

EDITORIAL

Auf ein erfolgreiches und gesundes Jahr 2018

Sehr geehrte Leserinnen, sehr geehrte Leser,

1. DANKE

Wir starten in das neue Jahr mit unserem besonderen Dankeschön an Sie. Sie erhalten in diesem Heft als **PVP-Leserservice GRATIS** ein **Servicedokument** mit „Kult-Charakter“, und zwar unser **einzigartiges, kompaktes „Neuerungen-ABC 2018“** – das gibt es bei KEINEM Mitbewerber!

2. GARANTIE für 2018:

Wir setzen unser Konzept fort, jene **Themen** aufzugreifen, die Personalisten unter den **Nägeln brennen**, um **Lösungen** und **Praxishilfen** in **klarer** und **verständlicher Sprache** anzubieten (kein „Juristen-Deutsch“). Mailen Sie uns auch weiterhin (pvp@lexisnexis.at), wo Sie bei Ihrer Abrechnungspraxis der Schuh drückt, und wir prüfen gerne, ob wir dieses Thema zum Nutzen aller Leserinnen und Leser zum Inhalt eines PVP-Beitrages machen werden. Eine originelle Leserzuschrift lautete: „PVP heißt: *Praxis für Praxis*“.

3. FORTBILDUNG: ein MUSS für Personalisten → Empfehlungen der Redaktion

- a) Die Akademie für Recht, Steuern und Wirtschaft (ARS) veranstaltet den exklusiven **Personalverrechnungs-JourFixe** (= **DER Erfahrungsaustausch-Treffpunkt** für Praktiker; in Wien, Wels, Graz, Klagenfurt, Feldkirch und Innsbruck) → Holen Sie sich die folgenden **Preisvorteile** für **PV JourFixe-NEU-Abonnenten** ab:
 - **Ermäßigter PV JourFixe-Seminareinsteigerpreis** für PVP-Abonnenten: **€ 867,00** (statt € 1.020,00) für alle 4 Termine; nähere Infos zu den Terminen und zu den zahlreichen Goodies, die Seminarteilnehmer bei jedem Jour Fixe erhalten, (und den Folder) finden Sie unter www.ars.at → Geben Sie in das Suchfeld ein: *Patka, Personalverrechnungs JourFixe*
 - **Zusätzlich** erhalten alle **PV JourFixe-Seminareinsteiger**, die sich zum JourFixe 2018 **anmelden** (Anmeldung an pvp@lexisnexis.at oder an office@patka-knowhow.at), **GRATIS** die umfangreichen **Seminarunterlagen** des **4. Quartals 2017** (ca 120 Seiten Arbeitsbuch + ca 100 Folienkopien + Gratistextmuster und Checklisten) als Willkommensgruß.
- b) Mit den maßgeschneiderten **Inhouse-(Neuerungen-)Seminaren** nach der **U.N.I.-Methode** (= **U**nterhaltsam, **N**achhaltig, **I**nformativ) verschaffen Sie Ihren Mitarbeitern gegenüber den Mitbewerbern einen Wissensvorsprung im Arbeits-, Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht. Näheres finden Sie hier: <https://www.patka-knowhow.at/akademie/inhouse/>
- c) **ABO** beim **Vorlagenportal** (www.vorlagenportal.at) → 600 praxistaugliche Vorlagen **Birgit Kronberger**, MBA und Mag. **Rainer Kraft** (PVP-Redakteure) bieten **PVP-Abonnenten** einen **Schnell-Entscheider-Rabatt**: Wer bis zum **28. 2. 2018** (23.50 Uhr) ein ABO abschließt, spart (solange er Abonnent des Vorlagenportals ist) **10 %** gegenüber den regulären ABO-Preisen (**Rabattcode** lautet: PVPRABATT0118).

„NUR WO PRAXIS DRAUFSTEHT, IST AUCH PRAXIS DRINNEN“
Wenn es um praxisbezogene Infos geht, sind wir das Original!



Foto Irene Rohrmöser

Tina Dagl



Foto privat

Elisabeth David



Foto Stefan Häusler

Rainer Kraft



Foto Stefan Häusler

Birgit Kronberger



Foto Prof. Kommr. Leopold Vodicka

Ernst Patka

Die Vorstellung des Redaktionsteams finden Sie unter: <http://pvp.lexisnexis.at/redaktionsteam>

AKTUELLES

Elisabeth David: Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2017: Die wichtigsten Neuerungen für Personalisten	3
---	---

KOMPAKT & PRAXISNAH

Ernst Patka: Kurzinfo-ABC	7
----------------------------------	---

AUS DEM ALLTAG EINES PERSONALCHEFS

Petra Göllner: Mitarbeiter wird in EU-Staat entsendet: Welche steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Grundsätze gelten? – Ein Praxisfall	12
Tina Dangl: Wissenswertes aus der Welt der Sozialversicherung	14
Birgit Kronberger/Rainer Kraft: FAQ: Haftung des Drittschuldners für Fehler bei Lohnpfändungen (Teil 3)	16

THEMEN-SPECIALS

Walter Fellner: Eine Aushilfskraft wird krank – Was hat der Dienstgeber zu tun?	20
Birgit Kronberger/Rainer Kraft: Können Überstunden aus All-in oder Überstundenpauschale herausgeschält werden → wenn ja: WIE?	23
Wolfram Hitz/Florian Schrenk: Datenschutzserie Teil 3: Datenschutz im Alltag des Firmeninhabers/Personalchefs	28

HELP-PV.AT

Buchtipps und PVP-Leserservice	31
--------------------------------	----



digital exklusiv

Die Volltexte zu den **Buchrezensionen** finden Sie auf der PVP-Website (pvp.lexisnexus.at) unter der Artikel-Nummer „2018/9“ sowie unter dem Menüpunkt „Extras/Spezielles“.

AKTUELLES

Mag. Elisabeth David (PVP-Redakteurin)

Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2017: Die wichtigsten Neuerungen für Personalisten

» PVP 2018/1

Im folgenden Kurzinfo-ABC habe ich für Sie die für die tägliche **Personalverrechnungspraxis wichtigsten Aussagen** des Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlasses (LStR-WE 2017; Erlass des BMF vom 18. 12. 2017, BMF-010222/0111-IV/7/2017) zusammengefasst. **Nicht behandelt** werden Aussagen zu **außergewöhnlichen Belastungen, Sonderausgaben oder Werbungskosten**, die vom Dienstnehmer selbst in seiner persönlichen Arbeitnehmerveranlagung bzw Einkommensteuererklärung zu berücksichtigen sind.


- Sie können den LStR-WE 2017 downloaden: <https://findok.bmf.gv.at/findok?execution=e100000s1&segmentId=566d26e0-f31a-4e1f-9077-0ac4fac9be4d> oder
- als **PVP-Leserservice kostenfrei** anfordern.

Verwendete **Abkürzungen** in diesem Beitrag:

AbgÄG ... Abgabenänderungsgesetz//**AKÜ** ... Arbeitskräfteüberlassung//**AT** ... Arbeitstage//**DBA** ... Doppelbesteuerungsabkommen//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**ESTG** ... Einkommensteuergesetz//**iSd** ... im Sinne des//**KT** ... Kalendertage//**KV** ... Kollektivvertrag//**LStR** ... Lohnsteuerrichtlinien//**LStR-WE 2017** ... Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2017//**Rz** ... Randzahl//**ua** ... unter anderem

Das Kurzinfo-ABC zum LStR-WE 2017

THEMA	KURZINFO	Rz der LStR
Arbeitskräfteüberlassung (Passivleistung)	Eine Passivleistung liegt vor, wenn ein DG seinen DN einem Dritten zur Dienstleistung überlässt, wobei die typischen DG-Funktionen beim entsendenden DG verbleiben. Entsprechend dem aktuellen LStR-WE 2017 kommt es nicht darauf an, ob der Dritte wirtschaftlich betrachtet die Rolle des DG übernimmt, sondern es wird auf eine zivilrechtliche Betrachtung abgestellt.	1207a
Arbeitskräfteüberlassung (grenzüberschreitend)	Der Begriff „Arbeitgeber“ in der 183-Tage-Klausel von DBA ist im Sinne eines „ wirtschaftlichen Arbeitgebers “ zu verstehen. Bei einer internationalen AKÜ ist abkommensrechtlich der Beschäftigter der (wirtschaftliche) Arbeitgeber . Daraus folgt: Die 183-Tage-Klausel ist unwirksam (dh, sie kann nicht angewandt werden), weil der DG des überlassenen DN im Tätigkeitsstaat ansässig ist.	1207a
Aushilfskräfte (§ 3 Abs 1 Z 11 lit a EStG)	Befristet für die Kalenderjahre 2017 bis 2019 ist es möglich, Aushilfskräfte unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei zu beschäftigen. Eine der Voraussetzungen ist, dass die Aushilfskraft durch eine bestehende Erwerbstätigkeit vollversichert sein muss (siehe auch: PVP 2016/90, 330; Dezember-Heft).	71a

THEMA	KURZINFO	Rz der LStR
Aushilfskräfte (§ 3 Abs 1 Z 11 lit a EStG)	<p>Ausdrücklich halten die LStR fest, dass die folgenden Personen mangels einer Vollversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit nicht als abgabenbegünstigte „18-Tage-steuerfrei-Aushilfskraft“ eingesetzt werden können:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Pensionisten ✔ Beamte im Ruhestand ✔ Arbeitslose ✔ geringfügig Beschäftigte (auch wenn durch die Aushilfstätigkeit die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird) ✔ karenzierte DN <p>Siehe hierzu auch: PVP 2017/23, 58; Februar-Heft. Hinsichtlich der 18-Tage-Regelung gilt die Kalendertagsregelung. Beschäftigt ein DG eine „18-Tage-Aushilfskraft“ von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr des darauffolgenden Tages, sind somit 2 Tage des 18-Tage-Kontingents verbraucht.</p>	71a
Beschäftigungsbonus (§ 3 Abs 1 Z 35 EStG)	<p>1. Der Beschäftigungsbonus (Förderung von 50 % der Lohnnebenkosten für die Dauer von bis zu 3 Jahren; siehe auch PVP 2017/61, 201 [Juli-Heft]) ist beim DG steuerfrei. Damit beim DG die geförderten Lohnnebenkosten abgabenrechtlich nicht gekürzt werden, gilt das Abzugsverbot gemäß § 20 Abs 2 EStG für DG-Beiträge im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsbonus nicht.</p> <p>2. Nach Abschluss einer GPLA muss das Finanzamt der Austria Wirtschaftsservice GmbH (aws) die Versicherungszeiten und die ermittelten Jahresbeitragsgrundlagen von DN übermitteln, für die dem geprüften DG ein Beschäftigungsbonus gewährt wurde.</p>	112e und 1239c
Beschäftigungsverhältnisse (Abgrenzung)	<p>Für die steuerliche Beurteilung, ob ein echtes DV vorliegt, sind im Wesentlichen 2 Kriterien entscheidend:</p> <p style="text-align: center;">1. Weisungsgebundenheit des DN</p> <p>Das Weisungsrecht des DG muss nicht ausdrücklich ausgeübt werden, es genügt seine „stille Autorität“. Die „stille Autorität“ des DG umschreibt ein – durch Kontrollrechte abgesichertes – Weisungsrecht des DG, das sich nicht in konkreter Form äußert, weil der DN zB von sich aus weiß, wie er sich im Betrieb des DG zu bewegen und zu verhalten hat (vgl VwGH 19. 2. 2003, 99/08/0054). Hat der DG vertraglich auf sein Weisungsrecht verzichtet, liegt keine solche „stille Autorität“ des DG vor.</p> <p style="text-align: center;">2. Eingliederung in die betriebliche Organisation</p> <p>Die Behörde kann bei einfachen manuellen Tätigkeiten oder Hilfstätigkeiten – ohne weitergehende Untersuchungen – annehmen, dass ein Beschäftigungsverhältnis in persönlicher Abhängigkeit (= echtes DV) vorliegt, wenn folgende Voraussetzungen gegeben sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Der DN hat aufgrund der Art der Arbeitsausführung keinen ins Gewicht fallenden Gestaltungsspielraum und ✔ er ist in den Betrieb des Beschäftigers integriert und ✔ es liegen keine Anhaltspunkte vor, die ausdrücklich gegen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis sprechen. <p style="text-align: center;">Bitte beachten Sie</p> <p>Ein Gewerbeschein für die konkrete Tätigkeit schützt nicht davor, dass die Behörde ein echtes DV unterstellt, wenn die übrigen Voraussetzungen vorliegen (insbesondere Weisungsgebundenheit und/oder Eingliederung in die betriebliche Organisation)!</p>	935f
Doppelbesteuerung	<p>Hat Österreich aufgrund einer Auslandstätigkeit für Teile der Bezüge kein Besteuerungsrecht (Befreiungsmethode), ist die Lohnsteuer tageweise zu berechnen.</p> <p>Teilt das anzuwendende DBA das Besteuerungsrecht nach Arbeitstagen (AT) zu, ist die Anzahl der Kalendertage (KT) im selben prozentuellen Verhältnis zu ermitteln, wie auch die Zuteilung des Besteuerungsrechtes nach AT im Hinblick auf Inlandsanteil und Auslandsanteil erfolgt.</p> <p> Beispiel Ein DN befindet sich an 4 von 220 AT (pauschale Annahme der AT pro Kalenderjahr) in Österreich. Für diese 4 AT wird Österreich auch das Besteuerungsrecht</p>	1186a

ART.-NR.: 1

AKTUELLES

THEMA	KURZINFO	Rz der LStR
Doppelbesteuerung	<p>zugeteilt, wobei die Aufteilung der Arbeitseinkünfte auf Inlands- und Auslandsanteil nach AT zu erfolgen hat.</p> <p>Auf den Inlandsanteil entfällt daher ein Prozentsatz von 1,82 % (= 4 AT : 220 AT). Für die Besteuerung ist dieser Prozentsatz auf die 360 KT anzuwenden, sodass der nach AT ermittelte und Österreich zugeteilte Besteuerungsanspruch mit gerundet 7 KT (rechnerisches Ergebnis: 360 KT x 1,82 % = 6,55 KT; aufgerundet: 7 KT) zu besteuern ist.</p> <p>Abrechnungs-Erleichterungstipp: In der monatlichen Abrechnung kann der DG vorläufig auf das jeweilige aktuelle Verhältnis der AT abstellen und dieses in KT umrechnen. Am Ende des Jahres muss er durch eine Aufrolung das tatsächliche Verhältnis des Jahres herstellen.</p>	1186a
Insolvenzverfahren – Nachzahlung (§ 3 Abs 1 Z 10 EStG)	Seit dem Jahr 2012 sind 60 % der laufenden Einkünfte aus einer begünstigten Auslandstätigkeit steuerfrei (§ 3 Abs 1 Z 10 EStG). Diese Begünstigung gilt grundsätzlich nur für laufende Bezüge und nicht für Sonderzahlungen . Nachzahlungen für Bezüge gemäß § 3 Abs 1 Z 10 EStG behalten ihre Steuerfreiheit , wobei in diesen Fällen jedoch kein steuerfreies Fünftel zu berücksichtigen ist.	70h
Kilometergeld (Stromkosten)	Mit dem Kilometergeld sind alle Treibstoffkosten des DN-Pkw abgegolten – unabhängig davon, ob sein Fahrzeug mit fossilem Kraftstoff, Strom oder auf andere Art angetrieben wird.	372
Lohnzettel (notwendige Angaben)	<p>Auf dem Lohnzettel sind insbesondere anzuführen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ die DN-Versicherungsnummer und ✔ die Versicherungsnummer des (Ehe-)Partners des DN sowie die Anzahl der Kinder, falls der Alleinverdienerabsetzbetrag berücksichtigt wurde, ✔ die Anzahl der Kinder, falls der Alleinerzieherabsetzbetrag berücksichtigt wurde, ✔ die Versicherungsnummer des Ehepartners oder eingetragenen Partners des DN, falls der erhöhte Pensionistenabsetzbetrag berücksichtigt wurde. 	1224
Mitarbeiterbeteiligungsstiftung (§ 3 Abs 1 Z 15 lit c und d EStG)	<p>Mit 1. 1. 2018 gibt es eine neue Form der Privatstiftung, die Mitarbeiterbeteiligungsstiftung. Gibt diese Mitarbeiterbeteiligungsstiftung Aktien der DG-Gesellschaft verbilligt oder unentgeltlich an DN, ehemalige DN sowie (Ehe-)Partner und Kinder von DN ab, ist dieser Vorteil bis zu € 4.500,00 pro Jahr und DV lohnsteuer-, sozialversicherungs- und lohnnebenkostenfrei. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass</p> <ol style="list-style-type: none"> a) der Vorteil allen oder bestimmten Gruppen von DN gewährt wird und b) die Aktien bis zum DV-Ende der Mitarbeiterbeteiligungsstiftung zur treuhänderischen Verwaltung und Verwahrung übertragen werden. c) Eine Kündigung dieser Vereinbarung vor DV-Ende muss vertraglich ausgeschlossen sein. <p>Der geldwerte Vorteil aus der Verwahrung und Verwaltung der Aktien durch die Mitarbeiterbeteiligungsstiftung ist ebenso steuerfrei (§ 3 Abs 1 Z 15 lit d EStG). Zu einem steuerpflichtigen Zufluss kommt es, wenn Aktien bereits vor DV-Ende dem DN ausgefollt werden.</p> <p>Sonderfragen rund um die Frage, wann ein DV-Ende vorliegt:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Scheidet der DG aus dem Konzernverbund aus (zB weil das Unternehmen verkauft wurde), stellt dies für die betroffenen DN wirtschaftlich ein DV-Ende dar → Aktien können bspw ohne Nachversteuerung verkauft werden. b) Wechselt der DN innerhalb des Konzerns → Aktien müssen weiterhin von der Mitarbeiterbeteiligungsstiftung treuhänderisch verwaltet und verwahrt werden. Werden sie verkauft → Nachversteuerung. c) Erhalten Angehörige des DN Aktien, ist auf das DV-Ende des DN abzustellen, ab wann die Aktien ohne Nachversteuerung verkauft werden können <p>Ausführliche Informationen finden Sie in HEGEL 10/2017; Link zu den bisher erschienenen HEGEL: https://www.patka-knowhow.at/downloads/hegel/</p>	90n ff
Mitarbeiter rabatte (§ 3 Abs 1 Z 21 EStG)	<p>Sofern die übrigen Voraussetzungen vorliegen, sind Mitarbeiter rabatte bis 20 % steuerfrei, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ der kostenlose oder verbilligte Bezug von Waren oder Dienstleistungen durch den Mitarbeiter selbst erfolgt und ✔ er diesen Aufwand wirtschaftlich selbst trägt, und zwar auch dann, 	104

THEMA	KURZINFO	Rz der LStR									
Mitarbeiterabatte (§ 3 Abs 1 Z 21 EStG)	<ul style="list-style-type: none"> ✔ wenn die Ware einer Person zugeordnet werden kann (wie zB eine Saisonkarte). Gewährt der DG die Mitarbeiterabatte auch Angehörigen eines DN, gilt: ✔ Bei einem Mitarbeiterabatt bis 20 % ist die Steuerbegünstigung nicht anzuwenden und der lohnwerte Vorteil ist beim DN zu erfassen. ✔ Bei einem Rabatt von mehr als 20 % ist die Steuerbegünstigung insoweit anzuwenden, als der lohnwerte Vorteil auf die 1.000-€-Grenze des DN angerechnet wird. <p>Zusammenfassende Übersicht:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>DG gewährt Mitarbeiterabatte</th> <th>Rabatt bis 20 %</th> <th>Rabatt über 20 %</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>DN erwirbt (für sich oder für andere) und trägt den Aufwand</td> <td style="text-align: center;">steuerfrei</td> <td>Freibetrag (€ 1.000,00 pa); darüber: steuerpflichtig</td> </tr> <tr> <td>Direkteinkauf von Angehörigen des DN</td> <td style="text-align: center;">beim DN steuerpflichtig</td> <td>Wird auf Freibetrag des DN (= € 1.000,00 pa) angerechnet; darüber: beim DN steuerpflichtig</td> </tr> </tbody> </table>	DG gewährt Mitarbeiterabatte	Rabatt bis 20 %	Rabatt über 20 %	DN erwirbt (für sich oder für andere) und trägt den Aufwand	steuerfrei	Freibetrag (€ 1.000,00 pa); darüber: steuerpflichtig	Direkteinkauf von Angehörigen des DN	beim DN steuerpflichtig	Wird auf Freibetrag des DN (= € 1.000,00 pa) angerechnet ; darüber: beim DN steuerpflichtig	104
	DG gewährt Mitarbeiterabatte	Rabatt bis 20 %	Rabatt über 20 %								
	DN erwirbt (für sich oder für andere) und trägt den Aufwand	steuerfrei	Freibetrag (€ 1.000,00 pa); darüber: steuerpflichtig								
	Direkteinkauf von Angehörigen des DN	beim DN steuerpflichtig	Wird auf Freibetrag des DN (= € 1.000,00 pa) angerechnet ; darüber: beim DN steuerpflichtig								
Nettolohnvereinbarung	<p>Neu in die LStR aufgenommen werden Feststellungen, wann eine Nettolohnvereinbarung angenommen wird (AbgÄG 2016, siehe auch PVP 2016/86, 315; Dezember-Heft):</p> <p>a) Leistet der DG an einen DN Zahlungen, ohne Lohnsteuer einzubehalten und abzuführen, obwohl er weiß oder wissen muss, dass dies unrechtmäßig ist (zB Schwarzzahlung, fingierte Reisekostenabrechnung), ist eine Nettolohnvereinbarung anzunehmen.</p> <p>b) Es kommt zu einer Beweislastumkehr zulasten des DG: Er muss beweisen, dass hinsichtlich dieser Zahlung ein Bruttolohn mit dem DN vereinbart wurde.</p> <p>Eine Nettolohnvereinbarung ist nicht anzunehmen bei</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ bloßen Bewertungs- oder Rechenfehlern bzw ✔ nicht wissentlicher unrichtiger Inanspruchnahme von Steuerbegünstigungen, ✔ Sachbezügen. 	1038k									
	Sachbezug Dienstwohnung	Die ab 1. 1. 2018 geltenden neuen Sachbezugswerte für Dienstwohnungen (siehe PVP 2017/28, 81; März-Heft) wurden in die LStR aufgenommen.	154d								
Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz (SV-ZG)	Aufgrund des Inkrafttretens des SV-ZG (siehe auch PVP 2017/65, 219; August-Heft) wurden Bestimmungen hinsichtlich der Meldeverpflichtungen des Finanzamts an die GKK sowie die Bindung des Finanzamtes an den Bescheid der GKK in die LStR eingefügt. Der verbindliche Bescheid des Versicherungsträgers ist auch maßgeblich für die Zuordnung der Einkünfte zu selbstständigen oder unselbstständigen Einkünften nach dem EStG.	1239a und 1239b									
Wiedereingliederungsgeld	Neben dem Rehabilitationsgeld (§ 143a ASVG) stellt auch das Wiedereingliederungsgeld (§ 143d ASVG) Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit dar. Der Versicherungsträger hat eine vorläufige Besteuerung mit einem festen Steuersatz von 25 % vorzunehmen. Dieser Steuersatz ist auf das jeweilige steuerpflichtige Tagesgeld, gekürzt um den Freibetrag von € 30,00 täglich , anzuwenden. Bei einem monatlichen Lohnzahlungszeitraum beträgt die Kürzung € 900,00.	669c und 1171									

KODEX

Ihr Weg zum Recht: kodex.lexisnexis.at



KOMPAKT & PRAXISNAH

Mag. Ernst Patka (PVP-Chefredakteur)

Kurzinfo-ABC

» PVP 2018/2

In dieser Rubrik informiere ich Sie **kompakt** und **praxisnah** über **Linktipps** sowie über sonstige **wissenswerte Themen**, die Sie bei Ihrer **Tagesarbeit** rund um die **Personalverrechnung** kennen sollten.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

DG ... Dienstgeber//**DLS** ... Dienstleistungsscheck//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**GFG** ... Geringfügigkeitsgrenze//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**iZm** ... in Zusammenhang mit//**KV** ... Kollektivvertrag//**pM** ... pro Monat//**SV** ... Sozialversicherung//**UEL** ... Urlaubersatzleistung

Kurzinfos zum Arbeits-, SV- und Lohnsteuerrecht

THEMA	KURZINFO
Amtshilfe	Das österreichische Steuerrecht verlangt in einigen Fällen das Vorliegen einer „umfassenden“ Amtshilfe (= „ großer Informationsaustausch “, der über den Umfang der für die reine Abkommensanwendung erforderlichen Informationen hinausgeht). Gegenüber welchen Staaten oder Territorien eine „umfassende“ Amtshilfe besteht, hat das BMF in einer Staatenliste (Stand 1. 1. 2018) veröffentlicht. Diese Liste finden Sie in der Info des BMF vom 18. 12. 2017, BMF-010221/0538-VI/8/2017 → https://findok.bmf.gv.at/ → geben Sie als Suchbegriff ein „ <i>Umfassende Amtshilfe 2018</i> “
Arbeitshilfen für Praktiker 2018	Die folgenden Arbeitshilfen finden Sie unter folgendem Link : http://patka-knowhow.at/downloads/ihre-arbeitshilfen-von-a-bis-z/ <ul style="list-style-type: none"> ✔ Arbeitsbehelf 2018 ✔ Auslandstätigkeit – Wer ist wo versichert? (Stand Juli 2016) ✔ Beitragsgruppenschema 2018 ✔ Beitrags- und leistungsrechtliche Werte 2018 ✔ PV-Kalender 2018 ✔ Lohn- und Gehaltsnebenkostenübersicht 2018 Unter folgendem Link können Sie die richtige Beitragsgruppe online ermitteln: www.oegkk.at → <i>Dienstgeber</i> → <i>Beitragsgruppe</i> „ermitteln“
Arbeitszeitkalender 2018	Damit Sie einfach die Mehr- und Überstunden korrekt erfassen , bietet die Arbeiterkammer einen Arbeitszeitkalender an als Online-Erfassungsmöglichkeit (https://ak-zeitspeicher.at/frontend/#/login). Neu: Den Arbeitszeitkalender gibt es nun auch als App für Android und iOS .
Ausgleichstaxe 2018	Die Ausgleichstaxe 2018 beträgt für <ul style="list-style-type: none"> ✔ Dienstgeber mit weniger als 100 Dienstnehmern → pro einzustellenden Behinderten € 257,00 (2017: € 253,00 pm), ✔ Dienstgeber mit 100 oder mehr Dienstnehmern → pro einzustellenden Behinderten € 361,00 (2017: € 355,00 pm) sowie für ✔ Dienstgeber mit 400 oder mehr Dienstnehmern → pro einzustellenden Behinderten € 383,00 (2017: € 377,00 pm).

THEMA	KURZINFO
Ausgleichszulagen 2018	<p>Die Ausgleichszulage (= Sicherung eines Mindesteinkommens für Pensionsbezieher) wird wie folgt erhöht:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Für alleinstehende Pensionisten: € 909,42 ✓ Für Alleinstehende mit mindestens 30 Jahren Vollversicherung aufgrund Erwerbstätigkeit: € 1.022,00 ✓ Für Ehepaare (oder eingetragene Partner) im gemeinsamen Haushalt: € 1.363,52 ✓ Für Pensionsberechtigte auf Witwenpension (oder Pension für hinterbliebene eingetragene Partner): € 909,42. <p>Pensionsberechtigte auf Waisenpension:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ bis zum 24. Lebensjahr: € 334,49 ✓ bis zum 24. Lebensjahr, wenn beide Elternteile verstorben sind: € 502,24 ✓ nach dem 24. Lebensjahr: € 594,40 ✓ nach dem 24. Lebensjahr, wenn beide Elternteile verstorben sind: € 909,42
Behinderten-Projekt-förderungen	<p>Mit der BEinstG-Novelle (BGBl I 2017/155) wurde gesetzlich klargestellt, dass ab 1. 1. 2018 Zuwendungen aus den Mitteln des Ausgleichstaxfonds auf der Grundlage von § 10a Abs 1 BEinstG (= Förderungen für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung), die vom SMS ausbezahlt werden, beim Empfänger der Förderung nicht als Entgelt iSd Umsatzsteuergesetzes gelten.</p> <p>Davon umfasst sind zB</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Einstellungsbeihilfen, ✓ Zuschüsse zu den Kosten der durch die Behinderung bedingten technischen Arbeitshilfen, ✓ Zuschüsse zu den Kosten von Maßnahmen beruflicher Assistenz oder zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, die sich für begünstigte Behinderte besonders eignen, oder ✓ Prämien für DG für die Beschäftigung von in Ausbildung stehenden begünstigten Behinderten.
Bauarbeiter: Lohn-zuschläge für 2018	<p>Im BGBl II 2017/351, ausgegeben am 5. 12. 2017, wurde die BUAG-Zuschlagsverordnung 2018 verlautbart.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Der BUAG-Abfertigungszuschlag für das System „Abfertigung Neu“ wurde auch für das Jahr 2018 unverändert mit dem 1,5-Fachen des um 20 % erhöhten KV-Lohns festgelegt. ✓ Ebenso unverändert bleiben die Zuschläge für die Urlaubsregelung, die Zusatzurlaubsregelung für Schichtarbeit und die Winterfeiertagsregelung.
Dienstleistungsscheck 2018	<p>Bei ein und demselben DG ist eine Beschäftigung nur bis zur GFG möglich (2018: € 438,05 pM).</p> <p>Da UEL und anteilige Sonderzahlungen für diese Entgeltgrenze nicht zu berücksichtigen sind, darf das Einkommen mittels DLS im Jahr 2018 den Wert von € 600,07 pM (= Grenze für die Verwendung eines DLS für 2018) erreichen. Wird die monatliche GFG beim DG überschritten, so ist eine Entlohnung mittels DLS nicht zulässig.</p> <p>Sie finden umfangreiche Infos zu DLS-Vertriebsstellen, Formulare, Info-Broschüren (auch in Englisch!) unter: www.vaeb.at → scrollen Sie auf der Startseite so lange nach unten, bis auf der rechten Seite der Button „Dienstleistungsscheck“ auftaucht → klicken Sie diesen Button an.</p> <p>Die vom Sozialministerium erstellte Dienstleistungsscheck-Broschüre (Stand 2018) finden Sie auch unter dem oa Link oder Sie fordern diese Broschüre als kostenfreies PVP-Leserservice an.</p>
Einkommensbericht: muss alle 2 Jahre wieder erstellt werden	<p>Detailliertere Infos finden Sie in der als kostenfreies PVP-Leserservice zur Verfügung gestellten Info-Broschüre: „ABC der Neuerungen ab 1. 1. 2018.“</p> <p>Praxishinweis: Die Gewerkschaften haben ihre Erfahrungen mit den Einkommensberichten in einem Praxisratgeber verarbeitet. In dieser ca 65-seitigen Broschüre finden Sie ua Hinweise, wie ein Einkommensbericht sinnvollerweise in 4 Schritten erstellt wird bzw welche Schlüsse aus einem Einkommensbericht gezogen werden können. Außerdem werden anonymisierte Berichtsmuster vorgestellt.</p> <p>Sie können auch diesen lesenswerten Praxisratgeber als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.</p>
Familienbeihilfe	<p>Die letzte, ab 1. 1. 2018 wirksame „Familienbeihilfen-Erhöchststafel“, die im Jahr 2014 beschlossen wurde, finden Sie in PVP 2017/72, 250 (September-Heft).</p>
Fasching	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Müssen sich DN auf Anordnung des DG verkleiden? ✓ Muss der DG ein „Faschingsoutfit“ am Arbeitsplatz akzeptieren? ✓ Besteht ein Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung für den Faschingsumzug am Faschingsdienstag? <p>Antworten auf diese und andere arbeitsrechtliche Fragen rund um den Fasching finden Sie in PVP 2010/4, 11 (Jänner-Heft). Sie können diesen Beitrag als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.</p>

THEMA	KURZINFO		
Freiwillige Abfertigung	Werte für die begünstigte Besteuerung 2018:		
	Viertelregelung		
	Die lohnsteuerliche Begünstigung (= 6%ige Lohnsteuer) für freiwillige Abfertigungen ist 2018 mit € 46.170,00 gedeckelt.		
	Zwölfstelregelung		
	Der bei der Zwölfstelregelung maßgebliche Betrag ist 2018 gedeckelt mit:		
	nachgewiesene Dienstzeit	x/12	Höchstbetrag für die begünstigte Besteuerung mit 6 % aufgrund der Deckelung bei der Zwölfstelregelung vor Abzug bereits erhaltener Abfertigungen
	3 Jahre	2/12	€ 30.780,00
	5 Jahre	3/12	€ 46.170,00
10 Jahre	4/12	€ 58.320,00	
15 Jahre	6/12	€ 92.340,00	
20 Jahre	9/12	€ 138.510,00	
25 Jahre	12/12	€ 184.680,00	
HEGEL, der Newsletter für PV-Praktiker	<p>HEGEL 10/2017 informiert ausführlich und praxisbezogen (mit Checklisten und einer Vergleichsübersicht über die verschiedenen Möglichkeiten), wie Sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Unternehmen abgabenbegünstigt beteiligen können.</p> <p>Ein kompliziertes Thema, einfach und klardeutsch zu erklären, ist das Ziel des HEGEL.</p> <p>Sie wollen HEGEL mit Prosekko kennenlernen? → Sie finden diesen Newsletter und alle vorangegangenen hier: http://patka-knowhow.at/downloads/ → HEGEL mit Prosekko</p>		
Konkurrenzklausele	<p>Die Monatsentgeltgrenze für die Konkurrenzklausele beträgt</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ für Verträge, die nach dem 28. 12. 2015 abgeschlossen wurden, ab 1. 1. 2018: € 3.420,00 (Sonderzahlungen sind nicht einzubeziehen); ✔ für Verträge, die nach dem 16. 3. 2006 (Angestellte) bzw 17. 3. 2006 (Arbeiter) und bis zum 28. 12. 2015 abgeschlossen wurden, ab 1. 1. 2018: € 2.907,00 (Sonderzahlungen sind einzubeziehen). ✔ Wurde die Konkurrenzklausele vor dem 17. 3. 2006 (Angestellte) bzw 18. 3. 2006 (Arbeiter) abgeschlossen, ist deren Wirksamkeit von keiner Entgeltgrenze abhängig. 		
Kündigungsentschädigung	Das lohnsteuerfreie Fünftel ist 2018 mit € 8.964,00 begrenzt.		
Lohnpfändungstabellen 2018	<p>Download der Informationsbroschüre für Dienstgeber als Drittschuldner: www.justiz.gv.at → <i>Bürgerservice</i> → <i>Publikationen</i> → <i>Arbeitgeber als Drittschuldner</i></p> <p>Sie können diese Broschüre auch als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.</p>		
Lohnzettel 2017 (Abgabetermin und worauf Sie achten sollten)	Termin		
	<p>a) Echte Dienstnehmer</p> <p>Die jährlichen Lohnzettel sind mittels elektronischer Datenfernübertragung bis Ende Februar zu übermitteln. Dadurch werden die relevanten Daten für die Lohnsteuer, die SV und die Betriebliche Vorsorge für jeden einzelnen DN rechtzeitig gemeldet.</p> <p>b) Freie Dienstnehmer</p> <p>Für jeden einzelnen freien DN ist dem Finanzamt die steuerrechtliche Mitteilung gemäß § 109a EStG (Formular E 18) zu senden. Zusätzlich ist der Lohnzettel SV – der Beitragsgrundlagennachweis – zu melden.</p>		
	Darauf sollte Sie achten → häufige Fehler in der Praxis		
	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Überprüfen Sie beim Ausstellen der Lohnzettel, ob die bereits für die Abrechnung der Beiträge gemeldeten Beitragsgrundlagen mit den Beitragsgrundlagen am Lohnzettel übereinstimmen. Vergessen Sie nicht, eventuelle Berichtigungen Ihrer bisherigen Meldungen durchzuführen und ausständige Beiträge nachzahlen. ✔ Der Lohnzettel SV bzw der Beitragsgrundlagennachweis umfasst sowohl die Daten für die SV als auch die Daten für die Betriebliche Vorsorge (BV). 		

THEMA	KURZINFO
Lohnzettel 2017 (Abgabetermin und worauf Sie achten sollten)	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Endete während des Jahres 2017 ein DV, war bereits ein Lohnzettel zu senden. Hat der DN während des Jahres 2017 in einem späteren Kalendermonat noch einmal ein DV bei Ihnen begonnen und ist dieses am 1. 1. 2018 noch aufrecht, übermitteln Sie mit dem jährlichen Lohnzettel 2017 nur mehr die Daten für das neue DV. ✔ Beitragsgrundlagen für eine Zeit der geringfügigen Beschäftigung sind in einem eigenen Lohnzettel zu melden. Dies gilt auch, wenn zwischen einer vollversicherten und einer geringfügigen Beschäftigung gewechselt wurde. ✔ Vergessen Sie bitte nicht: Wenn eine Beschäftigung 2017 beendet wurde und Entgeltansprüche in das Jahr 2018 hineinreichen (zB durch UEL oder durch Kündigungsentschädigung), sind 2 getrennte Lohnzettel SV erforderlich – 1x für 2017, 1x für 2018. ✔ Beitragspflichtiges Teilentgelt ist jenes Entgelt, das neben einem Kranken- oder Wochengeldbezug geleistet wird, wenn es 50 % der vollen Geld- und Sachbezüge vor dem Eintritt des Versicherungsfalles erreicht oder übersteigt. Am Lohnzettel SV sind das beitragspflichtige Teilentgelt und die Anzahl der Tage mit beitragspflichtigem Teilentgelt in die dafür vorgesehenen Rubriken einzutragen. Beachten Sie dazu: <ul style="list-style-type: none"> ● Das beitragspflichtige Feiertagsentgelt ist – auch wenn es nur 50 % beträgt – unter „Allgemeine Beitragsgrundlage“ zu berücksichtigen. ● Das nach dem Berufsausbildungsgesetz an Lehrlinge zu zahlende Teilentgelt ist beitragsfrei und nicht einzutragen. <div style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; padding: 5px;">Abschließender Hinweis: Bitte beachten Sie das ELDA-Protokoll</div> Bei unvollständigen oder fehlerhaften Meldungen erhalten Sie von ELDA im ELDA-Protokoll <ol style="list-style-type: none"> a) einen Warnhinweis (Kennzeichen „W“) oder b) die Information über die Nichtübernahme (Kennzeichen „N“) → ELDA konnte Ihre Meldung nicht weiterleiten → Ihre Meldung ist dadurch nicht eingelangt, muss von Ihnen berichtigt und erneut elektronisch gesendet werden. Quelle: WGKK (DG-Newsletter Nr 11/2017)
Mindestlohnstarife	Das Bundeseinigungsamt , eingerichtet beim Sozialministerium, hat ab 1. 1. 2018 die Mindestlohnstarife neu festgesetzt, und zwar – nach Bundesländern geordnet – für ... <ul style="list-style-type: none"> ✔ ... Hausbesorger und Anlagenbetreuer ✔ ... DN in privaten Bildungseinrichtungen ✔ ... Hausgehilfinnen und Hausangestellte sowie „im Haushalt Beschäftigte“ ✔ ... DN in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen ✔ ... Helfer (Assistent) und Kinderbetreuer in Privatkindergärten, -krippen und -horten (Privatkindertagesheimen) ✔ ... Au-pair-Kräfte Die MLT finden Sie hier: www.sozialministerium.at → <i>Arbeit/Behinderung</i> → <i>Arbeitsrecht</i> → <i>Entlohnung und Entgelte</i> → <i>Mindestlohnstarife</i>
Neuerungen für Praktiker ab 1. 1. 2018	Als besonderes Dankeschön an unsere LeserInnen erhalten Sie kostenfrei die umfangreiche Info-Broschüre: ABC der Neuerungen ab 1. 1. 2018 aus der Praxis für die Praxis, erstellt von der PVP-Redakteurin Mag. Tina Dangl und dem Chefredakteur Mag. Ernst Patka . Beide sind spezialisiert auf (a) Praktiker-Lösungen und (b) auf die U.N.I.-Wissensvermittlung (U nterhaltsam & N achhaltig & I nformativ) arbeits-, sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtlicher Fragen.
Pensionsrechtliche Werte 2018	Die von der PVA erstellte Übersicht über die aktuellen pensionsrechtlichen Werte 2018 finden Sie unter folgendem Link : www.pensionsversicherung.at → <i>Service</i> → <i>Informationsmaterial</i> → <i>Download</i> → „ Aktuelle Werte 2018 “ Sie können diese Info auch als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.
Prämienoptimierung	Es beginnt die Prämienzeit : Bei den meisten Unternehmen ist die Zeit zwischen Jänner und Mai jene, in der den Leistungsträgern mitgeteilt wird, wie hoch ihre Leistungsprämie (Zielerreichungsprämie, Gewinnbeteiligung, Jahresbonus, Bilanzgeld etc) für das Vorjahr 2017 ist. Immer wieder passieren bei der Berechnung des Bruttoausmaßes der Prämie sowie bei der Abrechnung Fehler. Die 13 häufigsten Irrtümer rund um Leistungsprämien hat unser Chefredakteur, Mag. Ernst Patka , in einem Newsletter zusammengefasst.

ART.-NR.: 2

KOMPAKT & PRAXISNAH

THEMA	KURZINFO
Prämienoptimierung	Den Newsletter finden Sie hier: http://patka-knowhow.at/downloads → <i>HEGEL mit Prosekko</i> → Hier finden Sie alle bisher erschienenen <i>HEGELS</i> → 2015 → <i>HEGEL mit Prosekko 3</i>
PV-BLOG DER PV-Blog für PV-Profis: www.pv-praxiswissen.at	<p>Sie finden in diesem BLOG zuletzt Einträge und Diskussionen zu den Themen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Neue Fachbücher unter Mitwirkung der Akademie Know & How ✔ Aus für Beschäftigungsbonus und Beschäftigungs-Aktion 20.000 ✔ Der Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2017 wurde veröffentlicht ✔ Wie Sie 18-Tage-Aushilfen risikofrei beschäftigen ✔ Der 24. 12. kommt immer so überraschend! ✔ Internatskosten für Lehrlinge ✔ Behindertenausgleichstaxen 2018 sind bekannt ✔ 2 neue VfGH-Entscheidungen, die Sie kennen sollten! <p style="text-align: center;">Online-Petition: Wir fordern: Schluss mit dem Neuerungen-Chaos! Am 15. 11. müssen künftig die Personalverrechnungs-Neuerungen, die ab 1. 1. gelten sollen, veröffentlicht sein</p> <p>Bitte unterstützen Sie diese Forderung nach rechtzeitiger Vorlage der Neuerungen: Unterschreiben → Weiterleiten des Petitions-Links; vielen Dank. Der Link: www.openpetition.eu/!pvneuerungen</p>
Rezeptgebühr 2018	Die Rezeptgebühr wird um € 0,15 erhöht von € 5,85 (2017) auf € 6,00 (2018) .
Sonderausgaben	<p>Bestimmte Sonderausgaben sind gemäß § 18 Abs 8 EStG grundsätzlich nur dann zu berücksichtigen, wenn sie von der empfangenden Organisation auf Grundlage eines verpflichtenden elektronischen Datenaustausches der Abgabenbehörde bekannt gegeben werden. Das betrifft Zuwendungen und Beiträge, die ab 2017 erfolgen und daher in der Veranlagung 2017 zu berücksichtigen sind (§ 124b Z 288 EStG). Ohne Bekanntgabe dieser Daten können die betroffenen Sonderausgaben – von Ausnahmen abgesehen – in der Veranlagung nicht mehr berücksichtigt werden.</p> <p>Die vorliegende Information des BMF vom 11. 12. 2017, BMF-010203/0394-IV/6/2017 enthält die Rechtsansichten zu diversen Fragen iZm der automatischen Datenübermittlung betreffend Sonderausgaben. In der 35-seitigen Information wird ua geklärt,</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ welche Sonderausgaben und ✔ welche Zuwendungsempfänger betroffen bzw nicht betroffen sind. <p>Außerdem enthält sie materielle Regelungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ zur Datenübermittlung, ✔ zu Form, Inhalt, Berichtigung oder Nachholung der Übermittlung und ✔ zur Berücksichtigung im Abgabenverfahren (wie etwa Informationsmöglichkeit betreffend übermittelte Daten, abweichende persönliche und zeitliche Zuordnung oder Geltendmachung beim Finanzamt in bestimmten Fällen). <p>Den Volltext finden Sie unter: https://findok.bmf.gv.at/findok → im Suchfeld geben Sie ein „010203/0394-IV/6/2017“ oder Sie fordern die BMF-Info als kostenfreies PVP-Leserservice an.</p>
Steuerbuch 2018	Das BMF-Steuerbuch enthält ua auch Tipps zur Arbeitnehmerveranlagung 2017 für Lohnsteuerzahler. Sie erhalten diese Info-Broschüre als Download: https://www.bmf.gv.at/ → <i>Publikationen</i> (Button rechte Seite) → <i>Steuerbuch</i> oder können sie auch als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.
Vergleichszahlung	Das lohnsteuerfreie Fünftel ist 2018 mit € 8.964,00 begrenzt.
Vertreterpauschale	<p>In den ersten Monaten des neuen Jahres häufen sich in der Personalabteilung die Anfragen der Außendienstmitarbeiter, die für ihre DN-Veranlagung eine vom DG ausgestellte Bestätigung für die Vertreterpauschale möchten.</p> <p>Worauf der DG zu achten hat, wenn er diese Bestätigung ausstellt, und was er zu befürchten hat, wenn er sorglos eine Bestätigung auch für andere („nicht-verkaufende“) Außendienstmitarbeiter ausstellt? → Antworten finden Sie in PVP 2015/6, 18 (Jänner-Heft).</p> <p>Praxistipp: Als kostenfreies PVP-Leserservice können Sie sowohl einen Textvorschlag für eine „wasserdichte“ Vertreterpauschale-Bestätigung als auch einen Textvorschlag für eine „zweifelhafte“ Bestätigung anfordern.</p>
Wochengeld	Das Wochengeld für geringfügig beschäftigte Selbstversicherte beträgt 2018 € 9,12 pro Tag.
Zivildienr	Der Unfallversicherungsbeitrag für Zivildienr beträgt 2018 € 5,44 .

AUS DEM ALLTAG EINES PERSONALCHEFS

Mag. Petra Göllner

Mitarbeiter wird in EU-Staat entsendet: Welche steuer- und sozialversicherungs- rechtlichen Grundsätze gelten? – Ein Praxisfall

» PVP 2018/3

Immer mehr Unternehmen entsenden Mitarbeiter ins Ausland, zumeist in Länder innerhalb der EU. Diese Mitarbeiter haben großes Interesse daran, dass die folgenden Fragen beantwortet werden:

1. Bin ich auch während des **Auslandseinsatzes** in **Österreich versichert**?
2. Wird mein Gehalt in Österreich oder im EU-Ausland **versteuert**?

Ausgehend von einem **Fallbeispiel** werden diese beiden Fragen im folgenden Beitrag **praxisgerecht** beantwortet.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

DBA ... Doppelbesteuerungsabkommen//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**iDR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**SV** ... Sozialversicherung

A) Der Sachverhalt zum Entsendungspraxisfall

Ein österreichischer Techniker wird von seinem österreichischen DG ab 1. 2. für 40 Wochen auf eine Baustelle in München (keine Betriebsstätte des DG) entsandt. Während dieser Zeit finden an insgesamt **10 Tagen Besprechungen** am **österreichischen Firmensitz** statt; kein Aufenthalt an diesen Tagen in Deutschland.

Weiters verbringt der Techniker in dieser Zeit **14 Feier- und Urlaubstage**, die auf Arbeitstage fallen, in Österreich; kein Aufenthalt an diesen Tagen in Deutschland.

An den **Wochenenden** reist er zu seiner **Familie** nach **Österreich**, wobei er Deutschland jeweils samstagsmorgens verlässt und am Montagmorgen wieder nach Deutschland einreist.

Zu **Weihnachten** vergönnt sich der Techniker mit seiner Familie einen **6-tägigen Urlaub** in **Berlin**.

1. Ist der Techniker während des Auslandseinsatzes in **Österreich versichert**?
2. Wird sein Gehalt in **Österreich** oder in **Deutschland versteuert**?

B) Die sozialversicherungsrechtlichen Grundsätze einer Entsendung

Die SV-Prinzipien, die innerhalb der EU gelten, finden Sie in den folgenden beiden EU-Verordnungen (VO):

- a) **VO (EG) Nr 883/2004**; kurz: VO 883/2004 und
- b) in der dazugehörigen **Durchführungs-VO (EG) Nr 987/2009**.

Der Techniker bleibt aufgrund der „**EU-Entsenderegelung**“ in **Österreich sozialversichert**, wenn die folgenden **7 Voraussetzungen** erfüllt sind:

■ **Voraussetzung 1: Es muss eine inländische Versicherung vorliegen, die zumindest bereits 1 Monat bestanden haben muss.**

Der zu entsendende DN muss unmittelbar vor der Entsendung **zumindest 1 Monat** lang in **Österreich versichert** gewesen sein. Diese Voraussetzung ist bspw auch erfüllt, wenn er

- ✓ bei einem **anderen DG versichert** war,
- ✓ in dieser Zeit **Arbeitslosengeld** erhalten hat,
- ✓ als Student selbst- oder als Angehöriger **mitversichert** war.

■ **Voraussetzung 2: Der Arbeitgeber muss in Österreich – dem Entsendestaat – eine „gewöhnliche“ Geschäftstätigkeit ausüben.**

Der DG muss im Entsendestaat Österreich eine **nennenswerte** „gewöhnliche“ **Geschäftstätigkeit** ausüben. Diese Voraussetzung soll **verhindern**, dass „**Briefkastenfirmen**“ das Entsendeprivileg nutzen.

Eine **nennenswerte** „gewöhnliche“ Geschäftstätigkeit liegt insbesondere dann **nicht** vor, wenn

- ✓ der DG **lediglich** interne **Verwaltungstätigkeiten** im Entsendestaat ausübt,
- ✓ im Entsendestaat nur **wenige Verwaltungskräfte** beschäftigt oder
- ✓ wenn der **operative Umsatz** (abhängig vom Unternehmensgegenstand) im Entsendestaat **unter 25 %** des operativen **Gesamtumsatzes** liegt.

■ **Voraussetzung 3: Die Entsendedauer darf maximal 24 Monate betragen.**

Die **maximal** mögliche Entsendedauer beträgt **24 Monate**. **Übersteigt** die voraussichtliche Entsendedauer hingegen diesen Zeitraum, ist die Entsenderegelung nicht anwendbar.

Der DG kann dann nur über **Artikel 16** der VO 883/2004 (**Ausnahmeantrag**) versuchen, eine Ausnahmeregelung im Sozialministerium zu erwirken, damit der DN weiterhin im österreichischen SV-System verbleiben kann.

■ **Voraussetzung 4: Keine Ablöse anderer Mitarbeiter**

Unternehmen dürfen das Entsendeprivileg **nicht** dadurch umgehen, dass der entsandte DN einen anderen „**ablöst**“, der zuvor die **gleiche Tätigkeit ausübte** und dessen Entsendedauer von 24 Monaten abgelaufen ist.

 **Beispiel 1**

Der **Monteur Franz Hackler** soll auf eine Baustelle nach Deutschland entsandt werden und den dort bereits seit 24 Monaten tätigen **Monteur Rudolf Meister ablösen**. Da beide Monteure die **gleiche Tätigkeit** ausüben, kann Franz Hackler nicht das Entsendeprivileg beanspruchen. Es gilt für ihn das Beschäftigungslandprinzip und er ist daher in Deutschland zu versichern.

 **Praxistipp**

Der DG kann in dieser Situation versuchen, über den bereits zuvor genannten **Ausnahmeantrag** nach **Artikel 16** zu erreichen, dass die SV-Zuständigkeit in Österreich verbleibt.

 **Beispiel 2**

Der **Monteur Franz Hackler** soll auf die Baustelle nach Deutschland entsandt werden und den dort bereits seit 24 Monaten tätigen **Tischler Rudolf Kleister ablösen**. Da Franz Hackler und Rudolf Kleister **unterschiedliche Tätigkeiten** ausüben, gilt für Franz Hackler die Entsenderegel und er verbleibt im österreichischen SV-System.

■ Voraussetzung 5: Es darf keine Dreiecksentsendung vorliegen.

Dreiecksentsendungen fallen nicht unter den Entsendebegriff der VO 883/2004.

Engagiert ein **österreichisches Montageunternehmen** (Österreich = EU-Staat 1) bspw einen in **Ungarn ansässigen Monteur** (Ungarn = EU-Staat 2) für einen **Einsatz in Deutschland** (Deutschland = EU-Staat 3), dann liegt eine sogenannte „**Dreiecksentsendung**“ vor.

In diesem Fall ist die Entsenderegel nicht anzuwenden. Es gilt das **Beschäftigungslandprinzip** und somit die deutschen SV-Regeln.



Hinweis

Im nächsten Heft informiere ich Sie über die **Voraussetzungen 6** (*Entsenderegel gilt nicht für Ortskräfte*) und **7** (*Arbeitsrechtliche Bindung muss erhalten bleiben*), **beantworte** die Frage, ob die **Besteuerung** im **Entsende-** oder im **Tätigkeitsstaat** erfolgt, und **löse** den **Entsendungspraxisfall**.



Foto: Julia Spicker

Die Autorin:

Mag. **Petra Göllner** ist geprüfte Personalverrechnerin, langjährige Leiterin einer großen Personalverrechnungsabteilung, Personalrechtsberaterin, Expat-Betreuerin und Expertein in internationalen PV-Abrechnungsfragen. Sie ist bei der Steuerberatungskanzlei AUDITREU Steuerberatungsgesellschaft m.b.H. tätig.

✉ petra.goellner@auditreu.at

🌐 lesen.lexisnexis.at/autor/Göllner/Petra

Mag. Tina Dangl (PVP-Redakteurin)

Wissenswertes aus der Welt der Sozialversicherung

» PVP 2018/4

In diesem Beitrag präsentiere ich Ihnen Infos – **alphabetisch** gereiht – sowohl aus diversen GKK-Newslettern als auch aus anderen Info-Quellen, die Sie bei Ihrer **Tagesarbeit** rund um die **Personalverrechnung** kennen sollten.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

BPGG ... Bundespflegegeldgesetz//**BR** ... Betriebsrat//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**EFZ** ... Entgeltfortzahlung//**ELDA** ... Elektronischer Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**SV** ... Sozialversicherung

THEMA	KURZINFO
Dienstgeber-Service 4/2017 der Wiener Gebietskrankenkasse	Das wie immer lesenswerte Serviceheft der WGKK für DG enthält in der aktuellen Ausgabe wieder sehr interessante Beiträge . Der Newsletter informiert im Speziellen über <ul style="list-style-type: none"> ✔ den Wohnbauförderungsbeitrag, der ab 2018 eine Landesabgabe ist; ✔ ELDA Online Alt, das nach dem 31. 12. 2017 nicht mehr verwendet werden kann, wobei der Umstieg auf ELDA Online Neu auch danach noch möglich ist;

ART.-NR.: 4

AUS DEM ALLTAG EINES PERSONALCHEFS

THEMA	KURZINFO
Dienstgeber-Service 4/2017 der Wiener Gebietskrankenkasse	<ul style="list-style-type: none"> ✓ die „18-Tage-steuerfrei-Aushilfen“: Anhand von Beispielen und Tipps zur praktischen Vorgehensweise werden die ab 1. 1. 2018 neuen SV-Regeln erläutert (Empfehlung der Redakteurin: sehr lesenswert); ✓ die gesetzlichen Neuerungen 2018 im Arbeitsrecht (insbesondere die Angleichung der Arbeiter an die Angestellten [Kündigung] bzw der Angestellten an die Arbeiter [EFZ]); ✓ die neuen Verfahrensschwerpunkte rund um das Sozialversicherungs-Zuordnungsgesetz; ✓ den freien Dienstvertrag, der – anders als der Werkvertrag und der echte DV – nicht im ABGB, sondern „nur“ im ASVG geregelt ist. <p>Überdies enthält der Newsletter die wichtigsten sv-rechtlichen neuen Werte für 2018. Sie können das DG-Serviceheft der WGKK als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.</p>
Gesundheitsberuferegister	<p>Im neuen Gesundheitsberuferegister sind laut Gesetz</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Angehörige der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe und ✓ Angehörige der gehobenen medizinisch-technischen Dienste einzutragen. <p>Konkret betroffen sind biomedizinische Analytiker, Diätologen, dipl. Gesundheits- und Krankenpfleger, Ergotherapeuten, Logopäden, Orthoptisten, Pflegeassistenten, Pflegefachassistenten, Physiotherapeuten und Radiologietechnologen.</p> <p>Nicht registriert werden müssen: Sprechstundenhilfen und ausgebildete Ordinationsassistentinnen nach dem Medizinische Assistenzberufe-Gesetz.</p> <p>Für DG dieser betroffenen Berufsgruppen bedeutet das: Ab 1. 1. 2018 muss bei jeder SV-Neuanmeldung auch die Meldung des jeweiligen Gesundheitsberufes mittels ELDA durchgeführt werden. Bereits jetzt angestellte Berufsangehörige können schon ab 1. 1. 2018 mittels einer Änderungsmeldung gemeldet werden. Die Registrierungspflicht für Berufsangehörige selbst gilt ab 1. 7. 2018.</p> <p>Die Registrierung ist entsprechend den berufsrechtlichen Bestimmungen Voraussetzung für die Berufsausübung im jeweiligen Gesundheitsberuf.</p> <p>Antworten auf die nachstehenden Fragen finden Sie unter dem folgenden Link: https://www.bmgf.gv.at/home/Gesundheit/Berufe/Gesundheitsberuferegister/</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Was ist das Gesundheitsberuferegister-Gesetz? ✓ Wie wirkt sich die Registrierung auf die Berufsberechtigung aus? ✓ Was müssen Berufsangehörige tun? ✓ Bis wann muss ich mich registrieren lassen? ✓ Welche Behörden sind für die Registrierung zuständig? ✓ Gibt es Guidelines für Registrierungsbehörden? ✓ Welche Vorteile bringt die Einführung eines Gesundheitsberuferegisters?
Schwerarbeit (Meldung, Rechtsprechung ua Infos)	<p>a) Meldepflicht: Schwerarbeitsmeldungen für das Jahr 2017 sind mittels ELDA zwischen 1. 1. 2018 und 28. 2. 2018 zu erstatten.</p> <p>b) Info-Paket: Die folgenden hilfreichen Infos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Allgemeine Info zur Schwerarbeit: Wer was zu melden hat etc ✓ Aktuelle Liste der Berufsgruppen mit körperlicher Schwerarbeit von 1.400 bis 2.000 kcal^{1), 2)} ✓ Aktuelle Liste der Berufsgruppen mit körperlicher Schwerarbeit ab 2.000 kcal^{1), 2)} ✓ Fragen-Antworten-Katalog zur Schwerarbeit <p>finden Sie hier: http://dienstgeber.ooegkk.at → RECHTLICHES → Fachthemen A-Z → S bis Z → Schwerarbeit oder Sie fordern die Infos als kostenfreies PVP-Leserservice an.</p> <p>Weiters können Sie als kostenfreies PVP-Leserservice eine Schwerarbeiter-Checkliste für Dienstgeber (© LexisNexis® <i>KnowHow</i>, das unverzichtbare Portal für Personalisten) anfordern.</p> <p>1) Sie finden in diesen Listen in roter Schrift die zuletzt vorgenommenen Änderungen.</p> <p>2) Bitte überprüfen Sie, ob die zuletzt als Schwerarbeit gemeldete Tätigkeit auch weiterhin in der Berufsgruppenliste enthalten ist. So ist die Tätigkeit der FräserInnen aus der Liste verschwunden → keine Schwerarbeit mehr.</p> <p>c) Aktuelle Rechtsprechung zur Schwerarbeit aus 2017:</p> <div style="background-color: #e0e0e0; padding: 5px; text-align: center; margin: 10px 0;">Die Betreuertätigkeit in Behindertenwerkstätten ist keine Schwerarbeit</div> <p>Als Schwerarbeit gilt nicht jede berufsbedingte Pflgetätigkeit von Menschen mit besonderem Behandlungs- oder Pflegebedarf, mag sie auch psychisch belastend sein. Schwerarbeit iSd § 1 Abs 1 Z 5 Schwerarbeitsverordnung sind nur die dort umschriebenen Pflgetätigkeiten, wie etwa in der Hospiz- oder Palliativmedizin oder die Betreuung von Pflgelingen mit einem Pflegebedarf zumindest der Stufe 5 des BPGG.</p>

THEMA	KURZINFO
Schwerarbeit (Meldung, Rechtsprechung ua Infos)	Daher ist die Tätigkeit eines Behindertenfachbetreuers in einer Behindertenwerkstätte, bei der die Betreuung und Kontrolle der betreuten Personen hinsichtlich deren Beschäftigungstherapie im Mittelpunkt steht und Pflegetätigkeiten nur vereinzelt vorkommen, keine „besonders belastende“ Schwerarbeit iSd Schwerarbeitsverordnung (OGH 10. 10. 2017, 10 ObS 116/17g; ARD 6575/11/2017).
	Freigestellte Betriebsräte erwerben keine Schwerarbeitszeiten
	Zur Beurteilung, ob die von einem DN erworbenen Versicherungsmonate als Schwerarbeitsmonate anzuerkennen sind, ist auf die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit abzustellen; wird tatsächlich keine Schwerarbeit geleistet, können auch keine Schwerarbeitszeiten erworben werden. Zeiten, in denen eine diplomierte Gesundheits- und Krankenschwester für die Ausübung ihres BR-Mandats vom Dienst freigestellt war, können daher nicht als Schwerarbeitszeiten qualifiziert werden, auch wenn sie vor der Freistellung Schwerarbeit verrichtet hat. Darin liegt auch keine Verletzung des Benachteiligungsverbots von BR nach § 115 Abs 3 ArbVG (OGH 20. 12. 2016, 10 ObS 117/16b; ARD 6534/12/2016).
	Wann liegen Schwerarbeitszeiten bei Schicht- bzw Wechseldiensten vor?
	Erbringt eine DN regelmäßig Tätigkeiten in Schicht- bzw Wechseldiensten (hier: als Kinder- und Säuglingschwester), liegt ein Schwerarbeits-Kalendermonat bereits dann vor, wenn a) an mindestens 6 Arbeitstagen im Kalendermonat Nachtarbeit geleistet wird (Tätigkeiten zwischen 22 Uhr und 6 Uhr im Ausmaß von mind 6 Stunden) und b) im betreffenden Monat mind 15 Versicherungstage vorliegen (nicht aber notwendigerweise 15 Tage mit Nachtarbeit). OGH 25. 4. 2017, 10 ObS 39/17h; ARD 6559/13/2017
Unfallmeldung (elektronisch)	Seit Kurzem können Unfallmeldungen für Erwerbstätige elektronisch über ELDA eingebracht werden. Für die Übermittlung bietet ELDA aktuell 2 Meldewege an: 1. ELDA-Software : In der ELDA-Software kann die Unfallmeldung unter der Maske „Unfallmeldung“ erstattet werden. 2. Externe Software : Sollten Sie die Unfallmeldung in einer anderen Software erstellen, so kann diese über eine ELDA-Schnittstelle übermittelt werden. Beachten Sie bitte, dass die elektronische Unfallmeldung derzeit nur für Personen möglich ist, die versichert sind bei AUVA, BVA und VAEB. Weiters sind Steuerberater nicht befugt , die Unfallmeldungen für die von ihnen betreuten Betriebe zu erstatten. Link zu weiteren Infos: https://dienstgeber.oegkk.at → RECHTLICHES → Sozialversicherung aktuell → Archiv 2018 → elektronische Unfallversicherung

Birgit Kronberger, MBA (PVP-Redakteurin)/Mag. Rainer Kraft (PVP-Redakteur)

FAQ: Haftung des Drittschuldners für Fehler bei Lohnpfändungen (Teil 3)

» PVP 2018/5

Dem **Drittschuldner** wird durch die **Lohnpfändungsvorschriften** eine Reihe von **Pflichten** auferlegt. Hält er diese nicht ein oder erfüllt er sie unvollständig, dann kann dies zur **Haftung** führen.

Ein **3-teiliger Artikel** stellt die **Risiken** und deren **haftungsrechtliche Folgen** verständlich und praxisorientiert dar.

Teil 1 finden Sie in PVP 2017/91, 324 (November-Heft), Teil 2 in PVP 2017/97, 342 (Dezember-Heft) und Teil 3 in diesem Heft.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

DG ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des/der//**iVm** ... in Verbindung mit//**KV** ... Kollektivvertrag//**SV** ... Sozialversicherung

10. Zu 8. b): Wann ist eine Hinterlegung bei Gericht möglich und was ist hierbei zu beachten?

Wann ist eine Hinterlegung bei Gericht möglich?

Für die Hinterlegung kommen **2 Rechtsgrundlagen** in Betracht:

- ✓ Ist an der unklaren Situation (auch) eine **gerichtliche Exekution beteiligt**, ist das **Hinterlegungsgesuch** unter Hinweis auf **§ 307 EO** beim Exekutionsgericht (idR Bezirksgericht gemäß Wohnsitz des Verpflichteten) zu stellen. Ein solches Hinterlegungsgesuch wird vom Exekutionsrechtspfleger bearbeitet.
- ✓ Ist hingegen **keine gerichtliche Exekution** beteiligt (zB Rangstreit zwischen zwei Verpfändungsgläubigern), ist das Hinterlegungsgesuch mit Hinweis auf **§ 1425 ABGB** beim **Bezirksgericht** (mE gemäß Sitz des Drittschuldners) zu stellen (vgl OGH 13. 3. 1979, 4 Ob 107/78; OGH 9. 11. 1989, 8 Ob 562/88) und es sind alle von der strittigen Frage betroffenen Gläubiger zu verständigen. Ein solches Hinterlegungsgesuch wird vom Rechtspfleger der Außerstreitabteilung bearbeitet.

Was ist bei Hinterlegung gemäß § 307 EO zu beachten?

Der Drittschuldner ist zur Hinterlegung gemäß § 307 EO berechtigt (**freiwilliger Erlag**), wenn

- a) **Unklarheiten** betreffend die korrekte **Aufteilung** der pfändbaren Beträge zwischen **mehreren Gläubigern** bestehen und
- b) eine **Antragstellung nach § 292k EO** (siehe Punkt 9.) **nicht möglich** ist, weil es um keine der dort genannten Fragen geht. Die **Hinterlegung** ist also ein gegenüber dem Antrag nach § 292k **nachrangiger** Rechtsbehelf.

Auf Antrag eines Gläubigers kann der **Drittschuldner** in bestimmten Fällen auch durch gerichtlichen Beschluss zur Hinterlegung verpflichtet werden (**verpflichtender Erlag**).

Das **Hinterlegungsrecht** des Drittschuldners gemäß **§ 307 EO** setzt voraus, dass

- ✓ die Forderung gleichzeitig von verschiedenen Personen – neben dem Verpflichteten – beansprucht wird (**Mehrheit** von **Forderungsprätendenten**¹⁾), zB durch andere Überweisungs- gläubiger, Zessionare oder Vertragspfandgläubiger,
- ✓ eine **unklare Sach- oder Rechtslage** besteht (die gesetzliche Textierung „*unklare Sach- und Rechtslage*“ wird von der herrschenden Lehre als gesetzgeberisches Redaktionsversehen beurteilt, vgl zB *Zechner*, Forderungsexekution [2000], Seite 335), und
- ✓ für die Klärung der Unklarheit **kein Antragsrecht nach § 292k** infrage kommt.

1) Prätendent → (lateinisch prae + tendere = hervorstrecken, beanspruchen) ist jemand, der etwas oder ein Recht für sich in Anspruch nimmt oder sich eine Stellung oder einen Status anmaßt.

Im **Hinterlegungsgesuch** sind anzuführen, ...

- a) die strittigen Punkte (**Sachverhalte**), und
- b) warum diese strittigen Punkte **nicht** durch einen **Antrag nach § 292k EO gelöst** werden können, und
- c) **alle** von der strittigen Frage **betroffenen Gläubiger** (falls vorhanden: auch Verpfändungsgläubiger und Zessionare!).

Das Hinterlegungsgesuch ist von **Gerichtsgebühren befreit**.

Liegen alle Voraussetzungen für eine **Hinterlegung** vor, wirkt diese für den **Drittschuldner schuld- befreiend**. Damit kann der Drittschuldner das **Risiko** einer falschen Verteilung des abgezogenen Lohns **vermeiden** (vgl OLG Wien, ARD 4054/18/89).

Erfolgt Pfändungen der Forderung durch **verschiedene Exekutionsgerichte**, kann der Drittschuldner **auswählen**, bei welchem Gericht er erlegen will, da jedes dieser Gerichte zuständig ist (*Burgstaller/Deixler-Hübner*, Exekutionsordnung, § 307 Rz 20).



Beispiel

Unklarheit der **Rechtslage** ist insbesondere dann anzunehmen, wenn für den **Drittschuldner** begründete **Zweifel** darüber bestehen, welcher von mehreren Prätendenten tatsächlich **anspruchsberechtigt** ist, bspw wenn

- ✔ zwischen mehreren Gläubigern **derselben Forderung Streit** über die **Rangordnung** der Pfandrechte besteht;
- ✔ die **Gültigkeit** einer **Verpfändung** (bzw einer damit zusammenhängenden außgerichtlichen Verwertungsvereinbarung) oder Zession **strittig** ist;
- ✔ **unklar** ist, ob eine **normale Zession** oder eine **Sicherungszession** vorliegt.

Das **Exekutionsgericht** hat vor Annahme des Forderungsbetrags zu **prüfen**, ob die **Erlagsvoraussetzungen** (Mehrzahl an Gläubigern und unklare Sach- oder Rechtslage) **erfüllt** sind. Die Anforderungen an die „**unklare Sach- oder Rechtslage**“ sind laut Judikatur und Fachliteratur eher **großzügig zugunsten** des **Drittschuldners** auszulegen, da primärer Zweck des § 307 EO der Schutz des Drittschuldners ist.

Dabei ist der **Verständnishorizont** maßgeblich, der von einem **Drittschuldner ohne juristische Ausbildung** erwartet werden kann (*Zechner*, Forderungsexekution [2000], Seite 336 f).

- ✔ Gegen die **Annahme** des **freiwilligen Erlags** durch das Exekutionsgericht haben der **Verpflichtete** und die sonstigen **Beteiligten kein Rechtsmittel**, da ihre Rechte dadurch in keiner Weise berührt werden. Falls die Voraussetzungen des Erlags nicht vorliegen, können sie ohnehin den Drittschuldner auf Zahlung klagen.
- ✔ Eine zu Unrecht erfolgende **Zurückweisung** des freiwilligen Erlags ist hingegen durch den **Drittschuldner anfechtbar** (*Burgstaller/Deixler-Hübner*, Exekutionsordnung, § 307 Rz 27).

Das **Exekutionsgericht** hat die **Entscheidung** über die **Verteilung** sowie die Auszahlung der erlegten **Beträge** an die **Gläubiger** zu treffen (unter sinngemäßer Anwendung der §§ 285 bis 287 EO):

- ✔ Das Exekutionsgericht hat eine **Verteilungstagsatzung** abzuhalten und alle nach dem Akteninhalt infrage kommenden Gläubiger (neben den betreibenden Gläubigern auch Verpfändungsgläubiger und Zessionare) zu laden. Dabei wird über das **Bestehen**, den **Rang** und die **Höhe** der bei der Verteilung zur berücksichtigenden **Forderungen** und damit verbundenen rechtlichen Fragen **verhandelt**.
- ✔ Hängt hingegen die Entscheidung von **streitigen** Tatumständen ab, so ist gemäß § 231 Abs 1 EO im Verteilungsbeschluss hinsichtlich deren Erledigung auf den Rechtsweg zu verweisen (**Widerspruchsklage**).

Dabei ist die Klägerrolle demjenigen zuzuweisen, dessen Anspruch nach dem aktenkundigen Sachverhalt schwächer legitimiert zu sein scheint. Wird ein Vertragspfandgläubiger als Kläger auf den Rechtsweg verwiesen, so ist seine Klage der Sache nach eine **Pfandvorrangklage** (*Zechner*, Forderungsexekution [2000], Seite 341).

- ✔ Mit dem Verteilungsverfahren hat der Drittschuldner an sich nicht mehr direkt zu tun. Solange der **gerichtliche Hinterlegungsbeschluss aufrecht** ist, darf (und muss) der **Drittschuldner** die künftig fällig werdenden pfändbaren Beträge weiterhin an das **Exekutionsgericht überweisen** („**ewige Hinterlegung**“). Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn durch den Verteilungsbeschluss die ursprüngliche unklare Sach- oder Rechtslage eigentlich bereits geklärt ist.

- ✓ Die Gläubiger sind verpflichtet, die aufgrund der **Verteilung erhaltenen** Beträge von ihrer **offenen Forderung abzuziehen**, sodass es bei einer gänzlichen Forderungstilgung zu einer vorzeitigen Einstellung der Exekution (auf Antrag des Gläubigers oder des Verpflichteten) kommen kann.

Alternativ zur „ewigen Hinterlegung“ besteht uE aber iSd „Verfahrensökonomie“ die Möglichkeit, dass das **Exekutionsgericht** den **Gerichtserlag aufhebt** und den **Drittschuldner** anweist, dass dieser die künftig fällig werdenden pfändbaren Beträge **wieder direkt** – an den vom Gericht bestimmten **Gläubiger** – zu **überweisen** hat.

11. Zu 8. c): Was ist bei Hinterlegung gemäß § 1425 ABGB zu beachten?

Ist hingegen **keine gerichtliche Exekution** anhängig (zB Rangstreit zwischen 2 Verpfändungsgläubigern), ist das Hinterlegungsgesuch unter Hinweis auf § 1425 ABGB beim **Bezirksgericht** (uE gemäß Sitz des Drittschuldners) zu stellen (vgl OGH 13. 3. 1979, 4 Ob 107/78; OGH 9. 11. 1989, 8 Ob 562/88).

Der **Drittschuldner** hat alle von der strittigen Frage **betroffenen Gläubiger** zu **verständigen**. Ein solches Hinterlegungsgesuch wird vom Rechtspfleger der Außerstreitabteilung bearbeitet (vgl *Burgstaller/Deixler-Hübner*, Exekutionsordnung, § 307 Rz 18; *Zechner*, Forderungsexekution [2000], Seite 337).

Wenn die Erlagsvoraussetzungen erfüllt sind (unklare Sach- oder Rechtslage, Verständigung sämtlicher Gläubiger), wirkt die nach § 1425 ABGB erfolgte **Hinterlegung** der pfändbaren Beträge für den Drittschuldner **schuldbefreiend**.

Damit, wie die nach dieser Bestimmung hinterlegten Beträge auf die Gläubiger verteilt werden (dies erfolgt idR im Klagswege zwischen den streitenden Gläubigern), hat der Drittschuldner grundsätzlich nichts mehr zu tun.

12. Ist es wahr, dass man im Jänner und Februar Pfändungen jeweils noch mit den Vorjahreswerten rechnen darf?

Ja. Berechnet der Drittschuldner das **Existenzminimum** und die **pfändbaren Beträge** in den **ersten beiden Monaten** eines Kalenderjahres noch entsprechend den im **Vorjahr gültigen Beträgen**, wirkt dies schuldbefreiend (siehe § 292j Abs 1a EO).

Aufgrund dieser gesetzlichen Sonderregel darf somit im **Jänner** und **Februar** noch mit den „alten“ (= Werten des Vorjahres) **unpfändbaren Freibeträgen** gerechnet werden. Dementsprechend ist in diesen Fällen eine Haftung des Drittschuldners ausgeschlossen.

Der ARD

Aktuelles Recht zum Dienstverhältnis

Die Zeitschrift ARD bietet seit 70 Jahren verlässlich, objektiv und rasch Neuigkeiten aus dem Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht und seit 2014 auch zum Bereich Human Resources.



Jetzt einsteigen:
ard.lexisnexus.at



THEMEN-SPECIAL

AlStV Walter Fellner (NÖGKK)

Eine Aushilfskraft wird krank – Was hat der Dienstgeber zu tun?

» PVP 2018/6

Eine **geringfügig** beschäftigte Aushilfskraft wird **krank** → Der Dienstgeber sucht Antworten auf die folgenden **Fragen**:

1. Hat die Aushilfskraft gegenüber dem Dienstgeber einen **Entgeltfortzahlungsanspruch**?
2. Wenn ja, **wie lange** muss der Dienstgeber das Entgelt weiter zahlen?

Praxisgerechte Antworten auf diese Fragen erhalten Sie in diesem **Beitrag**.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

AngG ... Angestelltengesetz//**ARG** ... Arbeitsruhegesetz//**AZG** ... Arbeitszeitgesetz//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**EFZ** ... Entgeltfortzahlung//**EFZG** ... Entgeltfortzahlungsgesetz//**GFG** ... Geringfügigkeitsgrenze//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**SV** ... Sozialversicherung

A) Antwort auf Frage 1: Besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

1. Gesetzliche Grundlagen

Ist ein DN durch Krankheit oder durch einen Unglücksfall verhindert, seine Dienstleistung zu erbringen,

- a) **nachdem** er sein **DV angetreten** hat und
- b) **ohne** dass die Arbeitsverhinderung **vorsätzlich** oder **grob fahrlässig** herbeigeführt wurde, behält er für eine gewisse Zeit seinen EFZ-Anspruch.

Die **Dauer** der EFZ ist bei **Angestellten** im **§ 8 AngG** und bei **Arbeitern** im **§ 2 EFZG** geregelt.

§ 8 Abs 1 AngG (in der Fassung per 1. 1. 2018; Hervorhebungen durch den Autor)	§ 2 EFZG (in der Fassung per 1. 1. 2018; Hervorhebungen durch den Autor)
<p>„Ist ein Angestellter nach Antritt des Dienstverhältnisses durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen.</p> <p>Beruhet die Dienstverhinderung jedoch auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung, so verlängert sich die Frist von sechs Wochen um die Dauer dieser Dienstverhinderungen, höchstens jedoch um zwei Wochen.</p>	<p>„Ist ein Arbeitnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen.</p> <p>Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat.</p> <p>Durch jeweils weitere vier Wochen behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.“</p>

Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das **Dienstverhältnis fünf Jahre** gedauert hat, jedenfalls **acht Wochen**; es erhöht sich auf die Dauer von **zehn Wochen**, wenn es fünfzehn Jahre, und auf **zwölf Wochen**, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat.
Durch je **weitere vier Wochen** behält der Angestellte den Anspruch auf das **halbe Entgelt**.“

2. Die 5 EFZ-Rechtsgrundsätze für geringfügig beschäftigte Dienstnehmer

1. Auch **geringfügig beschäftigte** DN haben einen **EFZ-Anspruch**. Weder das AngG noch das EFZG enthält eine Bestimmung, wonach diese Personengruppe vom EFZ-Anspruch ausgenommen ist.
2. Aus **arbeitsrechtlicher** Sicht sind geringfügig beschäftigte Personen **Teilzeitbeschäftigte**.
3. Gemäß § 19 d Abs 6 AZG dürfen **Teilzeitbeschäftigte arbeitsrechtlich nicht schlechter** gestellt werden als Vollzeitbeschäftigte.
4. **Geringfügig Beschäftigte** haben daher die **gleichen EFZ-Ansprüche** wie DN, deren Entgelt über der GFG liegt.
5. Die Tatsache, dass ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis **keine Pflichtversicherung** in der **Krankenversicherung** begründet, führt nicht dazu, dass bei Arbeitsverhinderungen durch Krankheit oder durch einen Unglücksfall arbeitsrechtliche Ansprüche entfallen.

B) Antwort auf Frage 2: Wie lange besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

1. Grundsatz: EFZ-Dauer wird nach Wochen festgelegt

Sowohl die **EFZ-Dauer** für Angestellte als auch die für Arbeiter wird nach **Wochen** bzw einem Mehrfachen von Wochen festgelegt. Die Gesetze sehen also einen bestimmten Zeitraum vor und **keine Einzeltage**.

2. Was tun bei tageweisen Krankenständen?

Bei **tageweisen** Krankenständen bzw bei Erkrankungen, die **kürzer** als eine **Woche** dauern, stellt sich die Frage, wie eine Woche in Einzeltage **umzurechnen** ist. Unter einer **Woche** sind **7 Kalendertage** zu verstehen, unabhängig davon, ob während dieser Zeit Arbeitstage ausfallen oder nicht. Nach Auffassung des **VwGH** hat die Berechnung des Krankenstandes nach **Kalendertagen** zu erfolgen.

In der **Praxis** wird die Anspruchsdauer jedoch des Öfteren auf **Arbeitstage** umgerechnet, um eine möglichst gerechte Lösung für DN und DG zu finden. **Umrechnung auf Arbeitstage** bei 5 Arbeitstagen pro Woche und einer Beschäftigungsdauer bis 5 Jahre:

- ✓ 5 Tage x 6 Wochen voller Anspruch = 30 Arbeitstage
- ✓ 5 Tage x 4 Wochen halber Anspruch = 20 Arbeitstage



Beispiel

Ein Handelsunternehmen beschäftigt eine **Aushilfskraft**, die **nur an Samstagen** tätig wird. Mit dieser Angestellten wurde ein **unbefristeter DV** abgeschlossen. Aufgrund der nur wenige Stunden umfassenden Arbeitszeit an den Samstagen liegt ein **geringfügiges Beschäftigungsverhältnis** vor, das monatliche Gehalt beträgt € 400,00.

Die Aushilfskraft ist seit **3 Jahren** im Unternehmen beschäftigt, der **EFZ-Anspruch** laut AngG beträgt:

- ✓ 6 Wochen zu 100 % und 4 Wochen zu 50 % (Grundanspruch) und
- ✓ 6 Wochen zu 50 % und 4 Wochen zu 25 % (halber Grundanspruch)

1. Krankenstand vom 13. 9. 2017 bis 31. 10. 2017 (Ersterkrankung)

- a) Berechnung nach **Kalendertagen**:
 13. 9. 2017 bis 24. 10. 2017 = 42 Tage → 100 % EFZ
 25. 10. 2017 bis 31. 10. 2017 = 7 Tage → 50 % EFZ
- b) Berechnung nach **Arbeitstagen**:
 Im Zeitraum 13. 9. 2017 bis 31. 10. 2017 liegen **7 Samstage**
 6 Arbeitstage → 100 % EFZ
 1 Arbeitstag → 50 % EFZ

2. Krankenstand vom 14. 11. 2017 bis 10. 12. 2017

- a) Berechnung nach **Kalendertagen**:
 14. 11. 2017 bis 4. 12. 2017 = 21 Tage → 50 % EFZ
 5. 12. 2017 bis 10. 12. 2017 = 6 Tage → 50 % aus halbem Grundanspruch
- b) Berechnung nach **Arbeitstagen**:
 Im Zeitraum 14. 11. 2017 bis 22. 11. 2017 liegen **4 Samstage**
 4 Arbeitstage mit 50 % EFZ

C) Welche Meldepflichten bestehen gegenüber dem Krankenversicherungsträger?

Der geringfügig Beschäftigte hat gegenüber der GKK **keinen Anspruch** auf **Krankengeld**, da nur eine Teilversicherung in der **Unfallversicherung** vorliegt. Eine **Arbeits- und Entgeltbestätigung** für Krankengeld ist deshalb **nicht** erforderlich.

Jedoch ist der **DN** bei der GKK **abzumelden**, wenn der **EFZ-Anspruch erschöpft** ist und er vom DG kein Entgelt mehr erhält. Als **Abmeldegrund** ist 29 „SV Ende – Beschäftigung aufrecht“ anzugeben.

D) Krankenstand und Feiertag

1. Dienstnehmer hätte am Feiertag nicht gearbeitet

Fällt während der Anspruchsdauer auf EFZ ein **gesetzlicher Feiertag** auf einen **Arbeitstag** und wird an diesem **Feiertag nicht** gearbeitet, **erhöht** sich das **EFZ-Kontingent** um diesen Tag. Die EFZ (= **Feiertagsentgelt**) gebührt in diesem Fall gemäß **§ 9 Abs 2 ARG** und nicht aufgrund der Arbeitsunfähigkeit, dh: Feiertag hat Vorrang gegenüber Krankenstandstag.

2. Dienstnehmer hätte am Feiertag gearbeitet

Hätte der DN jedoch ausnahmsweise am Feiertag arbeiten müssen, gebührt ihm sowohl **Feiertagsentgelt** als auch **EFZ** in Höhe des **regelmäßigen Entgelts**.

**Hinweis**

Bei geringfügig Beschäftigten **kann dadurch** die monatliche GFG überschritten werden und **Vollversicherung** eintreten.

Foto Brigitte Bourroyen

**Der Autor:**

Walter Fellner ist in der Versicherungsabteilung/Sozialversicherungsprüfung der Nö. Gebietskrankenkasse beschäftigt. Er ist WIFI Trainer, Vortragender, Fachautor und Co-Autor des WIFI-PV-Grundlagenskriptums.

lesen.lexisnexis.at/autor/Fellner/Walter

Birgit Kronberger, MBA (PVP-Redakteurin)/Mag. Rainer Kraft (PVP-Redakteur)

Können Überstunden aus All-in oder Überstundenpauschale herausgeschält werden → wenn ja: WIE?

» PVP 2018/7

Mit der Vereinbarung von **All-in-Gehältern** und **Überstundenpauschalien** wird in der betrieblichen Praxis zumeist das **Ziel** verfolgt, die **Überstundenabrechnung** zu **vereinfachen**. Leider gelingt das nicht immer. Denn oftmals werfen derartige Pauschalierungsvereinbarungen **schwierige arbeitsrechtliche** und **abgabenrechtliche Problemstellungen** auf.

Der folgende 2-teilige **Praktiker-Beitrag** beantwortet die Frage, ob und in welcher Weise das **konkrete Überstundenentgelt** aus All-in-Gehältern und Überstundenpauschalien „herausgeschält“ werden kann.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

AZG ... Arbeitszeitgesetz//**BFG** ... Bundesfinanzgericht//**BMF** ... Bundesministerium für Finanzen//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**LStR** ... Lohnsteuerrichtlinien//**pM** ... pro Monat//**Rz** ... Randzahl//**SV** ... Sozialversicherung//**ÜSt** ... Überstunden//**VwGH** ... Verwaltungsgerichtshof

A) Welche Pauschalvarianten für die Überstundenabgeltung gibt es in der Praxis?

1. Übersicht über mögliche pauschale Überstunden-Abgeltungsvarianten

Pauschalentgeltvereinbarungen sind im betrieblichen Alltag in verschiedenen Varianten anzutreffen. Zu unterscheiden sind im Wesentlichen folgende denkbare vertragliche Gestaltungen:

- a) **Überstundenpauschale:** Es ist vereinbart, dass **neben** dem **Gehalt** eine **gesonderte Pauschale** für eine **bestimmte Zahl** von Überstunden gewährt wird (zB 10 ÜSt mit 50 % Zuschlag).

- b) **Inklusivgehalt:** Es ist vereinbart, dass **im Gehalt** eine **bestimmte** festgelegte **Zahl von Überstunden enthalten** ist und dass diese Überstunden somit durch das Gehalt abgegolten sein sollen (zB 10 ÜSt mit 50 % Zuschlag).
- c) **„Echtes“ All-in:** Es ist vereinbart, dass mit dem Gehalt **sämtliche Entgeltansprüche** des DN abgegolten sein sollen, also insbesondere auch Mehrstunden und Überstunden, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitsvergütungen, sämtliche entgelthafte Zuschläge und Zulagen etc.

2. Warum eine Deckungsprüfung zwingend erforderlich ist

Allen **Varianten** ist gemeinsam, dass sie **arbeitsrechtlich** nur dann **zulässig** sind, wenn der DN im Durchschnitt **nicht schlechter** gestellt wird, als er bei **Einzelverrechnung** der Mehr- bzw Überstundenleistungen gestellt wäre.

Das bedeutet, dass der DG bei DN, die dem AZG und/oder einem KV unterliegen, eine Vergleichsrechnung (sogenannte **„Deckungsprüfung“**) durchführen muss. Bei dieser Kontrollrechnung muss auch das **Lohnausfallsprinzip** berücksichtigt werden → dh: Es sind also auch **Überstunden**, die in Zeiten fortzahlungspflichtiger **Abwesenheitszeiten** (Urlaub, Krankenstand, Pflegefreistellung etc) anfallen würden, zu berücksichtigen.

Als **Zeitraum** für die Deckungsprüfung gilt – **mangels** abweichender **Vereinbarung** – das **Kalenderjahr** (1. Jänner bis 31. Dezember).



Hinweis

Keine Deckungsprüfung → kein Verfall, dh: Wird **keine Deckungsprüfung** durchgeführt, sind kollektiv- oder dienstvertragliche **Verfallsfristen** für Mehr- bzw Überstunden **nicht** anzuwenden → Es gilt die **3-jährige Verjährungsfrist** des ABGB.

3. Wie ist die Deckungsprüfung bei den einzelnen pauschalen Überstunden-Abgeltungsvarianten konkret durchzuführen?

- a) Die Art und Weise, **wie** in diesen Fällen die Deckungsprüfung und das Herausrechnen der Überstunden erfolgen kann, ist bei den **einzelnen Gestaltungsvarianten** jeweils **unterschiedlich**. Worauf hierbei zu achten ist, darüber informieren die Punkte B) bis D) in diesem Beitrag.
- b) Außerdem ist immer zwischen der **arbeitsrechtlichen Berechnung** und dem **steuerrechtlichen „Herausschälen“** zu unterscheiden.

B) Deckungsprüfung und „Überstunden-Herausschälen“ beim Überstundenpauschale (zusätzlich zum Gehalt)

1. Überstundenpauschale: Welche Entgeltteile sind hierbei umfasst?

Wenn zwischen DG und DN eine **Überstundenpauschale** für eine **bestimmte Überstundenanzahl** vereinbart wird (zB 10 ÜSt mit 50 % Zuschlag), sind grundsätzlich auch nur die entsprechenden Überstunden bis zur vereinbarten Überstundenanzahl abgegolten.

Überstunden, die (im Jahresdurchschnitt) über die inkludierte Zahl **hinausgehen**, sowie **sonstige Entgeltteile** (zB diverse Zulagen und Zuschläge) sind daher **gesondert** zu entlohnen. Dies gilt auch dann, wenn sie in einer allfälligen Überzahlung rechnerisch eigentlich noch Platz hätten.

2. Arbeitsrechtliches Herausrechnen von Überstunden aus einer Überstundenpauschale

Bei einer Überstundenpauschale erfolgt die arbeitsrechtliche Deckungsprüfung anhand des **vereinbarten tatsächlichen Gehalts** (= einschließlich allfälliger Überzahlung, aber ohne die zusätzlich vereinbarte Überstundenpauschale) → angewandt wird der **KV-Überstundenteiler**.



Hinweis

Für eine **Lohndumping-Deckungsrechnung** ist hingegen stets auf das **KV-Niveau** abzustellen; dh: KV-Gehalt ohne Überzahlung).

3. Steuerliches Herausrechnen von Überstunden aus einer Überstundenpauschale

Nach Ansicht des BMF dürfen **steuerfreie Überstundenzuschläge** gemäß § 68 Abs 2 EStG auch bei Überstundenpauschalen angewendet werden, sofern die entsprechende **Anzahl** an **Überstunden** tatsächlich im Durchschnitt (innerhalb des Kalenderjahres) **erbracht** wird.

Die **Ermittlung** der Überstundenwerte erfolgt bei Überstundenpauschalen aufgrund des **vereinbarten tatsächlichen Gehalts** anhand des **KV-Überstundenteilers**.

4. Zahlenbeispiel zur Überstundenpauschale

■ Sachverhalt:

Das **vereinbarte Gehalt** eines am 1. 1. 2017 eingetretenen Angestellten beträgt **€ 3.077,22**. Es ist vereinbart, dass der Angestellte **zusätzlich** zum Gehalt eine **Überstundenpauschale** für **10 Überstunden** mit 50 % Zuschlag erhält. Das **KV-Gehalt** laut Einstufung beläuft sich auf **€ 2.140,00**. Der KV sieht einen **Überstundenteiler** von **143** vor.

■ Fragen + Antworten:

a) Arbeitsrechtliche Deckungsprüfung

Die arbeitsrechtliche **Deckungsprüfung** erfolgt auf Basis des **vereinbarten Gehalts** von € 3.077,22. Aus diesem Gehalt kann mittels des **KV-Überstundenteilers 143** der Überstundenwert errechnet werden.

Eine allfällige **Lohndumping-Deckungskontrolle** erfolgt hingegen nur auf **Basis** des **KV-Gehalts** von € 2.140,00.

b) Wie erfolgt das Herausschälen für § 68 Abs 2 EStG?

Der Wert der lohnsteuerfreien Überstundenzuschläge wird aus dem **vereinbarten Gehalt** anhand des **KV-Überstundenteilers** errechnet:

€ 3.077,22 (vereinbartes Gehalt) : 143 (KV-Überstundenteiler) x 10 ÜSt x 50 % Zuschläge = **€ 107,60**
→ **steuerfrei** gemäß § 68 Abs 2 EStG ist aber **maximal** der Betrag von **€ 86,00**.

C) Deckungsprüfung und „Überstunden-Herausschälen“ beim Inklusivgehalt (inkludierte Überstundenanzahl vereinbart)

1. Inklusivgehalt: Welche Entgeltteile sind hierbei umfasst?

Wenn zwischen DG und DN ein **Inklusivgehalt** mit einer **vertraglich festgelegten Überstundenanzahl** vereinbart wird (zB 10 ÜSt mit 50 % Zuschlag), sind grundsätzlich auch nur die entsprechenden Überstunden bis zur vereinbarten Überstundenanzahl abgegolten.

Überstunden, die (im Jahresdurchschnitt) über die inkludierte **Zahl hinausgehen**, sowie **sonstige Entgeltteile** (zB diverse Zulagen und Zuschläge) sind daher **gesondert** zu **entlohnen**. Dies gilt auch dann, wenn sie in der Überzahlung rechnerisch eigentlich noch Platz hätten.

2. Arbeitsrechtliches Herausrechnen von Überstunden aus einem Inklusivgehalt

Bei einem Inklusivgehalt (mit vereinbarter Überstundenanzahl) erfolgt die **Deckungsprüfung** ausgehend vom **vereinbarten Grundgehalt**, sofern dieses über dem KV-Gehalt liegt. Ist **kein Grundgehalt vereinbart**, ist dieses mittels eines – nach arbeitsrechtlichen Kriterien zu bildenden – **speziellen Teilers** zu ermitteln:

■ Berechnungsformel für den „speziellen“, arbeitsrechtlichen Überstundenteiler:

KV-Überstundenteiler (zB 143) plus **Anzahl** der **inkludierten** monatlichen Überstunden (zB 10 ÜSt pM) **plus** in Stunden umgerechneter **Überstundenzuschlag** (zB 5) → **maßgeblicher Teiler** (165)



Hinweis

Für eine **Lohndumping-Deckungskontrolle** ist hingegen stets nur ausgehend vom **KV-Niveau** zu rechnen (nicht hingegen vom überzahlten Grundgehalt).

3. Steuerliches Herausrechnen von Überstunden aus einem Inklusivgehalt

Der **steuerliche Teiler** für das **Herausschälen** des lohnsteuerfreien Betrags gemäß § 68 Abs 2 EStG ist uE **analog** zu der vom BMF in den LStR vertretenen Logik (siehe LStR **Rz 1162**) zu berechnen (siehe dazu bereits den Artikel von *Renate Gruber*: „All-in und die Deckungsprüfung iZm Nichtleistungszeiten“; PVP 2012/13, 41; Februar-Heft).

Das bedeutet, dass der **steuerliche Teiler 188** beträgt bei einer Vereinbarung eines **Inklusivgehaltes** mit einer **festgelegten Überstundenanzahl** von bspw 10 enthaltenen 50%igen Überstunden. Dieser steuerliche Teiler errechnet sich wie folgt:

173 Normalstunden (zwingend gemäß Rz 1162 anzusetzen) + 10 ÜSt (Grundlohn) + 5 Stunden (50 % ÜSt-Zuschlag) = **steuerlicher Teiler 188**

4. Zahlenbeispiel zum Inklusivgehalt

■ Sachverhalt:

Das vereinbarte **Gesamtgehalt** eines am 1. 1. 2017 eingetretenen Angestellten beträgt **€ 3.400,00**. Es ist **vereinbart**, dass **10 Überstunden** mit **50 % Zuschlag** im Gehalt enthalten sind.

Das **KV-Gehalt** laut Einstufung beläuft sich auf **€ 2.140,00**. Im **DV** ist betragsmäßig **kein Grundgehalt** angeführt. Der KV sieht einen **Überstundenteiler** von **143** vor.

■ Fragen + Antworten:

a) Arbeitsrechtliche Rückrechnung auf den Überstundenwert:

143 (ÜSt-Teiler) + 10 (ÜSt-Grundlohn) + 5 (ÜSt-Zuschlag) → Der „spezielle“, **arbeitsrechtliche Überstundenteiler** beträgt **158**.

Das Grundgehalt beträgt daher: € 3.077,22 [= € 3.400,00 x 143 (KV-Überstundenteiler) : 158 („spezieller“ Überstundenteiler)]

Aus diesem Grundgehalt kann mittels **des Überstundenteilers 143** der **Überstundenwert** errechnet werden.

b) Wie erfolgt das Herausschälen für § 68 Abs 2 EStG?

Wendet man die BMF-Ansicht (**LStR Rz 1162**) auf diesen Sachverhalt **analog** an, dann ist der Wert der lohnsteuerfreien Überstundenzuschläge wie folgt zu berechnen:

173 Normalstunden (zwingend gemäß Rz 1162 anzusetzen) + 10 ÜSt (Grundlohn) + 5 Stunden (50 % ÜSt-Zuschlag) = **188** („steuerlicher“ Überstundenteiler)

€ 3.400,00 : 188 (= steuerlicher Überstundenteiler) x 10 ÜSt x 50 % Zuschlag = **€ 90,45** → **steuerfrei** gemäß § 68 Abs 2 EStG ist aber **maximal** der Betrag von **€ 86,00**.



Praxistipp des Chefredakteurs

Ähnlich dem König in *William Shakespeares* Drama „Richard III“ denke ich oft: „*Ein Königreich für eine rasch verfügbare und rechtlich haltbare Textvorlage*“.

Seit **1. 1. 2018** bedarf es keines Königreiches mehr, sondern lediglich eines **ABOs** beim **Vorlagenportal** (www.vorlagenportal.at).

Die beiden Autoren des obigen Beitrages haben in jahrelanger Arbeit **über 600 Textvorlagen** – und es werden von Monat zu Monat mehr – für Dienstverträge, Entgeltvereinbarungen, Gleitzeit, Ausbildungskostenrückersätze, Krankenstand, Urlaub, Mutterschutz, Karenz, Elternteilzeit, Telearbeit, Lohnpfändung, Schadenersatz, Verwarnungen, Versetzungen, Kündigungen, Entlassungen, Beschwerden gegen Finanzamts- oder Krankenkassenbescheide uvm erstellt.

Die **gesamte Themenliste** finden Sie unter: <http://www.vorlagenportal.at/datenbank/>
Besonders **bedienungsfreundlich** ist dieses Portal aufgrund der **Kurzerläuterungen** zu jedem Textmuster, der **Suchfunktion** und der **Vorlagenübersicht**.

Das **ABO rechnet sich** bereits, wenn Sie 1 Vorlage verwenden, denn Sie sparen mindestens 1 Stunde, um dieses Textmuster selbst zu erstellen. Die **ABO-Preise** finden Sie hier: <http://www.vorlagenportal.at/abo-info/>

Und da *Birgit Kronberger*, MBA und Mag. *Rainer Kraft* PVP-Redakteure sind, gibt es für **PVP-Abonnenten** einen **Schnell-Entscheider-Rabatt**: Wer bis zum **28. 2. 2018** (23.50 Uhr) ein ABO abschließt, spart lebenslang (solange er Abonnent des Vorlagenportals ist) **10 %** gegenüber den regulären ABO-Preisen (**Rabattcode** lautet: PVPRABATT0118) → Achtung: Rabattcode gilt nur bis zum 28. 2. 2018!

Empfehlung des Chefredakteurs: Die 3 Testmuster ansehen → Vorlagen zum Sonder-ABO-Preis erwerben → Zeit sparen und Rechtssicherheit gewinnen.

LexisNexis® KnowHow
Ihr Online-Portal für die Personalpraxis

**2 Wochen
gratis testen:**
knowhow.lexisnexis.at

Um arbeitsrechtliche Fragen jederzeit richtig beantworten zu können, sind umfangreiche Fachkenntnisse gefragt. **Verlassen Sie sich dabei auf unsere Experten!**



kundenservice@lexisnexis.at | +43-1-534 52-0

Mag. Wolfram Hitz/Florian Schrenk

Datenschutzserie Teil 3: Datenschutz im Alltag des Firmeninhabers/Personalchefs

» PVP 2018/8

Der **Datenschutz** ist ein sehr **komplexes** Thema. Obwohl er in den vergangenen Jahren immer bedeutsamer geworden ist, wird er bis dato **kaum** in **Aus- und Weiterbildungen** im Bereich Personalverrechnung und Arbeitsrecht behandelt, obwohl es diesbezügliche Bestimmungen in Österreich seit den 70er-Jahren gibt (BGBl 1978/565). Die **ersten Schritte** für eine **innerbetriebliche Umsetzung** sollten unbedingt **zeitnah** gesetzt werden.

In einer **mehrteiligen, praxisorientierten Serie** bereiten wir übersichtlich und verständlich das für Personalverrechner und Personalisten **Wissenswertes** rund um den **Datenschutz** auf. Die Serie gliedert sich wie folgt:

- ✔ **Teil 1: Datenschutz im Arbeitsrecht:** In PVP 2017/90, 317 (November-Heft) informieren wir Sie über die **Datenschutzrechtsgrundlagen**, **arbeitsrechtlich relevanten Daten** und **Definitionen** und über konkrete **Datenschutzfragen** im **arbeitsrechtlichen Alltag**.
- ✔ **Teil 2: Datenschutz im Alltag des Personalverrechners:** In PVP 2017/99, 349 (Dezember-Heft) informieren wir Sie ua über die **Verwendung, Verarbeitung und Aufbewahrung sensibler Daten** und über die **(datenschutzrechtlichen) Pflichten** des Dienstleisters und seiner **Dienstnehmer**.
- ✔ **Teil 3: Datenschutz im Alltag des Firmeninhabers/Personalchefs:** In diesem Heft informieren wir Sie ua darüber, welche **datenschutzrechtlichen Bestimmungen** während des **Bewerbungsprozesses**, des **laufenden Dienstverhältnisses** und nach **Beendigung** dessen zu beachten sind.

Wir haben möglichst naheliegende und in der **Beratungspraxis** häufig auftauchende **Fragen** aufgegriffen und **beantworten** diese **praxisnah**. Der **Aufbau** des **Artikels** orientiert sich an der **Chronologie** eines Dienstverhältnisses (vom Bewerbungsprozess → laufende Dienstverhältnis → Beendigung des Dienstverhältnisses; beantwortet werden auch **Fragen** aus dem **Büroalltag**).

- ✔ **Teil 4: Details zur neuen Datenschutz-Grundverordnung**

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

ArbVG ... Arbeitsverfassungsgesetz//**AVRAG** ... Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz//**AZG** ... Arbeitszeitgesetz//**BR** ... Betriebsrat//**BV** ... Betriebsvereinbarung//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DSB** ... Datenschutzbehörde//**DSK** ... Datenschutzkommission//**DSG** ... Datenschutzgesetz//**DSGVO** ... Datenschutz-Grundverordnung//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**GlbG** ... Gleichbehandlungsgesetz//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**SV** ... Sozialversicherung//**WKO** ... Wirtschaftskammer Österreich

A) Der Bewerbungsprozess: Welche Daten über einen Bewerber dürfen wie eingeholt werden?

1. Bewerberdaten und datenschutzrechtliche Grundsätze

Bereits im **Teil 1** dieser Serie (Datenschutz im Arbeitsrecht) haben wir im **Punkt D) 1.** (Vorvertragliche Verpflichtungen [Bewerbungen]) ua darauf hingewiesen, dass insbesondere ein **Rechtferti-**

gungsgrund für die Abfrage, die Verarbeitung bzw Aufbewahrung von (sensiblen) Daten vorliegen muss (weitere Details und Beispiele: siehe **PVP 2017/90, 317**; November-Heft).

Übermittelt der **Bewerber** seine **Unterlagen**, ist davon auszugehen, dass er **zustimmt**, dass seine Unterlagen/Daten entsprechend **verarbeitet** werden.

2. Informationen über den Bewerber einholen – (datenschutz)rechtliche Anmerkungen und Hinweise

In der Vergangenheit wurden **Informationen** über Bewerber eingeholt, indem der **frühere DG** oder **Personalchef kontaktiert** wurde, oder man war auf **Mundpropaganda** angewiesen.

Das **Internet** (Social Media-Plattformen, Postings, Blogs, Profile über Sportaktivitäten, Gemeinderatsprotokolle über Grundstückskäufe etc) schafft vielfältige **neue Info-Beschaffungsmöglichkeiten**; es sind große Mengen an Informationen über Stellenwerber abrufbar. Die Frage ist, inwieweit deren **Nutzung** im Bewerbungsverfahren **rechtlich zulässig** ist.

Zu **unterscheiden** ist zunächst zwischen dem **faktischen** und dem **juristischen Problem**:

■ Faktisches Problem

Selbst wenn der Personalist, auf welche Art auch immer, recherchiert, wird er dies in der Praxis sehr selten offenlegen, sondern eine Absage (aufgrund der Recherche) mit allgemeinen Aussagen begründen.

■ Rechtliches Problem

Rein rechtlich ist aber darauf abzustellen, wo und auf welche Weise Daten recherchiert wurden. Entgegen manch anderslautenden Aussagen sind jene **Daten**, die auf einem **Social Media-Profil öffentlich einsehbar** sind, vom Bewerber selbst öffentlich gemacht und unterliegen daher **nicht** mehr dem **Schutz** des Datenschutzrechtes. Es ist dabei egal, ob es sich um ein „freizeitorientiertes“ oder ein „berufsorientiertes“ Netzwerk handelt (zB Facebook vs Xing).

■ Arbeitsrechtliche Judikatur

Die **arbeitsrechtliche Judikatur** geht ebenso in diese Richtung und sieht **beleidigende Postings** bzw ein Offenlegen von **Krankenstandsmissbrauch** via Facebook jedenfalls als **entlassungsrelevant** an (zB berechnete Entlassung bei Beleidigungen als „Arsch“, „Arschloch“, dem Vorwurf der „Blödheit“, OLG Linz 1. 3. 2017, 12 Ra 7/17m, ARD 6558/12/2017, bzw bei Bildern aus dem Urlaub oder bei Sportausübung während Krankenstand).



Hinweis

Achten Sie auf die **arbeitsrechtlichen Einschränkungen**, die sich aus der **Verwendung** (sensibler) **Daten** ergeben: Erfolgt etwa eine **Job-Absage** aufgrund eines **Diskriminierungstatbestandes**, können sich aus dem GIBG **Schadenersatzpflichten** ergeben (zB wird der Bewerber deshalb nicht engagiert, weil er laut seinem Profil gleichgeschlechtlich verpartnert ist oder Postings der Gewerkschaft teilt).



Hinweise der Redaktion

- 1 Im **nächsten Heft** setzen wir den Beitrag betreffend Datenschutz im Alltag des Firmeninhabers/Personalchefs fort und informieren über
 - ✓ **datenschutzrechtliche Sonderfragen** rund um das **laufende Dienstverhältnis**,
 - ✓ das **Datenschutzrecht im Büroalltag**,
 - ✓ die **Aufgaben** und **Befugnisse** der **Datenschutzbehörde**,
 - ✓ den Umgang mit **Dienstnehmer-Daten**, nachdem das **Dienstverhältnis beendet** wurde.

- 2 Die Autoren bieten ein umfangreiches Info-Service rund um das neue Datenschutzrecht (© Wirtschaftskammer) an:
- ✔ **EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO): Kurzübersicht** und Zeitplan (<https://www.wko.at/service/wirtschaftsrecht-gewerberecht/EU-Datenschutz-Grundverordnung.html>)
 - ✔ **EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO): Checkliste** (<https://www.wko.at/service/wirtschaftsrecht-gewerberecht/EU-Datenschutz-Grundverordnung-Checkliste.html>)
 - ✔ **Online-Ratgeber** (<http://dsgvo.wkoratgeber.at/>), der Sie anhand verschiedener Fragen durch das Thema führt und nach einigen Klicks eine individuelle Auswertung empfohlener Maßnahmen liefert. Damit wissen Sie schnell, orts- und zeitunabhängig, was noch alles zu tun ist.
 - ✔ **Vereinbarung** mit einem **externen Dienstleister** über eine Auftragsverarbeitung nach Art 28 DSGVO (<https://www.wko.at/service/wirtschaftsrecht-gewerberecht/eu-dsgvo-mustervertrag.html>)
- 3 Der FH Campus Wien hat in Kooperation mit der Akademie der WT einen berufsbegleitenden, 2-semesterigen **akademischen Lehrgang** mit dem Titel „*Arbeits- und Personalrechtsmanagement*“ geschaffen. Dieser Lehrgang bietet eine **umfassende akademische Weiterbildung** zum Thema Arbeitsrecht, Personalrecht, Personalmanagement, SV-Recht und Lohnsteuerrecht.
- Lehrgangsleitung:** Mag. Friedrich Schrenk
Fachkonzept: entwickelt vom Autor dieses Beitrages, Florian Schrenk
Lehrgangsstart: 16. 3. 2018
Bewerbungsfrist: 15. 2. 2018
- Die Vortragsblöcke finden alle 2 Wochen hauptsächlich am Freitag und Samstag statt. Mehr **Details** finden Sie hier: <https://www.fh-campuswien.ac.at/studiengaenge/public-sector-akademische-lehrgaenge/arbeits-und-personalrechtsmanagement.html>

Foto Astrid Bartl



Die Autoren:

Mag. **Wolfram Hitz** ist sozialpolitischer Referent in der Bundessparte Information & Consulting der Wirtschaftskammer Österreich. Der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt auf Kollektivvertragsverhandlung und -beauskunftung sowie spartenspezifischen arbeitsrechtlichen Gesetzesbegutachtungen und Wissensvermittlung. Seit 2008 laufende Vortragstätigkeit sowie firmeninterne Trainings und Schulungen.

✉ Wolfram.Hitz@wko.at
 🌐 lesen.lexisnexis.at/autor/Hitz/Wolfram

Foto Hermann Pavolka-Denk



Florian Schrenk, BA ist Mitarbeiter der Umgeher WT GmbH (laufende Personalverrechnung und arbeitsrechtliche Beratung) und Vortragender am WIFI, an der Akademie der Wirtschaftstreuhänder und im Rahmen von Inhouse-Schulungen. Laufende Publikationen und Leitung der Plattform www.aktuelles-arbeitsrecht.at.

✉ florian.schrenk@umgeher.at
 🌐 lesen.lexisnexis.at/autor/Schrenk/Florian

Kostenlos für PVP-Abonnenten: Zusätzliche digitale Inhalte auf pvp.lexisnexis.at

HELP-PV.AT

» PVP 2018/9

Wir sehen es als unsere Hauptaufgabe an, Ihnen die Tagesarbeit rund um die Personalverrechnung zu erleichtern. Um dies zu erreichen, haben wir diese Rubrik geschaffen, in der wir Ihnen **Buch- und Seminarempfehlungen** geben. Nützen Sie diese Hilfsmittel sowie unser **Leserservice** bzw die **Linktipps** und Sie werden die täglichen Herausforderungen, die Ihnen Ihr Job abverlangt, besser und rascher bewältigen können.

Unsere Buchtipps

(1) Lohnsteuer 2018

Autoren: ADir. Reg.Rat i.R. Josef Hofbauer und StB Mag. (FH) Michael Krammer
Verlag: Manz (www.manz.at)
ISBN: 978-3-214-08064-8
Preis: € 54,00(544 Seiten)

ISBN: 978-3-7073-3585-9

Preis: € 40,00 (184 Seiten)

(2) Auslandsentsendungen

Autor: Prof. Dr. Stefan Bendlinger
Verlag: LexisNexis (www.lexisnexis.at)
ISBN: 978-3-7007-5902-7
Preis: € 69,00 (582 Seiten)

(4) Beschäftigtendatenschutz

Autoren: Susanne Haslinger, Andreas Krisch, Thomas Riesenecker-Caba
Verlag: ÖGB (www.oegbverlag.at)
ISBN: 978-3-99046-237-9
Preis: € 39,00 (240 Seiten)

(3) Dienstvertrag, freier Dienstvertrag, Werkvertrag

Autor: MMag. Bernhard Geiger
Verlag: Linde (www.lindeverlag.at)

(5) Verfahren vor dem Arbeitsgericht leicht gemacht

Autorin: Dr. Karin Zahiragic
Verlag: Linde (www.lindeverlag.at)
ISBN: 978-3-7073-3738-9
Preis: € 34,00 (160 Seiten)



digital exklusiv

Die **Rezensionen** zu den oben angeführten Werken finden Sie auf der **PVP-Website** (pvp.lexisnexis.at) unter der Artikel-Nummer „2018/9“ sowie unter dem Menüpunkt „Extras/Spezielles“.



PVP-LESERSERVICE: SO ERHALTEN SIE FOLGENDE DOKUMENTE

Entweder **nutzen** Sie die im **Linktipp** angegebene Downloadmöglichkeit oder Sie richten Ihre Bitte um Zusendung des von Ihnen gewünschten Dokumentes an: pvp@lexisnexis.at

- ❶ Sollten Sie erst **später** zur **Abonnentenfamilie** dazugestoßen sein und daher **einzelne PVP-Artikel**, die in diesem Heft angesprochen wurden, nicht verfügbar haben, dann **schicken** wir Ihnen diese gerne als **kostenloses PVP-Leserservice** zu.
- ❷ **Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2017**
- ❸ **Newsletter der WGKK-DG Service 04-2017** (Dezember)
- ❹ **Einkommensbericht: ein Praxisratgeber** der Gewerkschaft
- ❺ **Arbeitsrechtliche Fragen zum Fasching**
- ❻ **Informationsbroschüre 2018 für Arbeitgeber** als **Drittschuldner**

- 7 **Pensionsrechtliche Werte 2018** → Download: www.pensionsversicherung.at → *Service* → *Informationsmaterial* → *Download* → „Aktuelle Werte 2018“
- 8 **Arbeitsbehelf 2018**¹⁾
- 9 **Auslandstätigkeit** – Wer ist wo versichert? (Stand Juli 2016)¹⁾
- 10 **Beitragsgruppenschema 2018**¹⁾
- 11 **Beitrags- und leistungsrechtliche Werte 2018**¹⁾
- 12 **PV-Kalender 2018**¹⁾
- 13 **Lohn- und Gehaltsnebenkostenübersicht 2018**¹⁾
- 14 **Erklärung iZm wasserdichtem Vertreterpauschale**
- 15 **Erklärung iZm fraglichem Vertreterpauschale**
- 16 **Dienstleistungsscheck-Broschüre 2018**
- 17 **Datenübermittlung betreffend Sonderausgaben: Information des BMF** vom 11. 12. 2017, BMF-010203/0394-IV/6/2017
- 18 **Steuerbuch 2018**
- 19 **Info-Paket zur Schwerarbeit** mit folgenden hilfreichen Infos:
 - ✓ **Allgemeine Info** zur Schwerarbeit: Wer was zu melden hat etc
 - ✓ Liste der **Berufsgruppen** mit körperlicher Schwerarbeit von **1.400 bis 2.000 kcal** bzw **ab 2.000 kcal**
 - ✓ **Fragen-Antworten-Katalog zur Schwerarbeit**
 - ✓ **Schwerarbeiter-Checkliste für Dienstgeber** (© LexisNexis® KnowHow, das unverzichtbare Portal für Personalisten)
- 20 **Info-Paket zum Datenschutzrecht** mit folgenden hilfreichen Infos:
 - ✓ **EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO): Kurzübersicht** und **Zeitplan**
 - ✓ **EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO): Checkliste**
 - ✓ **Vereinbarung** mit einem **externen Dienstleister** über eine **Auftragsverarbeitung** nach Art 28 DSGVO
 - ✓ **Onlineratgeber** (<http://dsgvo.wkoratgeber.at/>)
- 21 **ABC der Neuerungen** ab **1. 1. 2018**

1) **Download:** <http://patka-knowhow.at/downloads/ihre-arbeitshilfen-von-a-bis-z/>

LexisNexis® Onlineshop

- ✓ Mehr als 10.000 Werke zu Steuern, Recht und Wirtschaft
- ✓ Alle relevanten Neuerscheinungen
- ✓ Umfangreiche Auswahl an Fachbüchern
- ✓ Einfache Auffindbarkeit nach Rechtsgebieten, Autoren und Verlagen



shop.lexisnexus.at

