** die ***gleichen Mindeststrafen wie*** für die ***Unterentlohnung*** gemäß § 7i Abs 5 AVRAG selbst vorsieht, dient dem ***Zweck***, eine ***Umgehung*** zu ***verhindern***.

Der ***bloße Umstand***, dass es im vorliegenden Fall, ähnlich wie bei der verbotenen Beschäftigung von Ausländern, leicht zur ***Vervielfachung*** des Unrechtsgehaltes kommen kann, ist ***kein Grund***, an der ***verfassungsrechtlichen Zulässigkeit*** der Verhängung gebündelter Strafen ***zu zweifeln***.

Der Verfassungsgerichtshof hat somit ***keine Bedenken*** gegen eine ***Ordnungsmäßigkeit*** einer ***derart hohen Strafe***, ***selbst wenn*** es zu ***keiner*** Bestrafung wegen einer ***Unterentlohnung selbst*** kommt.

6.10 EuGH: LSD-Strafe Lohnunterlagen

EuGH C64-/18 vom 12.09.2019
§ 7i AVRAG; analog LSD-BG



Unter anderem auch zu eben dargestelltem Fall wurde letztlich der ***EuGH*** zu einer ***Entscheidung*** angerufen.

In seiner Entscheidung vom 12.09.2019, C64/18, ***erläutert dieser***, dass die ***österreichische Regelung*** gegen die Bestimmungen des Artikel 56 AEUV (bestimmte Verbote der Beschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs innerhalb der Union) ***verstößt***.

Es ist nach Ansicht des EuGH ***nicht zulässig***, ***dass***, für den Fall der Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Verpflichtungen in Bezug auf die Bereithaltung von Lohnunterlagen sowie die Einholung verwaltungstechnischer Genehmigungen,

- ***Geldstrafen*** verhängt werden, die einem im Vorhinein ***festgelegten Betrag nicht unterschreiten*** dürfen,
- ***Geldstrafen*** vorgesehen sind, die ***je Arbeitnehmer kumulativ*** vorgeschrieben werden und das ***ohne Beschränkung*** bezüglich des ***Gesamthöchstbetrages***,
- ***Zusätzlich*** ein ***Verfahrungskostenbeitrag*** von ***20 %*** der ***verhängten Strafe*** zu leisten ist, wenn die Beschwerde gegen den Strafbescheid abgewiesen wird,

- Im Fall der ***Uneinbringlichkeit*** der Strafe diese ***in*** eine ***Ersatzfreiheitsstrafe umgewandelt*** wird.

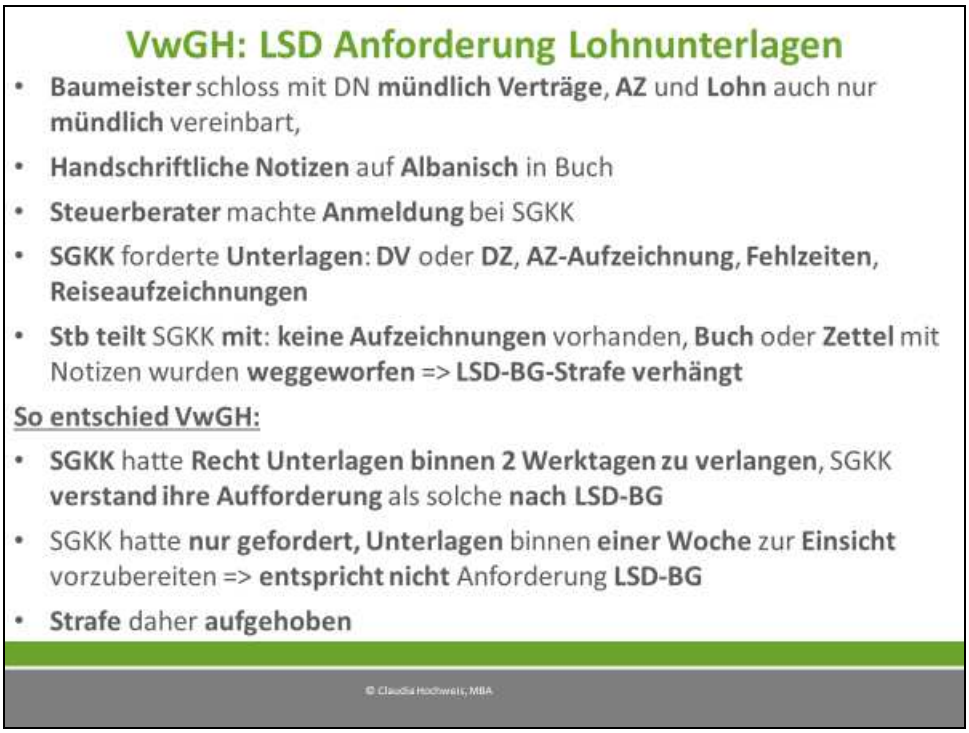
Diese Entscheidung auf Unionsebene ***verdrängt unmittelbar nationales Recht***.

Eine ***Novellierung*** der Strafbestimmungen im LSD-BG bleibt ***abzuwarten***.

6.11 VwGH: LSD Anforderung Lohnunterlagen

VwGH 2018/11/0216 vom 23.01.2019

§ 14 Abs 2 LSD-BG



Der Unternehmer, der über eine ***Gewerbeberechtigung*** als ***Baumeister*** (an näher genanntem Standort in Salzburg) verfügt, hat im Zeitraum von 2012 bis 2016 namentlich genannte ***Arbeitnehmer beschäftigt***, die in näher angegebenen Zeiträumen bei der SGKK gemeldet gewesen waren.

Schriftliche Verträge wurden ***nicht abgeschlossen*** worden, ***Arbeitszeit*** und ***Lohn*** wurden ***mündlich vereinbart***. ***Handschriftliche Notizen*** hat der Unternehmer auf ***Albanisch*** in ein von ihm geführtes ***Buch eingetragen***. Die ***Anmeldung*** der Arbeitnehmer war ***durch*** eine ***Wirtschaftsprüfungs***- und ***Steuerberatungskanzlei*** durchgeführt worden.

Mit Schreiben vom 12.07.2017, dem Steuerberater des Beschwerdeführers zugestellt am 13.07.2017, ***forderte*** die ***SGKK*** für den ***Zeitraum*** von 01.01.2012 bis 31.12.2016 die Vorbereitung zur Einsichtnahme folgender ***Unterlagen*** auf:

- ***Dienstverträge oder Dienstzettel*** für alle Dienstnehmer
- lückenlose ***Arbeitsaufzeichnungen*** im Original
- ***Aufzeichnungen*** der ***Fehlzeiten*** (Urlaub, Krankheit, sonstige Abwesenheitszeiten)

- ***Reisekostenaufzeichnungen*** (Taggeld, Übernachtungskosten, Kilometergelder)

Als ***letzter Tag*** "für die ***Erfüllung*** der ***Auskunftspflicht***" ist der ***21.07.2017*** mitgeteilt worden.

Mit ***E-Mail*** vom ***18.07.2017*** hatte der ***Steuerberater*** des Revisionswerbers der zuständigen ***Prüferin*** der SGKK ***mitgeteilt***, dass es für den genannten Zeitraum ***keine*** der genannten ***Unterlagen gibt*** und diese daher ***nicht vorgelegt*** werden ***können***.

Im Zuge der GPLA-Prüfung durch die SGKK habe es Kontakte zwischen dem Revisionswerber und dem Steuerberater gegeben, wobei der Revisionswerber dem Steuerberater auch mitgeteilt habe, dass er "***Aufzeichnungen*** auf ***Schmierzettel oder*** in einem ***Buch*** durchgeführt" habe, "welches im ***Anschluss*** danach ***weggeworfen*** wird".

<u>So urteilte der VwGH:</u>

In seiner rechtlichen Beurteilung führte das Verwaltungsgericht aus, gemäß § 14 Abs. 2 LSD-BG sei der ***zuständige Krankenversicherungsträger berechtigt***, in die für die Tätigkeit nach Abs. 1 ***erforderlichen Unterlagen Einsicht*** zu nehmen und ***Abschriften*** dieser Unterlagen anzufertigen.

Auf ***Verlangen*** hätten ***Arbeitgeber*** die ***erforderlichen Unterlagen*** oder Ablichtungen derselben zu ***übermitteln***, wobei diese bis zum ***Ablauf*** des der Aufforderung ***zweitfolgenden Werktags abzusenden*** seien.

Die ***SGKK behauptet*** von dieser Ermächtigung ***Gebrauch gemacht*** zu haben. Das ***Schreiben*** der SGKK vom 12.07.2017 ***sei*** als ***Verlangen*** iSd. § 14 Abs. 2 ***LSDBG*** zu ***verstehen***.

Da dieser ***Aufforderung*** bis 21.07.2017 ***nicht entsprochen*** worden sei, liege eine ***Verwaltungsübertretung*** iSd.§ 27 Abs. 1 ***LSD-BG vor***.

Die ***SGKK übersieht***, dass eine Übertretung gemäß § 14 Abs. 2 iVm. § 27 Abs. 1 LSD-BG wegen Nichtübermittlung abverlangter Unterlagen von ***vornherein nur*** dann ***vorliegen*** kann, ***wenn*** eine ***Aufforderung*** zur ***Übermittlung überhaupt stattgefunden*** hat.

Aus den oben wiedergegebenen ***Sachverhaltsfeststellungen*** ergibt sich freilich ***nicht***, dass diese ***Voraussetzung erfüllt*** ist.

Die ***SGKK bezieht*** sich zwar auf ein Schreiben vom 12. Juli 2017, aus dem ***festgestellten Inhalt*** dieses ***Schreibens*** ergibt sich aber ***nicht***, dass der Revisionswerber auch ***ausdrücklich*** zur ***Übermittlung*** der ***Unterlagen*** an die SGKK ***aufgefordert*** worden wäre, wie dies § 14 Abs. 2 zweiter Satz LSD-BG verlangt (nach der Aktenlage lautete der entscheidende Satz im Schreiben der SGKK vom 12. Juli 2017 wie folgt: "Aus diesem Grund werden Sie ***ersucht***, folgende ***Unterlagen*** für alle Dienstnehmer ***innerhalb*** einer ***Woche*** für den Zeitraum von 01.01.2012 - 31.12.2016 zur ***Einsicht vorzubereiten***: ...").

Dass das ***erwähnte Schreiben keine Aufforderung*** iSd. § 14 Abs. 2 zweiter Satz ***LSD-BG*** darstellt, ***ergibt sich*** auch ***aus*** dem zitierten ***Satz***, wonach als ***letzter Termin*** zur Erfüllung der ***Auskunftspflicht*** der ***21.07.2017 vorgemerkt*** werde.

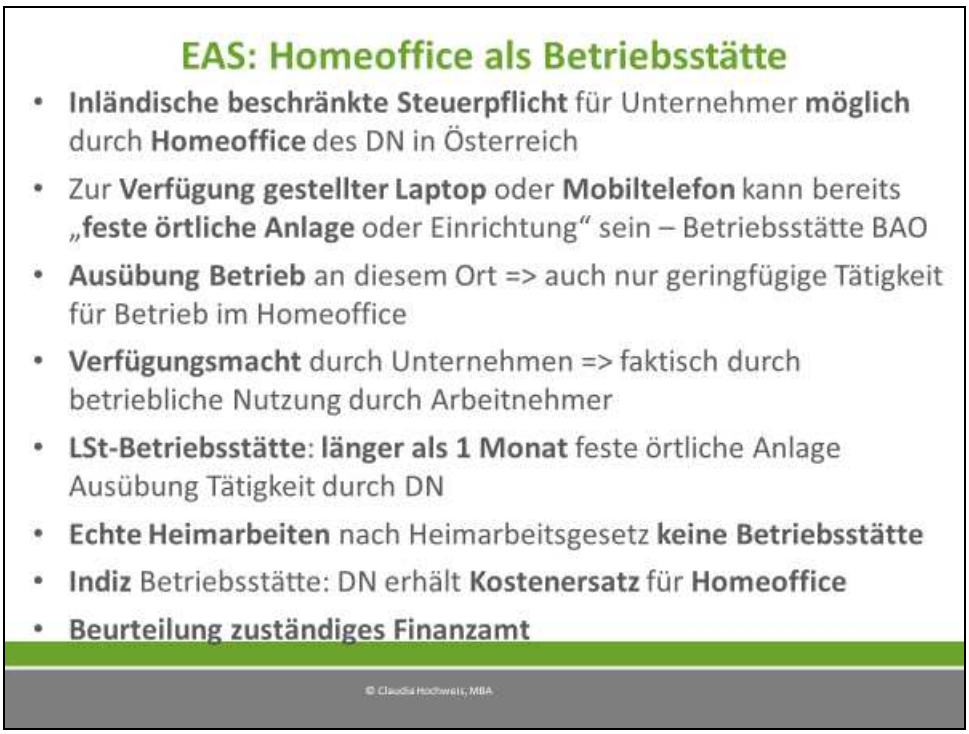
Läge eine ***Aufforderung*** zur ***Übermittlung*** der Unterlagen iSd. § 14 Abs. 2 zweiter Satz LSD-BG vor, so ergäbe sich die ***Frist*** zur Erfüllung der Übermittlungspflicht schon aus dieser Bestimmung selbst, wonach die angeforderten Unterlagen ***spätestens*** bis zum Ablauf des der Aufforderung ***zweitfolgenden Werktags*** abzusenden sind.

Eine ***Verletzung*** der ***Verpflichtung***, die einschlägigen Unterlagen ***über Aufforderung*** zu ***übermitteln***, kann demnach ***nicht vorliegen***. Die ***Strafe*** nach LSD-BG war daher ***aufzuheben***.

7. Internationales

7.1 EAS: Homeoffice Betriebsstätte

EAS 3415 BMF 010221/0323-IV/8/2018 vom 27.06.2019
§ 98 Abs 1 Z 3 ESTG iVm § 29 Abs 1 BAO



Übt ein ***in Österreich ansässiger Arbeitnehmer*** eines in ***Deutschland ansässigen Unternehmens*** seine ***Tätigkeit*** (auch) ***an*** seinem ***österreichischen Wohnsitz*** in Form eines ***Homeoffice*** aus, so ***kann*** dadurch ***für*** das ***deutsche Unternehmen*** eine ***beschränkte Steuerpflicht ausgelöst*** werden.

Inländische Steuerpflicht ist gegeben, ***wenn*** das ***Homeoffice*** eine ***Betriebsstätte*** im Sinne des § 29 ***BAO*** begründet. Dies ist der ***Fall bei*** jeder ***festen örtlichen Anlage*** oder Einrichtung, die der ***Ausübung*** des ***Betriebs*** gilt.

Werden ***im Homeoffice*** in der Wohnung des Arbeitnehmers im Wesentlichen ein vom ***Arbeitgeber*** zur ***Verfügung gestellter Laptop*** und ein ***Mobiltelefon zur Arbeitsausübung*** genutzt, so kann darin ***bereits*** eine „***feste örtliche Anlage*** oder ***Einrichtung***“ bestehen.

Darüber hinaus fordert § 29 BAO die ***Ausübung*** eines ***Betriebes oder wirtschaftlichen Geschäftsbetriebes*** an ***diesem Ort***.

Auch von einem ***Angestellten angemietete Räumlichkeiten können*** für den ***Arbeitgeber*** eine ***Betriebsstätte begründen***, ***wenn*** sie für ***Zwecke*** des ***Unternehmens verwendet***

werden. Es ***genügt***, dass sich in der ***Wohnung*** eine – wenn ***auch nur geringfügige*** – ***Tätigkeit*** für den ***Gewerbebetrieb*** abspielt.

Eine ***gewisse Verfügungsmacht*** des Unternehmers ***über*** die ***Anlage*** oder Einrichtung ist notwendig. Diese Verfügungsmacht wird dem Arbeitgeber ***faktisch*** im ***Wege*** der ***betrieblichen Nutzung durch*** seinen ***Arbeitnehmer verschafft***.

Damit kann ***auch für Zwecke*** der ***Lohnsteuer*** eine ***Betriebsstätte*** im Sinne des § 81 Abs 1 ***EStG*** gegeben sein, nach dem für die ***Dauer*** von ***mehr als einem Monat*** unterhaltene feste ***örtliche Anlagen*** oder Einrichtungen, die der ***Ausübung*** der durch Arbeitnehmer ***ausgeführten Tätigkeiten*** dienen, eine Betriebsstätte begründen.

Nach herrschender Auffassung wird im Fall der bloßen ***Vergabe*** von „***echter Heimarbeit***“ in der Wohnung des Heimarbeiters ***keine Betriebsstätte*** für den Arbeitergeber begründet. Echte Heimarbeiter sind ***nur solche Arbeiter***, die ***unter*** das ***Heimarbeitsgesetz*** fallen, die nämlich „mit der ***Herstellung***, ***Bearbeitung***, ***Verarbeitung*** oder ***Verpackung*** von ***Waren***“ beschäftigt werden. Es fallen also ***nur manuelle Tätigkeiten*** und ***minderqualifizierte Schreibarbeiten*** unter das ***Heimarbeitsgesetz***.

In einem zweiten Schritt stellt sich die Frage, ob ein ***innerstaatlicher Besteuerungsanspruch Österreichs*** auch nach dem ***Abkommensrecht*** aufrechterhalten wird und ob durch das ***Homeoffice*** eine ***Betriebsstätte*** im Sinne des Artikel 5 ***DBA***-Deutschland vorliegen kann.

Gemäß den ***Ausführungen*** des ***OECD-MK*** zu diesem Artikel, hängt das ***Vorliegen*** einer ***festen Geschäftseinrichtung*** im ***Allgemeinen*** von den ***Faktoren*** der ***Verfügungsmacht***, der ***Dauerhaftigkeit*** und der ***unternehmerischen Tätigkeit*** ab.

Wenn ein ***Homeoffice dauerhaft*** zur ***Ausübung*** einer ***betrieblichen Tätigkeit*** des Arbeitgebers genutzt wird, also eine ***bloße gelegentliche Nutzung übersteigt***, der ***Tätigkeit*** in einem ***nennenswerten Ausmaß*** von seinem ***Homeoffice*** aus nachgeht, dann verschafft er seinem ***Arbeitgeber*** durch die ***Ausübung*** der ***Tätigkeit*** eine ***faktische Verfügungsmacht***.

Diese ***faktische Verfügungsmacht*** entsteht zum Beispiel, wenn der ***Arbeitgeber*** vom ***Arbeitnehmer verlangt***, seine ***Wohnung*** für die Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers zur ***Verfügung*** zu ***stellen***, weil der ***Arbeitgeber*** dem ***Arbeitnehmer keinen Arbeitsplatz*** zur ***Verfügung*** stellt, ***obwohl*** die ***Tätigkeit*** des Arbeitsnehmers einen ***Arbeitsplatz erfordert***.

Darüber hinaus könnten ***noch folgende*** Aspekte für eine ***Betriebsstätte*** am ***Homeoffice relevant*** sein:

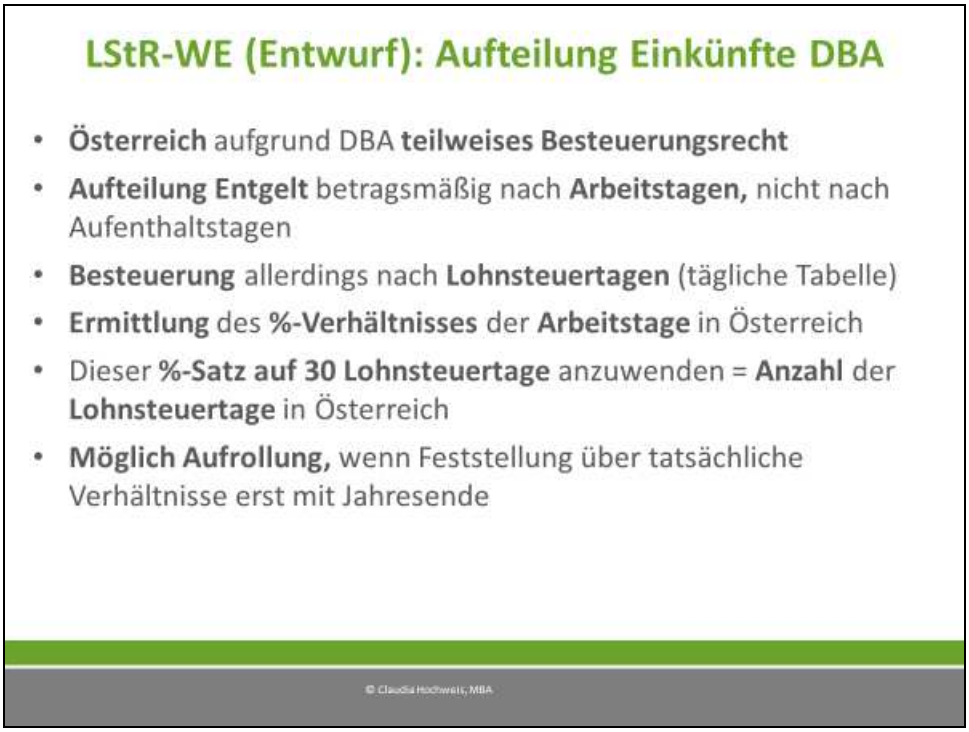
- Wenn der ***Arbeitnehmer Aufwendungen*** oder ***Ausgaben*** im Zusammenhang mit der Nutzung des österreichischen Wohnsitzes ***geltend macht***, dann spricht dies für das ***Vorliegen*** einer ***Homeoffice-Betriebsstätte***

- Übt der ***Dienstnehmer am Homeoffice*** eine ***Tätigkeit*** aus, ***die*** die ***Haupttätigkeit*** des ***Gesamtunternehmens*** darstellt, dann ***spricht*** dies ***für*** eine Homeoffice-***Betriebsstätte***. Handelt es sich bei der ***ausgeübten Tätigkeit*** nur um eine ***bloß untergeordnete*** Funktion im Rahmen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens, so ***wäre*** eine ***Ausnahme*** von der ***Betriebsstättenbegründung*** gemäß DBA ***denkbar***.

Letztlich ist das Vorliegen einer Betriebsstätte vom ***zuständigen Finanzamt*** zu ***beurteilen***.

7.2 LStR-Wartungserlass (Entwurf): Aufteilung Einkünfte DBA

Entwurf zum LStR-Wartungserlass
Rz 1186a LStR 2002
gültig ab 01.01.2020



Hat ***Österreich aufgrund uni- oder bilateraler Maßnahmen*** der ***Doppelbesteuerung*** für ***Teile*** der Bezüge kein ***Besteuerungsrecht*** (Befreiungsmethode), ist die ***Lohnsteuer tageweise*** zu ***berechnen***, also ***mit*** der ***täglichen Lohnsteuertabelle*** für begrenzte Anzahl der Lohnsteuertage.

Ob das DBA dem Tätigkeitsstaat das Besteuerungsrecht an den ***Arbeitseinkünften*** zuteilt, ist ***nach Aufenthaltstagen*** (kalendertagsmäßig) zu ermitteln (183-Tage-Regel).

Die Aufteilung der ***Einkünfte*** selbst erfolgt ***nach Arbeitstagen***.

Für die ***Besteuerung*** gemäß § 77 Abs. 1 Satz 3 EStG ist die ***Anzahl*** der ***Kalendertage*** (Anmerkung: ***Lohnsteuertage*** laut Beispiel!) im ***selben prozentuellen Verhältnis*** zu ermitteln, ***wie*** auch die ***Aufteilung*** der Einkünfte nach ***Arbeitstagen*** im Hinblick auf Inlandsanteil und Auslandsanteil erfolgt.

Beispiel:

> Ein Arbeitnehmer befindet sich an 4 von 220 Arbeitstagen in Österreich.
>
> Für diese 4 Arbeitstage wird Österreich auch das Besteuerungsrecht zugeteilt, wobei die Aufteilung der Arbeitseinkünfte auf Inlands- und Auslandsanteil nach Arbeitstagen zu erfolgen hat.
>
> Auf den Inlandsanteil entfällt daher ein Prozentsatz von 1,82%.
>
> Für die Besteuerung gemäß § 77 Abs. 1 Satz 2 EStG ist dieser Prozentsatz auf 360 Kalendertage (Anm.: eigentlich Lohnsteuertage!) anzuwenden, sodass der nach Arbeitstagen ermittelte und Österreich zugeteilte Besteuerungsanspruch mit gerundet 7 Kalendertagen (rechnerisches Ergebnis = 6,55) zu besteuern ist.

Es bestehen ***keine*** Bedenken, dass in der ***monatlichen Abrechnung vorläufig*** auf das jeweilige aktuelle Verhältnis der Arbeitstage abgestellt wird ***und*** dieses in Kalendertage umgerechnet wird. Am ***Ende*** des ***Jahres*** ist im Wege der ***Aufrollung*** der Bezüge das ***tatsächliche Verhältnis*** des Jahres im Sinne oben angeführter Ausführungen herzustellen.

8. Stichwortverzeichnis

Abfertigung Mitarbeiterbeteiligung..... 193
Arbeitsbereitschaft 177
ARG
Ausnahmekatalog Erweiterung 118
Auflösungsabgabe 235
Aufwertungszahl..... 235
Ausbildungskostenersatz Wiedereintritt..... 190
Aushilfskräfte
Steuerbefreiung ausgelaufen 10
Begräbniskosten 48
Besteuerung DBA..... 273
Betrugsbekämpfung
Aufgaben ABB Finanzpolizei..... 258
Aufgaben ABB Finanzstrafsachen 257
Aufgaben ABB sonstige..... 261
Aufgaben ABB Steuerfahndung..... 260
Errichtung ABB 255
Bildungsteilzeitgeld verweigert..... 102
Bonus-Malus-System 69, 93
BUAG
Überbrückungsabgeltung..... 243
DZ
Rechtsanwalts-GmbH 229
e-card
Foto beizubringen..... 84
Rangfolge Bildeinholung 82
E-card-Gebühr..... 235
Elektronische Zustellung 244
Ausgleichszulage..... 42
Essensbons Sozialleistung 185
Exekution..... 171
Existenzminimum..... 238
Fahrradboten..... 166
Familienwohnsitz Verlegung..... 46
Familienzeitbonus
Ablehnung wegen Präsenzdienst..... 100
Krankenhausaufenthalt..... 92
Finanzverwaltung
Neustrukturierung..... 32
GF und Arbeitslosengeld 111
GPLA
Änderung in PLABG..... 249
GWG-Grenze 44
Homeoffice
Betriebsstätte..... 270
IESG
6-Monats-Frist..... 253
IESG-Beitrag..... 97
Inklusionsförderung
Richtlinie..... 251
Invalidenausgleichstaxe..... 238
Jahreslohnzettel-Übermittlung 39, 40
Jahressechstel-Überrechnung 35, 37
Karenz
Papamonat Anspruch 120
Papamonat Kündigungsschutz 121
Vollanrechnung als Dienstzeit.....119, 144
Katastrophenhilfe 123
KBG
Jungfamilienfonds 91
Zuverdienst Erhöhung 89
KommSt
GF Strafe 231
Kündigung
Austritt § 25 IO Kündigungsentschädigung 197
Befristung 206
Entlassung Beleidigung Arbeitgeber..... 204
Entlassung Beleidigung Kunde 201
fehlender Betriebsrats-Beschluss..... 199
gesetzliche Abfertigung § 14 AVRAG 210
UEL in KE..... 215
LAG
Ausgleichsruhe..... 155
Ausnahme Ruhebestimmungen 153
AZ-Änderung Jugendliche 161
DN-Information..... 138
Durchrechnungsmodell Jugendliche..... 158
Elternteilzeit Bandbreitenmodell 142
gesetzliche Abfertigung erweitert 143
Gleitzeit NAZ..... 146
Höchstarbeitszeit 148
Internatskosten Lehrling..... 163
Ist-Grundlohn..... 127
Karenz nur eines Elternteils 139
Karenz Pflegeeltern 141
Lage und Änderung NAZ 135
Nachtruhe Jugendliche 160
NAZ Reduktion 145
Ruhepausen 150
Stellenausschreibung..... 128
Überstunden Durchrechnung..... 147
Wiedereingliederungsteilzeit 129
Wiedereingliederungsteilzeit Ausmaß..... 131
Wiedereingliederungsteilzeit Beendigung 133
Wochenendruhe Feiertagsruhe..... 151
Zeitaufzeichnungen 164
Zeitguthaben Austritt 137
Zuschlag SFN und Ruhetag..... 157
Lohnsteuer pauschal..... 60
Lohnsteuerabzug

ohne Betriebsstätte 12, 14
Lohnsteuer-Effektivtabelle 34
Lohnsteuerregress nach Vergleich..... 187
LSD-BG
EuGH Urteil 265
Lohnunterlagen-Einforderung 267
Strafe existenzvernichtend 262
Mindestentgelt ohne KV-Wirkung..... 183
Mischbetrieb
gesatzter KV vs normaler KV 220
Negativsteuer
Pensionistenabsetzbetrag 31
SV-Bonus 30
Zuschlag zum Vehrkehrsabsetzbetrag 29
Normenkonkurrenz 226
NSchG-Beitrag 98
Pendlerpauschale
repräsentativer Tag 45
Pension
Langzeitversicherte 99
Pensionsabfindung Freibetrag 235
Persönlicher Feiertag
Arbeitsentgelt 114
Beantragung 113
Besteuerung 51
Krankenstand 115
Sonderthemen 116
Pflegekarenz/teilzeit
Rechtsanspruch 125
PLAB
Inbetriebnahme 239
Rechtsanwälte 95
Rufbereitschaft entgeltpflichtig 179
Sachbezüge
CO2 Werte neues Verfahren 16
Dienstwohnung 11
Fahrräder Mopeds Mofas 27
Gesellschafter-Geschäftsführer 52, 55, 66
Kostenbeitrag 23
Kostenbeitrag iVm Pendlerpauschale 25
Krafträder Fahrräder 15
Umstellung ab 01.04.2020 19
Vorführkraftfahrzeug 21
Wohnraum Werte 237
Zinsen 237
Sanktionsfreiheit verlängert 88
SBBG
Datenbank-VO 241
Schwerarbeiterlisten..... 238
Selbstversicherung Geringfügigkeit 235
Sozial- und Weiterbildungsfonds..... 96
SV-OG
Begriffsänderung 71
Beschäftigungsort 68
Dachverband 74
Einsichtsrecht in BUAK 79, 80
Landesstellen 75
Rückerstattung KV 78
Rückerstattung PV 77
SPOC 76
Trägerschaft 72
SWO 2020 237
Teilpensionsabfindung..... 49
Überstunde ohne Abstimmung 181
UEL
Verjährung 217
Urlaub
Anrechnungszeiten 169, 195
Verfall unberechtigter vorzeitiger Austritt 167
Vertretungsarzt Dienstnehmereigenschaft 58
Weiterbildungsgeld bei Kündigung..... 105
Werbungskosten
ausländische SV-Beiträge 63
Wiedereingliederungsgeld rückwirkend..... 107
Wissenserklärung vs Willenserklärung 174
Zeitungszusteller..... 94
Zinsen 236

9. Anhang

9.1 Anhang: Liste Verordnungen Mindestbezüge / Satzungen

Thema	BGBl	Kundmachung
Mindestlohntarif für im Haushalt Beschäftigte für **Österreich**	BGBl II Nr. 303/2018	03.12.2018
Mindestlohntarif für Hausbesorger für **Vorarlberg**	BGBl II Nr. 304/2018	04.12.2018
Mindestlohntarif für Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften in **Vorarlberg**	BGBl II Nr. 305/2018	04.12.2018
Mindestlohntarif für Hausbesorger für **Tirol**	BGBl II Nr. 306/2018	04.12.2018
Mindestlohntarif für Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften in **Tirol**	BGBl II Nr. 307/2018	04.12.2018
Mindestlohntarif für Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften in **Oberösterreich**	BGBl II Nr. 309/2018	05.12.2018
Mindestlohntarif für Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften in **Salzburg**	BGBl II Nr. 310/2018	05.12.2018
Mindestlohntarif für Hausbesorger für **Salzburg**	BGBl II Nr. 311/2018	05.12.2018
Mindestlohntarif für Hausbesorger für **Oberösterreich**	BGBl II Nr. 312/2018	05.12.2018
Mindestlohntarif für Hausbesorger für **Steiermark**	BGBl II Nr. 314/2018	10.12.2018

Mindestlohntarif für Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften in **Steiermark**	BGBl II Nr. 315/2018	10.12.2018
Mindestlohntarif für Hausbesorger für **Kärnten**	BGBl II Nr. 316/2018	10.12.2018
Mindestlohntarif für Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften in **Kärnten**	BGBl II Nr. 317/2018	10.12.2018
Mindestlohntarif für private Kinderbetreuungseinrichtungen	BGBl II Nr. 323/2018	12.12.2018
Mindestlohntarif für Au-Pair-Kräfte	BGBl II Nr. 324/2018	12.12.2018
Mindestlohntarif für HelferInnen (Assistenten) und KinderbetreuerInnen in Privatkindergärten, -krippen und -horten	BGBl II Nr. 325/2018	12.12.2018
Mindestvergütung für Strafgefangene	BGBl II Nr. 328/2018	14.12.2018
Mindestlohntarif für Arbeitnehmer in privaten Bildungseinrichtungen	BGBl II Nr. 342/2018	18.12.2018
Festsetzung der Lehrlingsentschädigung für Kraftfahrzeugverleihunternehmen	BGBl II Nr. 09/2019	08.01.2019
Heimarbeitstarif für Be- und Verarbeitung sowie Verpackung chemischer Erzeugnisse durch HeimarbeiterInnen	BGBl II Nr. 26/2019	29.01.2019
Lehrlingsentschädigung für Zahntechnische Fachassistenten	BGBl II Nr. 61/2019	01.03.2019
Lehrlingsentschädigung für Zahntechniker	BGBl II Nr. 62/2019	01.03.2019
Satzung des Kollektivvertrages des **Vorarlberger** Sozial- und Gesundheits-wesens	BGBl II Nr. 89/2019	04.04.2019

Satzung des Kollektivvertrages für den Verein Sozialwirtschaft Österreich – Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen (SWÖ)	BGBl II Nr. 99/2019	17.04.2019
Lehrlingsentschädigung für kaufmännische Lehrlinge bei Druckern und Druckformen-herstellern	BGBl II Nr. 110/2019	03.05.2019
Lehrlingsentschädigung für gewerbliche Lehrlinge bei Druckern und Druckformen-herstellern	BGBl II Nr. 111/2019	03.05.2019
Heimarbeitstarif für die Herstellung oder Bearbeitung von Bürsten und Pinseln aller Art (Gewerbe und Industrie)	BGBl II Nr. 148/2019	06.06.2019
Heimarbeitstarif für die Herstellung oder Bearbeitung von Korb- und Bastwaren	BGBl II Nr. 149/2019	06.06.2019
Heimarbeitstarif für die Herstellung oder Bearbeitung von Waren aus Kunststoffen	BGBl II Nr. 150/2019 UND BGBl II Nr. 151/2019	06.06.2019
Heimarbeitstarif für die Herstellung oder Bearbeitung von Drechsler- und sonstigen Holzwaren	BGBl II Nr. 152/2019	06.06.2019
Heimarbeitstarif für die Herstellung oder Bearbeitung von Spielwaren aller Art	BGBl II Nr. 153/2019	06.06.2019
Heimarbeitstarif für die qualifizierte bzw nicht qualifizierte Herstellung oder Bearbeitung von kunstgewerblichen Artikeln aller Art	BGBl II Nr. 154/2019	06.06.2019
Heimarbeitstarif für Knopfwaren und deren Adjustierung, ausgenommen Zwirnknöpfe	BGBl II Nr. 155/2019	06.06.2019

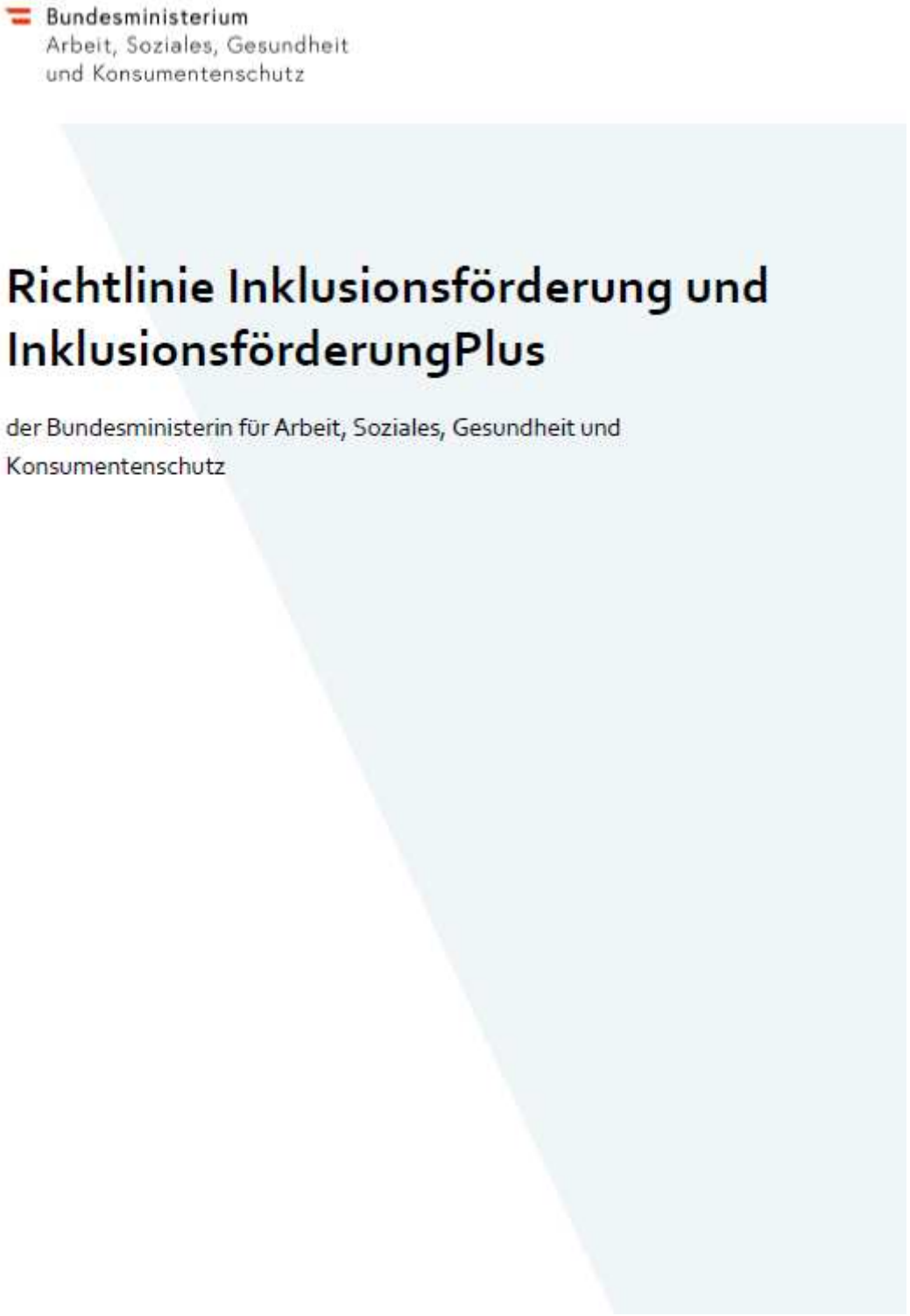
Heimarbeitstarif für das Kuvertieren, Adressieren, Adjustieren und Verpacken von Waren	BGBl II Nr. 156/2019	06.06.2019
Satzung des Kollektivvertrages für Arbeitnehmer der privaten Bildungseinrichtungen	BGBl II Nr. 217/2019	19.07.2019
Lehrlingsentschädigung für Fitnessbetreuer	BGBl II Nr. 269/2019	03.09.2019
Festsetzung der Lehrlingsentschädigung für VeranstaltungstechnikerInnen	BGBl II Nr. 270/2019	03.09.2019
Festsetzung der Lehrlingsentschädigung für Sportadministratoren	BGBl II Nr. 271/2019	03.09.2019
Mindestlohntarif für Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften in **Wien**	BGBl II Nr. 333/2019	19.11.2019
Mindestlohntarif für Hausbesorger in **Wien**	BGBl II Nr. 334/2019	19.11.2019
Mindestlohntarif für Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften in **Niederösterreich**	BGBl II Nr. 335/2019	19.11.2019
Mindestlohntarif für Hausbesorger in **Niederösterreich**	BGBl II Nr. 336/2019	19.11.2019
Mindestlohntarif für Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften in **Burgenland**	BGBl II Nr. 337/2019	19.11.2019
Mindestlohntarif für Hausbesorger in **Burgenland**	BGBl II Nr. 338/2019	19.11.2019
Mindestlohntarif für Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften in **Kärnten**	BGBl II Nr. 340/2019	21.11.2019

Mindestlohntarif für Hausbesorger in **Kärnten**	BGBl II Nr. 341/2019	21.11.2019
Mindestlohntarif für Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften in **Steiermark**	BGBl II Nr. 342/2019	21.11.2019
Mindestlohntarif für Hausbesorger in **Steiermark**	BGBl II Nr. 343/2019	21.11.2019
Satzung des KVs des Österr. Roten Kreuzes	BGBl II Nr. 345/2019	22.11.2019
Mindestlohntarif für Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften in **Oberösterreich**	BGBl II Nr. 363/2019	02.12.2019
Mindestlohntarif für Hausbesorger in **Oberösterreich**	BGBl II Nr. 364/2019	02.12.2019
Mindestlohntarif für Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften in **Salzburg**	BGBl II Nr. 366/2019	02.12.2019
Mindestlohntarif für Hausbesorger in **Salzburg**	BGBl II Nr. 365/2019	02.12.2019
Mindestlohntarif für Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften in **Tirol**	BGBl II Nr. 367/2019	02.12.2019
Mindestlohntarif für Hausbesorger in **Tirol**	BGBl II Nr. 368/2019	02.12.2019
Mindestlohntarif für Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften in **Vorarlberg**	BGBl II Nr. 369/2019	02.12.2019
Mindestlohntarif für Hausbesorger in **Vorarlberg**	BGBl II Nr. 370/2019	02.12.2019

9.2 Anlagen - Anlagenverzeichnis

Anlage 1	Richtlinie Inklusionsförderung und Inklusionsförderung Plus
Anlage 2	Fachkräfteverordnung / Mangelberufsliste
Anlage 3	Lohnsteuer-Effektivtabellen ab 01.01.2019
Anlage 4	Berufsliste Schwerarbeit Stand 11/2019

9.2.1 Anlage 1 Richtlinie Inklusionsförderung



Inhalt

Richtlinie Inklusionsförderung und InklusionsförderungPlus 3

Präambel 3

1 Rechtsgrundlage 4

2 Allgemeine Grundsätze 4

3 Förderbare Kosten und Finanzierung 4

4 Förderungszweck 5

5 Personenkreis und förderbare Unternehmen 5

6 Förderungsvoraussetzungen 6

7 Antragstellung 7

8 Dauer der Förderungen 7

9 Höhe der Förderungen 7

10 Auszahlung 8

11 Vollziehung 8

12 Auflagen und Bedingungen 8

13 Bekanntmachung 9

14 In-Kraft-Treten 9

Richtlinie Inklusionsförderung und InklusionsförderungPlus

der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Gültig ab	1. März 2019
Erstellt von:	BMASGK/IV/A/6
GZ:	44.101/0003-IV/A/6/2019

Präambel

Das Sozialministeriumservice hat einvernehmlich mit dem Arbeitsmarktservice und mit den übrigen Rehabilitationsträgern dahingehend zu wirken und zu beraten, dass eine berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ermöglicht wird und dass sie entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen eingesetzt werden.

Menschen mit Behinderungen und Unternehmen sind entsprechend bedarfsgerecht zu unterstützen und das Bewusstsein für die Anliegen von Menschen mit Behinderungen soll geschaffen werden.

Mit der Inklusionsförderung und InklusionsförderungPlus können Dienstgeberinnen und Dienstgeber für ein Jahr eine Unterstützung beim Sozialministeriumservice beziehen.

Damit soll ein weiterer wichtiger Schritt gesetzt werden, die berufliche Teilhabe für Menschen mit Behinderungen nachhaltig zu verbessern.

Ziel der Inklusionsförderung sowie der InklusionsförderungPlus ist die Reduktion der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen. Zu diesem Zweck soll ein Anreiz für Dienstgeberinnen und Dienstgeber zur längerfristigen Beschäftigung von beim Arbeitsmarktservice gemeldeten Menschen mit Behinderungen gesetzt werden. Aus diesem Grund sowie zur Vermeidung von Mitnahmeeffekten und damit Sicherstellung eines bedarfsgerechten Einsatzes der Mittel des Ausgleichstaxfonds soll die Inklusionsförderung/InklusionsförderungPlus im Anschluss an eine Eingliederungsbeihilfe des Arbeitsmarktservice gewährt werden können. Dies entspricht ebenso der

© Claudia Hochweis

kompetenzrechtlichen Zuordnung, wonach das Arbeitsmarktservice für die Vermittlung in den Arbeitsmarkt und das Sozialministeriumservice für den längerfristigen Verbleib in ebendiesem zuständig ist sowie der bisherigen Praxis im Rahmen der Eingliederungsbeihilfe des Arbeitsmarktservice sowie der Entgelt- als auch der Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe des Sozialministeriumservice.

1 Rechtsgrundlage

Diese Richtlinie basiert auf § 6 Abs. 3 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl. I Nr. 22/1970 sowie auf der Sonderrichtlinie Berufliche Integration des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz in der jeweils geltenden Fassung.

2 Allgemeine Grundsätze

Bei der Gewährung der Förderungen zur Verbesserung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sind die allgemeinen Grundsätze Gleichstellung der Geschlechter, Gender Mainstreaming, gleichberechtigter Zugang zur Arbeitswelt und Diversity zu beachten. Zentrale Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung sind weiters Kommunikation und Abstimmung sowie Reflexion über Bestehendes und Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

3 Förderbare Kosten und Finanzierung

Zur Beurteilung der Erfüllung der allgemeinen Voraussetzungen für die Gewährung einer Förderung sowie für die Abwicklung des Verfahrens sind die entsprechenden Bestimmungen der Arbeitsbehelfe des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz in der jeweils gültigen Fassung heranzuziehen.

Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des Bundeshaushalts und aus Mitteln des Ausgleichtaxfonds auf der Basis der jeweils gültigen Vorgaben.

© Claudia Hochweis

4 Förderungszweck

Primäres Ziel der Maßnahmen im Rahmen des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) ist die Verbesserung der nachhaltigen beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt. Unternehmenszentrierte Maßnahmen wie die Inklusionsförderung und InklusionsförderungPlus sollen zur Hebung des Anreizes der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und ihrer langfristigen beruflichen Teilhabe beitragen.

Hierbei handelt es sich auch um ein wichtiges Signal an Dienstgeberinnen und Dienstgeber, die durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen eine Vorbildwirkung einnehmen und durch die Förderung gezielt unterstützt werden sollen.

Verbesserung der beruflichen Teilhabe versteht sich in diesem Zusammenhang als die Erlangung und Sicherung einer den Lebensunterhalt sichernden Erwerbstätigkeit, im Regelfall in der sozialversicherungsrechtlichen Situation der Vollversicherung.

5 Personenkreis und förderbare Unternehmen

Dienstgeberinnen und Dienstgebern von begünstigt behinderten Personen gemäß § 2 Abs. 1 BEinstG, können Zuschüsse in Form einer Inklusionsförderung oder einer InklusionsförderungPlus gewährt werden.

Folgende Rechtsträger können keine Zuschüsse zu den Inklusionsförderungen erhalten:

- der Bund,
- die Länder,
- Träger öffentlichen Rechts, die selbst Träger der Rehabilitation sind (z.B. Sozialversicherungsträger, Arbeitsmarktservice, Sozialhilfeverbände, Fonds Soziales Wien),
- Städte, Gemeinden und Gemeindeverbände, soweit sie 400 oder mehr Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigen, sowie
- politische Parteien und Parlamentsklubs.

Für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die ausgegliedert in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder in einem Vertragsbedienstetenverhältnis zu einer Gebietskörperschaft stehen (z. B. bei Post und Telekom Austria sowie deren Tochterunternehmen oder in

© Claudia Hochweis

Landeskrankenanstalten), können Dienstgeberinnen und Dienstgeber keine Zuschüsse zu den Lohnkosten erhalten.

Förderungen im Sinne dieser Richtlinie können

- gesetzliche Interessensvertretungen (Kammern) sowie
- private Rechtsträger, die sich – auch über Holdingkonstruktionen – zur Gänze im Eigentum einer Gebietskörperschaft befinden oder als Stiftungen oder Fonds zur Gänze von Gebietskörperschaften dotiert werden, soweit sie 100 oder mehr DienstnehmerInnen beschäftigen,

nur erhalten,

- bei Vorliegen eines Grades der Behinderung von mindestens 70 vH oder
- bei Vorliegen einer schwerwiegenden Sinnesbehinderung (in der Regel mindestens 50 vH), die nicht durch Seh- oder Hörbehelfe kompensiert werden kann.

6 Förderungsvoraussetzungen

Zuschüsse können in Form einer Inklusionsförderung oder einer InklusionsförderungPlus gewährt werden.

Die Inklusionsförderung kann Unternehmen, die der Beschäftigungspflicht gemäß § 1 BEinstG unterliegen, ohne Prüfung einer Leistungsminderung der begünstigt behinderten Person, gewährt werden.

Die InklusionsförderungPlus kann Unternehmen, die nicht der Beschäftigungspflicht gemäß § 1 BEinstG unterliegen, ohne Prüfung einer Leistungsminderung der begünstigt behinderten Person, gewährt werden.

Die Gewährung der Inklusionsförderung und der InklusionsförderungPlus ist frühestens ab dem 7. Monat der Beschäftigung und nur nach nachweislichem vorhergehenden Bezug einer Eingliederungsbeihilfe des Arbeitsmarktservice möglich, auch wenn diese für einen kürzeren Zeitraum gewährt wurde. Der zeitgleiche Bezug einer Eingliederungsbeihilfe des Arbeitsmarktservice und einer Inklusionsförderung ist nicht möglich.

Die Gewährung ist nur für voll sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse möglich. Die arbeits-und sozialrechtlichen Vorschriften sind einzuhalten.

© Claudia Hochweis

7 Antragstellung

Auf die Gewährung von Förderungen besteht kein Rechtsanspruch.

Die Antragstellung kann direkt im Anschluss an die Eingliederungsbeihilfe des Arbeitsmarktservice erfolgen, spätestens jedoch innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung der nachweislichen Bezugsdauer.

Die Gewährung der Förderung erfolgt im Anschluss an die Eingliederungsbeihilfe des Arbeitsmarktservice, frühestens jedoch ab dem 7. Monat der Beschäftigung.

Wird der Antrag nicht direkt im Anschluss an die Eingliederungsbeihilfe des Arbeitsmarktservice gestellt, ist die Förderung rückwirkend ab dem Ende dieser, frühestens jedoch ab dem 7. Monat der Beschäftigung, zu gewähren.

Zum Zeitpunkt der Antragstellung hat ein aufrechtes Dienstverhältnis zu bestehen.

8 Dauer der Förderungen

Die Inklusionsförderung bzw. InklusionsförderungPlus ist grundsätzlich für die Dauer von 12 Monaten zu gewähren. Eine Stückelung bzw. Unterbrechung ist möglich, sofern eine Notwendigkeit auf betrieblicher Ebene vorliegt. In Summe darf die Förderdauer 12 Monate nicht überschreiten. Der zeitgleiche Bezug einer Entgelt- oder Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe ist ausgeschlossen.

9 Höhe der Förderungen

Die Höhe der Inklusionsförderung beträgt 30% des Bruttogehalts, ohne Sonderzahlungen. Die monatliche Obergrenze beträgt € 1.000,-.

Die Höhe der InklusionsförderungPlus beträgt 37,5% des Bruttogehalts, ohne Sonderzahlungen. Dies entspricht der Inklusionsförderung zuzüglich eines Zuschlages iHv. 25%. Die monatliche Obergrenze beträgt demnach € 1.250,-.

Etwaige Lohnzuschüsse anderer Fördergeber sind auf die Förderung aufzurechnen und eine Überförderung ist jedenfalls zu vermeiden.

© Claudia Hochweis

10 Auszahlung

Die Auszahlung erfolgt grundsätzlich halbjährlich im Nachhinein. Wird ein Antrag erst nach Ablauf von 6 Monaten nach Ende der Eingliederungsbeihilfe des Arbeitsmarktservice gestellt, erfolgt die Auszahlung erst nach 12 Monaten. Ausnahmen von der halbjährlichen bzw. einmaligen Auszahlung zum Ende des Förderzeitraums sind bei Stückelung bzw. Unterbrechung der Förderung möglich.

11 Vollziehung

Alle zur Durchführung der Verfahren erforderlichen Amtshandlungen, Eingaben, Vollmachten, Zeugnisse, Urkunden über Rechtsgeschäfte im Zusammenhang mit der Gewährung von Förderungsmitteln sind von bundesgesetzlich geregelten Gebühren, Verkehrssteuern und Verwaltungsabgaben befreit (§ 23 BEinstG).

12 Auflagen und Bedingungen

Eine Förderung darf nur unter solchen Auflagen und Bedingungen gewährt werden, die der Eigenart der zu fördernden Maßnahme entsprechen und die außerdem sicherstellen, dass die Mittel nur in dem zur Erreichung des angestrebten Erfolges unumgänglich notwendigen Umfang eingesetzt werden.

Die Förderung durch Geldleistungen erfolgt in Form eines Zuschusses.

Weiters sind die Bestimmungen der §§ 20, 24 bis 28 und 39 bis 43 der Allgemeinen Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln, BGBl. II Nr. 208/2014 sowie die entsprechenden Bestimmungen in der Sonderrichtlinie berufliche Integration des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz in der jeweils geltenden Fassung sinngemäß anzuwenden.

Alle in dieser Richtlinie erfolgenden Bezugnahmen auf einen Grad der Behinderung verstehen sich im Sinne der Einschätzungsverordnung BGBl. II Nr. 261/2010 in der jeweils geltenden Fassung.

© Claudia Hochweis

13 Bekanntmachung

Diese Richtlinie ist vom Sozialministeriumservice zur Einsicht aufzulegen und auf den Websites des Sozialministeriumservice und des Sozialministeriums zu veröffentlichen.

14 In-Kraft-Treten

Diese Richtlinie tritt mit 1. März 2019 in Kraft.

© Claudia Hochweis

9.2.2 Anlage 2 Fachkräfteverordnung - Mangelberufsliste

BUNDESGESETZBLATT
FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2019 **Ausgegeben am 2. Jänner 2019** **Teil II**

3. Verordnung: **Fachkräfteverordnung 2019**

3. Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, mit der für das Jahr 2019 Mangelberufe für die Beschäftigung von ausländischen Fachkräften festgelegt werden (Fachkräfteverordnung 2019)

Auf Grund des § 13 Abs. 1 und 3 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes – AuslBG, BGBl. Nr. 218/1975, zuletzt geändert durch die Bundesgesetze BGBl. I Nr. 94/2018 und Nr. 100/2018, wird im Einvernehmen mit der Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort verordnet:

§ 1. (1) Für das Jahr 2019 werden folgende Mangelberufe, in denen Ausländerinnen und Ausländer als Fachkräfte gemäß § 12a AuslBG zugelassen werden können, für eine Beschäftigung im gesamten Bundesgebiet festgelegt:

1. Fräser/innen
2. Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinenbau
3. Schwarzdecker/innen
4. Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Starkstromtechnik
5. Landmaschinenbauer/innen
6. Dreher/innen
7. Sonstige Techniker/innen für Starkstromtechnik
8. Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Datenverarbeitung
9. Dachdecker/innen
10. Schweißer/innen, Schneidbrenner/innen
11. Techniker/innen mit höherer Ausbildung soweit nicht anderweitig eingeordnet
12. Sonstige Techniker/innen für Maschinenbau
13. Sonstige Schlosser/innen
14. Betonbauer/innen
15. Zimmerer/innen
16. Elektroinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen
17. Sonstige Spengler/innen
18. Kraftfahrzeugmechaniker/innen
19. Werkzeug-, Schnitt- und Stanzenmacher/innen
20. Rohrinstallateur(e)innen, -monteur(e)innen
21. Lackierer/innen
22. Bautischler/innen
23. Platten-, Fliesenleger/innen
24. Huf- und Wagenschmied(e)innen
25. Sonstige Techniker/innen für Schwachstrom- u. Nachrichtentechnik
26. Pflasterer/innen
27. Holzmaschinenarbeiter/innen
28. Diplomierte/r Gesundheits- und Krankenpfleger/innen, die ihre im Anerkennungsbescheid vorgeschriebene Ergänzungsausbildung bzw. Ausgleichsmaßnahme bis Ende 2018 begonnen haben.
29. Bauspengler/innen

www.ris.bka.gv.at

30. Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Wirtschaftswesen
31. Karosserie-, Kühlerspengler/innen
32. Augenoptiker/innen
33. Bau- und Möbeltischler/innen
34. Gaststättenköch(e)innen
35. Sonstige Bodenleger/innen
36. Maschinenschlosser/innen
37. Bau-, Blech-, Konstruktionsschlosser/innen
38. Techniker/innen mit höherer Ausbildung für Schwachstr.- u. Nachrichtentechnik
39. Sonstige Techniker/innen soweit nicht anderweitig eingeordnet
40. Sonstige Techniker/innen für Wirtschaftswesen
41. Sonstige Grobmechaniker/innen
42. Kunststoffverarbeiter/innen
43. Techniker/innen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Bauwesen
44. Lohn-, Gehaltsverrechner/innen
45. Sonstige Tiefbauer/innen

(2) Für das Jahr 2019 werden folgende Mangelberufe, in denen Ausländerinnen und Ausländer als Fachkräfte gemäß § 12a AuslBG zugelassen werden können, für eine Beschäftigung bei einem Arbeitgeber mit Betriebssitz in folgenden Bundesländern festgelegt:

Kärnten:

1. Maurer/innen

Niederösterreich:

1. Sonstige medizinisch-technische Fachkräfte
2. Glaser/innen

Oberösterreich:

1. Sonstige Techniker/innen für Datenverarbeitung
2. Elektromechaniker/innen
3. Sonstige Metallwarenmacher/innen, -montierer/innen
4. Maurer/innen
5. Buchhalter/innen
6. Fleischer/innen
7. Sonstige Berufe der maschinellen Metallbearbeitung
8. Automaten-, Maschineneinrichter/innen, -einsteller/innen
9. Tapezierer/innen, Polster(er)innen
10. Sonstige Techniker/innen für Bauwesen
11. Zuckerbäcker/innen
12. Technische Zeichner/innen
13. Bäcker/innen
14. Maschinist(en)innen, Wärter/innen an Kraftmaschinen
15. Speditionsfachleute
16. Glaser/innen
17. Kellner/innen
18. Maler/innen, Anstreicher/innen

Salzburg:

1. Sonstige Techniker/innen für Datenverarbeitung
2. Sonstige Techniker/innen für Bauwesen
3. Elektromechaniker/innen
4. Maurer/innen
5. Maler/innen, Anstreicher/innen
6. Sonstige medizinisch-technische Fachkräfte
7. Buchhalter/innen

© Claudia Hochweis

8. Wirtschafter/innen, andere Hotel-, Gaststättenfachleute, Heimverwalter/innen
9. Kellner/innen
10. Nicht diplomierte Krankenpfleger/innen und verwandte Berufe

Steiermark:

1. Stukkateur(e)innen
2. Elektromechaniker/innen
3. Sonstige medizinisch-technische Fachkräfte
4. Speditionsfachleute
5. Maurer/innen
6. Sonstige Techniker/innen für Datenverarbeitung

Tirol:

1. Wirtschafter/innen, andere Hotel-, Gaststättenfachleute, Heimverwalter/innen
2. Sonstige Techniker/innen für Datenverarbeitung
3. Kellner/innen
4. Elektromechaniker/innen
5. Maurer/innen
6. Maler/innen, Anstreicher/innen
7. Nicht diplomierte Krankenpfleger/innen und verwandte Berufe.

Vorarlberg:

1. Maurer/innen
2. Sonstige Techniker/innen für Bauwesen
3. Sonstige Techniker/innen für Datenverarbeitung
4. Maler/innen, Anstreicher/innen
5. Elektromechaniker/innen
6. Bäcker/innen
7. Wirtschafter/innen, andere Hotel-, Gaststättenfachleute, Heimverwalter/innen
8. Kellner/innen

(3) Die Zulassungen gemäß Abs. 2 sind auf maximal 300 beschränkt.

§ 2. Die Bezeichnung der im § 1 genannten Berufe folgt der Berufssystematik des Arbeitsmarktservice.

§ 3. Diese Verordnung tritt mit 2. Jänner 2019 in Kraft und mit Ablauf des 31. Dezember 2019 außer Kraft. Vor Ablauf des 31. Dezember 2019 eingebrachte Anträge gemäß § 20d Abs. 1 Z 2 AuslBG sind nach dieser Verordnung zu erledigen.

Hartinger-Klein

9.2.3 Anlage 3 Lohnsteuereffektivtabelle ab 01.01.2019

Ab 1.1.2019

LSt-Tabelle 2019 für unselbständig Beschäftigte

Monats-lohn bis	Grenz-steuer-satz	Abzug	Absetzbeträge							
			Familienbonus Plus <18 Jahre		Familienbonus Plus ≥18 Jahre		Verkehrs absetz-betrag	Alleinverdiener-/ Alleinerzieherabsetzbetrag		
			ganz	halb	ganz	halb		für 1 Kind	für 2 Kinder	für jedes weitere Kind
932,67	0,00%									
1.516,00	25,00%	233,17	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	+18,33
2.599,33	35,00%	384,77	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	+18,33
5.016,00	42,00%	566,72	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	+18,33
7.516,00	48,00%	867,68	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	+18,33
83.349,33	50,00%	1.018,00	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	+18,33
darüber	55,00%	5.185,47	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	+18,33

Monatslohn = Bruttobezug abzüglich SV-Beiträge und Freibeträge, jedoch vor Abzug von Werbungskostenpauschale (132 Euro p.a.) und Sonderausgabenpauschale (60 Euro p.a.)

Der Familienbonus Plus ist als erster Absetzbetrag bis maximal Null abzuziehen.

Der erhöhte Verkehrsabsetzbetrag und der Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag (ab 2020) sind in der Tabelle nicht berücksichtigt.

Tageslohn bis	Grenz-steuer-satz	Abzug	Absetzbeträge							
			Familienbonus Plus <18 Jahre		Familienbonus Plus ≥18 Jahre		Verkehrs absetz-betrag	Alleinverdiener-/ Alleinerzieherabsetzbetrag		
			ganz	halb	ganz	halb		für 1 Kind	für 2 Kinder	für jedes weitere Kind
31,09	0,00%									
50,53	25,00%	7,772	4,167	2,083	1,389	0,695	1,111	1,372	1,858	+0,611
86,64	35,00%	12,826	4,167	2,083	1,389	0,695	1,111	1,372	1,858	+0,611
167,20	42,00%	18,891	4,167	2,083	1,389	0,695	1,111	1,372	1,858	+0,611
250,53	48,00%	28,923	4,167	2,083	1,389	0,695	1,111	1,372	1,858	+0,611
2.778,31	50,00%	33,933	4,167	2,083	1,389	0,695	1,111	1,372	1,858	+0,611
darüber	55,00%	172,849	4,167	2,083	1,389	0,695	1,111	1,372	1,858	+0,611

Tageslohn = siehe Monatslohn

Der Familienbonus Plus ist als erster Absetzbetrag bis maximal Null abzuziehen.

Der erhöhte Verkehrsabsetzbetrag und der Zuschlag zum Verkehrsabsetzbetrag (ab 2020) sind in der Tabelle nicht berücksichtigt.

LSt-Tabelle 2019 für Pensionisten

Monats-lohn bis	Grenz-steuer-satz	Abzug	Absetzbeträge							
			Familienbonus Plus <18 Jahre		Familien-bonus Plus ≥18 Jahre		Pensionis tenabset zbetrag	Alleinverdiener-/ Alleinerzieherabsetzbetrag		
			ganz	halb	ganz	halb		für 1 Kind	für 2 Kinder	für jedes weitere Kind
921,67	0,00%									
1.416,67	25,00%	230,42	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33	41,17	55,75	+18,33
1.505,00	25,00%	230,42	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33-0*	41,17	55,75	+18,33
2.588,33	35,00%	380,92	125,00	62,50	41,68	20,84	33,33-0*	41,17	55,75	+18,33
5.005,00	42,00%	562,10	125,00	62,50	41,68	20,84		41,17	55,75	+18,33
7.505,00	48,00%	862,40	125,00	62,50	41,68	20,84		41,17	55,75	+18,33
83.338,33	50,00%	1.012,50	125,00	62,50	41,68	20,84		41,17	55,75	+18,33
darüber	55,00%	5.179,42	125,00	62,50	41,68	20,84		41,17	55,75	+18,33

Monatspension = Bruttopension abzüglich SV-Beiträge und Freibeträge, jedoch vor Abzug des Sonderausgabenpauschales (60 Euro p.a.)

Der Familienbonus Plus ist als erster Absetzbetrag bis maximal Null abzuziehen.

* Der Pensionistenabsetzbetrag vermindert sich gleichmäßig einschleifend zwischen jährlich 17.000 und 25.000 Euro auf Null. Der erhöhte Pensionistenabsetzbetrag ist in der Tabelle nicht berücksichtigt.

Ab 1.1.2020

LSt-Tabelle 2020 für Pensionisten

Monats-lohn bis	Grenz-steuer-satz	Abzug	Absetzbeträge							
			Familienbonus Plus <18 Jahre		Familien-bonus Plus ≥18 Jahre		Pensionis tenabset zbetrag	Alleinverdiener-/ Alleinerzieherabsetzbetrag		
			ganz	halb	ganz	halb		für 1 Kind	für 2 Kinder	für jedes weitere Kind
921,67	0,00%									
1.416,67	25,00%	230,42	125,00	62,50	41,68	20,84	50,00	41,17	55,75	+18,33
1.505,00	25,00%	230,42	125,00	62,50	41,68	20,84	50,00-0*	41,17	55,75	+18,33
2.588,33	35,00%	380,92	125,00	62,50	41,68	20,84	50,00-0*	41,17	55,75	+18,33
5.005,00	42,00%	562,10	125,00	62,50	41,68	20,84		41,17	55,75	+18,33
7.505,00	48,00%	862,40	125,00	62,50	41,68	20,84		41,17	55,75	+18,33
83.338,33	50,00%	1.012,50	125,00	62,50	41,68	20,84		41,17	55,75	+18,33
darüber	55,00%	5.179,42	125,00	62,50	41,68	20,84		41,17	55,75	+18,33

Monatspension = Bruttopension abzüglich SV-Beiträge und Freibeträge, jedoch vor Abzug des Sonderausgabenpauschales (60 Euro p.a.)

Der Familienbonus Plus ist als erster Absetzbetrag bis maximal Null abzuziehen.

* Der Pensionistenabsetzbetrag vermindert sich gleichmäßig einschleifend zwischen jährlich 17.000 und 25.000 Euro auf Null. Der erhöhte Pensionistenabsetzbetrag ist in der Tabelle nicht berücksichtigt.

9.2.4 Anlage 4 Schwerarbeiterliste Stand 11/2019

Berufsliste für Frauen und Männer mit „körperlicher Schwerarbeit“

Körperliche Schwerarbeit im Sinne der Verordnung über besonders belastende Berufstätigkeiten liegt vor, wenn bei einer **achtstündigen Arbeitszeit** von **Männern mindestens 2.000 Arbeitskilokalorien** (8.374 Arbeitskilojoule) und von **Frauen mindestens 1.400 Arbeitskilokalorien** (5.862 Arbeitskilojoule) verbraucht werden.

Die gegenständliche Liste enthält großflächig Berufsbilder, bei denen im Allgemeinen angenommen werden kann, dass „körperliche Schwerarbeit“ im Sinne der Verordnung vorliegt. Eine bescheidmäßige Feststellung von Schwerarbeitszeiten ist frühestens 10 Jahre vor dem Anfallsalter für die Pension (dh grundsätzlich ab dem vollendeten 50. Lebensjahr, bei Frauen geboren bis 31.12.1963 ab dem vollendeten 45. Lebensjahr) möglich.

Allgemeines

Bei den angeführten Berufsgruppen ist nur insoweit Schwerarbeit anzunehmen, sofern kein maschineller Einsatz mit Großgeräten (wie z.B. Kräne, Bagger, LKWs) vorliegt und auch nicht überwiegend Planungs-, Organisations-, Kontroll- oder Aufsichtstätigkeiten ausgeübt werden; in diesen Fällen ist a priori nicht von Schwerarbeit auszugehen.

Beruf	Frauen und Männer mind. 2000 kcal	Frauen mind. 1400 kcal
Ackerbäuerin/Ackerbauer	x	x
Ambulante Händlerin		x
Anlagenarbeiterin Umweltdienst		x
Aufzugsbauer/in (Service mit Störungsbehebung)	x	x
Aufzugsbauer/in (Umbau und Neugestaltung von Anlagen)	x	x
Aufzugsbauerin (Schmiererin bzw. Service- und Wartungsfrau)		x
Automateneinrichterin, Maschineneinrichterin, Maschineneinstellerin		x
Autosattlerin (außerhalb industrieller Fertigung)		x
Bäcker/in (gemischte Tätigkeiten)	x	x
Bäckerin (allgemein) ohne Spezialisierung		x
Bäckerin: Ofenarbeiterin (mit überwiegend technischer Unterstützung)		x
Bauendreinigerin		x
Bauhilfsarbeiter/in	x	x

Stand 11.2019

Seite 1 von 6

Beruf	Frauen und Männer mind. 2000 kcal	Frauen mind. 1400 kcal
Bauhilfsarbeiter/in Asphaltierer/in	x	x
Bauhilfsarbeiter/in Schwarzdecker/in	x	x
Bauhof – Gemeindearbeiterin (Dienstgeber Gemeinde)		x
Bauspengler/in	x	x
Bautischler/in	x	x
Bergarbeiter/in im Tagbau	x	x
Beizerin von Edelstahlfässern (automatische Beizanlage)		x
Berufsjäger/in	x	x
Beton- und Schalungsbauer/in	x	x
Blech-, Portal- und Stahlbauschlosser/in	x	x
Bodenleger/in	x	x
Bodenmarkierer/in	x	x
Bohrarbeiter/in im **Salzbergwerk**	x	x
Bohrmann/frau	x	x
Bootsmann/frau (Güterschifffahrt)	x	x
Briefzustellerin mit überwiegender Gehleistung		x
Buchbinderin (Endfertigung)		x
Chemiehilfsarbeiterin		x
Dachdecker/in	x	x
Dachdecker/in mit Spezialaufgaben **(Blitzschutzanlagenbauer/in, Kirchdachabdeckung)**	x	x
Drahtzieherin (Baudraht)		x
Drehgestell-Monteur/in ÖBB	x	x
Eisenbieger/in und -flechter/in	x	x
Elektroinstallateurin (mit Ausnahme von Servicetätigkeiten)		x
Elektromaschinenbauerin, Elektromechanikerin (Anlagentechnikerin)		x
Elektrowicklerin	X bis 31.12.2016	X ab 01.01.2017
Erdöl- und Erdgasgewinner/in	x	x
Erntehelfer/in (Obst und Diverses manuell)	x	x
Estrichhersteller/in	x	x
Fassadenreinigerin (Reinigungsberufe, Denkmalreinigerin)		x
Fleischerin Bereich **Schlachtung** (darunter fällt nicht: Geflügel)		x
Fleischhauerin im Verkauf mit **manueller Zerlegungstätigkeit** (darunter fallen nicht: Ladnerin, Wurstverkauf)		x
Fleischverarbeiter/in (ausgenommen Zerlegung und Verarbeitung in Betrieben mit maximal 5.000 kg Fleisch/Woche bzw. ausgenommen bei geringem körperlichen Einsatz wie z.B. Zuschneiden, Salzen, Füllen,...)	x	x

© Claudia Hochweis

Beruf	Frauen und Männer mind. 2000 kcal	Frauen mind. 1400 kcal
Flughafenarbeiter/in (Belader/in)	x	x
Flughafenarbeiter/in (Gepäckabfertigung)	x	x
Flugzeugmechanikerin		x
Förderer/in	x	x
Former/in, Gießer/in, Kernmacher/in (Eisen- und Stahlbereich)	x	x
Forstarbeiter/in (auch mit erheblichem technischem Einsatz)	x	x
Friedhofsarbeiterin Kleingemeinden		x
Gartenarbeiter/in (gewerbliche/r Landschaftsgärtner/in)	x	x
Gehobener Dienst für **Gesundheits- und Krankenpflege** (Krankenpflegefachdienst)		x
Gepäckverladerin (mit überwiegend Staplerfahrt/anderer maschineller Unterstützung)		x
Gerüster/in	x	x
Gesundheitshilfsdienst (Sanitätshilfsdienste)	x	x
Getreidemüllerin		x
Glasbe- und verarbeiter/in (überwiegend Fenster im Fassadenbau)	x	x
Glasbe- und verarbeitung (Bereich Montage und Reparatur)		x
Glasformenbau		x
Gleiserhaltung	x	x
Gleisneubau	x	x
Grobmechaniker/in (Industrieanlagenbauer/in mit Montage)	x	x
Gussputzer/in (ausgenommen Leichtmetalle)	x	x
Güterwagen-Monteur/in ÖBB	x	x
Hafner/in	x	x
Hauer/in	x	x
Hausarbeiterin		x
Hebamme (Anstellung in öffentlichen Krankenanstalten)		x
Heimhilfe		x
Hilfsarbeiter/in im Holzbereich (mit überwiegend manueller Tätigkeit)	x	x
Hilfsarbeiter/in im Metallbereich	x	x
Hilfsarbeiterin in der Zuckerherstellung		x
Hilfsarbeiterin in Mühlen	X bis 31.12.2016	X ab 01.01.2017
Industrieisolierer/in	x	x
Installateur/in mit Ausnahme von Servicetätigkeiten und ausschließlicher Einstellungs- und Justierarbeit (Sanitär-, Gas-, Wasser-, Heizung-, Lüftung- und Klimainstallation)	x	x
Kabelerzeugung	x	x
Kamerafrau (mit überwiegend Außendienst)		x

© Claudia Hochweis

Beruf	Frauen und Männer mind. 2000 kcal	Frauen mind. 1400 kcal
Kanalarbeiter/in (überwiegend manuelle Kanalreinigungstätigkeit)	x	x
Kantinenbetreuerin/Gastgewerbe (Kochtätigkeit – ohne Verwaltungsaufgaben)		x
Karosseurin (Karosseriebautechnikerin)		x
Käsereihilfsarbeitern/in	x	x
Kellnerin		x
Kfz-Spenglerin (Karosseriebautechnikerin)		x
Klärwärter/in	x	x
Kohlearbeiter/in	x	x
Köchin		x
Kranmonteur/in (Auf- und Abbau, Servicetätigkeiten)	x	x
Küchengehilfin		x
Kunststein- und Betonwarenerzeugerin		x
Lackiererin (Spritzlackiererin, Spritzkabinen)		x
Lagerarbeiter/in (ohne überwiegende Staplertätigkeit/andere maschinelle Unterstützung)	x	x
Landarbeiter/in (Pflanzenbau einschl. gärtnerische Pflanzenproduktion, Tierhaltung)	x	x
Ledererzeuger/in und Lederarbeiter/in (überwiegend händische Bearbeitung)	x	x
Ledererzeugerin und Lederarbeiterin Finish (Schleifen, Bügeln)		x
Leichenbestatter/in	x	x
Leitungsmonteur/in (Hochspannungsleitungen) / **Oberleitungsmonteur/in**	x	x
Lohndienerin		x
Lüftungsspenglerin		x
Magazin-, Lagerfachleute, Expedientin		x
Maler/in und Anstreicher/in (mit Bodenverlegungsarbeiten)	x	x
Masseurin		x
Matrose/in (Transport/Fracht, d.h. nicht Personenverkehr) **Binnenschifffahrt**	x	x
Matrose/in (Transport/Fracht, d.h. nicht Personenverkehr) **Hochseeschifffahrt**	x	x
Maurer/in	x	x
Maurer/in Feuerungsmaurer/in	x	x
Maurer/in im Tunnelbau	x	x
Mechanikerin Bereich **Kraftfahrzeuge**		x
Mechanikerin Bereich **Leichtmaschinen und Motorrad**		x
Mechaniker/in Schwermaschinen und LKWs/Autobusse	x	x
Melkanlagenmonteur/in	x	x
Mineur/in	x	x
Möbeltischlerin		x

© Claudia Hochweis

Beruf	Frauen und Männer mind. 2000 kcal	Frauen mind. 1400 kcal
Montagetischlerin		x
Montagetischler/in (bis max. 10 % Fahrzeitanteil)	x	
Müllkübelentleerer/in	x	x
Öler/in und Schmierer/in	x	x
Ölpresserin		x
OP-Gehilfe/Gehilfin (ohne Umbettungsschleuse)	x	x
Paketzusteller/in	x	x
Pannenfahrerin – ausschließlich großstädtischer Bereich		x
Pannenfahrer/in – Land	x	x
Papiermacherin (Papiertechnikerin)		x
Pflasterer/in mit Randsteinsetzarbeiten	x	x
Pflegehilfe		x
Physiotherapeutin, MTF-Sparte Physiotherapie		x
Pistendienst (Gletscherskigebiet)	x	x
Platten- und Fliesenleger/in	x	x
Post-Paketverteilzentrum (maschinelle Bedienung)		x
Presserin, Stanzerin, Biegerin (ausgenommen Eisenbiegerin BAU)		x
Rauchfangkehrerin		x
Raumpflegerin und Gebäudeinnereinigerin (sofern nicht ausschließlich Büroreinigung)		x
Reifenmonteur/in (LKW)	x	x
Reifenmonteurin (PKW)		x
Restauratorin (Gebäude, Fassaden, Denkmäler)		x
Saat- und Pflanzenzüchterin		x
Sägewerkerin		x
Saison-Gartenhilfsarbeiterin in gewerblichen Betrieben		x
Sandstrahlerin		x
Sanitärgießer/in – Handgießer/in (nicht maschinelle Bearbeitung)	x	x
Schaustellerin		x
Schlepper/in (Bergbau)	x	x
Schmied/in (Eisen- und Stahlschmied/in)	x	x
Schwarzabwäscherin		x
Seilbahnbetriebsmitarbeiterin (Beschneierin, Liftwartin, Pistenfahrerin)		x
Seilerin		x
Setzen von Hochspannungsisolatoren	x	x
Speditionsbranche (Lagerarbeiterin, Umschlagtätigkeit)		x
Starkstrommonteur/in – Kraftwerksmonteur/in	x	x
Steinarbeiter/in (ohne überwiegend maschinelle Unterstützung)	x	x

© Claudia Hochweis

Beruf	Frauen und Männer mind. 2000 kcal	Frauen mind. 1400 kcal
Steingewinnerin (mit überwiegend maschineller Unterstützung)		x
Steinmaurer/in	x	x
Straßenbau / Straßenerhaltung (Gebietskörperschaften und ASFINAG, bis max. 12 % Fahrzeitanteil, ausgenommen 2 Monate im Winter)	x	x
Straßenwärterin		x
Streckendienst (Gebietskörperschaften und ASFINAG)		x
Stubenfrau		x
Tapezierer/in Bereich **Möbel**	x	x
Tapeziererin Bereich **Wände**		x
Tapeziererin mit Bodenverlegungsarbeiten		x
Tätigkeit an der Unterflur-Drehbank ÖBB / Bahntechnik		x
Tätigkeiten in Zentralwäschereien von öffentlichen Krankenanstalten		x
Tränkerin		x
Taucher/in im Brücken- und Kraftwerksbau (sofern nicht nach § 1 Z 3 der VO berücksichtigt)	x	x
Tiefbauer/in und Straßenbauer/in mit Spezialaufgaben (Kanalbau, Brunnenbau)	x	x
Tierzüchter/in	x	x
Trockenbaumonteur/in	x	x
Universalschweißer/in (ohne stationäre Schweißanlagen)	x	x
Verlader/in	x	x
Verschieber/in	x	x
Walzerin		x
Warenzustellerin Bereich **Lebensmittel/Hauszustellung**		x
Warenzusteller/in Elektrogeräte	x	x
Warenzusteller/in Maschinen	x	x
Warenzusteller/in Möbel	x	x
Werbewandaufsteller/in (Großtafeln mit baumäßigen Grundarbeiten)	x	x
Werkzeugmacherin		x
Werkzeugmaschineurin und Zerspannungstechnikerin (Fräserin, Bohrerin, Schleiferin, Dreherin)		x
Wildbach- und Lawinenverbauer/in / Lehnenarbeiter/in	x	x
Winzer/in	x	x
Zimmerer/in	x	x

© Claudia Hochweis