HEGEL 01/18

Verminderung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages

Alle Fakten, die Sie über die Höhe und die Berechnungsgrundsätze wissen sollten, sowie Antworten auf Spezialfragen

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

AMPFG … Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz//**AlV** … Arbeitslosenversicherung//**bspw** … beispielsweise//**idR** … in der Regel//**iHv** … in Höhe von//**iSd** … im Sinne des//**SV** … Sozialversicherung

Inhaltsübersicht

1.0 Wie hoch ist die AlV-Beitragssenkung

1.1 Werte für echte und freie Dienstnehmer

1.2 Werte für Lehrlinge

2.0 AlV-Beitragssenkung: Die 6 Berechnungsgrundsätze, die Sie kennen sollten

2.1 Übersicht über die 6 Berechnungsgrundsätze

2.2 Die Berechnungsgrundsätze im Detail

2.2.1 Jeder Beitragszeitraum ist gesondert zu betrachten.

2.2.2 Laufende Bezüge und Sonderzahlungen sind getrennt zu betrachten.

2.2.3 Entgelt ist nicht auf vollen Bezugszeitraum hochzurechnen.

2.2.4 SV-freie Bezüge (§ 49 Abs 3 ASVG) sind nicht einzubeziehen.

2.2.5 Höchstbeitragsgrundlage ist unerheblich für die Beurteilung, ob die Grenzbeträge überschritten werden.

2.2.6 Mehrere Dienstverhältnisse sind nicht zusammen zurechnen.

© Kanzlei Mag. Ernst Patka (office@patka-knowhow.at)
Die Personalrechtsprofis mit der UNI-Wissensvermittlung
(Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ)

3.0 9 Spezialfragen zur AlV-Beitragssenkung: So vermeiden Sie Abrechnungsfehler

3.1 Übersicht über die 9 Spezialfragen zur AlV-Beitragssenkung

3.2 Wissenswertes im Detail zu den spezialfragen zur AlV-Beitragssenkung

3.2.1 Rückverrechnung von Sonderzahlungen

3.2.2 Unbezahlter Urlaub

3.2.3 Altersteilzeit

3.2.4 Fallweise Beschäftigte

3.2.5 Wechsel der Beitragsgruppe während des Beitragszeitraumes

3.2.6 Dienstnehmer mit Sachbezug (20 %-Regel)

3.2.7 Personen ohne Geldbezug

3.2.8 Nettolohnvereinbarung

3.2.9 Urlaubsersatzleistung, Kündigungsentschädigung, Vergleichssumme

4.0 Buchtipp

Vorbemerkungen

Gemäß dem Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG) **reduziert** sich (bzw **entfällt**) bei **Personen** mit **geringem Einkommen** der **Dienstnehmeranteil** am Arbeitslosenversicherungsbeitrag (**AlV-Beitrag**).

Dieser HEGEL informiert praxisbezogen über

- ✓ die ab **1. Juli 2018** geltende **Rechtslage,**
- ✓ die **6 Berechnungsgrundsätze** und
- ✓ er gibt **Antworten** auf Fragen der Praxis zu **speziellen Abrechnungsthemen.**

1.0 Wie hoch ist die AlV-Beitragssenkung?

Die **deutlich angehobenen** Grenzbeträge, die ab 1. Juli 2018 gelten, wurden im **BGBl I 2018/14**, ausgegeben am 24. April 2018 veröffentlicht.

© Kanzlei Mag. Ernst Patka (office@patka-knowhow.at)
Die Personalrechtsprofis mit der UNI-Wissensvermittlung
(Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ)

1.1 Werte für echte und freie Dienstnehmer

monatliche Beitragsgrundlage (in Euro)		AlV-Beitrag	Beitragsgruppe
Werte 2. Halbjahr	Werte 1. Halbjahr 2018		
bis 1.648,00	bis 1.381,00	0 %	N25a
von 1.648,01 bis 1.798,00	von 1.381,01 bis 1.506,00	1 %	N25b
von 1.798,01 bis 1.948,00	von 1.506,01 bis 1.696,00	2 %	N25c
über 1.948,00	über 1.696,00	3 %	
Der **Dienstgeber-Anteil** beträgt **unverändert 3 %**, soferne kein anderer AlV-Beitragsbefreiungsgrund vorliegt (zB Dienstnehmer-Alter).			

Ein Dienstnehmer, dessen monatliche Beitragsgrundlage bspw **€ 1.798,00** beträgt (14x), zahlt im 2. Halbjahr 2018 – im Vergleich zum 1. Halbjahr 2018 – um **€ 251,72 weniger AlV-Beiträge** (Berechnung der Ersparnis: € 1.798,00 x 7 [6 Monate und 1 Sonderzahlung] x 2 %).

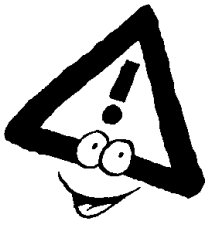
1.2 Werte für Lehrlinge

Lehrverhältnis begann vor dem 1. 1. 2016

monatliche Beitragsgrundlage (in Euro)		AlV-Beitrag	Beitragsgruppe
Werte 2. Halbjahr	Werte 1. Halbjahr 2018		
bis 1.648,00	bis 1.381,00	0 %	N25a
von 1.648,01 bis 1.798,00	von 1.381,01 bis 1.506,00	1 %	N25b
von 1.798,01 bis 1.948,00	von 1.506,01 bis 1.696,00	2 %	N25c
über 1.948,00	über 1.696,00	3 %	
Der **Dienstgeber-Anteil** beträgt **unverändert 3 %**, soferne kein anderer AlV-Beitragsbefreiungsgrund vorliegt (zB Dienstnehmer-Alter).			

© Kanzlei Mag. Ernst Patka (office@patka-knowhow.at)
Die Personalrechtsprofis mit der UNI-Wissensvermittlung
(Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ)

Lehrverhältnis begann nach dem 31. 12. 2015			
monatliche Beitragsgrundlage (in Euro)		AlV-Beitrag	Beitragsgruppe
Werte 2. Halbjahr 2018	Werte 1. Halbjahr		
bis 1.648,00	bis 1.381,00	0 %	N25d
von 1.648,01 bis 1.798,00	von 1.381,01 bis 1.506,00	1,0 %	N25e
über 1.798,00	über 1.506,00	1,2 %	
Der **Dienstgeber-Anteil** beträgt **1,2 %**, soferne kein anderer AlV-Beitragsbefreiungsgrund vorliegt (zB Dienstnehmer-Alter).			



Hinweise

1. Für **freiwillig arbeitslosenversicherte Selbständige** (§ 3 Abs 1 AlVG) ist die **AlV-Beitragssenkungs-Regelung nicht** anwendbar, da diese nicht "pflichtversichert" sind.
2. Auch wenn aufgrund des niedrigen Entgeltes **kein AlV-Beitrag** beim Dienstnehmer/Lehrling anfällt, ist diese Person **dennoch arbeitslosenversichert** ⇨ keine Auswirkungen auf die Berechnung des Arbeitslosengeldes.
3. Selbstabrechnerbetriebe erfassen die AIV-Beitragssenkung mittels der Rückverrechnungsbeitragsgruppen N25a (-3% AIV-Beitrag), N25b (-2%) und N25c (-1%) in der Beitragsnachweisung.
4. **Vorschreibebetriebe** müssen wie folgt vorgehen:
   a) Vorschreibebetriebe haben eine **gesonderte Meldung** zu erstatten ("*Meldung zum verminderten AIV-Beitrag bei geringem Einkommen*").
   b) Zu melden sind der **Beitragszeitraum** und die **Summen** der **verminderten Arbeitslosenversicherungsbeiträge**, die auf die 3 Verrechnungsgruppen entfallen.
   c) **Verändern** sich diese Summen, ist eine **neuerliche Meldung** vorzulegen.
   d) Falls **kein begünstigtes Versicherungsverhältnis mehr** vorliegt, ist dies unter Angabe der jeweiligen Verrechnungsgruppe mittels "**Null-Meldung**" bekannt zu geben.
   e) Die **Meldungen** sind jeweils bis zum **7.** des **Folgemonates** zu übermitteln.

© Kanzlei Mag. Ernst Patka (office@patka-knowhow.at)
Die Personalrechtsprofis mit der UNI-Wissensvermittlung
(Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ)

2.0 AlV-Beitragssenkung: Die 6 Berechnungsgrundsätze, die Sie unbedingt kennen sollten

Dieser Abschnitt basiert auf **Anregungen** aus dem lesenswerten **Fachbuch**: Mag. **Rainer Kraft** und Univ.-Prof. Dr. **Martin Risak**: *AMPFG – Praxiskommentar inkl der neuen Auflösungsabgabe*

Detaillierte Angaben zu diesem **Fachbuch** finden Sie am **Ende** dieses HEGELs.

2.1 Übersicht über die 6 Berechnungsgrundsätze

❶ Jeder **Beitragszeitraum** ist **gesondert** zu betrachten.

❷ **Laufende** Bezüge und **Sonderzahlungen** sind **getrennt** zu betrachten.

❸ Entgelt ist **nicht** auf den vollen Bezugszeitraum **hochzurechnen.**

❹ **SV-beitragsfreie Bezüge** (§ 49 Abs 3 ASVG) sind **nicht** einzubeziehen.

❺ **Höchstbeitragsgrundlage** ist **unerheblich** für die Beurteilung, ob die Grenzbeträge überschritten werden.

❻ **Mehrerer** Dienstverhältnisse sind **nicht zusammenzurechnen.**

2.2 Die Berechnungsgrundsätze im Detail

2.2.1 Jeder Beitragszeitraum ist gesondert zu betrachten.

a) Für die Verminderung bzw den Entfall des AlV-Beitrages ist jeder **Beitragszeitraum** (Kalendermonat) für sich **gesondert** zu betrachten.

b) Ein **Jahresausgleich** im Sinne einer nachträglichen "Glättung" bzw monatsübergreifenden Durchrechnung ist somit **nicht möglich**.

© Kanzlei Mag. Ernst Patka (office@patka-knowhow.at)
Die Personalrechtsprofis mit der UNI-Wissensvermittlung
(Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ)

c) Entscheidend ist daher grundsätzlich das im **Beitragszeitraum (Kalendermonat) tatsächlich gewährte** bzw **gebührende sozialversicherungspflichtige Entgelt** (wobei allerdings laufende Bezüge und Sonderzahlungen voneinander zu trennen sind ⇨ siehe dazu Punkt 2.2.2).

d) Somit kann die **Höhe** des **AlV-Beitrages** bei schwankenden Bezügen durchaus von Monat zu Monat **unterschiedlich** sein.

2.2.2 Laufende Bezüge und Sonderzahlungen sind <u>getrennt</u> zu betrachten.

a) Für die Beurteilung, ob bzw in welcher Höhe ein AlV-Beitrag an- bzw entfällt, sind das **laufende Entgelt** sowie die **Sonderzahlungen** (wie zB Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Bilanzgeld) im jeweiligen Beitragszeitraum **getrennt** zu betrachten ⇨ **<u>kein</u> Aufsummieren**!

Dadurch kann es unter Umständen beim laufenden Bezug und bei den Sonderzahlungen zu **unterschiedlichen Verminderungen** des AlV-Beitrages kommen.

Beispiel:

Im **Juli 2018** erhält der Dienstnehmer die folgenden Bezüge:

- laufender Bezug (inkl Pkw-Sachbezug): € 1.800,00 brutto
- Sonderzahlung (Urlaubszuschuss): € 1.700,00 brutto

Vom **laufenden** Bezug hat der Dienstnehmer nur **2 %** und von seiner **Sonderzahlung** lediglich **1 %** des AlV-Beitrages zu leisten.

b) **<u>Aufsummieren</u>**: Alle im selben **Kalendermonat** geleisteten bzw gebührenden **Sonderzahlungen sind zusammenzuzählen**

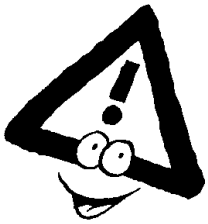
Beispiel:

Im **November 2018** erhält der Dienstnehmer die folgenden Bezüge:

- laufender Bezug (inkl Pkw-Sachbezug): € 1.800,00 brutto
- Sonderzahlung (Weihnachtsremuneration): € 1.700,00 brutto
- Sonderzahlung (da wiederkehrend; Bilanzgeld): € 750,00

Vom **laufenden** Bezug hat der Dienstnehmer nur **2 %** und von den beiden **Sonderzahlung** den „**vollen**“ AlV-Beitrag (= 3 %) zu leisten.

© Kanzlei Mag. Ernst Patka (office@patka-knowhow.at)
Die Personalrechtsprofis mit der UNI-Wissensvermittlung
(Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ)



Hinweis

Die **AlV-Beitragssenkung** kann nicht nur für steuerlich begünstigte Sonderzahlungen, sondern für **sämtliche sozialversicherungsrechtliche Sonderzahlungen** angewandt werden.

2.2.3 Entgelt ist nicht auf den vollen Bezugszeitraum hochzurechnen.

a) Bei einem **untermonatigen Beginn** bzw **Ende** der Pflichtversicherung (zB Beginn bzw Ende des Dienstverhältnisses, Antritt bzw Ende des Präsenz-/Zivildienstes, Beginn des Beschäftigungsverbots laut MSchG oÄ) ist das **laufende Entgelt** dieses Monats **nicht fiktiv** auf ein **Entgelt** für einen **vollen Beitragszeitraum hochzurechnen.**

Dadurch entsteht das **absurde Ergebnis**, dass auch eine **sehr gut verdienende Person** zum **AlV-beitragsverminderten Niedrigverdiener** wird (zB: Bruttomonatsbezug: € 7.200,00; Eintritt in das Unternehmen am 26. September 2018 ⇨ anteiliger Septemberbezug: € 7.200,00 : 30 x 5 = € 1.200,00 ⇨ AlV-Beitrag des“ niedrigverdienenden“ Dienstnehmers: 0 %).

b) Der Grundsatz, dass Entgelte **nicht hochzurechnen** sind, gilt **auch** für **Sonderzahlungen**: Auch wenn **Sonderzahlungen aliquot** oder in Raten (**Teilbeträgen**) ausbezahlt werden, sei es bspw aufgrund

- ✓ eines unterjährigen Ein- oder Austritts,
- ✓ eines Beschäftigungsverbots gemäß Mutterschutzgesetz,
- ✓ einer Karenz,
- ✓ eines Präsenz- oder Zivildienstes, oder
- ✓ aufgrund vertraglicher Aufteilung der Sonderzahlungen auf mehrere Teile (zB quartalsweise Auszahlung),

hat **keine fiktive Hochrechnung** auf den vollen Sonderzahlungsbetrag zu erfolgen.

© Kanzlei Mag. Ernst Patka (office@patka-knowhow.at)
Die Personalrechtsprofis mit der UNI-Wissensvermittlung
(Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ)

Können Sonderzahlungen in mehrere Teilzahlungen aufgesplittet werden, um AlV-Beiträge zu sparen?

Auszahlung von Sonderzahlung wird geändert von 2x auf 4x pro Jahr

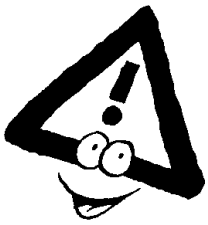
Eine **missbräuchliche Konstruktion** liegt hier **nicht** vor, weil diese Art der Auszahlung (= 4x pro Jahr) bei **Beamten** und Vertragsbediensteten gesetzlich vorgesehen ist und zu einer **Glättung** der **Liquidität** führt.

Es liegt daher neben dem Abgabenspareffekt auch ein entsprechender **sachlicher Grund** dafür vor, dass die Sonderzahlungen 4x pro Jahr ausbezahlt werden.

Empfehlungen:

a) **Schriftliche** Vereinbarung des Sonderzahlungs-Auszahlungsmodus (= 4x pro Jahr), mit

b) möglichst **allen** Dienstnehmern.



Hinweise

Auszahlung von Sonderzahlung erfolgt öfters als 4x pro Jahr (zB alle 2 Monate oder monatlich)

a) Gebietskrankenkassen werden von einer **missbräuchlichen Gestaltung** iSd § 539a ASVG ausgehen; **es sei denn**, es gibt für diese Auszahlungsform einen **sachlichen** Grund.

b) Bitte beachten Sie auch die VwGH-Rechtsprechung, wonach der **sozialversicherungsrechtliche Sonderzahlungscharakter nicht** durch die **Auszahlungsart geändert** werden kann.

Leitsatz des **VwGH vom 18. 2. 2004; 2001/08/0004** (ARD 5490/5/2004):

*Eine vertraglich vereinbarte **monatliche (Teil-)Auszahlung** von **Urlaubsbeihilfe** und **Weihnachtsremuneration** ist **nicht** geeignet, die laut KV zweimal jährlich zustehenden Sonderzahlungen in **laufendes Entgelt** umzuwandeln. Der Zeitpunkt des Entstehens des **Anspruchs** liegt in größeren Abständen als den monatlichen Beitragszeiträumen, sodass **unabhängig** vom **Auszahlungsmodus** die **Qualifikation** als Sonderzahlung **erhalten** bleibt.*

© Kanzlei Mag. Ernst Patka (office@patka-knowhow.at)
Die Personalrechtsprofis mit der UNI-Wissensvermittlung
(Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ)

	Aus dieser VwGH-Rechtsprechung kann uE abgeleitet werden, dass bei einer **Abrechnung** der Jahresprämie nach der „**Formel 7**“, die **monatlichen Teilbeträge** in der Sozialversicherung weiterhin **Sonderzahlung** (maßgeblich daher die ASVG-Bemessungsgrundlage für Sonderzahlungen) sind. Da eine „**Formel 7 – Auszahlungsvereinbarung**“ eine **zulässige** (= nicht als Gestaltungsmissbrauch zu wertende) Vereinbarung ist, kann gegebenenfalls für die **monatlichen Teilbeträge** eine **AlV-Beitragssenkung für Sonderzahlungen** angewandt werden.

2.2.4 SV-beitragsfreie Bezüge (§ 49 Abs 3 ASVG) sind nicht einzubeziehen.

a) Bezüge, die gemäß **§ 49 Abs 3 ASVG nicht** als **Entgelt** gelten (= **sv-beitragsfreie Bezüge**), sind bei der Beurteilung der **AlV-Grenzbeträge auszuklammern**.

b) Es sind dies **bspw** Auslagenersätze, Fahrtkostenvergütungen, Tages- und Nächtigungsgelder, Umzugskostenvergütungen, soweit sie nicht der Lohnsteuerpflicht unterliegen (§ 49 Abs 3 Z 1, Z 2 und Z 4 ASVG), Vergütungen aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses, wie zB Abfertigungen, Abgangsentschädigungen (§ 49 Abs 3 Z 7 ASVG), freie oder verbilligte Mahlzeiten und Getränke im Betrieb (§ 49 Abs 3 Z 12 und 13 ASVG) uvm

2.2.5 Höchstbeitragsgrundlage ist unerheblich für die Beurteilung, ob die Grenzbeträge überschritten werden.

a) Bei der Beurteilung, ob die **Grenzbeträge** für die **AlV-Beitragssenkung überschritten** werden oder nicht, spielt die **Höchstbeitragsgrundlage** (sowohl bei den laufenden Bezügen als auch bei den Sonderzahlungen) **keine Rolle**.

b) Wie sich dieser Berechnungsgrundsatz in der Praxis auswirkt, zeigen die beiden folgenden Beispiele:

Beispiel ❶: Laufender Bezug

Das Dienstverhältnis eines hochbezahlten Angestellten endet nach 5 Tagen während der vereinbarten **Probezeit**. Er erhält für 5 Tage ein **aliquotes Gehalt** in Höhe von **€ 2.000,00**. Die Höchstbeitragsgrundlage beträgt € 855,00 (5 SV-Tage x € 171,00).

Für die Bestimmung des **AlV-Beitragssatzes** des Dienstnehmers ist vom **tatsächlichen Entgeltbetrag** von € 2.000,00 (und nicht von bloß € 855,00) auszugehen ⇨ **keine AlV-Beitragssenkung**, daher 3 % (aufgrund der täglichen Höchstbeitragsgrundlage: auf Basis der x 3% = 25,65 von € 855,00).

© Kanzlei Mag. Ernst Patka (office@patka-knowhow.at)
Die Personalrechtsprofis mit der UNI-Wissensvermittlung
(Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ)

Beispiel ❷: Sonderzahlungen

Ein Angestellter erhält im **Juni € 4.000,00 Urlaubsgeld** und im **November € 4.000,00 Weihnachtsgeld**. Im **Dezember** erhält er eine **Zielerreichungsprämie** in Höhe von **€ 5.000,00**, wovon nur € 2.260,00 innerhalb der (jährlichen) Sonderzahlungs-Höchstbeitragsgrundlage (= € 10.260,00) liegen.

Für die Bestimmung des **AlV-Beitragssatzes** des Dienstnehmers ist vom **tatsächlichen Entgeltbetrag** von € 5.000,00 (und nicht von bloß € 2.260,00) auszugehen ⇨ **keine AlV-Beitragssenkung**, daher 3 % AlV (Basis der Höchstbeitragsgrundlage: von € 2.260,00).

2.2.6 Mehrere Dienstverhältnisse sind nicht zusammenzurechnen.

Sind für die Beurteilung der Niedrigentgeltgrenzen die Beitragsgrundlagen **verschiedener Beschäftigungsverhältnisse** (zB 2 parallele Teilzeitdienstverhältnisse; mehrere fallweise Beschäftigungen zum selben Dienstgeber innerhalb eines Monats) zusammenzuzählen?

Gemäß dem **Gesetzeszweck** (Entlastung von Niedrigverdienern hinsichtlich AlV-Beiträge) wäre ein **Zusammenrechnen konsequenterweise** vorzunehmen – ABER: Im **Gesetz** selbst **fehlt** jegliche **Zusammenrechnungsanordnung**.

Daher wird in der **Vollzugspraxis** (Hauptverband der Sozialversicherungsträger und Gebietskrankenkassen) die Rechtsansicht vertreten, dass **weder** der **Dienstgeber noch** (nachträglich) die **Gebietskrankenkasse** die Entgelte aus verschiedenen Dienstverhältnis zusammenrechnen müssen (siehe www.noedis.at ⇨ *GRUNDLAGEN A - Z* ⇨ *A* ⇨ *Arbeitslosenversicherungsbeiträge bei geringem Einkommen*)

Infolge dieser Rechtsansicht wird somit in der Praxis **jedes Versicherungsverhältnis** hinsichtlich des Entfalls bzw der Verringerung des AlV-Beitrages **einzeln** behandelt.

Wichtigster **Anwendungsfall** in der Praxis sind **fallweise Beschäftigungen** (siehe Punkt 3.2.4).

© Kanzlei Mag. Ernst Patka (office@patka-knowhow.at)
Die Personalrechtsprofis mit der UNI-Wissensvermittlung
(Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ)

3.0 9 Spezialfragen zur AlV-Beitragssenkung: So vermeiden Sie Abrechnungsfehler

Dieser Abschnitt basiert auf **Anregungen** aus dem lesenswerten **Fachbuch**: Mag. **Rainer Kraft** und Univ.-Prof. Dr. **Martin Risak**: *AMPFG – Praxiskommentar inkl der neuen Auflösungsabgabe*

Detaillierte Angaben zu diesem **Fachbuch** finden Sie am **Ende** dieses HEGEL.

4.1 Übersicht über die 9 Spezialfragen zur AlV-Beitragssenkung

Wie ist **korrekt vorzugehen** bei ...

A) Rückverrechnung von Sonderzahlungen

B) unbezahltem Urlaub

C) Altersteilzeit

D) Fallweise Beschäftigte

E) Wechsel der Beitragsgruppe während des Beitragszeitraumes

F) Dienstnehmern mit Sachbezug

G) Personen ohne Geldbezug (nur Sachbezug)

H) Nettolohnvereinbarungen

I) Urlaubsersatzleistung, Kündigungsentschädigung, Vergleichssumme

4.2 Wissenswertes im Detail zu den Spezialfragen zur AlV-Beitragssenkung

3.2.1 Rückverrechnung von Sonderzahlungen

Fällt der **Anspruch** des Dienstnehmers auf eine bereits **ausbezahlte Sonderzahlung** (teilweise oder zur Gänze) **nachträglich weg**, kann der Dienstgeber die Sonderzahlung (teilweise oder zur Gänze) wieder **zurückverrechnen**, sofern der Rückverrechnung keine gesetzliche, kollektivvertragliche, dienstvertragliche oder sonstige maßgebliche Bestimmung entgegensteht.

© Kanzlei Mag. Ernst Patka (office@patka-knowhow.at)
Die Personalrechtsprofis mit der UNI-Wissensvermittlung
(Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ)

Anwendungsfälle für eine **nachträgliche Rückverrechnung** sind – abhängig von der jeweiligen Rechtsgrundlage (Gesetz, Kollektivvertrag, etc) – bspw:

- ✓ **Unterjähriges Ende** des Dienstverhältnisses;
- ✓ **Krankenstand** nachdem die Entgeltfortzahlungsdauer ausgeschöpft ist;
- ✓ **Elternkarenz** gemäß MSchG bzw VKG;
- ✓ **Bildungskarenz** gemäß § 11 AVRAG;
- ✓ **Familienhospizkarenz** gemäß §§ 15a, 15b AVRAG;
- ✓ Vereinbarter **unbezahlter Urlaub**.

Folgende Frage stellt sich in der Praxis:

Welchem Kalendermonat ist der **Rückverrechnungsbetrag** im Hinblick auf die AlV-Beitragssenkung **zuzurechnen**?

- dem seinerzeitigen **Auszahlungsmonat**?
- dem nunmehrigen **Rückverrechnungsmonat**?

Lösung:

a) Entsprechend dem sozialversicherungsrechtlichen **Anspruchsprinzip** (vgl § 49 Abs 1 ASVG) ist der rückverrechnete Betrag dem **Rückverrechnungsmonat** und nicht dem seinerzeitigen Auszahlungsmonat zuzuordnen (vgl dazu auch die *Dienstgeber-Info der OÖ GKK August 2008*, wiedergegeben in *ARD 5895/14/2008*).

b) Der Sonderzahlungsanspruch bestand im Auszahlungsmonat zu Recht, sodass eine nachträgliche Korrektur des Auszahlungsmonats (so genannte "**Aufrollung**") rechtlich **unzutreffend** wäre.

Beispiel

Angestellter, **Monatsgehalt € 3.200,00**. Laut Kollektivvertrag besteht Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld jeweils in Höhe eines Monatsgehalts.

Mai 2018: Auszahlung des **Urlaubszuschusses** iHv **€ 3.200,00**.

Dienstvertrags-Ende per 30. 9. 2018. Der Kollektivvertrag lässt die **aliquote Rückverrechnung** des Urlaubszuschusses zu.

© Kanzlei Mag. Ernst Patka (office@patka-knowhow.at)
Die Personalrechtsprofis mit der UNI-Wissensvermittlung
(Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ)

Lohnart	Betrag (€)	Erläuterung bzw Berechnung
Rückverrechnung des aliquoten Urlaubszuschuss	– 800,00	€ 3.200,00 : 12 Monate x 3 Monate (Oktober bis Dezember)
Weihnachtsgeld	2.400,00	€ 3.200,00 : 12 Monate x 9 Monate (Jänner bis September)
Sonderzahlung, die im September 2018 abzurechnen ist	**1.600,00**	

Der **AlV-Beitrag** (Dienstnehmeranteil) **beträgt** – so Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld die einzigen Sonderzahlungen im Abrechnungsmonat September sind (es wird bspw keine Urlaubsersatzleistung abgerechnet!) – **lediglich 2 %.**

3.2.2 Unbezahlter Urlaub

a) Wird ein unbezahlter Urlaub vereinbart, der **maximal 1 Monat dauert**, besteht die **Pflichtversicherung weiter** (§ 11 Abs 3 lit a ASVG).

b) Als **Beitragsgrundlage** für den unbezahlten Urlaub gilt der Betrag, der auf jenen Zeitabschnitt entfällt, der unmittelbar vor dem unbezahlten Urlaub liegt und in seiner Länge der Dauer des unbezahlten Urlaubs entspricht (§ 47 lit a ASVG).

c) Der **Dienstnehmer** muss in derartigen Fällen ua auch den AlV-Beitrag zur Gänze, also **auch** den **Dienstgeberanteil**, selbst **tragen** (§ 53 Abs 3 lit c ASVG).

d) **Strittig** ist, ob bei einem **unbezahlten Urlaub**, der sich lediglich über einen **Teil** eines **Monats** erstreckt (zB vom 10. September bis 23. September) für die Beurteilung der AlV-Beitragssenkung das (1) tatsächliche Entgelt oder (2) die (fiktive) Beitragsgrundlage (dh tatsächliches Entgelt und Beitragsgrundlage für den unbezahlten Urlaub) maßgeblich ist.

   – Der **Gesetzeswortlaut** ist insoweit **nicht eindeutig**, als in der Überschrift zu § 2a AMPFG von "*geringem Einkommen*" und im Text des § 2a Abs 1 AMPFG von "*geringem Entgelt*" bzw von "*Beitragsgrundlage*" die Rede ist.

   – Gemäß dem **Gesetzeszweck** sollen Dienstnehmer mit niedriger Einkommen durch eine AlV-Beitragsreduktion entlastet werden ⇨ Dies spricht dafür, dass für die Beurteilung der AlV-Beitragssenkung Punkt (1) (= **tatsächliches Entgelt**) die zutreffende Lösung ist.

© Kanzlei Mag. Ernst Patka (office@patka-knowhow.at)
Die Personalrechtsprofis mit der UNI-Wissensvermittlung
(Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ)

– Die **Gebietskrankenkassen** vertreten − nicht unerwartet – die Auffassung (2); dh: für die Beurteilung der AlV-Beitragssenkung ist die **(fiktive) Beitragsgrundlage** (= tatsächliches Entgelt und Beitragsgrundlage für den unbezahlten Urlaub) maßgeblich (siehe zuletzt: *Dienstgeber-Info der NÖ Gebietskrankenkasse [NÖDIS] 13/2017; November)*

e) Eine allfällige AlV-Beitragssenkung kann lediglich den **Dienstnehmeranteil** zur AlV, **nicht** jedoch den **Dienstgeberanteil** betreffen. Dies gilt auch dann, wenn der Dienstnehmer wie beim unbezahlten Urlaub die gesamten Beiträge (Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge) zur Gänze zu tragen hat.

Beispiel

Angestellter; Bruttomonatsverdienst: € 2.700,00

Unbezahlter Urlaub: **10. September bis 23. September** (= 14 Kalendertage)

Welcher Betrag ist für die Beurteilung der AlV-Beitragssenkung maßgeblich.

a) Die uE aus dem Gesetzeszweck ableitbare Rechtsansicht

Maßgeblich ist das **tatsächliche Entgelt** für 16 Kalendertage (1. bis 9. September und 24. bis 30. September): € 2.700,00 : 30 x 16 Kalendertage = € 1.440,00 ⇨ **AlV-Beitrag** (Dienstnehmeranteil) beträgt **0 %**.

b) Rechtsansicht der Gebietskrankenkassen

Maßgeblich ist das **tatsächliche Entgelt (= € 1.440,00)** **<u>zuzüglich</u>** der **fiktiven Beitragsgrundlage** (= **€ 1.260,00** [€ 2.700,00 : 30 x 14 Kalendertage]), somit insgesamt € 2.700,00 ⇨ **AlV-Beitrag** (Dienstnehmeranteil) beträgt **3 %**.

3.2.3 Altersteilzeit

a) Als allgemeine Beitragsgrundlage gilt für Dienstnehmer, für die dem Dienstgeber vom Arbeitsmarktservice ein Altersteilzeitgeld gewährt wird, die **Beitragsgrundlage vor Herabsetzung** der Normalarbeitszeit (§ 44 Abs. 1 Z 10 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz).

b) **Diese Beitragsgrundlage** ist – nach **umstrittener Rechtsansicht** der **Gebietskrankenkassen**– **auch** für die **Beurteilung**, ob es zu einer Verminderung oder einem Entfall des **AlV-Beitrages** kommt, maßgeblich.

c) Auch bei der Altersteilzeit würde uE der **Gesetzeszweck** dafür sprechen, dass lediglich das tatsächlich an den Dienstnehmer **ausbezahlte Entgelt** (= Teilzeitbezug zuzüglich Lohnausgleich) für die Beurteilung der AlV-Beitragssenkung heranzuziehen ist.

d) Der **Dienstnehmer** selbst leistet den **AlV-Beitrag** allerdings nur von seinem – der herabgesetzten Arbeitszeit entsprechenden – **Entgelt** und dem **Lohnausgleich**.

© Kanzlei Mag. Ernst Patka (office@patka-knowhow.at)
Die Personalrechtsprofis mit der UNI-Wissensvermittlung
(Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ)

Beispiel:

Angestellter, durchschnittlicher laufender Bezug vor Altersteilzeit (= **Entgelt vor Herabsetzung** der Arbeitszeit): € 1.800,00

Bruttomonatsbezug während der 50 %igen Altersteilzeit (herabgesetztes Entgelt zuzüglich Lohnausgleich): € 1.350,00

a) Die uE aus dem Gesetzeszweck ableitbare Rechtsansicht

Maßgeblich ist der **tatsächliche Monatsbruttobezug** (= € 1.350,00) ⇨ **AlV-Beitrag** (Dienstnehmeranteil) beträgt **0 %**.

b) Rechtsansicht der Gebietskrankenkassen

Maßgeblich ist das **Entgelt vor Herabsetzung** der Arbeitszeit (= € 1.800,00) ⇨ **AlV-Beitrag** (Dienstnehmeranteil) beträgt **2 %.**

3.2.4 Fallweise Beschäftigte

Aufgrund des **Berechnungsgrundsatzes 6** (siehe Punkt 2.2.6), wonach

a) **mehrere** Dienstverhältnisse (auch beim selben Dienstgeber!) **<u>nicht</u> zusammenzurechnen** sind (auch beim selben Dienstgeber), daher

b) **jedes Dienstverhältnis** hinsichtlich der Beurteilung, ob eine AlV-Beitragskürzung vorzunehmen ist, **einzeln** zu **betrachten** ist, ergeben sich die folgenden **Konsequenzen** (Aktualisierte und adaptierte Beispiele aus: *Dienstgeber-Info der NÖ Gebietskrankenkasse [NÖDIS] 13/2017; November)*:

Beispiel 1:

1. **Dienstverhältnis ❶**:

   Entgelt für einen **einzigen Tag** (= **10**. **September 2018): € 2.000,00** ⇨ **AlV-Beitrag 3 %** (keine Berücksichtigung der Höchstbeitragsgrundlage); die Sozialversicherungsbeiträge sind allerdings von € 171,00 (tägliche Höchstbeitragsgrundlage im Jahr 2018) zu entrichten

2. **Dienstverhältnis ❷** (**unbefristet ab 16. September 2018**) beim **selben** Dienstgeber:

   Bruttomonatsgehalt: 3.600,00; aliquot für Eintrittsmonat September: € 1.800,00 (= € 3.600,00 : 30 x 15 Kalendertage) ⇨ **AlV-Beitrag 2 %** (keine Zusammenrechnung der Dienstverhältnisse ❶ + ❷)

© Kanzlei Mag. Ernst Patka (office@patka-knowhow.at)
Die Personalrechtsprofis mit der UNI-Wissensvermittlung
(Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ)

Beispiel 2:

- Fallweise Beschäftigungen am **9./12./16./18./20. November 2018**, täglicher Arbeitslohn von € 750,00.
- Für die Verminderung des AlV-Beitrages ist eine tageweise Betrachtung maßgebend. Daher € 750,00 ⇨ **AlV-Beitrag 0 %.**
- Die **Sozialversicherungsbeiträge** sind allerdings von der **täglichen Höchstbeitragsgrundlage** € 171,00 (Wert 2018) zu entrichten.

3.2.5 Wechsel der Beitragsgruppe während des Beitragszeitraumes

Kommt es zu einem Wechsel von einem Lehrverhältnis in ein Dienstverhältnis, sind die Beitragsgrundlagen für das **Lehrverhältnis** und für das **Dienstverhältnis** jeweils **getrennt** zu betrachten.

Beispiel:

- **Lehrverhältnis endet** (nach 3-jähriger Lehrzeit und Lehrabschlussprüfung) am **6. November 2018**; ab 7. November Dienstverhältnis als **Angestellter**
- **Lehrlingsentschädigung** vom 1.11. - 6.11.2018: € 250,00 = **AlV-Beitrag 0 %**
- **Gehalt** vom 7.11. - 30.11.2018: € 1.650,00 = **AlV-Beitrag 1 %**

Quelle: Dienstgeber-Info der NÖ Gebietskrankenkasse [NÖDIS] 13/2017; November

3.2.6 Dienstnehmer mit Sachbezug (20 %-Regel)

Die 20 %-Regel lautet: Die auf den Dienstnehmer entfallenden allgemeinen Sozialversicherungsbeiträge (Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung) dürfen **20 % seiner Geldbezüge nicht übersteigen**.

Der **Unterschiedsbetrag** ist vom **Dienstgeber alleine** zu **tragen** (§ 53 Abs 1 ASVG). Diese Bestimmung soll den Dienstnehmer davor schützen, dass aufgrund beitragspflichtiger Sachbezüge der Geldbezug des Dienstnehmers durch unverhältnismäßig hohe Abzüge geschmälert wird.

Nährere Info-Details zur **20%-Regel**: siehe Personalverrechnung für die Praxis (**PVP 2017**/22, 55; **Februar-Heft**).

© Kanzlei Mag. Ernst Patka (office@patka-knowhow.at)
Die Personalrechtsprofis mit der UNI-Wissensvermittlung
(Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ)

Hinsichtlich der AlV-Beitragssenkung und der 20 %-Regelung ist wie folgt vorzugehen:

Schritt ❶: Der Dienstnehmeranteil zur Sozialversicherung wird anhand der **normalen Beitragssätze** und unter **Berücksichtigung** der **AlV-Beitragssenkung** berechnet.

Schritt ❷: Der Dienstnehmeranteil zur Sozialversicherung wird anhand der 20 %-Regel berechnet.

Schritt ❸: Die **Ergebnisse** aus den Schritten ❶ und ❷ sind zu vergleichen ⇨

a) Ergibt die **20 %-Methode** (= **Schritt ❷**) den **niedrigeren** Betrag, hat der Dienstgeber die Beitragsdifferenz zu übernehmen. In diesem Fall kommt **im Ergebnis** dem **Dienstgeber** die **AlV-Beitragssenkung zugute** (denn ohne AlV-Senkung wäre die Beitragsdifferenz noch höher).

b) Ergibt hingegen die **normale Beitragsberechnung** (unter Berücksichtigung der **AlV-Beitragssenkung; Schritt ❶**) den **niedrigeren** Beitrag, so ist die 20 %-Regel nicht anzuwenden. Die AlV-Beitragssenkung kommt in diesem Fall dem Dienstnehmer zugute.

3.2.7 Personen ohne Geldbezug (nur Sachbezug)

Für Dienstnehmer, die nur Anspruch auf Sachbezüge haben oder überhaupt kein Entgelt erhalten (bspw ein freier Dienstnehmer, der statt Geldhonorar die Möglichkeit erhält, kostenlos in einer Villa zu wohnen), hat der **Dienstgeber zur Gänze** auch die auf den Dienstnehmer entfallenden **Beitragsteile** zu **tragen** (§ 53 Abs 2 ASVG).

Somit hat der Dienstnehmer von vornherein – unabhängig von der Höhe der Sachbezüge – keine SV-Beiträge zu leisten.

Hinweis: Die gemeinsam mit den SV-Beiträgen abzuführende **Arbeiterkammerumlage** hat der Dienstnehmer allerdings dem Dienstgeber zu erstatten.

Die **AlV-Beitragssenkung kommt** daher in derartigen Fällen nur dem **Dienstgeber zugute**, weil dieser gesetzlich verpflichtet ist, die gesamten SV-Beiträge zu übernehmen.

3.2.8 Nettolohnvereinbarung

Ist in einem Dienstvertrag mit einem "Niedrigentgeltbezieher" vereinbart, dass dem Dienstnehmer – unabhängig von künftigen Veränderungen der beitrags- und abgabenrechtlichen Bestimmungen – ausdrücklich ein bestimmter **Nettolohn garantiert** wird ("**echte Nettolohnvereinbarung**"), ist **strittig**, ob sich die **jährliche Aufwertung** der **Grenzbeträge** für die AlV-Beitragssenkung auf den **Nettolohn auswirkt**.

© Kanzlei Mag. Ernst Patka (office@patka-knowhow.at)
Die Personalrechtsprofis mit der UNI-Wissensvermittlung
(Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ)

Rechtsansicht der Gebietskrankenkassen:

Es soll von einer allfälligen Reduzierung des AlV-Beitrages grundsätzlich der jeweilige Dienstnehmer profitieren, weshalb der **Nettolohn** um eine **allfällige AlV-Beitragssenkung** zu **erhöhen** ist (siehe *Dienstgeber-Info der NÖ GKK, September 2008, ARD 5907/4/2008*).

Rechtsansicht in Fachliteratur

Bei echten Nettolohnvereinbarungen sollen das **gesamte Abgaben-** und **Beitragsrisiko,** aber **auch allfällige Vorteile**, vereinbarungsgemäß beim **Dienstgeber** liegen, sodass hier das Motiv des Gesetzgebers (Erhöhung der Nettolöhne aufgrund der Inflation) nicht durchschlägt (*Höfle, Arbeitslosenversicherungsbeitrag bei geringem Einkommen, ASoK 2008, 433*), weshalb der **Nettolohn** um eine **allfällige AlV-Beitragssenkung <u>nicht</u>** zu **erhöhen** ist

3.2.9 Urlaubsersatzleistung, Kündigungsentschädigung, Vergleichssumme

Für den **Zeitraum**, in dem der Dienstnehmer eine **Urlaubsersatzleistung**, eine **Kündigungsentschädigung** oder eine (Gehalts- bzw Lohnansprüche nach DV-Ende betreffende) **Vergleichssumme erhält**, **verlängert** sich die **Pflichtversicherung** (§ 11 Abs 2 ASVG).

Gemäß **Berechnungsgrundsatz 2** (= **getrennte Betrachtung** von **laufenden** Bezügen und **Sonderzahlungen**) ist wie folgt vorzugehen:

a) Jene Teile einer Urlaubsersatzleistung, Kündigungsentschädigung bzw Vergleichssumme, die sozialversicherungsrechtlich als **laufendes Entgelt** abzurechnen sind, sind entsprechend der Verlängerung der Pflichtversicherung dem (den) **jeweiligen Monat(en) zuzuordnen**.

   Die Beurteilung hinsichtlich einer etwaigen **AlV-Beitragssenkung** erfolgt **zeitraumbezogen**.

b) Sämtliche bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gebührenden (aliquoten) **Sonderzahlungen** – also auch die in einer Urlaubsersatzleistung, Kündigungsentschädigung bzw Vergleichssumme enthaltenen Sonderzahlungsteile – sind nach Ansicht der Gebietskrankenkasse immer in dem **Monat** zu **berücksichtigen**, in dem sie **arbeitsrechtlich fällig** werden.

Hinweis:

Nach Ansicht der Autoren des AMPFG-Praxiskommentars (Mag. **Rainer Kraft** und Univ.-Prof. Dr. **Martin Risak**: *AMPFG – Praxiskommentar inkl der neuen Auflösungsabgabe* [siehe Buchtipp im Punkt 4.0]) ist die **Rechtsansicht** der **Gebietskrankenkasse** in einem Punkt **korrekturbedürftig**:

© Kanzlei Mag. Ernst Patka (office@patka-knowhow.at)
Die Personalrechtsprofis mit der UNI-Wissensvermittlung
(Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ)

In dem Fall, dass der **Bezugszeitraum** einer Urlaubsersatzleistung, Kündigungsentschädigung oder Vergleichssumme in ein **neues Kalenderjahr hineinreicht**, sind die diesbezüglichen **(aliquoten) Sonderzahlungsteile** nicht strikt nach dem arbeitsrechtlichen Fälligkeitszeitpunkt zu beurteilen, sondern **zeitraumbezogen** – somit dem **neuen Kalenderjahr** – **zuzuordnen**.

Dies ist nach Ansicht der Autoren deshalb sachlich konsequent, da für die auf das **neue Kalenderjahr** entfallenden Sonderzahlungen auch eine **neue Höchstbeitragsgrundlage** anzuwenden ist.

Die **Zusammenfassung** von **Sonderzahlungen verschiedener Kalenderjahre** bei Urlaubsersatzleistungen, Kündigungsentschädigungen oder Vergleichssummen ist nach Ansicht der Autoren daher **abzulehnen**, auch wenn sie zugeben, dass die **Ansicht** der **Gebietskrankenkasse** der Personalverrechnung entgegen kommt, da **leichter handhabbar** ⇨ Daher sind auch viele Lohnprogramme entsprechend der Ansicht der Gebietskrankenkasse programmiert.

4.0 Buchtipp

AMPFG – Praxiskommentar inkl der neuen Auflösungsabgabe

Autoren: **Mag.** Rainer Kraft **und Univ.-Prof. Dr.** Martin Risak

Verlag: LexisNexis (www.lexisnexis.at)

ISBN: 978-3-7007- 5561-6; **Preis**: € 38,00 (148 Seiten); **Rechtsstand**: 2013

Das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (**AMPFG**) ist ein für das staatliche Arbeitsmarktbudget, für die **Einhebung** der **Arbeitslosenversicherungsbeiträge** durch die Sozialversicherungsträger und für die betriebliche Personalpolitik und Personalverrechnung höchst bedeutsames Gesetzeswerk.

Es enthält **Bestimmungen** zur **Höhe**, **Berechnung**, **Abfuhr** und **Eintreibung** der **Arbeitslosenversicherungsbeiträge**, zu deren **Verminderung** bei geringem Einkommen und zu der seit 1. 1. 2013 geltenden **Auflösungsabgabe**.

Ziel dieses – **sehr lesenswerten** – **Kommentars für Praktiker** ist die gleichermaßen dogmatisch fundierte wie auch praxistaugliche rechtliche Aufbereitung der im AMPFG behandelten Themen.

Aus diesem Grund sind – besonders bei der Verminderung der Arbeitslosenversicherungsbeiträge bei geringem Einkommen (§ 2a AMPFG) und bei der Auflösungsabgabe (§ 2b AMPFG) – **zahlreiche Beispiele** enthalten.

Der Kommentar bietet eine hilfreiche und verlässliche Informationsquelle – insbesondere für Sozialversicherungsträger, Dienstgeber, Personal- und Lohnbüros, Steuerberater, Personalverrechner, Personalberater und alle sonstigen mit Themen rund um das AMPFG befassten Personen.

© Kanzlei Mag. Ernst Patka (office@patka-knowhow.at)
Die Personalrechtsprofis mit der UNI-Wissensvermittlung
(Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ)