EDITORIAL

Herzlichen Dank an unsere großartigen Leserinnen und Leser

Liebe Leserin, lieber Leser,

1. DANKE

Ich bedanke mich für Ihre Lesetreue. Mein **Dankeschön** an Sie: Im Jänner-Heft 2022 erhalten Sie **GRATIS** über das **PVP-Leserservice** (gibt es bei KEINEM Mitbewerber!) ein Servicedokument mit **„Kult-Charakter“**, und zwar unser einzigartiges, kompaktes und umfangreiches **„Neuerungen A–Z 2022“**, das Sie kopieren und neben Ihrem Computer griffbereit ablegen können (siehe auch Rubrik „Kompakt & Praxisnah“).

2. GARANTIE für 2022

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).

3. Fortbildung: ein MUSS für Personalisten → meine Tipps

Sie wollen **Tipps**, wie Sie die riesigen Mengen an **Neuerungen 2022 effizient verarbeiten**?

Lösung ❶: Der ARS-Personalverrechnungs-JourFixe: https://ars.at/ → Geben Sie im Suchfeld ein: „*JourFixe Personalverrechnung Patka*“. ARS veranstaltet diesen exklusiven **Personalverrechnungs-JourFixe** (= **DER** – aufgrund der Feedbacks – wahrscheinlich österreichweit **beste Erfahrungsaustausch** für Praktiker).

PVP-Sonderpreis für **JourFixe-Seminarneueinsteiger: 15%ige Ermäßigung** für alle 4 Termine; Anmeldung an pvp@lexisnexis.at + Seminarunterlagen 4. Quartal 2021 (gratis)

Lösung ❷: Das außergewöhnliche In-Haus-Neuerungsseminar (als Tages- oder Halbtages-**Online**-Seminar buchbar):

Statt Zahlen-Daten-Fakten (ZDF) „eingetrichtert“ zu bekommen, wird Ihrem Team Wissen, dh werden Fähigkeiten vermittelt, um selbstständig unternehmensinterne Herausforderungen zu lösen. Mehr dazu finden Sie in der Rubrik „Kompakt & Praxisnah“.

4. Die Highlights in diesem Heft

- Übersicht der **Lohn(Gehalts)nebenkosten** ab 1. 1. 2022
- Welche **Rechtskonsequenzen** im **Arbeitsrecht** ergeben sich aus der **Anzahl** der im Unternehmen **beschäftigten Dienstnehmer?** Sie finden diese in unterschiedlichen Rechtsquellen (Gesetze, Verordnungen). Mit diesem Beitrag in der PVP ist es für Praktiker nicht mehr mühsam, sich einen entsprechenden Überblick hierzu zu verschaffen.
- **SEG Zulagen** aus Sicht des Prüfers: Wann liegt eine für die Abgabenbegünstigung erforderliche Gefährdung von Leben und Gesundheit vor?
- **Deutscher Grenzgänger** arbeitet auch im Home-Office: So rechnen Sie seine Bezüge korrekt ab
- Das **Neujahrsquiz** zur Personalverrechnung: Auf unterhaltsame Weise wird so manche „Anomalie“ der Personalverrechnung aufgezeigt. Seien Sie dabei auf der Hut, denn bei einigen der Quizfragen können die Ergebnisse auch für PV-Profis durchaus überraschend sein.

Ihr *Ernst Patka*

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

Foto Stefan Häusler

Rainer Kraft

Foto Stefan Häusler

Birgit Kronberger

Foto Erwin Rachbauer Photographie

Sarah Passegger

Foto Prof. KommR Leopold Vodicka

Ernst Patka

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

PVP 1/2022
20. Jahrgang, Jänner 2022

INHALTSVERZEICHNIS

AKTUELLES

Lohn(Gehalts)nebenkosten ab 1. 1. 2022 in € 3

KOMPAKT & PRAXISNAH

Ernst Patka: Kurzinfo-ABC 4

AUS DEM ALLTAG DER PERSONALLEITUNG

Jessica Ghahramani-Hofer: Welche Rechtskonsequenzen im Arbeitsrecht ergeben sich aus der Dienstnehmeranzahl (Teil 1) 6

Klaus Zierlinger: Wissenswertes aus der Welt der Sozialversicherung 13

INTERNATIONALE PV

Sissy Kastner: Deutscher Grenzgänger arbeitet auch im Home-Office: So rechnen Sie seine Bezüge korrekt ab 15

LOHNABGABENPRÜFUNG

Christian Artner: SEG-Zulagen aus Sicht des Abgabenprüfers (Teil 11) 19

WISSENS-CHECK

Birgit Kronberger/Rainer Kraft: Das Neujahrsquiz zur Personalverrechnung 24

JUDIKATUR

Ernst Patka: Verständlich aufbereitete Rechtsprechung, die Praktiker unbedingt kennen sollten 26

HELP-PV.AT

Unsere Buchtipps, Lösungen zum Neujahrsquiz und PVP-Leserservice 29

digital exklusiv

Die Volltexte zu den **Buchrezensionen** finden Sie auf der PVP-Website (pvp.lexisnexis.at) unter der Artikel-Nummer „2022/9“ sowie unter dem Menüpunkt „Extras/Spezielles“.

ART.-NR.: 1

AKTUELLES

Lohn(Gehalts)nebenkosten ab 1. 1. 2022 in €

» PVP 2022/1

gültig in % des monatlichen Bruttobezuges	ANGESTELLTE/ ARBEITER[2) 16)]			FREIE DIENSTNEHMER			LEHRLINGE[14)]		
✔ ab dem 1. Jänner 2022[7)] ✔ nur für laufende Bezüge bis max € 5.670,00[1)] ✔ nur bei Überschreiten der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (= € 485,85)[9)]	Summe	Anteil DG	Anteil DN	Summe	Anteil DG	Anteil DN	Summe	Anteil DG	Anteil DN
SOZIALVERSICHERUNG[13)]									
Pensionsversicherung	22,80 %	12,55 %	10,25 %	22,80 %	12,55 %	10,25 %	22,80 %	12,55 %	10,25 %
Krankenversicherung[3)]	7,65 %	3,78 %	3,87 %	7,65 %	3,78 %	3,87 %	3,35 %	1,68 %	1,67 %
Unfallversicherung[10)]	1,20 %	1,20 %	-	1,20 %	1,20 %	-	-	-	-
Arbeitslosenversicherung[10) 12)]	6,00 %	3,00 %	3,00 %	6,00 %	3,00 %	3,00 %	2,40 %	1,20 %	1,20 %
IESG Zuschlag[10)]	0,10 %	0,10 %	-	0,10 %	0,10 %	-	-	-	-
Wohnbauförderungsbeitrag[17)]	1,00 %	0,50 %	0,50 %	-	-	-	-	-	-
Arbeiterkammerumlage[4) 17)]	0,50 %	-	0,50 %	0,50 %	-	0,50 %	-	-	-
Insgesamt	**39,25 %**	**21,13 %**	**18,12 %**	**38,25 %**	**20,63 %**	**17,62 %**	**28,55 %**	**15,43 %**	**13,12 %**
FINANZAMT									
Dienstgeberbeitrag zum FLAG (DB)[10) 11)]	3,90 %	3,90 %	-	3,90 %	3,90 %	-	3,90 %	3,90 %	-
Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) Wien[5) 10) 11)]	0,38 %	0,38 %	-	0,38 %	0,38 %	-	0,38 %	0,38 %	-
Insgesamt	**4,28 %**	**4,28 %**	**-**	**4,28 %**	**4,28 %**	**-**	**4,28 %**	**4,28 %**	**-**
STADT(GEMEINDE)KASSE[6)]									
Kommunalsteuer[11)]	**3,00 %**	**3,00 %**	**-**	**3,00 %**	**3,00 %**	**-**	**3,00 %[15)]**	**3,00 %**	**-**
Gesamtsumme	**46,53 %**	**28,41 %**	**18,12 %**	**45,53 %**	**27,91 %**	**17,62 %**	**35,83 %**	**22,71 %**	**13,12 %**
Betriebliche Vorsorgekasse (BVK)[8)]	**1,53 %**	**1,53 %**	**-**	**1,53 %**	**1,53 %**	**-**	**1,53 %**	**1,53 %**	
GESAMTSUMME inkl BVK	**48,06 %**	**29,94 %**	**18,12 %**	**47,06 %**	**29,44 %**	**17,62 %**	**37,36 %**	**24,24 %**	**13,12 %**

© Kanzlei Mag. Ernst Patka: Ihr Personalrechtsprofi

1) Sozialversicherungsrechtliche **Höchstbeitragsgrundlage** (monatlich); für **freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen**: € 6.615,00; für **Sonderzahlungen** beträgt die jährliche Höchstbeitragsgrundlage € 11.340,00.
2) Für **Landarbeiter**, **(Nacht-)Schwerarbeiter** und **„Bonus-Pensionisten“** ergeben sich gegenüber obiger Aufstellung abweichende DN-/DG-Anteile.
3) Ohne Berücksichtigung des Zusatzbetrages (3,4 %), den Dienstnehmer für mitversicherte Angehörige, die von der Beitragsfreiheit der Mitversicherung ausgenommen sind, zu entrichten haben.
4) **Entfällt** ua bei **handelsrechtlichen GmbH-Geschäftsführern**; Landarbeiter österreichweit, ausgenommen Wien und Bgld (bei Vorliegen der Voraussetzungen) statt AK-Umlage → LK-Umlage von 0,75 %.
5) **DZ** für OÖ: 0,34 %; DZ für Vorarlberg und Steiermark: 0,37 %; DZ für Wien und NÖ: 0,38 %; DZ für Kärnten: 0,39 %; DZ für Salzburg: 0,39 %; DZ für Tirol: 0,41 %; DZ für Burgenland: 0,42 %.
6) **Ohne** Berücksichtigung der **Dienstgeberabgabe** (Wiener U-Bahn-Steuer: € 2,00/pro Woche und DN, sofern kein Befreiungstatbestand vorliegt).
7) **Ohne** Berücksichtigung der Mitarbeiter, die als **begünstigte Behinderte** iSd BEinstG gelten.

8) Ist **ausschließlich** für jene (echten oder freien) Dienstverhältnisse zu leisten, die unter den Geltungsbereich des **Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes** fallen. Die sozialversicherungsrechtliche Höchstbeitragsgrundlage und Geringfügigkeitsgrenze sind **nicht** anzuwenden. Achtung: Bei jährlicher Zahlung der UV- und BV-Beiträge für geringfügig Beschäftigte sind zusätzlich 2,5 % der zu leistenden BV-Beiträge an die ÖGK zur Weiterleitung an die BV- Kasse zu bezahlen.
9) **Geringfügige Beschäftigung**: UV-Beitrag von 1,2 % der Beitragsgrundlage (bis zur tägl HBGl von € 189,00). Übersteigt die Summe der monatlichen Beitragsgrundlagen (Achtung: Tägliche HBGl ist zu beachten) aller im Unternehmen geringfügig beschäftigten Personen (es müssen mind 2 Dienstnehmer sein) den Betrag von € 728,78, so ist zusätzlich eine pauschalierte Abgabe von 16,4 % **[Dienstgeberabgabe]** der geringfügigen Entgelte (auch jene Entgelte über der täglichen HBGl sind heranzuziehen!) zu entrichten.
10) **Ältere Dienstnehmer:**

	voll-endetes Lebensjahr	Pensions-anspruch	Sozialversicherung				voll-endetes Lebensjahr	Pensions-anspruch	Sozialversicherung					
			AlV	IE	UV				AlV	IE	UV		DB, DZ	KommSt
Frauen geboren bis 1. 3. 1954	60	-	nein	nein	nein	**Männer** geboren bis 1. 6. 1953	60	-	nein	nein	nein	Männer+ Frauen bis 60 Jahre	ja	ja
Frauen geboren ab 2. 3. 1954	60 – 63	nein	ja	ja	nein	**Männer** geboren ab 2. 6. 1953	60	ja	nein	nein	nein			
							60 – 63	nein	ja	ja	nein	Männer+ Frauen ab 60 Jahre	nein	ja
	60	ja	nein	nein	nein		63	-	nein	nein	nein			
	63	-	nein	nein	nein									

11) Übersteigt die gesamte Beitragsgrundlage aller **Kommunalsteuer-, DB- bzw DZ**-pflichtigen Dienstverhältnisse in einem Kalendermonat nicht den Betrag von € 1.460,00, so verringert sie sich um € 1.095,00 **(Freibetrag)**.
12) **Wegfall bzw Reduzierung** der Dienstnehmer-Arbeitslosenversicherungsbeiträge für **Niedriglöhner**:

	bis € 1.828,00	von € 1.828,01 bis € 1.994,00	von € 1.994,01 bis € 2.161,00	über € 2.161,00
Arbeiter/Angestellte/freie DN	0 % (A03) = – 3 %	1 % (A02) = – 2 %	2 % (A01) = – 1 %	3 %
Lehrling	0 % (A04) = – 1,2 %	1 % (A05) = – 0,2 %	1,20 %	1,20 %

13) Für **rückständige SV-Beiträge** werden **bis 30. 9. 2022** von der Gesundheitskasse verringerte **Verzugszinsen** in Höhe von **1,38 %** in Rechnung gestellt.
14) Gilt für **Lehrverhältnisse**, die **ab dem 1. 1. 2016 begonnen** haben.
15) Manche Gemeinden verzichten hinsichtlich der Lehrlingsentschädigung auf die Kommunalsteuer.
16) Die **Ausgleichstaxe 2022** beträgt für
a) Arbeitgeber mit **25 bis 99 Arbeitnehmern** → pro einzustellenden Behinderten: **€ 276,00**
b) Arbeitgeber mit **100 oder mehr Arbeitnehmern** → pro einzustellenden Behinderten **€ 388,00** sowie für
c) Arbeitgeber mit **400 oder mehr Arbeitnehmern** → pro einzustellenden Behinderten **€ 411,00**.
17) Für **Sonderzahlungen** sind keine Wohnbauförderungsbeiträge und keine Arbeiterkammerumlagen zu entrichten.

KOMPAKT & PRAXISNAH

Mag. Ernst Patka (PVP-Chefredakteur)

Kurzinfo-ABC

» PVP 2022/2

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:
AngG...Angestelltengesetz//**DG**...Dienstgeber//**DN**...Dienstnehmer//**DV**...DienstvertragbzwDienstverhältnis//**idR**... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**ÖGK** ... Österreichische Gesundheitskasse//**SV** ... Sozialversicherung

Kurzinfos zum Arbeits-, SV- und Lohnsteuerrecht

Der PVP-Chefredakteur, Mag. ***Ernst Patka***, und ***Katarina Leja*** (geprüfte Lohnverrechnerin und fachliche Mitarbeiterin des einzigartigen **PV-BLOG-Teams** [www.pv-praxiswissen.at]) haben gemeinsam mit dem für Personalisten unverzichtbaren **Vorlagenportal** (www.vorlagenportal.at) für Sie – als Dankeschön für Ihre Lesertreue – eine umfangreiche **Broschüre *„Neuerungen A–Z 2022“*** erstellt, die die Abonnentinnen und Abonnenten der PVP **kostenfrei** als **PVP-Leserservice** anfordern oder auch unter **pvp.lexisnexis.at** in der Rubrik „Extras/Wissen/Spezielles“ downloaden können. Sie finden darin **Hinweise** und Praktikerinformationen zu den zahlreichen **Neuerungen 2022**, die aufgrund der Themenfülle in diesem PVP-Jänner-Heft keinen Platz fanden.

THEMA	KURZINFO
Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2021	Einen Überblick über die wichtigsten Änderungen finden Sie im Februar-Heft der PVP. Sie können den Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2021 als kostenfreies **PVP-Leserservice** anfordern.
Neuerungen 2022 – DAS außergewöhnliche In-Haus-Seminar	Was ist der **Unterschied** zwischen der klassischen **Informationsvermittlung**, wie von den meisten Vortragenden praktiziert, und der **Wissensvermittlung** (worauf ich als Chefredakteur in Vorträgen und in der PVP großen Wert lege)? Bei **Wissensvermittlung** erhalten Sie in **unterhaltsamer** und daher **MERKwürdiger** Form **praxisorientierte Anleitungen**, wie Sie mit den Fakten ein **entsprechendes Wissen aufbauen**, um Herausforderungen und Fragen in Ihrem Unternehmen bzw bei Ihren Klienten selbstständig lösen können, denn WISSEN ist mehr als nur Informationen (Zahlen-Daten-Fakten) abgespeichert zu haben. **Patkas außergewöhnliche In-Haus-Seminare: sicher und kompetent im Personalrecht** ✔ **Unterhaltsam** + **Nachhaltig** + **Informativ** (= U.N.I.-Seminar) ✔ wahlweise als **PV-Jour-Fixe** im Jahres-Abo oder einzeln als **Neuerungen-Seminar** ✔ **maßgeschneidert** mit den Inhalten, die Sie tatsächlich benötigen (Sie wählen aus einer Neuerungsthemenliste die für Sie interessantesten aus) ✔ so viel **Theorie** wie nötig mit **vielen Beispielen** aus der Praxis, inkl Judikatur (mit Wissens-Checks in spielerischer Art) ✔ vor dem Seminar die **Seminarunterlagen** – damit keine Fragen offenbleiben ✔ wahlweise bei Ihnen **vor Ort** oder **Online** (Aufzeichnung möglich) ✔ Die **praxisbezogenen Neuerungs-Infos** erhalten **alle** im **HR-Beschäftigten** und nicht nur ausgewählte „Seminarbesucher“ ✔ **STERNE-Info-Service**: Wir versorgen Sie nach dem Seminar mit aktuellen Neuerungen Große Lebensmittel-Handelsunternehmen, Großbanken, Pharma- und Versicherungsunternehmen uvm sowie zahlreiche Steuerberatungskanzleien **nutzen** bereits dieses **außergewöhnliche Online-In-Haus-Seminar**, damit ihre Mitarbeiter **praxis**- und **bedürfnisgerechtes** Wissen über die **Neuerungen 2022** aus Arbeits-, SV- und Lohnsteuerrecht von Profis für Profis erhalten. Angeboten wird dieses Seminar als **Online**- oder **Präsenzseminar**, als **Tagesseminar** oder als 2x **Halbtagesseminar**. **Mehr Infos** finden Sie unter: https://www.patka-knowhow.at/inhaus/
PV-Blog https://www.patka-knowhow.at/blog/	**Die Montagsfälle**
	MoFa ist die Abkürzung für **„Montags-Fall“**. **2x im Monat** wird ein Newsletter mit der Betreffzeile „*MoFa*“ verschickt. Mit den Montagsfällen präsentiere ich Ihnen gemeinsam mit meinem Team (*Angelika Fröch* und *Katarina Leja*) **interessante Fälle** im **unterhaltsamen „Rätselstil“** aus der **Praxis** für die **Praxis**. Zunächst sind die **Newsletterleser gefordert**. Diese sollen die am Ende des Beitrages gestellte Frage für sich oder im Team beantworten oder die Antwort in das **Kommentarfeld** stellen. Am darauffolgenden **Donnerstag-Vormittag** erhalten Sie die Lösung.
	MoFa vom 22. 11. 2021: Pendlerpauschale
	In diesem Montagsfall können Sie – für sich selbst oder im Team – **überprüfen**, ob Ihr **Wissen** rund um das **Pendlerpauschale** so umfassend ist, dass es für Sie ein Klacks ist, **2 „echt haarige“ Spezialfälle** richtig zu lösen.

THEMA	KURZINFO
	MoFa vom 6. 12. 2021 und 10. 1. 2022: Dienstzeugnis (Teil 1 + 2)
PV-Blog https://www.patka-knowhow.at/blog/	In diesem Montagsfall prüfen wir Ihr Wissen rund um das **Dienstzeugnis** in Form eines **Quiz**.
	Hinweise
	Wenn Sie künftig keinen Montagsfall versäumen möchten, dann melden Sie sich an, um **KnowHow-Club-Mitglied** zu werden. Die Mitgliedschaft ist **kostenfrei**; Eintrag ist hier möglich: https://www.patka-knowhow.at
PV-Kalender 2022	Den praktischen **Personalverrechnungs-Kalender für das Jahr 2022** können Sie **kostenfrei** downloaden: https://www.patka-knowhow.at/pdf/Downloads/PV-Kalender-2022.pdf
Steuerreform 2022	Wir informieren über die **wichtigsten Neuerungen**, die aufgrund der Ökosozialen Steuerreform zu beachten sind, nachdem das Gesetz im BGBl veröffentlicht wurde, daher voraussichtlich im **Februar-Heft** der PVP.
Vorlagenportal www.vorlagen-portal.at	***Birgit Kronberger***, MBA und Mag. ***Rainer Kraft***, beide Redakteure der PVP, betreiben das aus meiner Sicht für Praktiker **unentbehrliche Vorlagenportal** (www.vorlagenportal.at). a) Es ist besonders **bedienungsfreundlich** und b) enthält auch **Kurzerläuterungen** (gesondert ausdruckbar) zu jedem **Textmuster** (über 1.500!); c) Textmuster werden laufend **aktualisiert** (zB nach Gesetzesänderungen oder aufgrund der Rechtsprechung); d) es hat eine **Suchfunktion** und eine **Vorlagenübersicht**; e) die in den Facherläuterungen **zitierten Fundstellen** (Paragrafen, Rechtsprechung, Lohnsteuerrichtlinien etc) sind ab sofort **direkt verlinkt** und können daher ganz einfach per Mausklick aufgerufen werden. Besonderes **Goodie** für Abonnenten: Sie können an **kostenfreien Webinaren** zu aktuellen Themen live oder mittels Aufzeichnung teilnehmen. WIE wertvoll dieses Tool für die Personalisten ist, zeigt die Auszeichnung des Vorlagenportals durch das **WIFI Wien** mit dem **LENA AWARD**, der für Spitzenleistungen in der Erwachsenenbildung vergeben wird (https://www.vorlagenportal.at/1-platz-beim-lena-award-am-wifi-wien/). Der PVP-Chefredakteur gratuliert sehr, sehr herzlich. Die **ABO-Preise** finden Sie hier: http://www.vorlagenportal.at/abo-info/ **Empfehlung** des **Chefredakteurs**: Das Vorlagenportal ist ein **5-STERNE-MUST-HAVE**. Es ist ein unglaublich hilfreiches Tool, das derart viele Stunden an Recherche und ähnlicher Arbeit erspart, dass der monatliche ABO-Preis unter „Schnäppchen“ einzuordnen ist.

AUS DEM ALLTAG DER PERSONALLEITUNG

Mag. Jessica Ghahramani-Hofer

Welche Rechtskonsequenzen im Arbeitsrecht ergeben sich aus der Dienstnehmeranzahl (Teil 1)

» PVP 2022/3

Vorbemerkungen des Chefredakteurs:
Welche **Rechte** und **Pflichten** einerseits der **Dienstgeber**, andererseits der **Dienstnehmer** hat, ist sehr oft abhängig davon, **wie viele** Dienstnehmer im Unternehmen beschäftigt werden. Da diese, von der **Dienstnehmeranzahl** abhängigen, **Rechtskonsequenzen** in **unterschiedlichen Rechtsquellen** (Gesetze, Verordnungen) zu finden sind, ist es für Praktiker mühsam, sich einen entsprechenden Überblick hierzu zu verschaffen.
Mag. ***Jessica Ghahramani-Hofer*** (Juristin und Head of Payroll der Hofer Leitinger Steuerberatung GmbH) informiert in einer **3-teiligen Kurzserie** über die **13 wichtigsten** – von einer bestimmten **Dienstnehmeranzahl abhängigen** – Bestimmungen:

A) Behindertenausgleichstaxe
B) AUVA Zuschuss zur Entgeltfortzahlung
C) COVID-19-Beauftragter und COVID-19-Präventionskonzept
D) Kündigungsfrühwarnsystem
E) Große oder kleine Elternteilzeit
F) Betriebsrat
G) Sicherheitsvertrauensperson
H) Jugendvertrauensrat
I) Ersthelfer
J) Toiletten
K) Waschplätze, Waschräume und Duschen
L) Kleiderkästen und Umkleideräume
M) Aufenthalts- und Bereitschaftsräume

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:
AMFG ... Arbeitsmarktförderungsgesetz//**AMS** ... Arbeitsmarktservice//**ArbVG** ... Arbeitsverfassungsgesetz//**AStV** ... Arbeitsstättenverordnung//**ASVG** ... Allgemeines Sozialversicherungsgesetz//**AUVA** ... Allgemeine Unfallversicherungsanstalt//**BEinstG** ... Behinderteneinstellungsgesetz//**BVP** ... Behindertenvertrauensperson//**DB** ... Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**DZ** ... Zuschlag zum DB//**EFZ** ... Entgeltfortzahlung//**HBGl** ... Höchstbeitragsgrundlage//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KommSt** ... Kommunalsteuer//**KV** ... Kollektivvertrag//**mE** ... meines Erachtens//**MSchG** ... Mutterschutzgesetz//**ÖGK** ... Österreichische Gesundheitskasse//**SVP** ... Sicherheitsvertrauensperson//**SZ** ... Sonderzahlung//**VKG** ... Väterkarenzgesetz

A) Behindertenausgleichstaxe (§ 1, § 9 BEinstG)

1. Wann ist eine Behindertenausgleichstaxe zu zahlen?

Alle DG (auch der Bund, Länder und Gemeinden), die
a) in Österreich **25 oder mehr nicht begünstigte behinderte DN** beschäftigen,
b) sind verpflichtet, auf **je 25 nicht begünstigte behinderte DN mindestens einen begünstigt behinderten DN** einzustellen.

Die Anzahl der pro Betrieb einzustellenden begünstigten Behinderten wird **Pflichtzahl** genannt.

Hinweise

1. Bei **mehr als 50 nicht begünstigten behinderten** DN sind somit **bereits 2** begünstigte behinderte DN einzustellen.
2. Der DG, der exakt **50 DN, davon 1 begünstigten Behinderten** beschäftigt, erfüllt die Einstellungsverpflichtung! Er beschäftigt **49 nicht behinderte** DN → **Pflichtzahl = 1** → Er **beschäftigt 1 behinderten** DN → Der DG hat **keine Ausgleichstaxe** zu zahlen.
3. Die **Zahl 25** ist nicht pro Betriebsstätte oder Niederlassung zu sehen, sondern **pro DG**. Es spielt auch keine Rolle, wenn die DN bei unterschiedlichen ÖGK-Landesstellen angemeldet sind.

2. So berechnen Sie korrekt die Pflichtzahl

Bei der Berechnung der Pflichtzahl sind **3 Fragen** zu beantworten:
a) Welcher **(Berechnungs-)Stichtag** ist maßgeblich?
b) **Welche Dienstnehmer** sind für die Pflichtzahl zu **berücksichtigen** und welche nicht?
c) Welche **begünstigten Behinderten** werden auf die Pflichtzahl **doppelt angerechnet**?

zu a): Welcher Berechnungsstichtag ist für die Pflichtzahl maßgeblich?

Für die Berechnung der Pflichtzahl ist jeweils der **1. eines Monats maßgebend** (VwGH 25. 8. 1998, 98/11/0052; ARD 5127/15/2000, und VwGH 28. 11. 1991, 91/09/0025; ARD 4338/7/92). Das gilt auch dann, wenn an diesem Tag bspw atypisch viele fallweise Beschäftigte im Unternehmen arbeiten.

zu b): Welche Dienstnehmer sind für die Pflichtzahl zu berücksichtigen?

Wer ist nun **konkret** bei der **Pflichtzahlberechnung** zu **berücksichtigen** und **wer nicht**? – Darüber informiert die nachstehende **Übersicht**:

Zu berücksichtigen sind ...	Nicht zu berücksichtigen sind ...
✔ **vollzeitbeschäftigte** echte Dienstnehmer	– **freie** Dienstnehmer
✔ **teilzeitbeschäftigte** echte Dienstnehmer	– **Lehrlinge**
✔ **geringfügig** und **fallweise** Beschäftigte	– **begünstigte** Behinderte
✔ **Expatriates** (= ins Ausland entsendete Dienstnehmer)	– Inhaber von **Amtsbescheinigungen** bzw von **Opferausweisen**
✔ Personen, die zum **Zwecke** der vorgeschriebenen **Ausbildung** für den künftigen Beruf, der eine abgeschlossene Hochschulbildung erfordert, **nach** Abschluss der **Hochschulausbildung** beschäftigt werden	– Dienstnehmer **ohne Entgeltanspruch** gegenüber dem Dienstgeber (Wochen- bzw Krankengeldbezieher; Arbeitnehmer in Karenz; Präsenz- bzw Zivildiener etc)

Hinweise zur Übersicht

1. **Fallweise, geringfügig bzw Teilzeitbeschäftigte**
   Fallweise, geringfügig bzw Teilzeitbeschäftigte **zählen** bei der Pflichtzahlberechnung **voll** und **nicht** nur **zeitanteilig** im **Ausmaß** der **Beschäftigung**.
2. Es **zählen** jeweils **nur jene DN**, die zum **Stichtag** (also am 1. eines Monats) einen **Entgeltanspruch** haben (so der VwGH, wobei er die Wochengeldzahlungen der ÖGK zutreffend nicht als Entgelt wertet) → Somit zählen ua Karenzierte, Wehr- oder Zivildiener nicht bei der Pflichtzahlberechnung.
3. **Begriff „begünstigter behinderter Arbeitnehmer“**
   Als **begünstigte behinderte** DN gelten alle Personen, bei denen
   - der Grad der **Behinderung mindestens 50 %** beträgt und
   - dieser Grad der Behinderung durch einen **Bescheid** (Sozialministeriumsservice) festgestellt ist

   und die
   - die **österreichische Staatsbürgerschaft** besitzen oder
   - Staatsbürger eines **EU**- bzw **EWR**-Staates (und deren Angehörige) oder
   - bestimmte **Flüchtlinge** oder bestimmte **Drittstaatsangehörige** sind.

Detail-Informationen zu:
- **Wer** kann **begünstigter Behinderter** werden?
- Welche Voraussetzungen müssen **Flüchtlinge** oder **Drittstaatsangehörige** erfüllen?
- **Wie** wird man ein begünstigter Behinderter? (Info-Blatt und Online-Anträge)
- Welche **arbeitsrechtlichen Konsequenzen** ergeben sich, wenn man ein begünstigter Behinderter ist?

finden Sie hier: https://bit.ly/SMS-Behinderter

zu c): Welche begünstigten Behinderten werden auf die Pflichtzahl doppelt angerechnet?

Der **Pflichtzahl** (= Anzahl der begünstigten behinderten DN, die im Unternehmen zu beschäftigen sind) ist die Zahl der **tatsächlich beschäftigten** begünstigten behinderten **Arbeitnehmer gegenüberzustellen**.
Hierbei **zählen** einige beschäftigte begünstigte behinderte DN **doppelt**, und zwar:

- **blinde** DN;
- begünstigte behinderte DN **vor** Vollendung des **19. Lebensjahres** und darüber hinaus so lange, bis das **Ausbildungsverhältnis beendet** ist;
- begünstigte Behinderte **nach** Vollendung des **19. Lebensjahres** so lange, bis das **Ausbildungsverhältnis beendet** ist (darunter fallen insb begünstigte behinderte Lehrlinge bis zur Vollendung der Lehrzeit);
- begünstigte behinderte DN **nach** Vollendung des **50. Lebensjahres**, wenn und solange der Grad ihrer **Behinderung mindestens 70 %** beträgt;
- begünstigte behinderte DN **nach** Vollendung des **55. Lebensjahres**;
- begünstigte behinderte DN, die überwiegend auf den Gebrauch eines **Rollstuhls** angewesen sind;
- **Inhaber** einer **Amtsbescheinigung** oder eines **Opferausweises**, **vor** Vollendung des **19. und nach** Vollendung des **55. Lebensjahres**.

Hinweise

1. Auch **geringfügig** oder **teilzeitbeschäftigte** begünstigte behinderte DN **zählen voll** und nicht nur **zeitanteilig** im **Ausmaß** der **Beschäftigung**. Allerdings wird mE eine **Diskriminierung** dann vorliegen, wenn einerseits **nicht behinderte** DN als **Vollzeitbeschäftigte** eingestellt, hingegen begünstigte **behinderte DN** ausschließlich als geringfügig Beschäftigte oder **Teilzeitbeschäftigte** aufgenommen werden.
2. Auf die **Pflichtzahl voll anrechenbar** bleiben begünstigte behinderte DN **auch** während jener **Zeit**, in der sie **keinen Entgeltanspruch** haben (zB infolge langer Krankheit, Karenz etc).
3. Die **Eigenschaften**, die zur doppelten Anrechnung führen, können **nicht „addiert"** werden, dh ein blinder Rollstuhlfahrer oder ein blinder 18-jähriger Lehrling werden **doppelt** und **nicht 4-fach** auf die Pflichtzahl **angerechnet**.

3. Wie hoch ist die Behindertenausgleichstaxe?

Werden **weniger** begünstigte behinderte DN **beschäftigt**, als es aufgrund der errechneten Pflichtzahl erforderlich wäre, ist eine **Ausgleichstaxe** zu entrichten.
Der Grund, warum die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt wurde, ist dabei unmaßgeblich. Die Ausgleichstaxe ist **monatlich** für jeden aufzunehmenden Behinderten zu zahlen. Die Höhe der Taxe steigt mit der Zahl aller vom DG beschäftigten DN.
Die **monatliche Ausgleichstaxe 2022** (pro offene „Pflichtstelle") beträgt für

- Dienstgeber mit 25 bis 99 Dienstnehmern € 276,00
- Dienstgeber mit 100 bis 399 Dienstnehmern € 388,00
- Dienstgeber mit 400 oder mehr Dienstnehmern € 411,00

Die Ausgleichstaxe wird nach Ablauf von **4 Wochen**, gerechnet vom **Eintritt** der **Rechtskraft** des **Bescheides**, mit dem die Ausgleichstaxe vorgeschrieben wurde, **fällig**. Wird die Ausgleichstaxe nicht bis zum Fälligkeitstag eingezahlt, so sind **Verzugszinsen** zu entrichten.

4. Begünstigte behinderte Dienstnehmer sind lohnnebenkostenbefreit

Bezüge, die an einen begünstigten behinderten DN ausbezahlt werden, sind lohnnebenkostenbefreit: Es ist für diese Bezüge weder DB, DZ noch KommSt zu entrichten.

5. Der Kündigungsschutz begünstigter Behinderter

Begünstigte Behinderte haben einen **erhöhten Kündigungsschutz**: Bevor eine rechtswirksame Kündigung ausgesprochen werden kann, muss der DG die **Zustimmung** des **Behindertenausschusses** einholen.

Der **erhöhte Kündigungsschutz** gilt **nicht:**

- während der **ersten 4 Jahre** eines ab 1. 1. 2011 neu begründeten DV mit einem begünstigten Behinderten;
- während der **ersten 6 Monate** eines ab 1. 1. 2011 neu begründeten DV mit einem noch nicht begünstigten Behinderten, der während dieses DV begünstigter Behinderter wird (Ausnahme in beiden Punkten: Arbeitsunfall, Arbeitsplatzwechsel im Konzern);
- bei **einvernehmlicher** DV-Auflösung;
- bei Ende eines **befristeten** DV durch **Zeitablauf**;
- bei **berechtigter fristloser Entlassung**.

Für **DV**, die **vor** dem **1. 1. 2011** begründet wurden, gilt die „alte" Bestimmung, wonach **nach** einer Beschäftigung von **6 Monaten** der **besondere Kündigungsschutz** anzuwenden ist.

Hinweis

Es besteht ein **besonderer Kündigungsschutz**, **nicht** jedoch ein besonderer **Entlassungsschutz**. Liegt ein Entlassungsgrund vor, kann daher auch ein begünstigter behinderter DN **unverzüglich entlassen** werden, **ohne** dass **vorab** die **Zustimmung** des **Behindertenausschusses** eingeholt werden müsste.

6. Wann muss ein Unternehmen wie viele Behindertenvertrauenspersonen haben (§ 22a Abs 1 BEinStG)?

In jedem Betrieb, in dem **dauernd mindestens 5 begünstigte behinderte DN** beschäftigt werden, ist von diesen eine Behindertenvertrauensperson (BVP) und ein oder mehrere Stellvertreter zu wählen. Die Zahl der Stellvertreter hängt davon ab, wie viele begünstigte behinderte Menschen im Betrieb beschäftigt sind.

Anzahl der BVP und Stellvertreter

- bei 5 bis 14 begünstigten behinderten DN: 1 BVP, 1 Stellvertreter
- ab 15 begünstigten behinderten DN: 1 BVP, 2 Stellvertreter
- ab 40 begünstigten behinderten DN: 1 BVP, 3 Stellvertreter

Die Stellvertreter können im Auftrag der BVP die Aufgaben der Interessenvertretung auch dann wahrnehmen, wenn die BVP anwesend ist. Erforderlichenfalls kann eine Geschäftsordnung darüber erlassen werden.

Hinweis des Chefredakteurs

1. Als kostenfreies **PVP-Leserservice** können Sie eine 10-seitige Aufstellung anfordern, die **tabellarisch** übersichtlich anzeigt, **bei welcher DN-Anzahl** konkret welche arbeitsrechtlichen **Rechte** und **Pflichten** zu beachten sind (inkl Hinweis auf die rechtliche Grundlage).

2. Die **Leser*innen-Aktion 2022**: „*Ich lese besonders gerne die Personalverrechnung für die Praxis, weil* … [bitte ergänzen Sie diesen Satzanfang mit 1 oder 2 Begründungen]“ und mailen Sie Ihre Begründungen an pvp@lexisnexis.at.
   Als **Dankeschön** für die aufgewandte Zeit erhalten Sie per Mail ein **6-seitiges exklusives Ausgleichstaxen-Info- und Wissens-Check-Dokument**. Dieses Dokument ist nur für diese Leser*innen Aktion 2022 erstellt worden und sonst nicht erhältlich.

B) AUVA Zuschuss zur Entgeltfortzahlung (§ 53b ASVG)

Die folgende Regelung gilt für Fälle, in denen der **Unfall** bzw der Beginn der **Krankheit nach** dem **30. 6. 2018** eingetreten ist: Beschäftigt das Unternehmen durchschnittlich **nicht mehr** als ...

a) **50 DN** → Anspruch auf **„allgemeinen“** EFZ-Zuschuss durch AUVA;
b) **10 DN** → Anspruch auf **„erhöhten“** EFZ-Zuschuss durch AUVA.

Der EFZ-Zuschuss gebührt ...

a) **bei Krankheit** ab dem **11. Tag** bzw
b) bei einem **Unfall** ab dem **1. Tag**;
c) **nicht** bei bescheidmäßig angeordneter **Quarantäne** (Rückerstattung gemäß Epidemiegesetz).

Hinweise

1. **So ist die durchschnittliche Dienstnehmer-Anzahl zu ermitteln**
   Die durchschnittliche DN-Anzahl ist anhand des **Jahres vor EFZ-Beginn** zu ermitteln. Es sind dabei **auch** jene **Zeiträume** zu berücksichtigen, in denen **vorübergehend keine** DN beschäftigt wurden.
   Der Jahresdurchschnitt wird anhand der Anzahl der gemeldeten DN aus dem Jahr vor dem „Stichtag“ ermittelt.
2. **Für die Durchschnittsberechnung sind welche Dienstnehmer heranzuziehen?**
   Als DN gelten alle vollzeit-, teilzeit- und geringfügig beschäftigten DN iSd § 4 Abs 2 ASVG (inkl Lehrlinge).
   Nicht einzubeziehen sind Heimarbeiter; Ferialpraktikanten, Präsenz- und Zivildiener, DN im Mutterschutz, karenzierte DN und fallweise bzw tageweise Beschäftigte.
   Unterschiedliche Rechtsansichten bestehen hinsichtlich der Frage, ob **freie DN** einzubeziehen sind.
3. **Wie hoch ist der „allgemeine“ EFZ-Zuschuss?**
   Der „allgemeine“ EFZ-Zuschuss beträgt **50 %** des tatsächlich fortgezahlten Entgelts zuzüglich eines **SZ-Zuschlages** iHv **8,34 %**.
4. **Wie hoch ist der „erhöhte“ EFZ-Zuschuss?**
   Für Betriebe, die durchschnittlich nicht mehr als 10 DN beschäftigen, beträgt der „erhöhte“ EFZ-Zuschuss **75 %** des tatsächlich fortgezahlten Entgelts zuzüglich eines **SZ-Zuschlages** iHv **12,51 %**.
5. **Ist die Höhe des EFZ-Zuschusses betraglich gedeckelt?**
   Ja; die Höhe des Zuschusses ist mit dem **1,5-Fachen der ASVG-HBGl** begrenzt (Wert 2022: € 5.670,00 x 1,5 = 8.505,00).
6. **Wie kann der EFZ-Zuschuss beantragt werden?**
   Das **Antragsformular** für den AUVA-Zuschuss zur EFZ (inkl **Ausfüllhilfe)** können Sie **downloaden**: www.auva.at → *Formulare* → auf der linken Seite klicken Sie auf: *„Leistungsanträge“*.

C) NEU 2021: COVID-19-Beauftragter und COVID-19-Präventionskonzept

1. Wann muss ein COVID-19-Beauftragter bestellt und ein COVID-19-Präventionskonzept erstellt werden?

Gemäß der COVID-19-Maßnahmenverordnung hat der Inhaber eines Arbeitsortes mit **mehr als 51 DN** einen COVID-19-Beauftragten zu bestellen und ein dem Stand der Wissenschaft entsprechendes COVID-19-Präventionskonzept auszuarbeiten und umzusetzen.

2. Wer kann als COVID-19-Beauftragter bestellt werden?

Als COVID-19-Beauftragte dürfen nur geeignete Personen bestellt werden. Voraussetzung für eine solche Eignung ist zumindest die **Kenntnis** des **COVID-19-Präventionskonzepts** sowie der örtlichen Gegebenheiten und der **organisatorischen Abläufe**.
Der COVID-19-Beauftragte ist **Ansprechperson** für die **Behörden** und hat zu überwachen, dass das COVID-19-Präventionskonzept entsprechend umgesetzt wird.

3. Was muss das COVID-19-Präventionskonzept enthalten?

Das COVID-19 Präventionskonzept hat insbesondere zu enthalten:

- spezifische Hygienemaßnahmen,
- Regelungen zum Verhalten bei Auftreten einer SARS-CoV-2-Infektion,
- Regelungen betreffend die Nutzung sanitärer Einrichtungen,
- gegebenenfalls Regelungen betreffend die Konsumation von Speisen und Getränken,
- Regelungen zur Steuerung der Personenströme und Regulierung der Anzahl der Personen,
- Regelungen betreffend Entzerrungsmaßnahmen, wie Absperrungen und Bodenmarkierungen,
- Vorgaben zur Schulung der Mitarbeiter in Bezug auf Hygienemaßnahmen und die Aufsicht der Durchführung eines SARS-CoV-2-Antigentests zur Eigenanwendung.

Hinweis

Informationen zu COVID-19-Beauftragtem und COVID-19-Präventionskonzept finden Sie in ARD 6767/4/2021.

Foto privat

Die Autorin:

Mag. **Jessica Ghahramani-Hofer** ist Juristin mit Schwerpunkt Arbeits-, Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht und Head of Payroll bei der Hofer Leitinger Steuerberatung GmbH. Sie ist außerdem diplomierte Personalverrechnerin, Trainerin für Erwachsenenbildung und Autorin diverser Fachartikel.

jessica.ghahramani@hoferleitinger.at
lesen.lexisnexis.at/autor/Ghahramani-Hofer/Jessica

LexisNexis Zeitschriften
Das Wichtigste. Das Neueste. Gedruckt & *digital*.
zeitschriften.lexisnexis.at

Klaus Zierlinger (Österreichische Gesundheitskasse Niederösterreich)

Wissenswertes aus der Welt der Sozialversicherung

» PVP 2022/4

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

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:
ASVG ... Allgemeines Sozialversicherungsgesetz//**BMA** ... Bundesministerium für Arbeit//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**ELDA** ... Elektronischer Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern//**EStG** ... Einkommensteuergesetz//**IESG** ... Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz//**mBGM** ... monatliche Beitragsgrundlagenmeldung//**ÖGK** ... Österreichische Gesundheitskasse//**PVA** ... Pensionsversicherungsanstalt//**SV** ... Sozialversicherung//**VO** ... Verordnung//**WKO** ... Wirtschaftskammer Österreich

THEMA	KURZINFO
Adresse der Arbeitsstätte	Die Adresse der Arbeitsstätte am 31. 12. oder am letzten Beschäftigungstag des Jahres ist an die **Statistik Austria** mittels ELDA zu melden (**Meldefrist**: Ende Februar 2022).
Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz: Zuschlag vermindert sich ab 1. 1. 2022 auf 0,10 %	**Ab 1. 1. 2022** reduziert sich der **IESG-Zuschlag** laut VO des BMA von bisher 0,20 % auf **0,10 %**.
	Tarifsystem
	Trotz der kurzen Vorlaufzeit steht Ihnen das aktuelle TASY-File bereits zur Verfügung. Ab 1. 1. 2022 ist ausschließlich nachstehender Tarifsystem-Export (Stand 12/2021_Erstellzeitpunkt: 2021-12-17T09:12:06.346644Z) – auf Basis der bereits veröffentlichten geänderten Schnittstelle – SV-weit gültig. Die durchgeführten Korrekturen und Anpassungen können Sie aus den fachlichen Releasenotes des jeweiligen SV-Trägers entnehmen. Die **fachlichen Releasenotes** zu diesem Tasy-File finden Sie **hier**: https://bit.ly/TASY-Hotfix-Export01012022
	SV-Clearingsystem
	Wurde der **alte IESG-Zuschlag** bei der mBGM **für Jänner 2022 gemeldet**, erhalten Sie folgende **Rückmeldungen** im SV-Clearingsystem: *a) Die Summe der Beiträge x der mBGM ist nicht ident mit der von uns errechneten Summe x.* *b) Zur Verrechnungsposition x wurde im Unterschied zum gemeldeten Beitrag x der Beitrag in der Höhe von € x verbucht.* Die mBGM werden seitens der **ÖGK automatisch korrigiert** und in der richtigen Höhe (0,10 %) verbucht. Ein etwaiges **Guthaben** auf Basis des 0,20 %-IESG-Zuschlages ist auf den **Beitragskonten ersichtlich**. Die Clearingfälle lösen sich nach 35 Tagen auf. Eine **Korrektur** der mBGM ist somit **nicht zwingend** nötig.
Lohnzettel 2021 (Abgabetermin und worauf Sie achten sollten)	**Termin**
	a) **Echte DN**: Die jährlichen Lohnzettel mit den – vor allem für die Lohnsteuer bedeutsamen – Daten sind mittels **elektronischer Datenfernübertragung** bis **Ende Februar** zu übermitteln. b) **Freie DN**: Für jeden einzelnen freien DN ist dem Finanzamt die steuerrechtliche Mitteilung gemäß **§ 109a EStG** (Formular **E 18**) zuzusenden. SV-rechtlich löst seit Jänner 2019 die mBGM den aufwändigen Lohnzettel mit den SV-Daten ab.
	Darauf sollten Sie achten – häufige Fehler in der Praxis
	Da der SV-Teil des L16 seit 1. 1. 2019 entfallen ist, muss bei **unterjährigen DV-Beendigungen** das **L16 erst bis 28. 2. des Folgejahres** gemeldet werden. Vergewissern Sie sich, dass Sie für alle Austritte einen Lohnzettel erstellt haben. **Hinweise**: 1. Sie können weiterhin **freiwillig unterjährig** ein L16-Formular übermitteln. Ein Lohnzettel ist jedenfalls dann auszustellen, wenn dies der DN verlangt.

THEMA	KURZINFO
Lohnzettel 2021 (Abgabetermin und worauf Sie achten sollten)	2. Bitte beachten Sie das ELDA-Protokoll: Bei **unvollständigen** oder fehlerhaften **Meldungen** enthält das **ELDA-Protokoll** a) einen **Warnhinweis** (Kennzeichen „W“) oder b) die Information, dass die **Meldung nicht übernommen** wurde (Kennzeichen „N“) → ELDA konnte Ihre Meldung nicht weiterleiten → Ihre Meldung ist dadurch nicht eingelangt. Sie muss von Ihnen berichtigt und erneut elektronisch gesendet werden. **Praxistipps:** Die **WKO** hat für Praktiker ein hilfreiches **Infoblatt** „*Der steuerliche Lohnzettel (Formular L16) ab 2021*“ erstellt. Die Broschüre gibt Antworten insbesondere auf die folgenden Fragen: a) Für wen bzw in **welchen Fällen** ist ein Lohnzettel auszustellen? b) **Wann** ist der Lohnzettel auszustellen? c) **Wie** ist der Lohnzettel zu **übermitteln**? Als besonders hilfreiche Ergänzung für Praktiker enthält diese Info eine Ausfüllhilfe für den steuerlichen Lohnzettel. Sie können diese Broschüre a) **downloaden**: https://bit.ly/WKOLohnzettel oder b) als kostenfreies **PVP-Leserservice** anfordern.
Österreichische Gesundheitskasse: 2 Jahre alt	Machen Sie sich ein Bild über die Entwicklung der ÖGK in den letzten 2 Jahren: 2021 war geprägt von Harmonisierungen und Leistungsausbau. **Link**: https://bit.ly/ÖGK-2Jahre
Schwerarbeitsmeldungen für 2021	**Meldepflicht** Meldepflicht: Schwerarbeitsmeldungen für das Jahr 2021 sind mittels **ELDA zwischen 1. 1. 2022** und **28. 2. 2022** zu erstatten. **Praxishinweise:** 1. Die PVA hat die – für Anfragen an DG bzw DN unterschiedlich gestalteten – **Fragebögen**, mit denen **Schwerarbeitszeiten festzustellen** sind, **überarbeitet**. Sie werden anlässlich eines Feststellungs- oder Pensionsverfahrens von der PVA an die betroffenen DG und DN ausgesandt. Nähere Infos finden Sie in **PVP 2021**/48, 196 (**Juli**-Heft). 2. Sie können den für Anfragen bei DG gestalteten **Fragebogen** (inkl Anhang und Beilage) als kostenfreies **PVP-Leserservice** anfordern. 3. Einen ausführlichen **Info-Artikel** hierzu finden Sie in **ARD 6753/5/2021**; Autorin: Mag. *Anna Maria Mucha* (Mitarbeiterin der PVA). **Info-Paket** Die folgenden hilfreichen Infos: ✔ **Allgemeine Infos** sowie **Antworten** auf **häufige Fragen** zur Schwerarbeit ✔ Aktuelle Liste der **Berufsgruppen** mit körperlicher Schwerarbeit von **1.400 bis 2.000 kcal** ✔ Aktuelle Liste der **Berufsgruppen** mit körperlicher Schwerarbeit **ab 2.000 kcal** ✔ **Fragen-Antworten-Katalog zur Schwerarbeit** finden Sie a) **hier**: www.gesundheitskasse.at → *Dienstgeber* → *Grundlagen A – Z* → *P – U* → *Schwerarbeit* oder b) Sie fordern die Infos als kostenfreies **PVP-Leserservice** an. Weiters können Sie als kostenfreies **PVP-Leserservice** anfordern: a) eine **Schwerarbeiter-Checkliste für Dienstgeber** (© Lexis360) b) eine lesenswerte **Auflistung** der im Jahr **2021 entschiedenen Streitfälle** rund um die Schwerarbeit

Foto Elisabeth Zierlinger

Der Autor:

Klaus Zierlinger ist geprüfter Personalverrechner und ist in der Österreichischen Gesundheitskasse in der Personalabteilung/Personalverrechnung tätig.

klaus.zierlinger@oegk.at
lesen.lexisnexis.at/autor/Zierlinger/Klaus

ART.-NR.: 5

INTERNATIONALE PV

StB Mag. Sissy Kastner, LL.B (ICON)

Deutscher Grenzgänger arbeitet auch im Home-Office: So rechnen Sie seine Bezüge korrekt ab

» PVP 2022/5

Vorbemerkungen des Chefredakteurs:
Zu unserem **Spezialheft** (Mai 2021) zum **Home-Office-Paket** haben wir

a) nicht nur **großartiges Feedback** von unseren Leserinnen und Lesern erhalten, sondern
b) es wurde auch mehrmals angefragt, ob die **PVP** nicht **ergänzend** hierzu Artikel mit **Detailinformationen** zur **Bezugsabrechnung** von Mitarbeitern, die auch im **ausländischen Home-Office arbeiten**, veröffentlichen könnten.

Mag. *Sissy Kastner,* LL.B (Steuerberaterin, Taxmanagerin im Bereich Global Employment Services in der auf internationale Steuerfragen spezialisierten ICON Wirtschaftstreuhand GmbH) hat sich dankenswerterweise bereiterklärt, Sie in einer losen **Mini-Serie** über folgende **Abrechnungsfälle praxisgerecht** zu **informieren**:

- **Deutscher *Grenzgänger*** arbeitet auch im **Home-Office**: So rechnen Sie seine Bezüge korrekt ab
- **Ausländisches Home-Office** des Dienstnehmers liegt in seinem ***Wohnsitzstaat*:** So rechnen Sie seine Bezüge korrekt ab
- **Ausländisches Home-Office** des Dienstnehmers liegt **nicht** in seinem **Wohnsitzstaat:** So rechnen Sie seine Bezüge korrekt ab, wenn dieser Staat
  - ein EU-/EWR-Staat bzw
  - ein Drittstaat ist.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:
BMF ... Bundesministerium für Finanzen//**DBA D-Ö** ... Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und Österreich//**DB** ... Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**DZ** ... Zuschlag zum DB//**ESt** ... Einkommensteuer//**EStG** ... Einkommensteuergesetz//**HO** ... Home-Office//**KommSt** ... Kommunalsteuer//**MVK** ... Mitarbeitervorsorgekasse//**Ö** ... Österreich//**SV** ... Sozialversicherung

A) Der zu lösende Ausgangsfall

Karl-Uwe Müller wohnt in Rosenheim **(Deutschland = Wohnsitzstaat)**. Er arbeitet bei der X-GmbH in Kufstein (**Österreich = Tätigkeits-** bzw **Quellenstaat**). Karl-Uwe Müller pendelte **bisher täglich** von seinem Wohnsitz zu seinem DG nach Kufstein. Aufgrund der **Corona**-Pandemie war Karl-Uwe Müller gezwungen über einen längeren Zeitraum im **Home-Office** (kurz: HO) zu arbeiten.
Dadurch ist er auf den Geschmack von HO gekommen und will auch zukünftig – **corona-unabhängig** – seine Tätigkeit **mindestens 2 Tage pro Woche** im HO ausüben.
Zu beantworten ist die Frage, ob dies für ihn besondere, zur Vor-Coronazeit abweichende, **steuer-** und/oder **sv-rechtliche Auswirkungen** hat.

B) Sind die Bezüge des Karl-Uwe Müller in Österreich steuerpflichtig?

Karl-Uwe Müller ist in Österreich **beschränkt steuerpflichtig**. Gemäß **§ 98 Abs 1 Z 4 EStG** unterliegen Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit (§ 25 EStG) der **beschränkten Steuerpflicht** dann, wenn die Tätigkeit im **Inland ausgeübt** oder **verwertet** wird bzw verwertet worden ist.
Demnach unterliegt Karl-Uwe Müller

- der **beschränkten inländischen** Steuerpflicht für die – anteilig auf die Tätigkeitstage in Ö entfallenden – Bezüge aufgrund der Ausübung und zusätzlich aufgrund des Verwertungstatbestandes auch für die auf die DE-Arbeitstage entfallenden Einkünfte und
- der **unbeschränkten deutschen** Steuerpflicht aufgrund seines Wohnsitzes in D.

Somit ist hier – um eine Doppelbesteuerung der Einkünfte von Karl-Uwe Müller zu vermeiden – auf das Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Österreich und Deutschland (kurz: **DBA D-Ö**) zurückzugreifen.

C) Die Grenzgängerregelung im Doppelbesteuerungsabkommen

Im Folgenden gebe ich Antworten auf **4 Fragen** aus der Praxis:

1. Wo ist die Grenzgängerregelung festgelegt?

Das DBA D-Ö enthält in **Art 15 Abs 6** die sogenannte **Grenzgängerregelung**.

2. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit die Grenzgängerregelung angewandt werden kann?

Die Grenzgängerregelung ist anwendbar

- auf die Einkünfte aus **nichtselbstständiger** Tätigkeit für Personen,
- die in Deutschland in der **Nähe** der **Grenze** ihren **Wohnsitz** haben und
- im **grenznahen Bereich** bei einem **DG** in Ö (oder umgekehrt) tätig werden und
- **täglich** vom Wohnsitz zum Arbeitsort **pendeln**.

Grenznah bedeutet laut dem DBA D-Ö, dass der Wohnsitz und der Arbeitsort jeweils **maximal 30 km Luftlinie** vom **nächstgelegenen Grenzpunkt** entfernt sein dürfen.

3. Welche abgabenrechtlichen Konsequenzen ergeben sich, wenn die Grenzgängerregelung angewandt wird?

Sofern diese Voraussetzungen erfüllt sind, ergeben sich daraus die folgenden **abgabenrechtlichen Konsequenzen**:

a) Der DN **unterliegt** auch hinsichtlich der Tätigkeitstage in Ö **nicht** – wie in Art 15 Abs 2 lit b DBA D-Ö geregelt – der **Ö-Steuerpflicht**.
b) Er hat seine Einkünfte selbst aufgrund einer **D-ESt-Erklärung** in Deutschland anzugeben.

Bei der Grenzgängerregelung handelt es sich um **kein Wahlrecht** des DN, sondern es ist eine **zwingend** anzuwendende DBA-Bestimmung.

4. Welche Einschränkungen sind zu beachten?

Die Grenzgängerregelung ist dann nicht anzuwenden, wenn der DN **an mehr als 45 Tagen** im Kalenderjahr nicht an seinen Wohnort nach Deutschland zurückkehrt **(Freigrenze von 45 Tagen)**, zB weil er laufend auf Dienstreise in Österreich unterwegs ist und in dieser Zeit im Hotel nächtigt.

Beachten Sie, dass auch **HO-Tage „Nicht-Rückkehr-Tage“** sind und somit in die Berechnung der 45-Tages-Frist einzubeziehen sind.
Ausnahme: Die HO-Tage sind nachweislich **coronabedingt zusätzlich** angefallen, zB aufgrund einer Quarantäne.
Da Karl-Uwe Müller nun **– corona-unabhängig** – **2 Tage pro Woche** im HO arbeitet,

- **überschreitet** er jedenfalls die **45-Tages-Frist je Kalenderjahr** und
- **die Grenzgängerregelung** ist für ihn **nicht mehr** anwendbar.

Karl-Uwe Müller wird somit zukünftig mit seinen **Ö-Arbeitstagen** in **Ö steuerpflichtig**, so wie dies grundsätzlich für alle DN gilt, die im HO tätig sind, das sich im Wohnsitzstaat befindet. Die DE-Arbeitstage hat er weiterhin ausschließlich über die D-ESt-Erklärung zu versteuern (sowie zusätzlich die Bezüge aus den Ö-Arbeitstagen im Rahmen des Progressionsvorbehaltes).

D) Sozialversicherung: Welcher Staat ist zuständig?

Bisher unterlag Karl-Uwe Müller der **Ö-SV-Pflicht**, da er vorwiegend in Ö tätig war (kein wesentlicher Teil – dh weniger als 25 % seiner Tätigkeit – wird im Wohnsitzstaat ausgeübt).
Übt Karl-Uwe Müller nun wöchentlich **2 Tage** seiner **Tätigkeit im HO** aus, führt dies dazu, dass er diese 25%-Grenze überschreitet und somit einen **wesentlichen Teil** seiner Tätigkeit in seinem **Wohnsitzstaat** ausübt. Dies hat zur Folge, dass sich die **SV-Pflicht** von Karl-Uwe Müller durch die HO-Tätigkeit nach **Deutschland** verlagert.
Folglich muss sich sein DG, die X-GmbH **in D**, beim **SV-Träger** registrieren und die **D-SV-Beiträge** entsprechend abführen. Dies ist ein erheblicher Zeit- und Kostenfaktor für die X-GmbH. Bei Karl-Uwe Müller liegt künftig eine **Tätigkeit in mehreren Staaten** vor → Somit ist beim D-SV-Träger für die Ö-Arbeitstage eine **A1-Bescheinigung** zu beantragen.

Praxistipps

1. **„Pflichtenüberwälzungsvereinbarung“ an den Dienstnehmer**
   Die X-GmbH hat die **D-SV-Regelungen auch** dann zu beachten, wenn sie **keinen Sitz** und auch **keine Betriebsstätte in D** hat. Sie könnte mit **Karl-Uwe-Müller vereinbaren**, dass er sich um die D-SV-Pflichten (insbesondere DG- und DN-SV-Beitragsabfuhrpflichten) kümmert (Vereinbarung nach Art 21 Abs 2 der VO [EG] Nr 987/2009).
   Da jedoch die **Haftung** für die **korrekte SV-Beitragsabfuhr** beim **DG** verbleibt, kommt diese Möglichkeit der „Pflichtenüberwälzung“ an den DN in der **Praxis kaum** vor.
2. **Ausnahmeantrag gemäß Art 16 der VO 883/2004**
   Da Karl-Uwe Müller bisher der **Ö-SV-Pflicht** unterlag, könnte man versuchen – sofern DN-Interessen dafürsprechen und dies vielleicht zeitlich begrenzt ist – einen **Antrag gemäß Art 16 der VO 883/2004** auf **Verbleib** in der **Ö-SV** beim **Sozialministerium** zu stellen. Dadurch könnte die Ö-SV-Pflicht beibehalten werden, sofern Deutschland zustimmt.

E) Welche Lohnnebenkosten fallen an?

1. Dienstgeberbeitrag und Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag

Da ein EU-Staat (konkret: D) betreffend SV-Pflicht zuständig ist, fällt für die Bezüge des Karl-Uwe Müller **weder** ein **DB**, **noch** ein **DZ** an.
Die **Abgabenpflicht** für diese beiden Lohnabgaben **entfällt** dann, wenn der DN im **EU-Ausland versichert** ist, dh die SV-Zuständigkeit liegt im betreffenden EU-Staat.

2. Kommunalsteuer

Karl-Uwe Müller ist zukünftig in Österreich und in Deutschland tätig. Seine Bezüge unterliegen auch hinsichtlich der **HO-Tätigkeit** weiterhin zur **Gänze** der **KommSt-Pflicht**, sofern keine Betriebsstätte durch die Tätigkeit von Karl-Uwe Müller in Deutschland begründet wird.

3. Mitarbeitervorsorgekasse

Die MVK Pflicht knüpft grundsätzlich an das anwendbare **Arbeitsrecht**. Da Karl-Uwe Müller weiterhin seinen Mittelpunkt der Tätigkeit in Österreich hat und bisher schon **österreichisches Arbeitsrecht** in seinem DV vereinbart war, unterliegt er weiterhin der **MVK-Pflicht** in Ö.

F) Abwicklung in der Lohnverrechnung

Bisher waren die Bezüge des Karl-Uwe Müller aufgrund der **Grenzgängerregelung** in Ö **lohnsteuerfrei** abzurechnen.
Da er aufgrund der nicht durch Corona bedingten HO-Tätigkeit seinen **Grenzgängerstatus verliert**, sind seine Bezüge teilweise in Ö und teilweise in D abgabenpflichtig.

1. Abrechnungs-Checkliste

Bezüge, die auf folgende Tage entfallen	Wie in Österreich abzurechnen?	Wie in Deutschland abzurechnen?
Arbeitstage in Österreich	lohnsteuerpflichtig	werden in der D-ESt-Erklärung lediglich **progressionswirksam** erfasst
Arbeitstage in Deutschland	lohnsteuerfrei	**Versteuerung** in D aufgrund D-ESt-Erklärung
Reisetage in Österreich	lohnsteuerpflichtig	werden in der D-ESt-Erklärung lediglich **progressionswirksam** erfasst
Reisetage in Deutschland	lohnsteuerfrei	**Versteuerung** in D aufgrund D-ESt-Erklärung
Reise- bzw Arbeitstage in sonstigen (Dritt)Staaten	lohnsteuerfrei	**Versteuerung** in D aufgrund D-ESt-Erklärung

2. Abrechnungshinweise

a) Direkte Lohnsteuerentlastung in Ö → Ansässigkeitsbescheinigung erforderlich

Um bei DN, die auch in ihrem **Wohnsitz-Staat tätig** sind (zB aufgrund HO), eine **direkte Entlastung** von der **Lohnsteuer** anlässlich der Lohnverrechnung vornehmen zu können, ist vom DN **jährlich** ein **ZS-QU1** Formular (Erklärung natürlicher Personen für Zwecke der DBA-Quellensteuerentlastung) anzufordern. Mit dem ZS-QU1-Formular wird die **Ansässigkeit** des DN im anderen Land bestätigt.

b) DB-, DZ- und Kommunalsteuerpflicht?

Wie im Punkt E) erwähnt, unterliegt der DN weiterhin grundsätzlich der **Kommunalsteuerpflicht**.
Wird **kein Antrag** gem Art 16 der VO 883/2004 auf Beibehaltung der österreichischen Sozialversicherungspflicht gestellt → Karl-Uwe Müller ist in einem **EU-Staat** (= D) und nicht in Ö **pflichtversichert** → Die Bezüge des Karl-Uwe Müller sind in **Ö** daher **SV-**, **DB-** und **DZ-frei** abzurechnen, jedoch

weiterhin **MVK-pflichtig**. Die anteiligen DN-Anteile der deutschen SV für die Ö-Tätigkeitstage können in der österreichischen Lohnverrechnung als Werbungskosten abgezogen werden.

c) Coronabedingte Sondervereinbarung mit Deutschland

Anlässlich der Corona-Pandemie wurde eine **Konsultationsvereinbarung** zwischen Österreich und Deutschland abgeschlossen, wonach **HO-Tage**, die **ausschließlich** aufgrund der **Corona-Pandemie** anfallen, **nicht schädlich** sind für den **Grenzgängerstatus**.
Mit Erlass des BMF vom 21. 12. 2021, 2021-0.877.188, BMF-AV Nr 173/2021 wurde die Gültigkeit dieser **Konsultationsvereinbarung** bis **31. 3. 2022 verlängert**. Dies gilt aber **ausnahmslos nur für coronabedingte** HO-Tage. Wird eine **fixe HO-Vereinbarung** abgeschlossen – wie es Herr Müller wünscht –, **greift** diese **Sondervereinbarung nicht**.
Auch hinsichtlich der Sozialversicherung haben die SV-Träger verlautbart, dass Arbeitsortverlagerungen (zB durch vermehrte HO-Tätigkeit) zu **keiner Neubeurteilung** hinsichtlich der **SV-Pflicht** führen, wenn diese **vermehrte HO-Tätigkeit ausschließlich** auf die **Corona-Pandemie** zurückzuführen ist.

Foto ICON

Die Autorin:

Mag. **Sissy Kastner**, LL.B. ist Steuerberaterin und als Manager Tax im Bereich Global Employment Services der ICON Wirtschaftstreuhand GmbH tätig. Ihre Schwerpunkte liegen in den Bereichen Lohnverrechnung sowie Beratung in arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen.

sissy.kastner@icon.at
lesen.lexisnexis.at/autor/Kastner/Sissy

LOHNABGABENPRÜFUNG

Christian Artner (ÖGK Landesstelle Niederösterreich; Lohnabgabenprüfer)

SEG-Zulagen aus Sicht des Abgabenprüfers (Teil 11)

» PVP 2022/6

Abgabenbegünstigt abgerechnete Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (kurz: **SEG-Zulagen**) zählen mit Sicherheit zu den **beliebtesten Prüfschwerpunkten** der Lohnabgabenprüfer.
Daher widmet sich diese **Artikelserie** schwerpunktmäßig folgenden Fragen:

- Worauf konkret **schauen Abgabenprüfer**?
- Welche **Vorkehrungen** können bzw sollten Firmen treffen, um möglichst rechtssicher die Abgabenbegünstigung anzuwenden?
- Welche **vermeidbaren Fehler** treten in der Praxis häufig auf?

Diese **Serie** – geschrieben aus Sicht des Praktikers – soll allen Beteiligten (HR-Verantwortliche, Berater und Prüfer) ein **Leitfaden** sein, der sie dabei unterstützt, dass sie,

a) trotzdem diese Regelungen sehr **komplex** sind, den **Überblick** behalten und
b) **keine unbedachten „Kamikaze-Aktionen“** vornehmen, die dann womöglich zu unangenehmen Überraschungen bei der nächsten Lohnabgabenprüfung (kurz: GPLB) führen.

- Der **1. Teil** der Serie in PVP **2020**/21, 77 (**März**-Heft) befasst sich mit den **Rechtsgrundlagen** für die Abgabenbefreiung.
- In den **Teilen 2 bis 5** (PVP **2021**/7, 22, **Jänner**-Heft; PVP **2021**/12, 37, **Februar**-Heft; PVP **2021**/22, 80, **März**-Heft, und PVP **2021**/30, 108, **April**-Heft) informiere ich über die **formellen Voraussetzungen**, die hinsichtlich der SEG-Zulagen-Abgabenbegünstigung vorliegen müssen, und analysiere hierfür, was genau unter dem Begriff **„lohngestaltende Vorschrift"** iSd § 68 Abs 5 EStG zu verstehen ist.
- **Ab** dem **Teil 6** (PVP **2021**/42, 168; **Juni**-Heft) informiere ich **praxisorientiert** über die **materiellen Voraussetzungen,** die erfüllt sein müssen, damit „prüfsicher" SEG-Zulagen abgabenbegünstigt abgerechnet werden können.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:
ASchG ... Arbeitnehmerschutzgesetz//**BFG** ... Bundesfinanzgericht//**DG** ... Dienstgeber//**dh** ... das heißt//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag//**GPLB** ... Gemeinsame Prüfung Lohnabgaben und Beiträge//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**LStR** ... Lohnsteuerrichtlinien//**oa** … oben angeführt//**ÖGK** ... Österreichische Gesundheitskasse//**Rz** ... Randzahl//**SEG** ... Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen//**ua** ... unter anderem//**VwGH** ... Verwaltungsgerichtshof

10. Wann liegt eine für die Abgabenbegünstigung erforderliche Gefährdung von Leben und Gesundheit vor?

a) Situationen, in denen eine Allgemeingefahr und keine betreffend SEG-Zulagen bedeutsame Berufsgefahr vorliegt

Gefahr bedeutet ganz allgemein „Gefährdung von Leben und Gesundheit". **Gefahrenzulagen** sind aber nur dann begünstigt, wenn sie eine **typische Berufsgefahr** abgelten. Das ist der Fall, wenn dabei das Leben, die Gesundheit oder die körperliche Sicherheit des DN zB durch gesundheitsgefährdende Stoffe oder Strahlen, durch Erschütterungen oder irgendeine Gefahr zwangsläufig gefährdet sind.
Rz 1140 LStR 2002 hält fest, was zu den **Allgemeingefahren** zählt (Hervorhebungen durch den Autor):
*„Gesundheitsgefährdungen, die der **Betrieb** von **Kraftfahrzeugen**, die **Teilnahme** am Straßenverkehr oder die Witterungsverhältnisse mit sich bringen (zB mögliche Bandscheibenschäden, Abgasschädigungen oder Rheuma), sind mit der Teilnahme am Straßenverkehr bzw. mit Arbeiten im Freien (Angehörige von Wachkörpern, Landwirte usw.) ganz allgemein verbunden und bedeuten daher keine typische Berufsgefahr (VwGH 19. 3. 1985, 84/14/0180)."*
Witterungsverhältnisse (zB Arbeiten im Freien unter großer Hitze) sind **keine typische Berufsgefahr**.
Liegt bloß eine **Allgemeingefahr** vor, dh ist das **Gefährdungsmoment nicht** ursächlich **mit dem Berufsbild verknüpft**, sondern droht die entsprechende Gefahr jedermann, dann liegt **keine steuerbegünstigte Gefahrenzulage** vor.
Das kann bspw auf einen **Straßenraub** oder auf einen **bewaffneten Überfall** zutreffen. Wenn auch in überschaubarem Ausmaß, so zählt diese Gefahr zum Bedrohungsszenario von Bankangestellten. Da ein Raub aber als Allgemeingefahr eingestuft wird und diese das Gesetz nicht umfasst, ist eine an diese Berufsgruppe ausbezahlte **Gefahrenzulage nicht steuerfrei** (vgl VwGH 5. 7. 1982, 2382/80).

b) Situationen, in denen eine betreffend SEG-Zulagen bedeutsame Berufsgefahr vorliegt

Praktische **Anhaltspunkte** dafür, wann eine typische **Berufsgefahr** vorliegt, liefern ua die **BFG-Entscheidungen** RV/3100091/2011 vom 4. 11. 2015 und RV/3100435/2017 vom 29. 1. 2019. Bei beiden Verfahren war **strittig**, ob die **Infektionszulagen** von **Ordinationshilfen steuerfrei** ausbezahlt wer-

den können. Beide **Entscheidungen** enthalten **wissenswerte Grundsatzaussagen**, die sich in der Praxis wohl noch stärker auswirken werden.
Aus der gesetzlichen Bestimmung (§ 68 Abs 5 EStG) ergibt sich, dass unter **abgabenfreien Gefahrenzulagen** DG-Zuwendungen zu verstehen sind, die deshalb bezahlt werden, weil

i. entweder aufgrund **direkter Beeinträchtigungen** („*infolge der schädlichen Einwirkungen von ...*") oder
ii. **potenzieller Gefährdungen** („*infolge einer Sturz- oder anderen Gefahr ...*")

ein **Risiko** für **Leben**, **Gesundheit** oder **körperliche Sicherheit** der DN besteht.
zu i: Sind (arbeitsrechtliche und sonstige) **Schutzvorschriften** einzuhalten, ergibt sich, dass unmittelbare arbeitsbedingte **Einwirkungen gesundheitsgefährdender** schädlicher Stoffe oder Umstände nur mehr in **Ausnahmefällen** vorkommen.

Hinweis
Welche Arbeitsstoffe als **gesundheitsgefährdend** gelten, legt ua **§ 40 Abs 4 ASchG** fest.

zu ii: Das Gesetz umschreibt aber auch ein **zweites begünstigungsfähiges Element**: Die Steuerbegünstigung einer Gefahrenzulage ist auch dann gegeben, wenn **nicht ausgeschlossen** werden kann, dass eine **berufsbedingte Gefahr** für das Leben, die Gesundheit oder die körperliche Sicherheit von DN besteht.
Insofern ist dafür, dass der zweite Begünstigungstatbestand angewandt werden kann, nicht unbedingt notwendig, dass sich diese Gefahr durch eine konkrete Beeinträchtigungssituation zeigt. Vielmehr **reicht** es aus, dass diese **Gefahr real** besteht.

Beispiele für reale Gefahrensituationen

1. So werden zB **auf Brücken** oder **Hausdächern** arbeitende Menschen trotz aller Sicherheitsvorkehrungen faktisch ständig einer **Sturzgefahr** ausgesetzt sein, auch wenn bei Einhaltung der Sicherheitsvorschriften ein tatsächlicher Absturz nur in seltenen Ausnahmesituationen eintritt.
2. Gleiches gilt auch für zB bei einem **Röntgenologen** tätige Arbeitskräfte, die – wenn die Sicherheitsvorkehrungen eingehalten werden – einer unmittelbaren direkten Bestrahlung ebenfalls nur in Ausnahmefällen ausgesetzt sein werden. Dennoch besteht während der Arbeitszeit die **Gefahr** einer **Verstrahlung**.
3. Nach Ansicht des BFG besteht beim **Hantieren** mit (möglicherweise) **infektiösem Material** (Blut, Harn usw) auch eine **reale Gefahr**, die dem Grunde nach rechtfertigt, dass eine steuerfreie Gefahrenzulage ausbezahlt wird, selbst dann, wenn regelmäßig kein unmittelbares „In-Kontakt-Kommen" mit diesem Material eintritt, weil die entsprechenden Sicherheitsnormen eingehalten werden.
4. Tendenziell ist davon auszugehen, dass für eine **Ordinationshilfe** in einer stark frequentierten **Landarztpraxis** während der (tatsächlichen) Ordinationszeiten permanent eine besondere, dh über ein allgemein vorhandenes Risiko hinausgehende **Infektionsgefahr** besteht.
   Eine **Schutzvorrichtung ändert nichts** an dieser allgemeinen Ansicht, schließlich sollen diese Vorkehrungen gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorbeugen, ohne diese jedoch mit Sicherzeit zu verhindern.
   Die in den KV verwendete Formulierung („In-Berührung-Kommen mit infektiösem Material") schließt die Möglichkeit ein, dass sich die Ordinationshilfe aufgrund des Patientenverkehrs mit infektiösen Erkrankungen ansteckt.

Hinweis

1. Würde das **(überwiegende) Vorliegen** einer **Gefahr** iSd § 68 Abs 5 EStG immer dann **verneint** werden, wenn aufgrund dessen, dass die entsprechenden **Schutzbestimmungen** eingehalten werden, es idR keinen unmittelbaren körperlichen Kontakt mit tatsächlich gesundheitsschädigenden Materialien gibt, wäre der Teil der Bestimmung des § 68 Abs 5 EStG **sinnentleert**, der sich auf das Bestehen einer Gefahr bezieht.
2. Die Bezugnahme auf den **Begriff „Gefahr“** bedeutet, dass eine tatsächlich **schädliche Einwirkung** (noch) nicht erfolgt, aber **möglich** ist.

Beispiel für fehlende ausreichende Gefahrensituation

Hinsichtlich der **Infektionszulage** eines in einem **orthopädischen Spital** angestellten **Stationsarztes** hingegen hat der VwGH sachverhaltsbezogen ua **Feststellungen** dazu **vermisst**, dass schon der tägliche **Umgang** mit den **Patienten** eine **Gefährdung** darstelle (VwGH 21. 10. 2015, 2012/13/0084; ARD 6484/18/2016).

Der VwGH stellt in diesem Erkenntnis auch klar, dass der **Vergleich** mit den allgemein üblichen **Arbeitsbedingungen** innerhalb der **Berufsgruppe** in § 68 Abs 5 EStG als Voraussetzung nur für die **Erschwerniszulage**, **nicht** hingegen für die **Gefahrenzulage** geregelt ist.

Für eine **abgabenfreie Gefahrenzulage reicht** aus – wie oben ausgeführt –, dass **berufsbedingt** eine mögliche **Gefahr** für das Leben, die Gesundheit oder die körperliche Sicherheit von DN besteht. Die Steuerfreiheit einer Gefahrenzulage fordere daher nicht, dass sich diese Gefahr durch eine konkrete Beeinträchtigungssituation zeigt.

Das BFG ist im Erkenntnis vom 27. 3. 2017, RV/7104238/2015, davon ausgegangen, dass in einem **orthopädischen Krankenhaus** von vornherein **nicht zu vermuten** ist, dass von einer **überwiegenden Anzahl** von Patienten (mit Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparates) eine **Infektionsgefahr** für den behandelnden Arzt ausgehe.

GPLB-Vorsorgetipps des PVP- Chefredakteurs

Die **2 wichtigsten GPLB-Vorsorgetipps**, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass die **steuerfreien Gefahrenzulagen** vom GPLB-Prüfer **anerkannt** werden:

1. Zunächst ist zu **prüfen**, ob eine **reale Gefahr** mit der Tätigkeit verbunden ist → Hierzu empfehle ich diesbezügliche **Stellungnahmen**, **Aufzeichnungen**, uU Gutachten oder andere **Nachweise** anzufertigen, um belegen zu können, dass mit der Tätigkeit eine reale Gefahr für das Leben, die Gesundheit oder die körperlicher Sicherheit des DN (Viren, infektiöses Material, Sturzgefahr etc) verbunden ist.
2. Der DN muss während der gesamten Arbeitszeit **überwiegend**, **nicht** etwa nur **gelegentlich**, mit Arbeiten betraut sein, die mit der oa realen Gefahr verbunden sind → Es ist nachzuweisen, für **welche Arbeiten** im Einzelnen eine steuerfreie **Gefahrenzulage** ausbezahlt wurde und **wann** diese Arbeiten geleistet wurden (= **qualifizierte Nachweispflicht** des DG).

   So hat der DN (zB Ordinationshilfe) **Tätigkeiten aufzuzeichnen**, und zwar **getrennt** in ...
   - ... **„gefahrlose“** Tätigkeiten, wie bspw Arbeiten am Computer (Patientenbriefe bzw Befunde schreiben, Arbeitszeiterfassung, ua administrative Tätigkeiten), Fortbildungen, allfällige Fahrten zu Patienten (Hausbesuche), Medikamentenabholungen aus der Apotheke etc, und
   - … **„gefährliche“** Tätigkeiten, die mit der oa **realen Gefahr verbunden** sind (zB **Hantieren** mit [möglicherweise] **infektiösem Material** wie Blut, Harn usw).

3. **Ergänzender Hinweis**: Den Mythos, dass jede **herausgerechnete SEG-Zulage abgabenpflichtig** ist, habe ich in PVP **2016**/11, 39 (**Februar**-Heft) widerlegt.
   Eine SEG-Zulage kann dann – ausnahmsweise – **steuerfrei „herausgeschält“** werden, wenn die folgenden strengen **Voraussetzungen** erfüllt sind:
   a) Die **Art** der **Entlohnung** muss **eindeutig erkennen** lassen, dass in ihr tatsächlich **Zulagen** enthalten sind (siehe VwGH 28. 4. 1999, 94/13/0026; ARD 5045/23/99), und
   b) sowohl im **DV** als auch auf den **Gehaltszetteln** muss eine **konkrete Höhe** der SEG-Zulagen (als Euro-Betrag oder Prozentsatz) erkennbar sein (VwGH 26. 6. 2013, 2009/13/0208; ARD 6354/9/2013).

Foto privat

Der Autor:

Christian Artner ist Mitarbeiter in der Österreichischen Gesundheitskasse (Versicherungsabteilung der Landesstelle Niederösterreich) und als Sozialversicherungsprüfer im Prüfdienst Lohnabgaben und Beiträge (PLAB) beschäftigt. Er ist als WIFI Trainer (Lehrgang Personalverrechnung), Vortragender und Fachautor tätig.

lesen.lexisnexis.at/autor/Artner/Christian

Altersteilzeit und erweiterte Altersteilzeit in Frage und Antwort

Die Auswirkungen einer Kurzarbeit auf eine bestehende oder künftige Altersteilzeit und in der Praxis auftauchende Fragen, wie zB vorzugehen ist, wenn die Altersteilzeit zum Zeitpunkt einer Gehaltserhöhung beginnt, machen eine Neuauflage des Buches erforderlich.

Das **Standardwerk speziell für Praktiker:innen erleichtert** den **Arbeitsalltag** Personalverantwortlicher um ein Vielfaches.

Die Autorin:
Dr.in Erika Marek

Preis € 37,–
8., neu bearbeitete und erweiterte Auflage
Wien 2021 | 144 Seiten
Best.-Nr. 79054008
ISBN 978-3-7007-8256-8

LexisNexis®
Weil Vorsprung entscheidet.

JETZT BESTELLEN!
E-Mail: kundenservice@lexisnexis.at | Tel.: +43-1-534 52-0
Ab 40 Euro Bestellwert versandkostenfrei innerhalb von Österreich unter shop.lexisnexis.at

ART.-NR.: 7

WISSENS-CHECK

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

Das Neujahrsquiz zur Personalverrechnung

» PVP 2022/7

Personalverrechner wissen nur allzu gut, dass die für die **Gehalts- und Lohnabrechnung** geltenden Gesetzesvorschriften **nicht immer logischen Gesichtspunkten** folgen. Der **gesunde Hausverstand** mag zwar in vielen Fällen helfen, kann sich aber manchmal als **irreführend** erweisen oder gar auf die falsche Fährte führen.
Mit dem nachfolgenden **Neujahrsquiz** möchten wir sowohl bei erfahrenen Personalverrechnern als auch bei anderen an der Gehalts- und Lohnverrechnung Interessierten die Lust am Rätsel-Lösen erwecken. Auf **unterhaltsame Weise** soll so manche **„Anomalie" der Personalverrechnung** aufgezeigt werden. Seien Sie dabei auf der Hut, denn bei **einigen** der **Quizfragen** können die **Ergebnisse** auch für PV-Profis durchaus **überraschend** sein.
Wir haben für Sie **8 Rätsel** zu folgenden **Themen** erstellt:
Rätsel ❶: Eine einfache „Aufwärmfrage" zum Start
Rätsel ❷: Ein Nettoratespiel
Rätsel ❸: Bereitet eine Gehaltserhöhung immer Freude?
Rätsel ❹: Steuerliche Alleinverdiener-Regelung
Rätsel ❺: Familienbonus Plus
Rätsel ❻: Pendlereuro
Rätsel ❼: Kurzarbeitsrätsel
Rätsel ❽: Home-Office-Pauschale
Unsere **Hinweise** für die **Rätselfreunde**:

1. Die **ersten 3 Rätsel** stellen wir Ihnen in **diesem Heft** vor. Die folgenden Ausgaben der PVP beinhalten die restlichen Rätsel.
2. Um Sie **nicht** in **Versuchung** zu führen, **gleich** auf die **Lösungen** zu schauen, haben wir diese an das Ende des Heftes, in die Rubrik „Help-PV.at", verbannt.
3. Bevor Sie zu den Lösungen blättern, **überlegen** Sie,
   - ob a) oder b) richtig ist und
   - vor allem: Wie **begründen** Sie Ihre Lösung?

Anmerkungen des Chefredakteurs:
Wir präsentieren in der PVP nicht nur reine Fakten, sondern wir bieten Ihnen in unterhaltsamer und daher MERKwürdiger Form praxisorientierte Anleitungen, wie Sie mit diesen Fakten ein entsprechendes Wissen aufbauen. Dies geschieht

- bereits seit vielen Jahren durch – auch unterhaltsame – **Wissens-Checks** wie in der vorliegenden Form und
- durch meine „**Montagsfälle**" (mehr dazu: siehe Rubrik „Kompakt & Praxisnah").

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:
DN ... Dienstnehmer//**iHv** ... in Höhe von

Rätsel ❶: Eine einfache „Aufwärmfrage“ zum Start

Welcher der folgenden beiden **DN** erhält im Jahr 2022 in seiner Gehaltsabrechnung ein **höheres Netto**:

a) Der DN mit einem laufenden Bruttomonatsentgelt von € 485,00 oder
b) der DN mit einem laufenden Bruttomonatsentgelt von € 500,00?

Rätsel ❷: Ein Nettoratespiel

Wann verbleibt einem DN (bei sonst gleichen steuerlichen Verhältnissen) im Jahr 2022 ein höheres **Netto**:

a) bei einem laufenden Bruttomonatsentgelt von € 1.830,00 oder
b) bei einem laufenden Bruttomonatsentgelt von € 1.820,00?

Rätsel ❸: Bereitet eine Gehaltserhöhung immer Freude?

Ein Angestellter erhält bis Jänner 2022 ein Bruttomonatsgehalt iHv € 2.160,00. Mit Wirkung ab 1. Februar 2022 erhält er eine **Gehaltserhöhung von 1 %**, somit ein neues Bruttomonatsgehalt von € 2.181,60 (€ 2.160,00 x 1,01).
Wird der Angestellte, wenn er seinen Februar-Gehaltszettel erhält, in **Freude** ausbrechen?

a) **Ja**, er wird sich über ein höheres Netto freuen können.
b) **Nein**, er wird angesichts eines gesunkenen Nettobetrages irritiert sein.

ART.-NR.: 8

JUDIKATUR

Mag. Ernst Patka (PVP-Chefredakteur)

Verständlich aufbereitete Rechtsprechung, die Praktiker unbedingt kennen sollten

» PVP 2022/8

In dieser Rubrik informiere ich Sie **kompakt** und **praxisbezogen** über jene Gerichtsentscheidungen, die Sie bei Ihrer **Tagesarbeit** rund um die **Personalverrechnung** kennen sollten.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:
ArbVG ... Arbeitsverfassungsgesetz//**ASG** ... Arbeits- und Sozialgericht//**AVRAG** ... Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz//**BR** ... Betriebsrat//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... DienstnehmerIn//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**ETZ** ... Elternteilzeit//**iSd** ... im Sinne des//**MSchG** ... Mutterschutzgesetz//**OGH** ... Oberster Gerichtshof//**VKG** ... Väterkarenzgesetz

THEMA	KURZINFO
Ausbildungskostenrückersatz: Vereinbarung auch nach erfolgter Ausbildung zulässig? OGH 2. 9. 2021, 9 ObA 85/21x; ARD 6780/8/2022	**Die für die Praxis wichtigsten Aussagen des OGH** 1. Soll der DN zum **Rückersatz von Ausbildungskosten** (und des während einer Ausbildung fortgezahlten Entgelts) verpflichtet werden, muss darüber noch **vor** der **Ausbildung** eine schriftliche **Vereinbarung** zwischen DG und DN geschlossen werden, aus der auch die **konkrete Höhe** der zu ersetzenden **Ausbildungskosten** hervorgeht. 2. **§ 2d AVRAG** ist eine zwingende **Schutzbestimmung** für DN. Sie fordert, dass der **DN** transparent darüber **informiert** wird, auf welche Verpflichtungen er sich einlässt und welche **finanziellen Konsequenzen** bspw eine DN-Kündigung hätte. 3. Dem Gesetzeszweck entsprechend **sichert nur** eine **vor** der **Ausbildung abgeschlossene Vereinbarung** dem DN eine **selbstbestimmte Entscheidung**, sich auf eine Ausbildung einzulassen, die unter bestimmten Umständen zu einem Ausbildungskostenrückersatz führen kann. 4. Der DN soll sich **nicht erst nach absolvierter Ausbildung** im aufrechten DV mit der vom DG zur Unterschrift vorgelegten Vereinbarung über die Rückforderbarkeit der bereits vom DG getragenen Kosten und erfolgten Gehaltsfortzahlung konfrontiert sehen. Er kann dadurch unter Umständen in eine **Drucksituation** gelangen.
	Hinweise und Praxistipps 1. Haben DG und DN vor Beginn einer Ausbildung **keine** schriftliche **Rückzahlungsvereinbarung** getroffen, kann der DN, wenn er nach DV-Ende die **Ausbildungskosten** dem DG über dessen Initiative **zurückzahlte** – weil er der unrichtigen Ansicht war, dazu verpflichtet zu sein –, den **Betrag** vom DG wieder **zurückfordern**, weil er die Zahlung aus einem vom DG veranlassten Rechtsirrtum heraus grundlos geleistet hat (OGH 24. 2. 2021, 9 ObA 121/20i; ARD 6746/10/2021). 2. **Hinweis für DG**: Auch die **tatsächliche Zahlung** des Ausbildungskostenrückersatzbetrages durch den DN **heilt** den Mangel (= fehlende schriftliche Vereinbarung vor Beginn der Ausbildung) **nicht**. 3. Die beiden PVP-Redakteure, ***Birgit Kronberger***, MBA und Mag. ***Rainer Kraft*** gestalteten die sehr informative **2-teilige Serie**: *„FAQ: Antworten auf die 10 häufigsten Praxisfragen zum Ausbildungskostenrückersatz“* in PVP **2018**/45, 165 (**Juni**-Heft) und in PVP **2018**/51, 195 (**Juli**-Heft).
Begünstigter Behinderter: Ab wann beginnt der Kündigungsschutz? OGH 28. 7. 2021, 9 ObA 80/21m; ARD 6768/12/2021	**Die für die Praxis wichtigsten Aussagen des OGH** Der DN erhält am **15. 10. 2014** die **Kündigung** zugestellt. Noch an diesem Tag beantragt er beim Sozialministeriumservice, dass er als begünstigter Behinderter anerkannt wird. Diesem Antrag wird ca 5 Monate nach der Kündigung– rückwirkend – stattgegeben. Die Feststellung, dem Kreis der begünstigten Behinderten anzugehören, beginnt nicht mit dem **Antragszeitpunkt** (zB 15. 10. 2014, 14:30 Uhr laut Behördeneingangsstempel), sondern mit dem **Beginn** des **Tages**, an dem der **Antrag gestellt** wurde (= 15. 10. 2014, 0:00 Uhr). Da der **Zugang** der **Kündigung** jedenfalls **nach Tagesbeginn** erfolgt ist, war die Kündigung – aufgrund der (rückwirkenden) Feststellung der begünstigten Behinderung des DN – rechtsunwirksam, weil der DN ohne Zustimmung des Sozialministeriumservice gekündigt wurde.

THEMA	KURZINFO
Elternteilzeit **1. Kündigung aufgrund nicht genehmigter Nebenbeschäftigung während der Elternteilzeit** OGH 14. 9. 2021, 8 ObA 55/21b; ARD 6773/7/2021 **2. Nicht jede Änderung der Lage der Arbeitszeit führt zu kündigungsgeschützter Elternteilzeit** ASG Wien 9. 6. 2021, 1 Cga 39/21t; ARD 6773/8/2021	**Kündigung aufgrund nicht genehmigter Nebenbeschäftigung während der Elternteilzeit** **Die für die Praxis wichtigsten Kernaussagen der OGH-Entscheidung** Nimmt die DN **während** ihrer **ETZ** eine **weitere Erwerbstätigkeit** auf, ohne dass hierzu der DG zugestimmt hat, dann ist auf die **8 Wochen-Frist** gemäß § 15n Abs 3 MSchG zu achten: a) Der DG kann **binnen 8 Wochen,** nachdem er von dieser Nebenbeschäftigung erfahren hat, den DN kündigen, und zwar ✔ **ohne** dass diese Kündigung durch den **besonderen Kündigungs**- und **Entlassungsschutz** eingeschränkt ist, also ✔ **ohne** dass der Kündigung **zuvor** durch das **Gericht zugestimmt** werden muss. b) Diese **Kündigungserleichterungen** gelten **nicht**, wenn der DG erst **nach** Ablauf der Frist von **8 Wochen**, nachdem er von dieser Nebenbeschäftigung erfahren hat, den DN kündigt. **Nicht jede Änderung der Lage der Arbeitszeit führt zu einer kündigungsgeschützten Elternteilzeit** **Sachverhalt** Der DN ist im Ausmaß von **37,5 Stunden** in der Woche als **Straßenbahnfahrer** tätig. Er ist seit 2018 geschieden und Vater von 3 minderjährigen Kindern, die alle bei der Kindesmutter leben. Die **Kindesmutter** ist im selben Unternehmen wie der DN ebenfalls als **Straßenbahnfahrerin** tätig und befindet sich bis 18. 3. 2023 in **ETZ** im Ausmaß von **22,5 Wochenstunden** (Mittwoch bis Freitag von 7:45 Uhr bis 16:30 Uhr). Vor Dienstbeginn bringt sie die Kinder von Montag bis Freitag in den Kindergarten, der bereits um 6:00 Uhr öffnet und bis 18:00 Uhr geöffnet hat. Der **DN beantragte** für eines seiner Kinder für die Zeit von 15. 3. 2021 bis 18. 3. 2023 eine **Änderung** der **Lage der Arbeitszeit** nach § 8h VKG, wonach er **Montag bis Freitag von 7:40 Uhr bis 15:40 Uhr** arbeiten wollte. Der **DG lehnte** den **Antrag ab**, weil die gewünschte Diensteinteilung betriebsintern nicht möglich sei → Ein Einigungsversuch scheiterte → Der DG klagte und forderte das ASG auf, seinem Arbeitszeit-Änderungsmodell zuzustimmen. Der DG schlug eine Verteilung der Arbeitszeit ✔ auf **Montag** und **Dienstag ohne zeitliche Lagerung** und ✔ **Mittwoch bis Freitag** mit einer zeitlichen Lagerung **bis spätestens 15:00 Uhr** Endzeit vor, wobei der Dienstbeginn an diesen Tagen offen ist. Der **DG** begründet seinen **Antrag** wie folgt: 1. Würde man die DN-Wünsche berücksichtigen müssen, müssten für die Dienste von Mittwoch bis Freitag **andere Mitarbeiter** organisiert werden, die die **angefangenen Dienstgruppen** des DN **zu Ende fahren**. 2. Diese Mitarbeiter würden somit sogenannte **„Extra"-Fahrten** leisten, die **zuschlagspflichtige Mehr-** und **Überstunden** darstellen. 3. Der DG hätte einen **erhöhten administrativen Aufwand**, weil die Diensteinteilung nach den gesetzlichen Bestimmungen und den Betriebsvereinbarungen zu erfolgen hat. 4. Außerdem würden **höhere Lohnkosten** für die **übernehmenden** Mitarbeiter entstehen. 5. Das **streitentscheidende Argument**: Im Übrigen würde die **Änderung** der **Lage** der Arbeitszeit ua voraussetzen, dass diese für die Kinderbetreuung notwendig ist. Da die **Kindesmutter** während der ETZ nur von **Mittwoch bis Freitag** von 7:45 Uhr bis 16:30 Uhr arbeite, ✔ seien die **Kinder** jedenfalls **Montag und Dienstag** durch sie ausreichend **betreut** und ✔ sie kann **Mittwoch bis Freitag** die Kinder am **Morgen** in den **Kindergarten** bringen. **Die Entscheidung des ASG** Da a) ein **Anspruch** des **DN** auf **Änderung der Lage** der Arbeitszeit zur Kinderbetreuung voraussetzt, dass nur die gewünschte Änderung der Arbeitszeit die **erforderliche Betreuung** des Kleinkindes sicherstellt, und b) festgestellt wurde, dass die **Betreuung** des **Kindes** an **sämtlichen Tagen** der Woche durch die **Kindesmutter** und Ex-Gattin des DN **gewährleistet** ist, ist der DG-Klage stattzugeben. **Hinweise und Praxistipps** 1. Bereits in der Entscheidung des ASG Wien vom 28. 10. 2020, 1 Cga 108/20p wurde darauf hingewiesen, dass der **Zweck** der (kündigungsgeschützten) **ETZ** darin besteht, dem DN ausreichend **Zeit zur Kinderbetreuung** zu gewähren.

THEMA	KURZINFO
Elternteilzeit **1. Kündigung aufgrund nicht genehmigter Nebenbeschäftigung während der Elternteilzeit** OGH 14. 9. 2021, 8 ObA 55/21b; ARD 6773/7/2021 **2. Nicht jede Änderung der Lage der Arbeitszeit führt zu kündigungsgeschützter Elternteilzeit** ASG Wien 9. 6. 2021, 1 Cga 39/21t; ARD 6773/8/2021	2. Ich weise auf die sehr hilfreichen **Praxistipps** von RA Mag. ***Johannes Bammer***, MA, LL.M. (UCLA) in ARD 6755/6/2021 hin, die kompakt zusammengefasst wie folgt lauten: a) Sofern DN dem DG einen ETZ-Wunsch vorlegen, sollte der **DG umgehend prüfen**, ob die **Voraussetzungen** für einen ETZ-Anspruch überhaupt erfüllt sind. b) Der DG sollte sich dabei zeitnah die notwendigen Belege durch den DN vorlegen lassen und **hinterfragen**, ob die **Betreuung** des **Kleinkindes** durch den Elternteil **notwendig** ist (insbesondere, ob die vollständige Betreuung nicht bereits durch den anderen Elternteil gewährleistet ist). c) Sofern der DG zum Schluss kommt, dass die Teilzeit nicht zur Kinderbetreuung erforderlich ist, dann ✔ sollte er sich **nicht** auf das im **MSchG** bzw **VKG** vorgesehene gerichtliche **Verfahren** einlassen, dh **nicht inhaltlich** gegen die vom DN geäußerten Arbeitszeitwünsche vorgehen, sondern ✔ den **ETZ-Wunsch** an sich **ablehnen**, dh festhalten, dass der DN gar keinen ETZ-Anspruch hat, und ✔ sofern notwendig, eine **Feststellungsklage** einbringen, dass die Voraussetzungen für ETZ nicht vorliegen. d) Um etwaigen Fristversäumnissen vorzubeugen, sollten dabei ***eventualiter*** jedoch die entsprechenden **Anträge** des **MSchG** bzw **VKG** gestellt werden und sollte ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass der Feststellungsklage nicht stattgegeben wird. e) Ein **Textmuster**, mit dem der **DG** dem DN **mitteilt**, dass er den **ETZ-Wunsch ablehnt**, weil die ETZ **nicht vorrangig** der **Kinderbetreuung** dient, können Sie als kostenfreies **PVP-Muster** anfordern.
Kündigung muss wiederholt werden → Muss der Betriebsrat erneut verständigt werden? OGH 2. 9. 2021, 9 ObA 86/21v; ARD 6778/9/2021	**Sachverhalt** Der DG **kündigte** eine DN **am 27. 6. 2019** zum 15. 8. 2019. Zuvor hat er ordnungsgemäß den **BR** hierüber **informiert**, der der Kündigung zustimmt. Die DN erklärte, am **24. 6. 2019** einen **Spontan-Abortus** erlitten zu haben, und legte hierzu ein ärztliches Attest vor. Der **DG bestätigt** der DN, dass die **Kündigung unwirksam** ist. Am 28. 6. 2019 teilte der DG dem BR-Vorsitzenden mit, dass die **Kündigung nicht wirksam** geworden sei und dass sie nach Ablauf der Frist erneut ausgesprochen werden wird. Mit Schreiben vom 24. 7. kündigte der DG die DN erneut, ohne vorher eine neue BR-Stellungnahme einzuholen. Da der DG bei der **2. Kündigung keine BR-Erklärung** einholte, ist auch diese Kündigung nach Ansicht der DN **rechtsunwirksam**. Trifft dieses Argument zu? **Entscheidung des OGH** Diese Argumentation **trifft nicht zu**. Die **erneute DG-Kündigung** ist **rechtswirksam**, obwohl keine BR-Stellungnahme eingeholt wurde. **Hinweise und Praxistipps** 1. Zwischen der gemäß § 105 Abs 1 ArbVG **erforderlichen BR-Verständigung** durch den DG einerseits und der **Kündigungserklärung** andererseits muss ein **sachlicher** und **zeitlicher Zusammenhang** bestehen. 2. Daraus folgt, dass – nachdem der BR informiert wurde und seine Stellungnahme vorliegt – die **Kündigung** zum **ehest zulässigen Termin** oder innerhalb einer **Frist von wenigen Wochen** ausgesprochen werden muss (zeitlicher Zusammenhang). 3. Ist eine Kündigung **rechtsunwirksam**, dann ✔ ist diese **rechtlich nicht existent**, ✔ sie kann daher – auch einvernehmlich – **nicht zurückgenommen** werden und ✔ daher bleibt ein unmittelbarer, sachlicher Zusammenhang zwischen der ursprünglichen BR-Verständigung und der wiederholten Kündigung bestehen ⇨ **Erneute DG-Kündigung** ist **rechtswirksam**, obwohl keine zusätzliche BR-Stellungnahme eingeholt wurde. **Praktiker-Checkliste: To-dos hinsichtlich Betriebsratsverständigung** (entnommen der von Mag. *Bettina Sabara* erstellten Arbeitshilfe [Lexis Briefings]) und gekürzt ✔ **Muss** der **BR** über die geplante Kündigung **informiert werden**? (zB: nein, bei Kündigung leitender Angestellter iSd § 36 ArbVG) ✔ Ist ein **besonderer Kündigungsschutz** zu beachten? (uU vorher Gerichtszustimmung einholen und darüber BR informieren) ✔ Achten Sie darauf, den **„richtigen“** (Arbeiter- oder Angestellten-) **BR** zu informieren. ✔ **Verständigung** an den **BR-Vorsitzenden**; nur bei dessen Verhinderung an den Stellvertreter. Es darf nicht ein beliebiges BR-Mitglied verständigt werden. ✔ Beachten, dass die (grundsätzlich **formfreie**) **Verständigung eindeutig**, **bestimmt** und **verständlich** ist; **Schriftlichkeit** ist zu empfehlen! ✔ DN namentlich nennen.

ART.-NR.: 9

HELP-PV.AT

» PVP 2022/9

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 2022 (42. Auflage)

Autoren: Prof. Reg.-Rat Josef Hofbauer, StB Mag. (FH) Michael Krammer, Mag. Michael Seebacher
Verlag: Manz (www.manz.at)
ISBN: 978-3-214-02469-7
Preis: € 62,00 (680 Seiten); Abonnementpreis: € 49,60

(2) Handbuch für Arbeitgeber

HerausgeberInnen: Dr. Thomas Majoros, Dr. Jutta Sigmund-Akhavan Aghdam, Mag. Oliver Wichtl
Verlag: Linde (www.lindeverlag.at)
ISBN: 978-3-7073-3284-1
Preis: € 78,00 (472 Seiten)

(3) Das Lernen in der Wirtschaftspädagogik (Festschrift für Richard Fortmüller)

Herausgeberin: Univ.-Prof. Dr. Bettina Greimel-Fuhrmann
Verlag: Facultas Verlags- und Buchhandels AG (www.facultas.at)
ISBN: 978-3-7089-2186-0
Preis: € 34,00 (206 Seiten)

(4) SteuerSparBuch 2021/2022 (27. Auflage)

Autorin: Mag. Andrea Müller-Dobler
Verlag: Linde (www.lindeverlag.at)
ISBN: 978-3-7093-0680-2
Preis: € 29,90 (496 Seiten)

digital exklusiv

Die **Rezensionen** zu den oben angeführten Werken finden Sie auf der **PVP-Website** (pvp.lexisnexis.at) unter der Artikel-Nummer **„2022/9“** sowie unter dem Menüpunkt **„Extras/Spezielles“**.

Lösungen zum Wissens-Check: Das Neujahrsquiz zur Personalverrechnung

Verwendete Abkürzungen:
AKU ... Arbeiterkammerumlage//**AlV** ... Arbeitslosenversicherung//**AMPFG** ... Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz//**ASVG** ... Allgemeines Sozialversicherungsgesetz//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**GFG** ... Geringfügigkeitsgrenze//**iHv** ... in Höhe von//**KrV** ... Krankenversicherung//**LSt** ... Lohnsteuer//**PensV** ... Pensionsversicherung//**SV** ... Sozialversicherung//**UV** ... Unfallversicherungz//**WBFB** ... Wohnbauförderungsbeitrag

Lösung zu Rätsel Nr 1: Die Geringfügigkeitsgrenze macht den Unterschied

Die richtige Antwort ist: a).
Spontan und ohne viel nachzudenken, würde man meinen: Je höher das Bruttomonatsentgelt, desto höher das Nettoentgelt. Das trifft jedoch nicht immer zu. Den entscheidenden Unterschied macht hier die **Geringfügigkeitsgrenze** (GFG) von € 485,85 (monatlicher Wert im Jahr 2022):

- **Im Fall a)** handelt es sich aufgrund des laufenden Bruttomonatsentgelts von € 485,00 um eine **geringfügige Beschäftigung** (§ 5 Abs 2 ASVG). Geringfügig beschäftigte DN sind nur in der gesetzlichen UV beitragspflichtig, wobei der UV-Beitrag zur Gänze vom DG zu tragen ist.
  Geringfügig Beschäftigte unterliegen **keiner** gesetzlichen **KrV**-, **PensV**- und **AlV-Pflicht** und sind außerdem von der **AKU** und vom **WBFB** befreit. Da es somit keine SV-Abzüge gibt, erhalten geringfügig Beschäftigte ihr Monatsentgelt idR **„Brutto für Netto“**.
- Im Fall b) handelt es sich aufgrund des laufenden Bruttomonatsentgelts von € 500,00 um eine **vollversicherte Beschäftigung.** Die monatliche GFG von € 485,85 wird überschritten, sodass dem DN vom gesamten Bruttoentgelt SV-Beiträge (KrV-, PensV- und AlV-Beiträge) sowie AKU und WBFB abgezogen werden.
  Daraus ergeben sich die folgenden **Konsequenzen**:
  - Sein Nettobezug ist im Vergleich zum geringfügig beschäftigten DN im konkreten Fall niedriger.
  - Dafür genießt der vollversicherte DN – im Gegensatz zum geringfügig beschäftigten DN – einen gesetzlichen KrV- und AlV-Schutz und
  - er sammelt Versicherungszeiten für seine gesetzliche Pension.

Die Berechnung im Vergleich (Werte in €)			
Brutto	**485,00 (= geringfügig)**	Brutto	**500,00 (= vollversichert)**
SV	– 0,00	SV (15,12 %)	– 75,60
LSt	– 0,00	LSt	– 0,00
Netto	**485,00**	Netto	**424,40**

Lösung zu Rätsel Nr 2: Ein Nettoratespiel mit überraschendem Ergebnis

Die richtige Antwort ist: b).
Des Rätsels Lösung findet sich in der **Niedrigentgelt-Staffel** für die **AlV-Beiträge** (§ 2a AMPFG). Diese Regelung sieht vor, dass der DN-Anteil zur AlV, der standardmäßig 3 % beträgt, für **Niedrigentgeltbezieher** gemäß folgender Aufstellung reduziert wird (Werte für 2022):

monatliches Bruttoentgelt	AlV-Beitrag des DN	Gesamt-Beitragssatz des DN
– bis € 1.828,00	0 % (statt 3 %)	15,12 %
– € 1.828,01 bis € 1.994,00	1 % (statt 3 %)	16,12 %
– € 1.994,01 bis € 2.161,00	2 % (statt 3 %)	17,12 %
– ab € 2.161,01	3 % normaler Beitragssatz	18,12 %

Diese Aufstellung kann zu sehr **abrupten „Beitragssprüngen“** führen, weil der **höhere Beitragssatz** für das **gesamte Entgelt** uneingeschränkt sofort anzuwenden ist, sobald die Schwellengrenze erreicht ist.
Die **erste** maßgebliche **Schwelle** liegt bei **€ 1.828,01**. Demnach beträgt der SV-Beitragssatz bei einem laufenden Bruttomonatsentgelt von bspw

- € 1.820,00 → 15,12 %,
- € 1.830,00 → 16,12 %.

Dieser **Sprung** wird zwar durch die **Lohnsteuer** wieder etwas **„abgedämpft“** (weil ein höherer SV-Beitrag gleichzeitig die LSt-Bemessungsgrundlage „nach unten drückt“ und damit die LSt-Höhe reduziert), ändert aber nichts an dem mitunter „sprungartigen“ Nettosenkungseffekt, sobald die SV-Beitragsschwelle erreicht wird.

Die Berechnung im Vergleich[1] (Werte in €)			
Brutto	**1.820,00**	Brutto	**1.830,00**
SV (15,12 %)	– 275,18	**SV (16,12 %)**	– 295,00
LSt	– 94,33	LSt	– 91,13
Netto	**1.450,49**	Netto	**1.443,87**

1) Die Lohnsteuerberechnung erfolgt bereits unter **Berücksichtigung** der rückwirkend mit 1. 1. 2022 geltenden **Steuerreform 2022**.

Es zeigt sich: Der DN mit dem **höheren Brutto** von € 1.830,00 erhält infolge des SV-Beitragssatz-Sprunges tatsächlich ein **niedrigeres Netto** als der DN mit einem Brutto von € 1.820,00.

Lösung zu Rätsel Nr 3: Warum eine Gehaltserhöhung nicht immer Freude bereitet

Die richtige Antwort ist: b).
Vermutlich haben unsere Leser hier einen „Aha-Effekt", denn die Begründung ist dieselbe wie bei Rätsel Nr 2: Die Erklärung liegt darin, dass sich der **SV-Beitragssatz** in der **AlV sprunghaft ändert**, wenn ein **Schwellenwert** (§ 2a AMPFG) **erreicht** wird → Siehe hierzu die Staffelung der AlV-Beitragssätze bei der Lösung zu Rätsel Nr 2.
Durch die Gehaltserhöhung von € 2.160,00 auf € 2.181,60 „rutscht" der Angestellte von der 2 %-AlV-Ermäßigungsstufe (insgesamt: 17,12 % SV-DN) in die 3 %-AlV-Standardstufe (insgesamt: 18,12 % SV-DN).

Die Berechnung im Vergleich[1] (Werte in €)			
Brutto	**2.160,00**	Brutto	**2.181,60**
SV (**17,12 %**)	– 369,79	SV (**18,12 %**)	– 395,31
LSt	– 174,08	LSt	– 172,80
Netto	**1.616,13**	Netto	**1.613,49**

1) Die Lohnsteuerberechnung erfolgt bereits unter **Berücksichtigung** der rückwirkend mit 1. 1. 2022 geltenden **Steuerreform 2022**.

Es zeigt sich: Die Bruttogehaltserhöhung führt beim Angestellten im konkreten Fall zu einem abrupten **Sprung** beim **SV-Beitragssatz** (von 17,12 % auf 18,12 %), sodass dem Angestellten trotz **Bruttogehaltserhöhung** ein **niedrigerer Nettobezug** verbleibt.

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** (**Achtung:** Die Zusendung erfolgt ausschließlich an Abonnent*innen der PVP).
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.

❶ Der **steuerliche Lohnzettel** (Formular L16) ab **2021** (© WKO)
❷ **Übersicht** der **rechtlichen Konsequenzen**, abhängig von der **Dienstnehmeranzahl**
❸ **Übersichtsblatt: Lohn- und Gehaltsnebenkosten 2022**

❹ **Broschüre „Neuerungen A-Z 2022“**
❺ **PV-Kalender 2022**
❻ **Beitragsrechtliche Werte** in der Sozialversicherung **2022**
❼ **Leistungsrechtliche Werte** in der Sozialversicherung **2022**
❽ **Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2021**
❾ **Broschüre 2022** zum **Dienstleistungsscheck**
❿ **Textmuster** betreffend **Ablehnung** des **Elternteilzeitwunsches** durch den Dienstgeber, da **kein Kinderbetreuungsbedarf** vorliegt
⓫ **Das Steuersparbuch 2022** (© Bundesministerium für Finanzen)
⓬ **Info-Paket zur Schwerarbeit** mit folgenden hilfreichen Infos:
   a) **Allgemeine Infos** sowie **Antworten** auf **häufige Fragen** zur Schwerarbeit bzw Schwerarbeitsmeldung
   b) Aktuelle Liste der **Berufsgruppen** mit körperlicher Schwerarbeit von **1.400 bis 2.000 kcal** bzw **ab 2.000 kcal**
   c) Aktueller **Fragen-Antworten-Katalog zur Schwerarbeit**
   d) **Schwerarbeiter-Checkliste für Dienstgeber** (© Lexis360)
   e) **Auflistung** der im **Jahr 2021 entschiedenen Streitfälle** rund um die Schwerarbeit
   f) **Fragebogen** (neu) zur **Feststellung** von **Schwerarbeitszeiten** (© PVA)
   g) **Anhang** zum neuen Fragebogen zur Feststellung von Schwerarbeitszeiten (© PVA)
   h) **Beilage** zum neuen Fragebogen zur Feststellung von Schwerarbeitszeiten (© PVA)