

EDITORIAL

Herzlichen Dank an unsere tollen Leserinnen und Leser

Sehr geehrte Leserinnen, sehr geehrte Leser,

1. DANKE

Wir starten in das neue Jahr mit unserem besonderen Dankeschön an Sie. Sie erhalten in diesem Heft als **PVP-Leserservice GRATIS ein Servicedokument** mit „Kult-Charakter“, und zwar unser **einzigartiges, kompaktes „Neuerungen-ABC 2019“** – das gibt es bei KEINEM Mitbewerber!

2. GARANTIE für 2019

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

3. FORTBILDUNG: ein MUSS für Personalisten → Unsere Tipps

Tipp 1: PV-Jour Fixe bei ARS (in Wien, Wels, Graz, Klagenfurt, Feldkirch und Innsbruck) → holen Sie sich die folgenden **Preisvorteile für PV JourFixe-NEU-Abonnenten** ab:

- Ermäßigter PV JourFixe-Seminareinsteigerpreis** für PVP-Abonnenten: **€ 867,00** (statt € 1.020,00) für alle 4 Termine; nähere Infos, die Termine, die zahlreichen Goodies und den Folder finden Sie unter www.ars.at → geben Sie in das Suchfeld ein: *Patka, Personalverrechnung JourFixe*
- Zusätzlich** erhalten alle **PV JourFixe-Seminareinsteiger**, die sich erstmals zum JourFixe 2019 **anmelden** (Anmeldung an pvp@lexisnexis.at oder an office@patka-knowhow.at), **GRATIS** die umfangreichen **Seminarunterlagen des 4. Quartals 2018** (ca 120 Seiten Arbeitsbuch + ca 100 Folienkopien + Gratistextmuster und Checklisten) als Willkommensgruß.

Tipp 2: Das außergewöhnliche In-Haus-Neuerungsseminar mit den 5 Zusatznutzen

(I) **Unterhaltsam + Nachhaltig + Informativ** (= U.N.I.-Seminar) + (II) **maßgeschneidert** auf die **Bedürfnisse** der Teilnehmer (kein Standardskriptum) + (III) die **praxisbezogenen Neuerungs-Infos** erhalten **alle** im **HR-Beschäftigten** und nicht nur ausgewählte „Seminarbesucher“ + (IV) Sie wählen nach Ihrem Bedürfnis aus **3 Angebotsvarianten** die für Sie **passende Veranstaltung** + (V) nach dem In-Haus-Seminar ist VOR dem Betreuungsservice: **kostenfreie Nachbetreuung** für Neuerungen, die erst nach dem Seminar geschaffen werden, durch entsprechende Info-Mails. Sie wollen mehr dazu wissen? → **Info-Link:** <https://www.patka-knowhow.at/inhouse-schulung/neuerungen-seminar/>

4. Die 3 Top-Highlights in diesem Heft im Überblick

- ✔ **Familienbonus Plus:** zwischen Formularannahmeverweigerung und Lohnsteuerhaftung → ein Verhaltensleitfaden für Dienstgeber
- ✔ **Übersicht der Lohn(Gehalts)nebenkosten ab 1. 1. 2019**
- ✔ **FAQ zur Personalverrechnung: Antworten auf die 7 häufigsten Fragen zur monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung**

Garantiert: Viele hilfreiche Infos in diesem Heft, denn unser Ziel ist es, Ihren Arbeitsalltag zu erleichtern!

Ihr *Ernst Patka*

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



Foto Irene Rohrmöser

Tina Dangl



Foto privat

Elisabeth David



Foto Stefan Häusler

Rainer Kraft



Foto Stefan Häusler

Birgit Kronberger



Foto Prof. Kommr. Leopold Vodicka

Ernst Patka

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



AKTUELLES

Lohn(Gehalts)nebenkosten ab 1. 1. 2019 in €	3
Ernst Patka: Aktuelles zu Familienbonus Plus, zur neuen Arbeitszeitregelung und zum Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2018 (Teil 1)	4

KOMPAKT & PRAXISNAH

Ernst Patka: Kurzinfo-ABC	8
----------------------------------	---

AUS DEM ALLTAG DES PERSONALCHEFS

Josef Hofbauer/Tina Dangl: Sonderfälle rund um die gesetzliche Abfertigung: Kurz-Info A-Z im Praktiker-Checkliste-Format (Teil 2)	11
Klaus Zierlinger: Wissenswertes aus der Welt der Sozialversicherung	15

INTERNATIONALE PERSONALVERRECHNUNG

Robert Hofmann: Besteuerung des Einstellungsbonus („signing-bonus“) im Tätigkeits- oder Dienstnehmer-Ansässigkeitsstaat?	19
---	----

FAQ AUS DER PERSONALVERRECHNUNG

Birgit Kronberger/Rainer Kraft: Die 7 häufigsten Fragen zur monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung	23
--	----

JUDIKATUR

Ernst Patka: Verständlich aufbereitete Rechtsprechung, die Praktiker unbedingt kennen sollten	28
--	----

HELP-PV.AT

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



digital exklusiv

Die Volltexte zu den **Buchrezensionen** finden Sie auf der PVP-Website (pvp.lexisnexis.at) unter der Artikel-Nummer „2019/9“ sowie unter dem Menüpunkt „Extras/Spezielles“.

ART.-NR.: 1

AKTUELLES

Lohn(Gehalts)nebenkosten ab 1. 1. 2019 in €

» PVP 2019/1

gültig in % des monatlichen Bruttobezuges	ANGESTELLTE/ ARBEITER ^{2) 16)}			FREIE DIENSTNEHMER			LEHRLINGE ¹⁴⁾		
<ul style="list-style-type: none"> ✔ ab dem 1. 1. 2019⁷⁾ ✔ nur für laufende Bezüge bis max € 5.220,00¹⁾ ✔ nur bei Überschreiten der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (= € 446,81)⁹⁾ 	Summe	Anteil DG	Anteil DN	Summe	Anteil DG	Anteil DN	Summe	Anteil DG	Anteil DN
SOZIALVERSICHERUNG¹³⁾									
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⁾	0,35 %	0,35 %	-	0,35 %	0,35 %	-	-	-	-
Wohnbauförderungsbeitrag	1,00 %	0,50 %	0,50 %	-	-	-	-	-	-
Arbeiterkammerumlage ⁴⁾	0,50 %	-	0,50 %	0,50 %	-	0,50 %	-	-	-
Insgesamt	39,50 %	21,38 %	18,12 %	38,50 %	20,88 %	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 %	-
Zuschl. 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)KASSE⁶⁾									
Kommunalsteuer ¹¹⁾	3,00 %	3,00 %	-	3,00 %	3,00 %	-	3,00 % ¹⁵⁾	3,00 %	-
Gesamtsumme	46,78 %	28,66 %	18,12 %	45,78 %	28,16 %	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	48,31 %	30,19 %	18,12 %	47,31 %	29,69 %	17,62 %	37,36 %	24,24 %	13,12 %
© Kanzlei Mag. Ernst Patka: Ihre Personalrechtsprofis (Tina Dangl und Ernst Patka) mit der U.N.I.-Wissensvermittlung (Unterhaltsam & Nachhaltig & Informativ)									

- 1) Sozialversicherungsrechtliche **Höchstbeitragsgrundlage** (monatlich); für **freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen**: € 6.090,00; für **Sonderzahlungen** beträgt die jährliche Höchstbeitragsgrundlage € 10.440,00.
- 2) Für **Landarbeiter, (Nacht-)Schwerarbeiter** und „**Bonus-Pensionisten**“ ergeben sich gegenüber obiger Aufstellung abweichende DN-/DG-Anteile; Bezüge von „18-Tage-Aushilfen“ sind abgabenfrei.
- 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 NÖ: 0,38 %; **DZ** für Kärnten: 0,39 %; **DZ** für Salzburg: 0,40 %; **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 Geringfügigkeits-Grenze 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 GKK zur Weiterleitung an die BV-Kasse zu bezahlen.
- 9) **Geringfügige Beschäftigung**: UV-Beitrag von 1,2 % der Beitragsgrundlage (bis zur tägl HBGL von € 174,00). Übersteigt die Summe der monatlichen Beitragsgrundlagen (Achtung: tägl HBGL ist zu beachten) aller im Unternehmen geringfügig beschäftigten Personen (es müssen mind 2 Dienstnehmer sein) den Betrag von € 670,22, so ist zusätzlich eine pauschalierte Abgabe von 16,4 % [**Dienstgeberabgabe**] der geringfügigen Entgelte (auch jene Entgelte über der tägl HBGL sind heranzuziehen!) zu entrichten.



10) Ältere Arbeitnehmer:

	voll- endetes Lebensjahr	Pensions- anspruch	Sozialversiche- rung				voll- endetes Lebensjahr	Pensions- anspruch	Sozialversicherung				Finanzamt	
			AIV	IE	UV				AIV	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	Männer + Frauen ab 60 Jahre	nein	ja
	60 – 63	ja	nein	nein	nein		60 – 63	nein	ja	ja	ja			
	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 € 1.681,00	von € 1.681,01 bis € 1.834,00	von € 1.834,01 bis € 1.987,00	über € 1.987,00
Arbeiter/ Angestellte/ freier 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 2019 von den Gebietskrankenkassen **Verzugszinsen** in Höhe von **3,38 %** 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 2019** beträgt für

- Arbeitgeber mit **25 bis 99 Arbeitnehmern** → pro einzustellenden Behinderten: € 262,00
- Arbeitgeber mit **100 oder mehr Arbeitnehmern** → pro einzustellenden Behinderten € 368,00 sowie für
- Arbeitgeber mit **400 oder mehr Arbeitnehmern** → pro einzustellenden Behinderten € 391,00.

Mag. Ernst Patka (PVP-Chefredakteur)

Aktuelles zu Familienbonus Plus, zur neuen Arbeitszeitregelung und zum Lohnsteuer-richtlinien-Wartungserlass 2018 (Teil 1)

» PVP 2019/2

Der 2-teilige Beitrag gibt Antworten auf Praxisfragen zu den folgenden aktuellen Themen:

A) Familienbonus Plus: zwischen Formularannahmeverweigerung und Lohnsteuerhaftung → ein Verhaltensleitfaden für Dienstgeber

- ✔ Dienstgeber nimmt **generell kein E 30** mit Daten zum Familienbonus Plus an → Was sind die **möglichen rechtlichen Konsequenzen**?
- ✔ **Rechtliche Grundlagen** rund um die Dienstgeberhaftung
- ✔ **7 Tipps aus der Praxis für die Praxis**

B) Antworten auf Praxisfragen zum neuen Arbeitszeitgesetz

- ✔ Was **Freiwilligkeit** bei **Überstunden** in der Praxis heißt
- ✔ Stellungnahmen zu: Welcher **Personenkreis** fällt **nicht** unter das **Arbeitszeit- und -ruhegesetz**?
- ✔ Ist der **17-Wochen-Zeitraum** zwingend **rollierend** oder kann er auch als **starrer Zeitraum** vereinbart werden?



C) Endgültiger Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2018 – Die wichtigsten Abweichungen zum Entwurf

- ✔ Welche **Inhalte** sind **neu** im **endgültigen** Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2018 und waren **noch nicht im Entwurf** enthalten?
- ✔ Welche **Inhalte** des **Entwurfes** wurden **nicht** in die **endgültige Fassung** des Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlasses aufgenommen?

Die Antworten rund um den Familienbonus Plus finden Sie in diesem Heft. Das Februar-Heft enthält die Antworten zum **Arbeitszeitgesetz** und zum **endgültigen Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2018**.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

AZG ... Arbeitszeitgesetz//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**Fabo Plus** ... Familienbonus Plus//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**LStR** ... Lohnsteuerrichtlinien//**LStR-WE 2018** ... Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2018//**Rz** ... Randzahl//**SV** ... Sozialversicherung

A) Familienbonus Plus: zwischen Formularannahmeverweigerung und Lohnsteuerhaftung → ein Verhaltensleitfaden für Dienstgeber

1. Dienstgeber nimmt generell kein E 30 mit Daten zum Familienbonus Plus an → Was sind die möglichen rechtlichen Konsequenzen?

Der **DN** hat **Anspruch** darauf, dass der **DG** eine **ordnungsgemäße Gehaltsverrechnung** durchführt. Gemäß der **arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht** hat der **DG** die **Steuerschuld** des **DN** (= **Lohnsteuerabzug**) zum **richtigen Zeitpunkt** und in der **richtigen Höhe** vorzunehmen.

Dagegen **verstößt** der **DG**, wenn er **generell keinen Fabo Plus-Antrag annimmt**. Was sind mögliche rechtliche **Konsequenzen**?

Ungemach droht **weniger** seitens der **Finanzverwaltung**. **Unangenehmer** für den **DG** ist, dass der **DN** iZm dem Lohnsteuerabzug möglicherweise einen **Schadenersatzanspruch (Zinsschaden!)** hat, und zwar dann, wenn der **DG schuldhaft** entweder

- ✔ **zu Unrecht zu viel Lohnsteuer** einbehalten hat (zB **DG** verweigert generell, auch korrekt ausgefüllte **Fabo Plus-Anträge** bzw **Pendlerpauschal-Anträge** anzunehmen und/oder er verweigert auch bei formal und inhaltlich ordnungsgemäßen **Fahrtenbüchern** den halben **Pkw-Sachbezug** für die **Privatnutzung** von **Firmen-Pkw** zu berücksichtigen etc) oder
- ✔ eine **höhere Lohnsteuerbelastung** anfällt aufgrund **verspäteter, zusammengeballter Zahlungen** (siehe hierzu **OLG Wien 22. 8. 2008, 9 Ra 32/08d, ARD 5950/7/2009**).

2. Rechtliche Grundlagen rund um die Dienstgeberhaftung

a) Wann kommt es zur Pflichtveranlagung? → (Lohn-)Steuernachforderung beim Dienstnehmer (§ 41 Abs 1 Z 12 EStG)

Gemäß **§ 41 Abs 1 Z 12 EStG** liegt ein **Pflichtveranlagungsgrund** vor, wenn ein „**Familienbonus Plus gemäß § 33 Abs. 3a berücksichtigt wurde, aber die Voraussetzungen nicht vorlagen oder wenn sich ergibt, dass ein nicht zustehender Betrag berücksichtigt wurde**“. (Hervorhebungen durch den Autor)

b) Mitteilungspflicht des Dienstnehmers (§ 129 Abs 4 EStG)

§ 129 Abs 4 EStG regelt die Mitteilungspflicht des **DN** bei **Änderungen** der Verhältnisse: „**Änderungen der Verhältnisse** muss der **Arbeitnehmer (Pensionist)** dem **Arbeitgeber (der pensionsauszahlenden Stelle)** **innerhalb eines Monats melden** (mittels **Formular E 31**; Anm des Autors).

*Ab dem Zeitpunkt der **Meldung** über die Änderung der Verhältnisse hat der **Arbeitgeber** (die pensionsauszahlende Stelle) den Familienbonus Plus und die Absetzbeträge, **beginnend** mit dem von der **Änderung betroffenen Monat, nicht mehr oder in geänderter Höhe zu berücksichtigen** (Dies kann eine **Aufrollung erforderlich** machen; Anm des Autors).“ (Hervorhebungen durch den Autor)*

c) Haftung des Dienstgebers (Rz 789a der LStR)

Aussagen zur DG-Haftung hinsichtlich Abrechnung des Fabo Plus finden Sie in der **Rz 789a** der LStR. Der Text dieser Randzahl wurde in der endgültigen Fassung im Vergleich zum Entwurf erweitert: „Weiters (neben dem Formular E 30; Anm des Autors) ist dem Arbeitgeber ein **Nachweis** über den **Familienbeihilfenbezug**, bzw. im Falle eines unterhaltszahlenden Elternteils der **Nachweis** über die **Leistung des gesetzlichen Unterhalts** vorzulegen. Dies kann beispielsweise hinsichtlich der tatsächlichen Leistungen etwa durch einen **aktuellen Zahlungsnachweis** erfolgen.

Legt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber einen Nachweis über die bisher erfolgte **Unterhaltszahlung** vor und wird diese zum Lohnkonto genommen, löst die **spätere Säumigkeit** des Unterhaltsverpflichteten **keine Haftung des Arbeitgebers** hinsichtlich des Familienbonus Plus aus.

Hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer unter Berücksichtigung von Erklärungen des Arbeitnehmers richtig berechnet und einbehalten, führt eine **nachträgliche Berichtigung** – zB im Rahmen der **Arbeitnehmerveranlagung** – **nicht zur Annahme einer unrichtigen Einbehaltung und Abfuhr der Lohnsteuer**. Bei **offensichtlich unrichtigen Angaben** darf der Arbeitgeber den Familienbonus Plus nicht berücksichtigen.

Eine **Haftung des Arbeitgebers** wegen unrichtiger Angaben in der Erklärung des Arbeitnehmers besteht nur dann, wenn **offensichtlich unrichtige Erklärungen des Arbeitnehmers** beim Steuerabzug berücksichtigt wurden – folglich in Fällen von **grober Fahrlässigkeit** oder **Vorsatz**.

Dies gilt auch hinsichtlich der Berücksichtigung des Alleinverdiener- bzw. Alleinerzieherabsetzbetrages und des erhöhten Pensionistenabsetzbetrages.“ (Hervorhebungen und Unterstreichungen durch den Autor)

3. 7 Tipps aus der Praxis für die Praxis

1. E 30 Annahmeverweigerung

Generell **jede Annahme** von **Fabo Plus-Anträgen** zu **verweigern**, kann den DG (zins-)schadenersatzpflichtig machen.

2. Dienstgeberhaftung

Eine **Gehaltsverrechnung** auf der Basis von **Fabo Plus-Anträgen**, deren **Angaben offensichtlich unrichtig** sind, führt zur **DG-Haftung**.

3. Keine Dienstgeberhaftung; Dienstnehmer haftet unmittelbar (Arbeitnehmer-Pflichtveranlagung)

Sollten sich in **einem oder mehreren Kalendermonaten** des Kalenderjahres **Angaben¹⁾** im Vergleich zum **aufliegenden E 30 geändert** haben, die **nicht offensichtlich** für den DG **erkennbar** sind und die der **DN** auch **nicht gemeldet** hat, dann **haftet** der **DN unmittelbar** → **Nachzahlung anlässlich der Arbeitnehmer-Pflichtveranlagung**.

1) Gemeint sind **Angaben** hinsichtlich

- ✔ **Wegfall der Familienbeihilfe**
- ✔ **Änderung des Wohnsitzstaates des Kindes**
- ✔ **Wechsel des Familienbeihilfeberechtigten**
- ✔ **Wegfall des Anspruches auf den Unterhaltsabsetzbetrag.**



4. Erklärvideo zum Ausfüllen des Antragsformulars E 30

Sie finden auf der Homepage des Chefredakteurs (www.patka-knowhow.at) ein **Video** der Kanzleileiterin und PVP-Redakteurin, Mag. **Tina Dangl**, in dem sie erklärt, wie das neue **E30 Formular korrekt** und **vollständig** auszufüllen ist. Konzerne nutzen dieses Video bereits mit dem eigenen Logo als Unterstützung für die jeweiligen Personalabteilungen.

5. Berücksichtigung des Familienbonus Plus in der Gehaltsverrechnung sinnvoll?

Die Antwort lautet in **vielen Fällen: Nein** → **Sinnvollerweise** wird der **Fabo Plus** erst in der **Arbeitnehmerveranlagung** beantragt. Welche Gründe dies sind, finden Sie in der **Checkliste hier**: <https://www.patka-knowhow.at> → *Arbeitshilfen* → scrollen Sie bis zum Button „Mütter, Väter, Familien“ → Download: „Checkliste: Familienbonus Plus in der Personalverrechnung berücksichtigen“

6. Daten am Lohnkonto (§ 76 Abs 1 EStG)

Sollte der Fabo Plus bereits in der Gehaltsverrechnung berücksichtigt werden, dann hat der DG im **Lohnkonto** Folgendes **anzugeben** (siehe § 76 Abs 1 EStG): „Name, Versicherungsnummer, Geburtsdatum und Wohnsitz des Kindes (der Kinder), wenn ein Familienbonus Plus gemäß § 33 Abs 3a berücksichtigt wurde, sowie die Anzahl der Monate und die Höhe des berücksichtigten Familienbonus Plus.“

7. Risikominimierungsempfehlung

Ein Teil der im **Punkt 5 angeführten Checkliste** enthält **Hinweise** zur Frage „Welcher Nachweis ist wie oft vorzulegen?“.

Der Gesetzgeber verlangt diesen Umfang an Nachweisen **nicht zwingend**. Wer **jegliches Risiko vermeiden** möchte, gemäß dem Motto „Gürtel und Hosenträger ist besser als nur einer von beiden“ – als Schutz vor „fallenden Hosen“ –, der ist mit dieser **Checkliste bestens bedient**.



Hinweis

Welche **Anstrengungen** sind dem **Arbeitgeber zuzumuten**, um die geänderten Daten selbst zu erfassen? Zu dieser Frage hat der **VwGH** in seinem Erkenntnis vom **29. 4. 2010, 2007/15/0293**, allen DG aus tiefster Seele gesprochen, als er anlässlich der Bonusmeilenentscheidung eine Aussage machte, **wo** für den DG die **administrative Zumutbarkeitsgrenze** ist betreffend die **Datenerfassung** für den korrekten **Lohnsteuerabzug**:

„Vom **Arbeitgeber** zu verlangen, dass er in dieser Hinsicht die Verwendung der Bonusmeilen durch einen Arbeitnehmer **laufend überwacht**, ginge über das Maß der Verpflichtungen hinaus, welche die § 78 und § 82 EStG – bei **verfassungskonformer Interpretation** – für den Arbeitgeber festlegen.“



KOMPAKT & PRAXISNAH

Mag. Ernst Patka (PVP-Chefredakteur)

Kurzinfo-ABC

» PVP 2019/3

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:

ATZ ... Altersteilzeit//**AuslBG** ... Ausländerbeschäftigungsgesetz//**AVRAG** ... Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz//**BUAK** ... Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**HBGl** ... Höchstbeitragsgrundlage//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**MSchG** ... Mutterschutzgesetz//**SV** ... Sozialversicherung//**VKG** ... Väterkarenzgesetz

Kurzinfos zum Arbeits-, SV- und Lohnsteuerrecht

In der umfangreichen **Broschüre „Neuerungen 2019“**, die die Abonentinnen und Abonenten der PVP **kostenfrei** als **PVP-Leserservice** anfordern können, finden Sie ua **Hinweise** zu den folgenden **Neuerungen 2019**, die aufgrund der Themenfülle in diesem PVP-Jänner-Heft keinen Platz fanden: Arbeitszeitkalender//Auflösungsabgabe//Auftraggeberhaftungsrichtlinie//Ausgleichstaxen//Ausgleichszulagen//Ausländerbeschäftigung (Neuerungen ab 2019)//Bauarbeiter-Lohnzuschläge//BUAK-Arbeitszeitkalender//Dienstleistungsscheck//Freiwillige Abfertigung (Viertel- bzw Zwölfteilerregelungs-Deckelungswerte)//Konkurrenzklausele-Monatsentgeltgrenzen//Kündigungentschädigung (lohnsteuerfreies Fünftel)//Kurzinformationen zu den Neuerungen in den Kollektivverträgen Angestellte des allgemeinen Gewerbes, Handelsangestellte und IT-KV//Lohnpfändungsbroschüre//Mindestlohnstarife//Pensionserhöhungen//Pensionsrechtliche Werte//Rezeptgebühr//Sonderzahlungspauschalierung im landwirtschaftlichen Bereich ab 1. 1. 2019//Steuerbuch 2019//verminderte Arbeitslosenversicherungsbeiträge für Selbstständige//Wochengeld für geringfügig beschäftigte Selbstversicherte ab 2019//Vergleichszahlung (lohnsteuerfreies Fünftel)//Zivildienerversicherungsbeitrag 2019

THEMA	KURZINFO
Arbeitshilfen für Praktiker 2019	Die folgenden Arbeitshilfen finden Sie unter diesem Link : https://www.patka-knowhow.at/arbeitshilfen/downloads/ <ul style="list-style-type: none"> ✔ Arbeitsbehelf 2019 ✔ Auslandstätigkeit – Wer ist wo versichert? (aktuelle GKK-Broschüre zum Stand November 2018) ✔ Beitrags- und leistungsrechtliche Werte 2019 ✔ PV-Kalender 2019 ✔ Lohn- und Gehaltsnebenkostenübersicht 2019 ✔ Lohnpfändungstabellen 2019 (Informationsbroschüre 2019 für Arbeitgeber als Drittschuldner)
Einkommensbericht: muss alle 2 Jahre wieder erstellt werden	Einkommensberichte für 2018 müssen 2019 von DG mit einer Beschäftigtenzahl von (a) 251 bis 500 bzw (b) mehr als 1.000 abgegeben werden. Detailliertere Infos finden Sie in der als kostenfreies PVP-Leserservice zur Verfügung gestellten Info-Broschüre: „ABC der Neuerungen ab 1. 1. 2019.“

ART.-NR.: 3

KOMPAKT & PRAXISNAH

THEMA	KURZINFO
Familienbonus	Das Finanzministerium hat das Frage-Antworten-Protokoll zum Familienbonus aktualisiert . Sie können das aktuelle FAQ-Protokoll a) downloaden : https://www.bmf.gv.at/aktuelles/familienbonus-plus-faq.html oder b) als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.
Fasching	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Müssen DN sich auf Anordnung des DG verkleiden? ✓ Muss der DG ein „Faschingsoutfit“ am Arbeitsplatz akzeptieren? ✓ Besteht ein Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung für den Faschingsumzug am Faschingsdienstag? <p>Antworten auf diese und andere arbeitsrechtliche Fragen rund um den Fasching finden Sie in PVP 2010/4, 11 (Jänner-Heft). Sie können diesen Beitrag als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.</p>
HEGEL, der Newsletter für PV-Praktiker	Ein kompliziertes Thema einfach und klardeutsch zu erklären, ist das Ziel des HEGEL . HEGEL ... <ul style="list-style-type: none"> ✓ informiert ua ausführlich und praxisbezogen (mit Checklisten ua) über die verschiedenen Möglichkeiten, wie Sie Mitarbeiter am Unternehmen abgabenbegünstigt beteiligen können, bzw ✓ gibt Antworten auf Praxisfragen betreffend bspw <ul style="list-style-type: none"> – Anrechnung von Vordienstzeiten beim Urlaub – Auslandsdienstreisen – Verminderung des Arbeitslosenversicherungsbeitrages – Urlaubsentgelt – E-Card-Serviceentgelt – Ausbildungskostenrückerersatz. <p>Sie wollen HEGEL mit Prosekko kennenlernen? → Sie finden diesen Newsletter und alle vorangegangenen hier: https://www.patka-knowhow.at/arbeitshilfen/hegel-mit-prosekko/ Kostenfrei für alle Mitglieder im Patka Know-How-Club → Anmeldung unter www.patka-knowhow.at</p>
Kollektivverträge	Kurzinformationen zu den Neuerungen in den Kollektivverträgen (a) Angestellte des allgemeinen Gewerbes , (b) Handelsangestellte und (c) IT-KV können Sie als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern. In allen 3 KV wurden die Karenzeiten-Anrechnungsregeln erweitert. Im KV-Handelsangestellte wurde ein Rechtsanspruch des DN auf Altersteilzeit und Bildungskarenz eingeführt.
Neuerungen für Praktiker ab 1. 1. 2019	<p style="text-align: center;">Umfangreiche Info-Broschüre: ABC der Neuerungen ab 1. 1. 2019</p> <p>Als besonderes Dankeschön an unsere Leser erhalten Sie kostenfrei die umfangreiche Info-Broschüre: ABC der Neuerungen ab 1. 1. 2019 aus der Praxis für die Praxis, erstellt von der PVP-Redakteurin Mag. Tina Dangl und dem Chefredakteur Mag. Ernst Patka.</p> <p style="text-align: center;">DAS außergewöhnliche In-Haus-Seminar – Ihr Nutzen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Unterhaltsam + Nachhaltig + Informativ (= U.N.I.-Seminar) 2. Maßgeschneidert auf die Bedürfnisse der Teilnehmer (kein Standardskriptum) 3. Sie wählen – je nach Ihrem Bedürfnis – aus 3 Angebotsvarianten die für Sie passende Veranstaltung. 4. Die praxisbezogenen Neuerungs-Infos erhalten alle im HR-Beschäftigten und nicht nur ausgewählte „Seminarbesucher“ (hoher Motivationsfaktor). 5. Nach dem In-Haus-Seminar ist VOR dem Betreuungsservice: kostenfreie Nachbetreuung für nachträgliche Neuerungen durch entsprechende Info-Mails. 6. Mit diesem außergewöhnlichen In-Haus-Seminar erhalten Mitarbeiter praxis- und bedürfnisgerechtes Wissen über die Neuerungen 2019 aus Arbeits-, SV- und Lohnsteuerrecht von Profis für Profis. <p>Sie wollen mehr dazu wissen? → Info-Link: https://www.patka-knowhow.at/inhouse-schulung/neuerungen-seminar/</p>
Prämienoptimierung	Es beginnt die Prämienzeit: Bei den meisten Unternehmen ist die Zeit zwischen Jänner und Mai jene, in der den Leistungsträgern mitgeteilt wird, wie hoch ihre Leistungsprämie (Zielerreichungsprämie, Gewinnbeteiligung, Jahresbonus, Bilanzgeld etc) für das Vorjahr 2018 ist. Immer wieder passieren bei der Berechnung des Bruttoausmaßes der Prämie sowie bei der Abrechnung Fehler. Die 13 häufigsten Irrtümer rund um Leistungsprämien hat unser Chefredakteur Mag. Ernst Patka in einem Newsletter zusammengefasst. Übrigens: Die Formel 7 lebt! Den Newsletter finden Sie hier: https://www.patka-knowhow.at/arbeitshilfen/hegel-mit-prosekko/



THEMA	KURZINFO
PV-BLOG DER PV-Blog für PV-Profis: www.pv-praxiswissen.at	Sie finden in diesem BLOG zuletzt Einträge und Diskussionen zu den Themen:
	<p style="text-align: center;">Familienbonus Plus: Erklärvideo zum Ausfüllen des Antragsformulars E 30 (© Kanzleileiterin und PVP-Redakteurin Mag. <i>Tina Dangl</i>)</p>
	<p style="text-align: center;">Wann der Familienbonus Plus nicht über die Gehaltsverrechnung abgerechnet werden sollte, ...</p>
	<p>... zB sinnhafter Weise dann, wenn</p> <p>a) der auf dem Gehaltsausweis ausgewiesene – ohne Familienbonus Plus niedrigere – Nettobetrag für Förderungen etc maßgeblich ist, oder</p> <p>b) bei Lohnpfändungen (niedrigerer Nettobetrag → niedrigerer, an den Gläubiger abzuführender Pfändungsbetrag) uvm.</p> <p>Sie finden diese Info/Checkliste hier: https://www.patka-knowhow.at → <i>Arbeitshilfen</i> → scrollen Sie bis zum Button „Mütter, Väter, Familien“ → Download: „<i>Checkliste: Familienbonus Plus in der Personalverrechnung berücksichtigen</i>“</p>
	<p style="text-align: center;">Die Mittwochs-Fälle</p>
	<p>Was wollen die Blogger und PVP-Redakteure, <i>Tina Dangl</i> und <i>Ernst Patka</i>, mit dem Mittwochs-Fall erreichen?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sie wollen Fälle bzw Fragen aus der Praxis für Sie aufbereiten, damit Sie in unterhaltsamer und spielerischer Form – wie bei Richter Salesch bzw beim Richter Hold – mehr Sicherheit beim Lösen von Praxisfällen gewinnen. 2. <i>Tina Dangl</i> und <i>Ernst Patka</i> <ol style="list-style-type: none"> a) schulen in Unternehmen Business-Partner (ua in den Grundlagen des Arbeitsrechts) nach der U.N.I.-Methode (Unterhaltsam, Nachhaltig, Informativ), wo Fallbeispiele in der Art des „Mittwochs-Falls“ eingesetzt werden, und b) wissen, wie wichtig eine praxiserrechte Aus- und Weiterbildung ist, um teure Fehlentscheidungen bzw teures Fehlverhalten zu vermeiden. <p>Der Mittwochs-Fall unterstützt Sie bei der Aus- und Fortbildung noch wenig erfahrener Business-Partner bzw Gehaltsverrechner durch unterhaltsame und spielerische Fallbeispiele → Details finden Sie unter www.pv-praxiswissen.at → BLOG.</p> <p>Das sind die beiden letzten Mittwochs-Fälle:</p> <p style="text-align: center;">Vollzeit ↔ Teilzeit: Wie hoch ist die gesetzliche Abfertigungsbasis?</p> <p>Dieser Mittwochs-Fall präsentiert 5 Beispiele aus der Praxis bei Änderungen beim Arbeitszeitausmaß: Sie sollen die Höhe der gesetzlichen Abfertigung berechnen – Klingt einfach? → Sie werden überrascht sein, wie komplex die Rechtslage sein kann.</p> <p style="text-align: center;">Während des Urlaubs übersiedelt der Dienstnehmer → Hat er Anspruch auf den im Kollektivvertrag vorgesehenen Übersiedlungs-Sonderurlaub?</p> <p>Hat der DN Anspruch auf den im KV vorgesehenen Übersiedlungs-Sonderurlaub, wenn er während des Urlaubs übersiedelt? Dieser Mittwochs-Fall behandelt mehrere mögliche Fälle zu diesem Thema.</p>
PV-Kalender 2019	<p>Der sehr begehrte PV-Kalender 2019 ist zum Download für Sie bereitgestellt. Er enthält auf der einen Seite den GKK-Kalender. Auf der anderen Seite finden Sie alle wichtigen Arbeitsrechts-, SV- und Lohnsteuerwerte kompakt und griffbereit.</p> <p>Außerdem enthält der Kalender ua eine praktische Übersicht über die Voraussetzungen betreffend Familienbonus Plus.</p> <p>Sie finden die Downloadmöglichkeit hier: https://www.patka-knowhow.at/akademie/blog/</p>
Vertreterpauschale	<p>In den ersten Monaten des neuen Jahres häufen sich in der Personalabteilung die Anfragen der Außendienstmitarbeiter, die für ihre DN-Veranlagung eine vom DG ausgestellte Bestätigung für die Vertreterpauschale möchten.</p> <p>Worauf der DG zu achten hat, wenn er diese Bestätigung ausstellt und was er zu befürchten hat, wenn er sorglos eine Bestätigung auch für andere („nicht-verkaufende“) Außendienstmitarbeiter ausstellt? → Antworten finden Sie in PVP 2015/6, 18 (Jänner-Heft).</p> <p>Ergänzend zu diesem PVP-Artikel beachten Sie bitte, dass ab der Veranlagung 2018 vom DG</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ bezahlte Tages- und Nächtigungsgelder, ✔ ausbezahlte Kilometergelder, ✔ vom DG bezahlte Fortbildungskosten und ✔ Kostenersätze für Arbeitskleidung <p>die Vertreterpauschale kürzen.</p> <p>Praxistipp: Als kostenfreies PVP-Leserservice können Sie sowohl einen Textvorschlag für eine „wasser-dichte“ Vertreterpauschale-Bestätigung als auch einen Textvorschlag für eine „zweifelhafte“ Bestätigung anfordern.</p>

AUS DEM ALLTAG DES PERSONALCHEFS

ADir. Reg.Rat Josef Hofbauer/Mag. Tina Dangl (PVP-Redakteurin)

Sonderfälle rund um die gesetzliche Abfertigung: Kurz-Info A–Z im Praktiker-Checkliste-Format (Teil 2)

» PVP 2019/4

In dieser **2-teiligen** Artikelserie informieren wir über **Sonderfälle**, bei denen in der Praxis gelegentlich **Zweifel** auftauchen, ob

- a) eine in **vollem Ausmaß** mit **6 %** Lohnsteuer begünstigte **gesetzliche** Abfertigung oder
- b) eine **freiwillige** Abfertigung (hierbei ist die **6%ige** Lohnsteuerbegünstigung betragslich **begrenzt**)

vorliegt.

Über die nachfolgend aufgelisteten Sonderfälle informieren wir Sie **alphabetisch im Praktiker-Checkliste-Format**:

- a) Altersteilzeit
- b) Betriebsübergaben (entgeltlich oder unentgeltlich)
- c) Betriebsvereinbarung regelt höheren Abfertigungsanspruch → Wie ist dieser zusätzliche Abfertigungsanspruch zu versteuern?
- d) Bildungskarenz, Betreuungsteilzeit ua AVRAG-Karenzen/Teilzeiten
- e) Steuerliche Dienstnehmereigenschaft geht verloren → Wie ist eine auszahlende Abfertigung zu versteuern?
- f) Kommanditist
- g) Konzernversetzung
- h) Versicherung zahlt anstelle des Dienstgebers die Abfertigung direkt an den Dienstnehmer aus
- i) Vervielfachermethode = korrekte Besteuerung für Niedrigverdiener
- j) Umgründungen
- k) Verzugszinsen im Zusammenhang mit einer Abfertigung
- l) Vorstand: Sind lohnsteuerbegünstigte Abfertigungen möglich?

Buchempfehlung zum Thema: Beendigungen

Die Informationen zu den **Themen a) Altersteilzeit bis h) Versicherung zahlt anstelle des Dienstgebers die Abfertigung direkt an den Dienstnehmer aus** finden Sie in **PVP 2018/81, 327; Dezember-Heft**, jene zu den **restlichen Themen im vorliegenden Heft**.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

AMS ... Arbeitsmarktservice//**AngG** ... Angestelltengesetz//**AVRAG** ... Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**LStR** ... Lohnsteuerrichtlinien 2002//**Rz** ... Randzahl//**SV** ... Sozialversicherung



I) Vervielfachermethode = korrekte Abfertigungsbesteuerung für Niedrigverdiener

1. Vervielfachermethode oder fester Lohnsteuersatz von 6 %?

Die Versteuerung der gesetzlichen Abfertigung erfolgt nach der **Vervielfachermethode**. Der **feste Steuersatz 6 %** (Freibetrag von € 620,00 und Freigrenze von € 2.100,00 bleiben unberücksichtigt) wird alternativ zur Vervielfachermethode dann angewandt, wenn sich dadurch eine **niedrigere Lohnsteuer** ergibt.

2. Vervielfachermethode: die Berechnungsregeln

Schritt 1: Bei der **Vervielfachermethode** wird die Abfertigung zunächst durch den laufenden Monatsbezug dividiert und so der **Vervielfacher** ermittelt.

Schritt 2: Der **Vervielfacher** entspricht dem **Faktor**, mit dem zuvor ausgehend vom laufenden Monatsbezug die Höhe der **Abfertigung ermittelt** wurde.

Schritt 3: Die auf den laufenden Arbeitslohn entfallende **tarifmäßige Lohnsteuer** wird anschließend mit dem **Vervielfacher multipliziert** und so die auf die Abfertigung entfallende Lohnsteuer ermittelt.

Diese Berechnungsmethode bewirkt, dass die **Abfertigung** mit demselben **Belastungsprozentsatz** besteuert wird wie der **laufende Bezug**.



Praxistipp

Die **Vervielfachermethode** ist jedenfalls dann **günstiger** als die Besteuerung mit dem **festen Steuersatz** von 6 %, wenn beim **laufenden Bezug keine Lohnsteuer** anfällt.



Beispiel

Abfertigung – Lohnsteuer Vervielfacher/Quotientenmethode

Arbeiterin:			
Monatslohn	1.500,00	Alleinerzieherabsetzbetrag/1 Kind	JA
Urlaubszuschuss	1.500,00	Freibetrag	150,00
Weihnachtsremuneration	1.500,00		
Abfertigungsanspruch	6 ME		
Berechnung Abfertigung			
Lohn	1.500,00		
1/12 Urlaubszuschuss	125,00		
1/12 Weihnachtsremuneration	125,00		
Monatsentgelt	1.750,00	x 6	Abfertigung
			10.500,00
Sozialversicherung:			
	beitragsfrei – § 49 Abs 3 Z 7 ASVG		SV-Abfertigung
			0,00
Lohnsteuer:			
Quotientmethode:			
	1.500,00		
SV – 15,12%	– 226,80		
- Freibetrag	– 150,00		
Bemessungsgrundlage	1.123,20		
Lohnsteuer mit AEAB + 1 Kind	0,00		



Quotient:				
Abfertigung	$10.500,00 : 1.500,00 = 7,00$			
	$0,00 \times 7 = 0,00$			
Prozentmethode:				
Abfertigung	$10.500,00 \times 6\% = 630,00$		Lohnsteuer	0,00
			Abfertigung – netto	10.500,00

J) Umgründungen

Wird anlässlich einer Umgründung das DV mit dem **umzugründenden DG** (= „Alt-DG“) **einvernehmlich** aufgelöst und werden aufgrund dieser DV-Beendigung **gesetzliche Abfertigungen** im beiderseitigen Einvernehmen von DG und DN **ausbezahlt**, liegt eine mit **6 % Lohnsteuer begünstigte gesetzliche** Abfertigung iSd § 67 Abs 3 EStG vor, und zwar **auch** dann, wenn

- eine vom „neuen DG“ dem DN gegenüber abgegebene **Wiedereinstellungszusage** vorliegt und/oder
- wenn für die Umgründung das **AVRAG anzuwenden** ist (Rz 1072 der LStR).

K) Verzugszinsen im Zusammenhang mit einer lohnsteuerbegünstigten Abfertigung

Verzugszinsen, die im Zusammenhang mit einer begünstigt besteuerten Abfertigungszahlung stehen, sind in derselben Weise **wie** die **Abfertigung** zu **besteuern** (VwGH 25. 1. 1995, 94/13/0030).

L) Vorstand: Sind lohnsteuerbegünstigte Abfertigungen möglich?

1. Abfertigungsbesteuerungs-Grundsätze

- Abfertigungen an Vorstände** einer Aktiengesellschaft sind **nicht** als **gesetzliche** Abfertigungen gemäß § 67 Abs 3 EStG zu versteuern, weil Vorstandsmitglieder nicht dem AngG unterliegen (VwGH 27. 9. 2000, 2000/14/0087).
- Eine aufgrund eines Vorstandsvertrages bezahlte Abfertigung ist daher eine gemäß § 67 Abs 6 EStG zu versteuernde **freiwillige** Abfertigung (hinsichtlich der 6%igen Lohnsteuerbegünstigung siehe den Hinweis im folgenden Punkt 2.).

2. Abfertigungsbesteuerungs-Ausnahmen

War das Vorstandsmitglied vorher beim selben DG in einem **Angestellten-DV** tätig und wurde dieser Zeitraum **nicht abgefertigt**, ist hierfür der Abfertigungsanspruch auf der Basis des **letzten Angestelltengehaltes** als **Nachzahlung** einer Abfertigung gemäß § 67 Abs 3 EStG (in **vollem Ausmaß** begünstigt mit **6 % Lohnsteuer**) zu versteuern.

Dieser gesetzliche Abfertigungsanspruch **kürzt** jedoch das nach § 67 Abs 6 Z 2 EStG (= „Zwölfregelung“) ermittelte, steuerlich begünstigte Ausmaß.



Hinweis

Die Bestimmungen des **§ 67 Abs 6 EStG** (freiwillige Abfertigung; betraglich begrenzte 6%ige Lohnsteuerbegünstigung) sind **nur dann** anzuwenden, wenn der Vorstand **nicht** den **Abfertigung „Neu“-Bestimmungen unterliegt** (LStR 2002 Rz 1076).

**Praxistipp**

Sie können als kostenfreies PVP-Leserservice eine **Checkliste** betreffend **Abfertigung-„Neu“-Beitragspflicht** von **Vorständen** anfordern.

Buchempfehlung des Chefredakteurs

Die Verfasser dieses Beitrages (= ADir. Reg.Rat *Josef Hofbauer* und Mag. *Tina Dangl*) sind auch die Autoren des neu erschienenen – **MUST HAVE – Praktikerleitfadens** „Abrechnung von Beendigungsansprüchen“ (**dbv-Verlag**; www.dbv.at; **ISBN**: 978-3-7041-0712-1; 194 Seiten € 28,00; ab 2 Stück: € 25,00; Preise inkl Umsatzsteuer, exkl Versandkosten), der die Grundlage dieser 2-teiligen Artikelserie ist.

Die **DV-Beendigung** wirft zahlreiche arbeits- und abgabenrechtliche **Probleme** auf. Vor allem die **Abrechnung** von Beendigungsansprüchen, wie zB Abfertigung, Urlaubersatzleistung, Vergleichszahlungen etc, ist eine Herausforderung für sich.

Dieses Buch enthält

- ✔ **praxisorientierte** arbeitsrechtliche und abgabenrechtliche **Hinweise** für jeden einzelnen Beendigungsanspruch und
- ✔ **Rechenbeispiele** mit **Lösungen** für die konkrete Abrechnung der Beendigungsansprüche, die Sie sonst in keinem Buch zur Beendigung von Dienstverhältnissen finden.

Besonders praktisch sind die **Checklisten** am Ende des Buches:

- ✔ Checkliste betreffend die **arbeitsrechtlichen Ansprüche** beim DV-Ende
- ✔ zu beachtende **Meldepflichten** beim DV-Ende
- ✔ ABC wichtiger **Lohnarten** bei DV-Ende

Damit haben Sie die richtige Abrechnung (frei oder pflichtig) hinsichtlich SV, Lohnsteuer, DB, DZ und Kommunalsteuer und BV-Beitrag im Blick und können überprüfen, ob Sie alles Notwendige bei der Endabrechnung bedacht haben.

Bonus: Käufer erhalten einen **kostenlosen Downloadzugang** zu den Checklisten und zu der ausführlichen **Lohnartenübersicht**.



Foto Östz

Die Autoren:

ADir. Reg.Rat **Josef Hofbauer** ist einer DER Lohnsteuer-Top Experten Österreichs. Er war bis einschließlich 2011 Mitarbeiter des bundesweiten Fachbereichs (Lohnsteuer) der Finanzverwaltung. Außerdem ist er Vortragender bei der Akademie für Recht, Steuern und Wirtschaft, an diversen WIFI Instituten und am Bildungszentrum der österreichischen Finanzverwaltung, sowie Fachbuchautor.

🌐 lesen.lexisnexis.at/autor/Hofbauer/Josef

Mag. **Tina Dangl** ist PVP-Redakteurin. Näheres zu ihrer Person finden Sie unter:

🌐 lesen.lexisnexis.at/zs/pvp/redaktion

Klaus Zierlinger (Niederösterreichische Gebietskrankenkasse)

Wissenswertes aus der Welt der Sozialversicherung

» PVP 2019/5

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

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

A&E ... Arbeits- und Entgeltbestätigung//**AMFG** ... Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz//**AIV** ... Arbeitslosenversicherung//**ATZ** ... Altersteilzeit//**DG** ... Dienstgeber//**DLS** ... Dienstleistungsscheck//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**EFZ** ... Entgeltfortzahlung//**ELDA** ... Elektronischer Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern//**GF** ... Geschäftsführer//**GFG** ... Geringfügigkeitsgrenze//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**HVSVT** ... Hauptverband der Sozialversicherungsträger//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**mBGM** ... monatliche Beitragsgrundlagenmeldung//**pM** ... pro Monat//**SV** ... Sozialversicherung//**SV-OG** ... Sozialversicherungs-Organisationsgesetz//**UV** ... Unfallversicherung

THEMA	KURZINFO
Geschäftsführer (GF): keine Mehrfachversicherung bei Überlassungen im Konzern	<p>Aufgrund der Rechtsprechung des VwGH vom 7. 9. 2017, Ro 2014/08/0046, wurde zwangsläufig ein eigenes sv-rechtliches DV beim Beschäftigterunternehmen dann unterstellt, wenn ein DN (zB in der Konzernmutter angestellt) an andere Konzernunternehmen überlassen wurde, um dort die Funktion eines GF auszuüben. Auf diese praxisfremde, verwaltungsaufwändige und kostensteigernde Judikatur reagiert in dankenswerter Weise der Gesetzgeber.</p> <p>Der Nationalrat hat am 13. 12. 2018 eine diesbezügliche Gesetzesreparatur beschlossen, die formell am Tag nach der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt in Kraft tritt.</p> <p>Demnach gilt „<i>bei der Überlassung von Arbeitskräften innerhalb eines Zusammenschlusses rechtlich selbständiger Unternehmen unter einheitlicher Leitung insbesondere zur Übernahme einer Organfunktion ... der/die Beschäftigte/r nicht als Dienstgeber/in</i>“ (§ 35 Abs 2 letzter Satz ASVG).</p> <p>Sinngemäß soll diese Regelung auch für Körperschaften öffentlichen Rechts gelten.</p> <p>Hinweis: Eine ausführliche, praxisbezogene Information zu diesem Thema veröffentlicht die PVP in einer der nächsten Ausgaben.</p>
Leitfaden zur zwischenstaatlichen Sozialversicherung	<p>Die Broschüre „<i>Leitfaden zur zwischenstaatlichen Sozialversicherung</i>“ wurde aufgrund des mit 1. 12. 2018 in Kraft getretenen SV-Abkommens mit Albanien aktualisiert.</p> <p>Sie können den aktuellen Leitfaden</p> <ol style="list-style-type: none"> downloaden (www.sozialversicherung.at → DIENSTGEBER → <i>Internationales</i> → <i>Leitfäden und Broschüren</i>) oder als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.
Lohnzettel 2018 (Abgabetermin [Ende Februar 2019] und worauf Sie achten sollten)	<ol style="list-style-type: none"> Erst hinsichtlich der Beitragszeiträume ab Jänner 2019 löst die mBGM den aufwändigen Lohnzettel SV ab. Ausführliche Hinweise zu den in der Praxis am häufigsten vorkommenden Fehlern, die Sie vermeiden sollten, finden Sie in PVP 2018/2, 7 (Jänner-Heft) bzw im DG-Newsletter Nr 11/2018 der WGKK.
Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung ua SV-Neuerungen 2019	<p style="text-align: center;">ELDA-App</p> <p>Ab 28. 12. 2018 steht Ihnen für Meldungen ab 1. 1. 2019 die neue, kostenfreie ELDA-App als Download in den App-Stores zur Verfügung.</p> <p>Die App bietet Ihnen die Möglichkeit folgende Meldungen zu erstatten:</p> <p>Anmeldung fallweise Beschäftigter//reduzierte Versichertenmeldung//Adressmeldung Versicherte//Anforderung Versicherungsnummer</p>



THEMA	KURZINFO
<p>Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung ua SV-Neuerungen 2019</p>	<p>Neben diesen Meldungen bietet Ihnen die App noch weitere Vorteile. So können Sie bspw ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Stammdaten für DG und DN anlegen; ✔ eine automatische E-Mail-Verständigung einrichten; ✔ Vorlagen bearbeiten ✔ alle übermittelten Meldungen archivieren. <p>Die Anmeldung erfolgt per Handysignatur oder mittels eines Passwortes (mindestens 8-stellig: Buchstaben, Zahlen und mindestens ein Sonderzeichen).</p> <p>Erfolgt der Einstieg in die App nicht via Handysignatur, steht Ihnen nur die „Anmeldung fallweise Beschäftigter“ zur Verfügung.</p> <p>Quelle: www.elda.at</p>
	<p style="text-align: center;">Fallweise Beschäftigte ohne Versicherungsnummer – Anfragebeantwortung</p>
	<p>■ Sachverhalt: Für diverse Veranstaltungen engagieren wir, zur Unterstützung unseres Servicepersonals, fallweise Beschäftigte. Dabei kommt es vor, dass wir neue Personen einstellen, von denen wir noch keine Versicherungsnummer wissen.</p> <p>■ Frage:</p> <p>a) Welche Vorgehensweise haben wir ab 1. 1. 2019 hinsichtlich der fallweise beschäftigten Personen zu beachten und</p> <p>b) wie haben wir vorzugehen, wenn zum Zeitpunkt der Meldungserstattung keine vollständige SV-Nummer vorhanden ist?</p> <p>■ Antwort:</p> <p>a) Auch fallweise Beschäftigte sind elektronisch vor Arbeitsantritt zu melden.</p> <p>b) Die Anmeldung fallweise Beschäftigter ist dabei für jeden Beschäftigungstag als Vor-Ort-Anmeldung (ehemals Mindestangaben-Anmeldung) per ELDA bzw ausnahmsweise per Telefax unter der Nummer 05 7807 61 oder per Telefon unter der Nummer 05 7807 60 zu erstatten.</p> <p>c) Die in weiterer Folge zu übermittelnde mBGM fallweise Beschäftigter gilt als endgültige An- und Abmeldung für fallweise beschäftigte Personen, dh, nachdem die mBGM für fallweise Beschäftigte erstattet wurde, wird an den entsprechenden Tagen der Versicherungsverlauf angelegt und die Anmeldepflichtung, wie bei durchlaufenden Versicherungsverhältnissen, abgeschlossen.</p> <p>d) Grundsätzlich ist auf der Anmeldung eine gültige Versicherungsnummer anzugeben. Ist noch keine Versicherungsnummer bekannt, kann diese im WEB-BE-Kunden-Portal (WEBEKU) abgefragt werden.</p> <p>e) Ist im WEBEKU keine VSNR vorhanden, ist diese zeitgleich mit der Anmeldung mittels der Meldungsart „<i>Versicherungsnummer Anforderung</i>“ via ELDA zu beantragen. Auf der Anmeldung fallweise Beschäftigter ist in diesem Fall zwingend das Geburtsdatum anzugeben.</p> <p>f) Dem Ersteller der Meldung wird die Versicherungsnummer in weiterer Folge über das SV-Clearingsystem bekannt gegeben.</p> <p>Quelle: Newsletter der Steiermärkischen GKK vom 10. 12. 2018</p>
	<p style="text-align: center;">mBGM-Fragen-Antworten-Katalog (Stand 11. 12. 2018)</p>
	<p>Der mBGM-Fragen-Antworten-Katalog wurde per 11. 12. 2018 aktualisiert. Dieser Fragen-Antworten-Katalog ermöglicht einen einheitlichen Wissensstand über sämtliche Angelegenheiten der mBGM.</p> <p>Hinweise:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aufgrund der grünen Schrift sind jene Textstellen erkennbar, die sich gegenüber der Vorversion geändert haben. 2. Sie können diesen Fragen-Antworten-Katalog <ol style="list-style-type: none"> a) als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern oder b) unter https://sozialversicherung.at → Dienstgeber → Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM) → Fragen-Antwort-Katalog downloaden.
<p style="text-align: center;">SV-Clearingsystem</p>	
<p>Damit Sie das SV-Clearingsystem in vollem Umfang nutzen können, hat der Hauptverband für Sie ein übersichtliches Informationsblatt inklusive Anleitung zum SV-Clearing im webbasierten Kundenportal WEBEKU (Anleitungen-Infos vorhanden) erstellt.</p> <p>Sie können</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ das Informationsblatt zum SV-Clearingsystem und ✔ die überarbeitete WEBEKU-Anleitung <p>als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.</p>	



THEMA	KURZINFO
<p>Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung ua SV-Neuerungen 2019</p>	Tarifsystem
	<p>Aufgrund der Einführung der mBGM wurden die Beitrags- und Verrechnungsgruppen durch ein neues Melde- und Abrechnungssystem abgelöst. Jeder Versicherte wird der jeweiligen Beschäftigtengruppe (= Basis des neuen Tarifsystems, zB Arbeiter) zugeordnet.</p> <p>Die SV-Beiträge werden durch die Ergänzungen (zB Nachtschwerarbeitsbeitrag) und/oder Abschläge/Zuschläge (zB Service-Entgelt, Auflösungsabgabe) erhöht bzw vermindert.</p> <p>Sie finden das neue Tarifsystem hier: www.sozialversicherung.at → DIENSTGEBER → <i>Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung (mBGM)</i> → <i>Technische Umsetzung</i> → <i>Tarifsystem</i>.</p> <p>Tipps für die Praxis:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mit dem Tarifrechner können Sie die gültige Beschäftigtengruppe abfragen. Den Tarifrechner finden Sie unter: https://www.sozialversicherung.at/trechner/views/tarifrechner.xhtml 2. Der HVSVT hat eine Anwendungsinformation für DG zum Tarifsystem der GKK herausgegeben (Stand: 19. 12. 2018). <ul style="list-style-type: none"> ✔ Dieses Dokument gibt wichtige Anwendungsinformationen zum neuen Tarifsystem (TASY). Die Hinweise wurden ua aufgrund eingebachter Fragestellungen der DG, Steuerberater bzw Lohnsoftwarehersteller, die anlässlich der Abrechnung entstanden sind, erstellt. ✔ Zielgruppe dieser Info sind alle DG mit einem GKK-Beitragskonto. ✔ Dieses Dokument wird laufend erweitert, um möglichst rasch oft vorkommende Fragestellungen zu beantworten. ✔ Ebenfalls enthalten sind Irrtümer im Tarifsystem und wie mit diesen bis zu einer neuen korrigierten Publikation umgegangen werden soll. ✔ Das Dokument bezieht sich auf einen konkreten Publikationsstand (TASY-Export). Dieser wird durch den Wortlaut „<i>bezieht sich auf TASY:</i>“ in der Dokumentenüberschrift und die nachfolgende Zahlenangabe definiert. Die derzeit vorliegende Broschüre <i>bezieht sich auf TASY : 2018-11-07</i>. ✔ Der Klammerausdruck „Gültigkeit“ bezieht sich auf den Zeitpunkt, ab wann der Publikationsstand in den SV-Systemen zum Einsatz kommt bzw kam. Ab diesem Zeitpunkt müssen auch die DG diese Version verwenden. Die derzeit vorliegende Broschüre weist aus: „Gültigkeit ab 1. Jänner 2019“. ✔ In der Regel beziehen sich die nachfolgenden Hinweise auf eine sehr geringe Anzahl von DG bzw deren Beschäftigten. Die vorliegende Broschüre enthält Hinweise zu ... <ol style="list-style-type: none"> 1. Erntehelfer/innen gemäß § 5 Z 12 AuslBG 2. Die AK-Pflicht bei internationalen Organisationen 3. Lehrlinge nach „<i>altem Recht</i>“ mit Schlechtwetterentschädigung 4. Angestellte Steuerberater (keine Arbeiterkammerumlage) 5. Beschäftigtengruppen für Arbeitnehmer/innen in der Land- und Forstwirtschaft 6. Vorstandsmitglieder bzw Geschäftsleiter wegen UV-Befreiung ab 60 <p>Die Broschüre können Sie als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.</p>
	Vollbetrieb mBGM ab 1. 1. 2019 – Darauf sollten Sie besonders achten
	<p>Zum Start des neuen Melde- und Abrechnungssystems mit der mBGM macht Sie die WGKK in ihrem Dezember 2018-Newsletter auf einige Themen besonders aufmerksam → sehr lesenswert.</p> <p>Sie finden diese Infos im DG-Newsletter Nr 12/2018 der WGKK; www.wgkk.at → <i>Für Dienstgeber/Innen</i> → <i>Übersicht</i> → nach unten scrollen, bis rechts der Button kommt „<i>DG-Newsletter</i>“ → links: „<i>Newsletter-Archiv 2018</i>“ → <i>DG-Newsletter Nr. 12/2018</i></p>
	Vor-Ort-Anmeldung (Fax)
<p>Das neue Faxformular für die Vor-Ort-Anmeldung ab 1. 1. 2019 steht Ihnen ab sofort online zur Verfügung. Sie können diese Vorlage</p> <ol style="list-style-type: none"> a) als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern oder b) downloaden unter www.elda.at → <i>Services</i> → <i>Vor-Ort-Anmeldung</i>. <p>Hinweise:</p> <p>Ab Anfang Jänner wird es nur mehr in Ausnahmefällen möglich sein, eine sogenannte Vor-Ort-Anmeldung vor Arbeitsantritt mittels des oa neuen Faxformulares per Fax (05 7807 61) oder Telefon (05 7807 60) zu erstatten. Voraussetzung hierfür ist – gemäß ELDA Richtlinie 2019 –, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ nachweisbar ein wesentlicher Teil der Datenfernübertragungseinrichtung für längere Zeit ausgefallen ist oder ✔ die meldepflichtige Stelle nachweisbar über keinen PC und keinen Internetzugang verfügt und auch die Lohnverrechnung nicht von anderer Stelle, wie zB einem Steuerberater mit entsprechender Ausstattung, durchgeführt wird oder 	

THEMA	KURZINFO
Monatliche Beitragsgrundlagenmeldung ua SV-Neuerungen 2019	<ul style="list-style-type: none"> ✔ die meldepflichtige Stelle die Lohnverrechnung von einer anderen Stelle (zB Steuerberater) durchführen lässt und diese nicht mehr erreichbar ist (zB bei Arbeitsaufnahme außerhalb der Bürozeiten des Steuerberaters) oder ✔ der DN in einer DG-Betriebsstätte aufgenommen wird und dort keine entsprechende EDV-Ausstattung zur Verfügung steht. <p>Erfolgte eine Vor-Ort-Anmeldung aufgrund einer kurzfristigen Ausnahmesituation, ist die Anmeldung jedenfalls binnen 7 Tagen nach dem Beginn der Pflichtversicherung in elektronischer Form nachzuholen. Für fallweise Beschäftigte gibt es eine eigene Anmeldung (bisher: Mindestangabenmeldung für fallweise Beschäftigte) über ELDA bzw kann diese ebenfalls unter obigen bestimmten Voraussetzungen telefonisch, per Fax oder ELDA-App erfasst werden.</p> <p>Die ELDA-Richtlinie 2019 können Sie als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern.</p>
Schwerarbeitsmeldungen für 2018	<div style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; padding: 2px;">Meldepflicht</div> <p>Meldepflicht: Schwerarbeitsmeldungen für das Jahr 2018 sind mittels ELDA zwischen 1. 1. 2019 und 28. 2. 2019 zu erstatten.</p> <div style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; padding: 2px;">Info-Paket</div> <p>Die folgenden hilfreichen Infos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Allgemeine Info zur Schwerarbeit: Wer was zu melden hat etc. ✔ Aktuelle Liste der Berufsgruppen mit körperlicher Schwerarbeit von 1.400 bis 2.000 kcal^{1) 2)} ✔ Aktuelle Liste der Berufsgruppen mit körperlicher Schwerarbeit ab 2.000 kcal^{1) 2)} ✔ Fragen-Antworten-Katalog zur Schwerarbeit <p>finden Sie hier: http://dienstgeber.wgkk.at → <i>Dienstgeber/innen</i> → <i>Beiträge berechnen</i> → <i>Abrechnung</i> → <i>Meldebestimmungen</i> → <i>Für Selbstabrechner/innen und Verschreibebetriebe</i> → <i>Schwerarbeitsmeldung</i> oder Sie fordern die Infos als kostenfreies PVP-Leserservice an.</p> <p>Weiters können Sie als kostenfreies PVP-Leserservice eine Schwerarbeiter-Checkliste für Dienstgeber (© Lexis 360® Personalrecht, das unverzichtbare Portal für Personalisten) anfordern.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Sie finden in diesen Listen in roter Schrift die zuletzt vorgenommenen Änderungen (aktualisiert im November 2018). 2) Bitte überprüfen Sie, ob die zuletzt als Schwerarbeit gemeldete Tätigkeit auch weiterhin in der Berufsgruppenliste enthalten ist. <div style="text-align: center; background-color: #e0e0e0; padding: 2px;">Aktuelle Rechtsprechung zur Schwerarbeit aus 2018: Keine Schwerarbeit bei regelmäßigen 24-Stunden-Schichten</div> <ul style="list-style-type: none"> ■ Sachverhalt: Der Dienst beginnt um 6:30 Uhr früh und dauert bis zum nächsten Tag um 6:30 Uhr morgens. Danach wird der DN von einem Kollegen abgelöst und hat 48 Stunden frei. Er beginnt dann wieder – um 6:30 Uhr morgens – einen 24-Stunden-Dienst. Die Dienste enthalten keine Zeiten der Arbeits- oder Rufbereitschaft; auch nachts wird von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr im Ausmaß von 8 Stunden Arbeit verrichtet. Durchschnittlich leistet der DN 10 solcher Dienste im Monat. ■ Frage: Liegt Schwerarbeit iSd § 1 Abs 1 Z 1 der Schwerarbeitsverordnung (= Arbeiten in Schicht- oder Wechseldienst auch während der Nacht) vor? ■ Entscheidung des OGH vom 20. 12. 2017, 10 Obs 104/17t: Der OGH hat entschieden, dass ein DN, der seine Arbeit in 24-Stunden-Schichten verrichtet, die jeweils um 6:30 Uhr morgens beginnen und bis 6:30 Uhr am nächsten Tag dauern, trotz regelmäßiger Nachtarbeit keine Schwerarbeit iSd § 1 Abs 1 Z 1 der Schwerarbeitsverordnung leistet. Schwerarbeit liegt nur bei Ausübung unregelmäßiger Nachtarbeit vor, wofür der Wechsel einzelner Tagesdienste und Nachtdienste erforderlich ist. Eine 24-Stunden-Schicht kann auch nicht gedanklich unterbrochen werden, sodass es auch nicht maßgeblich ist, dass Nachtarbeit und Tagesarbeit innerhalb einer 24-Stunden-Schicht abwechseln.

Foto Elisabeth Zierlinger



Der Autor:

Klaus Zierlinger ist geprüfter Personalverrechner und ist in der Niederösterreichischen Gebietskrankenkasse in der Personalabteilung/Personalverrechnung tätig.

✉ klaus.zierlinger@noegkk.at

🌐 lesen.lexisnexis.at/autor/Zierlinger/Klaus

INTERNATIONALE PV

Robert Hofmann, LL.M. (ICON)

Besteuerung des Einstellungsbonus („signing-bonus“) im Tätigkeits- oder Dienstnehmer-Ansässigkeitsstaat?

» PVP 2019/6

Dienstgeber bieten **zukünftigen** Mitarbeitern häufig eine sogenannte „**Antrittszahlung**“ (oft auch als **Einstellungsbonus** bzw. in der internationalen Personalverrechnung als „**signing-bonus**“ bezeichnet) als Anreiz dafür, dass sie

- a) den **bestehenden Dienstvertrag** mit dem derzeitigen Dienstgeber **beenden** und
 - b) einen **neuen Dienstvertrag** mit dem bonus anbietenden Dienstgeber abschließen.
- Wird der neue **Dienstvertrag abgeschlossen**, **zahlt** der neue Dienstgeber diesen **Bonus**, wobei in den meisten Fällen eine bestimmte **Mindestbindungsdauer** zum Unternehmen **vereinbart** wird.

Werden solche Antrittszahlungen **Mitarbeitern** gewährt, die **nicht** im Sitzstaat des **Dienstgebers ansässig** sind, stellt sich die Frage, in **welchem Land** derartige Zahlungen zu **besteuern** sind. Kürzlich wurde diese Frage durch den **deutschen Bundesfinanzhof beantwortet**.

Dieser Artikel ...

- a) **informiert praxisgerecht**, warum der deutsche Bundesfinanzhof entschied, dass **derartige Zahlungen** entsprechend den laufenden Gehaltszahlungen nach **Art 15 Abs 1 Satz 2 DBA im Tätigkeitsstaat** zu besteuern sind, und
- b) gibt Ihnen **Tipps und Hinweise**, wie Sie dieses Urteil in der **Praxis umsetzen**.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

BFH ... Bundesfinanzhof (Deutschland)//**BMF** ... Bundesministerium für Finanzen//**DBA** ... Doppelbesteuerungsabkommen//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw. Dienstverhältnis//**EAS** ... Express-Auskunft-Service des BMF//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**isd** ... im Sinne des

A) Der zu beurteilende Sachverhalt

Der **Kläger**, eine in **Deutschland ansässige**, als Verein geführte gemeinnützige **Forschungseinrichtung**, schloss mit einem in der **Schweiz ansässigen Wissenschaftler** einen **DV**, wonach dieser die Funktion als Direktor der Forschungseinrichtung in Deutschland übernehmen sollte.

Um dem Wissenschaftler die Entscheidung, seinen bisherigen DV zu beenden und den vorgelegten DV bei der deutschen Forschungseinrichtung zu unterschreiben, schmackhaft zu machen, wurde mit ihm ein „**signing-bonus**“ von insgesamt **€ 200.000,00** vereinbart.

Diese Zahlung wurde unter der **Bedingung** gewährt, dass das **deutsche DV** über einen Zeitraum von **mindestens 5 Jahren** bestehen bleibt.

Wo ist dieser „signing-bonus“ zu versteuern?

■ *Rechtsansicht des künftigen Dienstgebers, der Forschungseinrichtung*

Der deutsche Verein **beantragte** beim **deutschen Finanzamt** die **Freistellung** dieser Zahlung vom **Lohnsteuerabzug**, da es sich nach dessen Ansicht um eine **bloße „Motivationszahlung“** handle, die allein für die Bereitschaft zum DV-Wechsel, nicht jedoch für die konkrete Tätigkeit gezahlt wurde. Aus diesem Grund – so der Verein – ist diese Zahlung ausschließlich im **Ansässigkeitsstaat** des Wissenschaftlers (zum damaligen Zeitpunkt in der **Schweiz**) zu **besteuern**.

■ *Rechtsansicht des Finanzgerichts München*

Nachdem das **Finanzamt** die **Freistellung** vom **Lohnsteuerabzug verweigerte**, erhob der Verein **Klage** beim Finanzgericht München.

Das **Finanzgericht** entschied im darauf ergangenen Urteil vom 13. 5. 2015 (8 K 3098/13) zugunsten des Vereins, wonach der „signing-bonus“ ausschließlich im **Ansässigkeitsstaat** des Wissenschaftlers zu besteuern ist.

Begründung: Das Finanzgericht stützte seine Entscheidung auf die ständige **Rechtsprechung** des **BFH** zur **Besteuerung** von **Abfindungszahlungen**. Nach dieser BFH-Rechtsprechung handelt es sich bei Abfindungszahlungen um Vergütungen,

- ✓ die nicht für eine konkret ausgeübte Tätigkeit,
- ✓ sondern eben für das „Nicht-mehr-Tätigwerden“ gezahlt werden.

Somit bestünde zwischen der **Zahlung** und der vormaligen **Tätigkeit** ein **bloßer** – wie dies die Richter formulierten – „**Anlasszusammenhang**“ → Die Besteuerung erfolgt ausschließlich im **Ansässigkeitsstaat**.

Gleiches soll nach Ansicht des Finanzgerichts München auch für einen „signing-bonus“ gelten, da dieser ebenfalls bloß anlässlich der zukünftigen Tätigkeit und somit **nicht** für eine **konkrete Arbeitsleistung gezahlt** wird. Als Folge dessen erfolgt die Besteuerung ausschließlich im **Ansässigkeitsstaat**.

B) **Das Urteil des BFH und seine Begründung**

- a) Nach Ansicht des BFH (Urteil vom 11. 4. 2018 [I R 5/16], veröffentlicht am 8. 10. 2018) kann die **Rechtsprechung** zu **Abfindungszahlungen** jedoch **nicht** auf einen **Einstellungsbonus** („signing-bonus“), der deshalb bezahlt wird, weil ein neues DV zum zahlenden DG eingegangen wird, **übertragen** werden, da derartige Zahlungen gerade eben die **Arbeitsaufnahme bewirken** sollen.
- b) Der „**signing-bonus**“ wurde demnach in **wirtschaftlicher Betrachtungsweise** nicht bloß aus Anlass des DV-Beginns, sondern vielmehr für eine **konkrete Tätigkeit**, nämlich jene für die Funktion als Direktor der Forschungseinrichtung, gewährt.
- c) Diese wirtschaftliche Betrachtungsweise („signing-bonus“ wird für konkrete Tätigkeit gewährt) wird auch nach Ansicht des BFH dadurch bestätigt, dass der künftige, den Bonus erhaltende DN eine **5-jährige Bindungsverpflichtung** einzuhalten hat. Tut dies der Wissenschaftler nicht, wird somit das DV innerhalb von 5 Jahren wieder beendet, muss er den erhaltenen „**signing-bonus**“ anteilig wieder **zurückzahlen**.
- d) Eine solche vereinbarte **5-jährige Bindungsfrist** bedeute nichts anderes, als dass der DN **5 Jahre lang** für den **DG tätig** zu sein hat.

Wenn die **Einmalzahlung** eben (auch) dafür gewährt wird, sieht der **BFH** in einem „signing-bonus“ nichts anderes als ein zusätzliches, **vorausgezahltes Arbeitsentgelt** für eine konkrete DN-Tätigkeit, das gemäß Art 15 Abs 1 Satz 2 DBA im **Tätigkeitsstaat** (der im konkreten Fall gleichzeitig DG-Sitzstaat [Deutschland] war) zu besteuern ist.

Da der schweizerische **Wissenschaftler** seine **Tätigkeit** physisch **ausschließlich** in **Deutschland** (= DG-Sitzstaat) ausübte, unterlag der „signing-bonus“ der **ausschließlichen Besteuerung** in **Deutschland**.

**Hinweis**

Die soeben aufgezeigte **BFH-Rechtauffassung entspricht** auch der **Ansicht** des österreichischen **BMF**.

Das österreichische BMF hat bereits in mehreren **EAS-Auskünften** klargestellt, dass Zahlungen, die aus Anlass des Antritts einer unselbstständigen Tätigkeit gewährt werden, laufenden Vergütungen aus dieser Tätigkeit gleichzustellen sind und hinsichtlich des Besteuerungsrechts nach den Bestimmungen des **Art 15 Abs 1 Satz 2 DBA** zu beurteilen sind.

C) Dienstnehmer wird in mehreren Staaten tätig sein – Was nun?

Schwierigkeiten in der **praktischen Umsetzung** des BFH-Urteils (= Besteuerung im Tätigkeitsstaat) ergeben sich insbesondere dann, wenn der DN **zukünftig** in **mehreren Staaten tätig** sein wird, denen jeweils das **Besteuerungsrecht** an den physisch dort ausgeübten **Tätigkeitstagen** gemäß Art 15 Abs 1 Satz 2 DBA **zusteht**.

In diesem Fall ist – setzt man die BFH-Rechtsprechung hinsichtlich Tätigkeitsstaatsbesteuerung um – die aufgrund des Dienstantritts gewährte **Einmalzahlung**

- a) grundsätzlich im **Vorhinein** (im **Schätzungsweg**) auf die jeweiligen **Tätigkeitsstaaten aufzuteilen** und
- b) gegebenenfalls ist die Versteuerung **nachträglich** aufgrund der tatsächlichen Anwesenheitstage im jeweiligen Staat zu **berichtigen**.

Dies führt in vielen Fällen zu einem **unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand**.

Das **österreichische BMF** schlägt bei derartig gelagerten Fällen einen **pragmatischen Lösungsansatz** vor, wonach

- a) die Einmalzahlung vorweg im **Schätzungsweg** auf die betreffenden Tätigkeitsstaaten **aufzuteilen** ist und
- b) dem oder den steuerberechtigten **DBA-Staat(en)** ein **Vorschlag** unterbreitet werden sollte, um einen gemeinsamen, von sämtlichen betroffenen DBA-Staaten **akzeptierten, Aufteilungsmodus** zu finden (siehe EAS 2678 vom 23. 1. 2006).

Wortlaut des EAS 2678:

„Schließt ein **niederländischer Staatsbürger** mit **Lebensmittelpunkt in Österreich** mit einer **schweizerischen Gesellschaft** einen Dienstvertrag ab, auf Grund dessen er zum **Großteil** in der **Schweiz, teilweise** aber auch in **Österreich** und in **Drittstaaten** beruflich **tätig** wird, dann sind seine Arbeitslöhne auf die Tätigkeiten in der Schweiz einerseits und auf die Tätigkeiten in Österreich und in den Drittstaaten andererseits aufzuteilen.

Auf Grund von Artikel 15 des DBA-Schweiz steht der **Schweiz** das **Besteuerungsrecht** nur an jenem Teil der Arbeitslöhne zu, der auf **Tätigkeiten** in der **Schweiz** entfällt, während das Besteuerungsrecht an den **übrigen Arbeitslöhnen Österreich** als **Ansässigkeitsstaat** übertragen wird.

Diese **Grundsätze gelten** unabhängig davon, in welcher Form die Arbeitslöhne zufließen, als **Barzahlungen** oder **Sachzuwendungen** bzw. als **laufende Leistungen** oder als **Einmalzahlungen** in Bonusform.

Nach diesen Regelungen ist daher auch das **Besteuerungsrecht** an jenem Entgelt zwischen der **Schweiz** und **Österreich aufzuteilen**, das als **Bonus** anlässlich des **Abschlusses** des **Dienstvertrages** zufließt (**Signing-Bonus** bzw. Einstiegsprämie siehe auch EAS 1305) und das als weiterer **Bonus für die Einhaltung eines Konkurrenzverbotes** geleistet wird.

Auch der letztgenannte **Bonus für die Einhaltung eines Konkurrenzverbotes** wird nach Auffassung des BM für Finanzen von **Artikel 15** erfasst, da ein solcher Bonus ebenfalls ein Entgelt für die erbrachte Arbeitsleistung darstellt. Denn der bloße Umstand, dass ein Dienstnehmer sich im Arbeitsvertrag zu einer bestimmten Qualität seiner Arbeitsleistungen (hier: zur ausschließlichen Erbringung

dieser Arbeitsleistungen an seinen Arbeitgeber) verpflichtet, gestattet nicht, den Bonus aus Artikel 15 herauszulösen und dem Artikel 21 des Abkommens zu unterstellen.

Angesichts des Umstandes, dass es mit **erheblichen Schwierigkeiten** verbunden ist, **im Voraus zufließende Einkünfte**, die die gesamte Dienstzeit betreffen, im Vorhinein **sachgerecht aufzuteilen** und dass nachträgliche Berichtigungen auf Grund der tatsächlichen Aufenthaltszeiten in den verschiedenen Ländern ebenfalls zu einem **kaum zu rechtfertigenden Verwaltungsaufwand** führen, könnte es sich **empfehlen**, diese **Aufteilung** in Österreich auf der Grundlage von § 184 BAO im Schätzungsweg in der Weise vorzunehmen, dass den **lokalen Steuerbehörden** der beiden Staaten ein **Aufteilungsvorschlag unterbreitet** und hierbei versucht wird, einen von beiden Behörden akzeptierten Aufteilungsmodus zu finden. Sollte dies fehlschlagen, könnte noch im Rahmen eines österreichisch-schweizerischen Verständigungsverfahrens gemäß Artikel 25 DBA-Schweiz eine akkordierte Lösung erwirkt werden.“

(Hervorhebungen durch den Autor)



Beispiel

■ Sachverhalt:

Ein **österreichisches Unternehmen** wirbt einen in **Deutschland ansässigen Vertriebsprofi** von einem seiner **deutschen Konkurrenten** ab.

Schließt der umworbene Vertriebsmitarbeiter den DV beim österreichischen Unternehmen ab, erhält er als zusätzlichen **Anreiz** dafür, dass der umworbene Vertriebsmitarbeiter den DV beim österreichischen Unternehmen **abschließt**, einen „**signing-bonus**“ gewährt, mit der Auflage, diesen bei **vorzeitigem DV-Ende** innerhalb von **5 Jahren anteilig zurückzuzahlen**.

Der Vertriebsmitarbeiter behält seinen **deutschen Familienwohnsitz** bei und wird physisch sowohl in **Österreich** als auch in **Deutschland** seine **Vertriebstätigkeiten** ausüben.

❓ Frage:

Wo (in welchem Staat) und **wie** ist der „signing-bonus“ zu **versteuern**?

🔑 Lösung:

Aufgrund seiner **Ansässigkeit in Deutschland** unterliegen die auf die physisch in **Deutschland** verbrachten **Tätigkeitstage** entfallenden Bezüge der **Besteuerung in Deutschland**. Die **physisch in Österreich verbrachten Arbeitstage** sind hingegen gemäß Art 15 Abs 2 lit b DBA AT-DE („Arbeitgebervorbehalt“) in **Österreich** zu **besteuern**.

Wird der **Bonus** zu **DV-Beginn** gezahlt, könnte vorweg der auf Österreich entfallende **Bonusanteil** – errechnet aufgrund der geschätzten, physisch in **Österreich** voraussichtlich verbrachten **Arbeitstage** – durch **Lohnsteuerabzug** besteuert werden.

Sollte mit dem **deutschen** und dem **österreichischen Finanzamt kein gemeinsamer Schlüssel gefunden** werden können, so müsste der für das „5-jährige Tätigwerden“ gezahlte **Bonus** wohl zumindest **jährlich rückwirkend** auf die **tatsächlichen physischen Anwesenheitstage aufgeteilt** werden.



Praxistipp

Da die zuvor beschriebene Vorgehensweise – **jährlich rückwirkend** die geschätzte **Boni-Aufteilung zu berichtigen** – in der Praxis zu einem erheblichen **administrativen Arbeitsaufwand** führt, bietet sich als **überlegenswerte Alternative** an, die Zahlung

✔ **Variante (a)** erst zu einem **späteren** Zeitpunkt, bspw erst nach **Ablauf** der vereinbarten **Bindungsfrist**, oder

✓ **Variante (b) in Teilzahlungen**, bspw **anteilig** jeweils erst zum **Ende** eines abgelaufenen **Wirtschaftsjahres**,

zu gewähren.

Beide Varianten haben den **Vorteil**, dass im **Zuflusszeitpunkt** das **Aufteilungsverhältnis** (weil zB ein „Travel-Kalender“ geführt wird) bereits **feststeht** und zugleich im jeweiligen Auszahlungszeitpunkt die **anteilige Besteuerung** im jeweiligen Tätigkeitsstaat korrekt und endgültig vorgenommen werden kann.



Foto: ICON

Der Autor:

Robert Hofmann, LL.M. ist Senior Assistant Tax bei der ICON Wirtschaftstreuhand GmbH.

Seine Beratungsschwerpunkte sind das steuerliche Projektgeschäft in Europa, Verrechnungspreise, Auslandsentsendung.

✉ robert.hofmann@icon.at

🌐 lesen.lexisnexis.at/autor/Hofmann/Robert

FAQ AUS DER PERSONALVERRECHNUNG

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

Die 7 häufigsten Fragen zur monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung

» PVP 2019/7

Die mit 1. 1. 2019 erfolgte SV-Umstellung betrifft alle, die in der Personalverrechnung tätig sind. Auch wenn es sich um ein eher trockenes und „EDV-lastiges“ Thema handelt, ist es für die Personalverrechner wichtig, über die **wesentlichen Grundsätze** der **monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung** (mBGM) gut **informiert** zu sein.

In den **Seminaren** der letzten Monate wurden wir mit **vielen Fragen** zur **mBGM** konfrontiert.

In diesem Artikel haben wir eine **Auswahl** der am **häufigsten** gestellten **Fragen** für Sie zusammengestellt und diese für Sie beantwortet.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

AIV ... Arbeitslosenversicherung//**AUVA** ... Allgemeine Unfallversicherungsanstalt//**BMSVG** ... Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz//**BUAK** ... Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse//**BUAK-BVK** ... BUAK Betriebliche Vorsorgekasse//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**ds** ... das sind//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**idR** ... in der Regel//**IE** ... Insolvenz-Entgeltsicherungszuschlag//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**KV** ... Kollektivvertrag//**mBGM** ... monatliche Beitragsgrundlagenmeldung//**SV** ... Sozialversicherung//**UV** ... Unfallversicherung

Frage ①: Bis wann sind die monatlichen Beitragsgrundlagenmeldungen jeweils zu erstatten?

Die allererste mBGM nach dem Eintritt eines Mitarbeiters ist bis zum folgenden Zeitpunkt zu erstatten:

- a) In **Selbstabrechnerbetrieben**:
- ✓ Wenn der Eintritt **bis zum 15. des Monats** erfolgt ist → bis zum **15. des Folgemonats**
 - ✓ Wenn der Eintritt **nach dem 15. des Monats** erfolgt ist → bis zum **15. des übernächsten Monats** (freiwillig aber auch schon früher möglich)
- b) In **Vorschreibetrieben**:
- ✓ Bis zum **7. des Folgemonats**, unabhängig davon, ob der Eintritt in der 1. oder 2. Monats-hälfte erfolgt ist.



Beispiel

■ Sachverhalt:

Ein Angestellter tritt in das Unternehmen ein, und zwar am

- a) **15. 2. 2019**,
- b) **16. 2. 2019** und wird noch in der Gehaltsverrechnung für Februar berücksichtigt,
- c) **27. 2. 2019**; der DN erhält für Februar zunächst eine Akontozahlung; sein Februar-Gehalt wird erst mit der März-Abrechnung abgerechnet (Aufrollung).

❓ Frage:

Bis wann ist die Februar-mBGM für den Angestellten zu übermitteln?

🗉 Lösung:

Variante a): Die mBGM für Februar 2019 ist bis **spätestens 15. 3. 2019** zu übermitteln.

Variante b): Da der Eintritt nach dem 15. 2. erfolgt, ist es **ausreichend**, die mBGM für Februar 2019 bis **15. 4. 2019** zu übermitteln.

Eine **frühere** Übermittlung ist **zulässig**. Wenn der eingetretene DN daher ohnehin noch in der Februar-Abrechnung erfasst wird, wird vom Lohnprogramm eine mBGM auch für diesen DN miterzeugt und daher idR bis 15. 3. 2019 übermittelt werden.

Variante c): Da der Eintritt nach dem 15. 2. erfolgt, ist es **ausreichend**, die mBGM **bis 15. 4. 2019** zu übermitteln.

Frage ②: In welchen Fällen ist eine Anmeldekorrektur nötig?

Wie sind Daten, die in der **SV-Anmeldung** für Zeiträume ab 1. 1. 2019 **falsch** angegeben wurden, zu **korrigieren**?

Es ist zu unterscheiden:

- a) Ist das **Anmeldedatum** oder der **BV-Beginn** (zB infolge unrichtiger Beurteilung der 12-Monats-Regelung bei Wiedereintritt) **falsch** angegeben → Es muss eine „**Anmeldung Richtigstellung**“ geschickt werden.
- b) **Unrichtige Angaben** hinsichtlich
- ✓ **Beschäftigtenbereich** (Arbeiter, Angestellter, Arbeiterlehrling, Angestelltenlehrling),
 - ✓ **Vollversicherung** bzw **Geringfügigkeit**,
 - ✓ **freies Dienstverhältnis** Ja/Nein
- werden ohnehin **automatisch** durch eine **richtige mBGM überschrieben** → Es ist daher **keine** gesonderte **Anmeldekorrektur** erforderlich.

Frage ③: In welchen Fällen ist noch eine Änderungsmeldung erforderlich?

Änderungsmeldungen sind seit 1. 1. 2019 nur mehr relativ **selten** erforderlich. Die meisten Änderungen werden entweder über die mBGM gemeldet oder die GKK besorgt sich auf andere Weise die geänderten Daten (zB GKK besorgt sich bspw bei **Namensänderungen** die Infos von der **Personenstandsbehörde**).

Änderungsmeldungen sind nur noch für **folgende Fälle vorgesehen**:

- a) **Wechsel ins BMSVG-System** (schriftliche Einzelvereinbarung über einen **Voll-** oder **Teilübertritt** in die Abfertigung Neu),
- b) DN wechselt aufgrund **Arbeitskräfteüberlassung** vom **BMSVG-System ins BUAK-BVK-System** oder **umgekehrt** (zB bisher an einen Metallbetrieb überlassener Arbeiter wird an ein Bauunternehmen überlassen und fällt daher in die BV-Zuständigkeit der BUAK),
- c) **Wechsel von geringfügig auf vollversichert** (oder umgekehrt), wenn diese Versicherungsänderung vor dem Monatsende bekannt wird.



Hinweise

1 Schutzmonat

Die gesetzliche **Schutzmonatsregelung** bei **unvorhergesehenem** (erst im Nachhinein bekanntem) **Wechsel** von **Vollversicherung** → **Geringfügigkeit** (zB wenn sich während des Monats variable Entgeltbestandteile unerwartet stark vermindern) gilt auch seit 1. 1. 2019 **weiterhin**.

2 Korrektur einer Änderungsmeldung

Eine einmal erstattete **Änderungsmeldung** kann **nicht „berichtigt“** bzw. **„storniert“** werden. **Korrekturen** sind – sofern diese nicht automatisch aufgrund einer mBGM-Meldung erfolgten – nur durch eine **weitere Änderungsmeldung** möglich.

In folgenden Fällen sind **keine Änderungsmeldungen mehr** erforderlich:

- ✓ **Ende der Lehrzeit** (→ Info an GKK erfolgt durch mBGM),
- ✓ **Wechsel vom Arbeiter-** ins Angestellten-DV (→ Info an GKK erfolgt durch mBGM),
- ✓ Beginn oder Ende von **Nachtschwerarbeit** (→ Info an GKK erfolgt durch mBGM),
- ✓ **Namensänderung** (→ Info erfolgt durch die Personenstandsbehörde an die GKK),
- ✓ Erwerb von **akademischen Graden** (→ Dies muss der versicherte Mitarbeiter selbst an die GKK melden und nachweisen),
- ✓ **Änderung der Wohnadresse**: Es ist zwar **keine Änderungsmeldung** vorgesehen, allerdings eine **„Adressmeldung Versicherter“**,
- ✓ **altersbedingt** fallen **Beiträge** weg, wie zB Entfall von UV-Beiträgen ab 60, Entfall von AIV-Beiträgen und IE-Zuschlag ab 63 etc → automatische Berücksichtigung durch die GKK bzw in der mBGM),
- ✓ **Wechsel von geringfügig auf vollversichert** (oder umgekehrt), wenn dieser Wechsel erst nach dem Monatsende bekannt wird → Info an GKK erfolgt durch mBGM.

Frage ④: Verändert das neue Meldewesen die Arbeits- und Entgeltbestätigungen für Krankengeld bzw Wochengeld?

Nein, bei den Arbeits- und Entgeltbestätigungen für Krankengeld und jenen für das Wochengeld ergeben sich bis auf Weiteres **keinerlei Änderungen**.

Unverändert bleiben, trotz neuem SV-Meldesystem, die folgenden Meldungen und Anträge:

- ✔ die **Schwerarbeitsmeldung** (jeweils zu erstatten bis Ende Februar des Folgejahres),
- ✔ der Antrag auf **AUVA-Zuschüsse bezüglich der Entgeltfortzahlung** (für Unternehmen mit weniger als 51 DN) und
- ✔ die **Familienhospizmeldungen**.



Hinweis

In den zuvor genannten Bereichen ist das neue **Clearing-System nicht anzuwenden**.

Konsequenz: Treten Unklarheiten oder Unstimmigkeiten auf, dann werden diese „auf herkömmlichem Wege“, dh wie vor 2019 (zB telefonisch) **abgeklärt**.

Frage 5: Freie Dienstnehmer: Was ist gemäß dem neuen Meldewesen hierbei zu beachten?

Bei freien DN nach § 4 Abs 4 ASVG gilt als Zeitpunkt der **SV-** und **BV-Fälligkeit** der **15. des Monats**, der auf die **Honorarzahlung** folgt.

Es ist daher zu **unterscheiden**:

- a) Wenn die **Honorarzahlung laufend** (monatlich) erfolgt, ergeben sich keine Besonderheiten gegenüber echten DN. Es ist also **Monat für Monat** eine **mBGM** zu erstatten.
- b) Wenn die **Honorarzahlung erst mehrere Monate verzögert** erfolgt (zB infolge gebündelter Honorarverrechnung), ist – zusätzlich zur Anmeldung des freien DN – für den **1. Monat** der Beschäftigung **bis zum 15. des Folgemonats** eine sogenannte „**mBGM ohne Verrechnung**“ (also ohne Beitragsgrundlage) zu erstatten, um damit den Anmeldevorgang zu komplettieren. Für die **Folgemonate** ohne Honorarzahlung ist eine „**mBGM ohne Verrechnung**“ jeweils auf **freiwilliger** Basis möglich (aber nicht verpflichtend).
Nach der **Honorarzahlung** erfolgt dann eine **Aufrollung**: Die Meldung(en) ohne Verrechnung wird (werden) **storniert** und durch „**vollwertige**“ **mBGMs** mit Beitragsgrundlagen **ersetzt**.
- c) Gibt es hingegen **Monate**, in denen der freie Dienstnehmer überhaupt **keine Tätigkeit** ausübt (also nicht bloß entgeltfreier, sondern auch tätigkeitsfreier Monat), muss für diese Monate – wie bisher – eine **Abmeldung vom Entgelt** vorgenommen werden (Abmeldegrund 29: „**SV-Ende – Beschäftigung aufrecht**“).

Frage 6: Eine kurze Befristung wird verlängert: Was gilt meldemäßig?

Die folgende **Unterscheidung** bei Beschäftigungen ist für die **Geringfügigkeitsbeurteilung** von großer Bedeutung:

- ✔ für **kürzer als 1 Monat** vereinbarte Beschäftigung → „**mBGM für auf kürzer als 1 Monat vereinbarte Beschäftigungen**“
- ✔ für **mindestens 1 Monat** vereinbarte Beschäftigung bzw **unbefristete** Beschäftigungen (vgl § 5 Abs 3 ASVG) → „**mBGM für den Regelfall**“

Diese Unterscheidung ist vom Personalverrechner idR dadurch zu berücksichtigen, dass **im Personalstamm** des Lohnprogramms eine entsprechende **Auswahl** (kurze Befristung ja/nein) getroffen wird.

Fall 1: kurz befristetes DV wird verlängert

Wird ein DV, das ursprünglich für **kürzer** als einen **Monat** befristet war, auf ein insgesamt **längeres DV verlängert** (zB durch stillschweigende Fortsetzung der Beschäftigung über das ursprüngliche Befristungsende hinaus), ist wie folgt vorzugehen:

- a) Es ist eine *mBGM für den Regelfall* zu erstatten. Eine **Anmeldekorrektur** oder **Änderungsmeldung** ist **nicht** nötig!
- b) Falls bereits eine *mBGM für kürzer als einmonatige Beschäftigung* übermittelt wurde, so ist diese zu **stornieren** und durch eine *mBGM für den Regelfall* zu **ersetzen**.

Fall 2: kurz befristetes DV wird beendet und längerfristiges DV wird neu abgeschlossen

Wird hingegen das bisherige **kurz befristete DV** nicht verlängert, sondern **beendet** und **formal** ein ganz **neues DV** abgeschlossen, dann erfolgt eine **Abmeldung** des **bisherigen DV** und eine **Anmeldung** des **neuen DV**.



Hinweis

Liegen **innerhalb** eines **Kalendermonats unterschiedliche „Dienstverhältnis-Arten“** vor, sind für diesen Kalendermonat **getrennte mBGMs** zu erstellen, also zB eine „*mBGM für kürzer als einen Monat vereinbarte Beschäftigung*“ und eine „*mBGM für den Regelfall*“.

Frage 7: Stimmt es, dass im neuen Meldesystem eine 12-monatige Rollung möglich ist?

Das neue System der **mBGM** soll zeitnah Daten für das Pensionskonto bereitstellen. Allerdings gibt es ungeachtet dessen für die DG die Möglichkeit einer **sanktionsfreien Rollung innerhalb** eines Zeitraumes von **12 Monaten**. Dies gilt allerdings **nur** für **Selbstabrechner**, nicht jedoch für Vorschreibetriebe.



Beispiel

Ein Selbstabrechnerbetrieb kann die **mBGM** für den Abrechnungszeitraum Jänner 2019 sanktionsfrei bis Ende Jänner 2020 korrigieren, **ohne** dass **Säumniszuschläge** und **Verzugszinsen** anfallen.



Praxistipp des Chefredakteurs

Die Autoren dieses Artikels betreiben auch das sehr empfehlenswerte **Vorlagenportal** (www.vorlagenportal.at).

Das Vorlagenportal ist besonders bedienungsfreundlich und enthält auch Kurzerläuterungen zu jedem Textmuster (über 800!), eine Suchfunktion und eine Vorlagenübersicht). Es ist eine äußerst wertvolle, sehr praktische und daher mE unverzichtbare Hilfe für Personalisten und Berater.

Meine Empfehlung: Die **3 Testmuster ansehen** → da sich ein **ABO** bereits **amortisiert**, wenn Sie nur **1 Vorlage** im Monat **verwenden** (Sie sparen hierbei mindestens 1 Stunde, im Vergleich dazu, wenn Sie ohne Muster die Vereinbarung erstellen) → Abonnieren.

Zusatz-Goodie für Abonnenten sind die kostenfreien Webinare (zB 6. 2. 2019 von 11:00 bis 13:00 Uhr → Thema: Änderungen in der Personalverrechnung 2019).

Die **ABO-Preise** 2019 finden Sie hier: <http://www.vorlagenportal.at/abo-info/>

Preis Zuckerl-Hinweis: Schließen Sie ein neues ABO bis 31. 1. 2019 ab, dann erhalten Sie noch die alten ABO-Preise 2018.



JUDIKATUR

Mag. Ernst Patka (PVP-Chefredakteur)

Verständlich aufbereitete Rechtsprechung, die Praktiker unbedingt kennen sollten

» PVP 2018/8

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//**BFG** ... Bundesfinanzgericht//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**OGH** ... Oberster Gerichtshof//**OLG** ... Oberlandesgericht//**SV** ... Sozialversicherung//**VwGH** ... Verwaltungsgerichtshof

THEMA	KURZINFO
<p>Freiwillige Abfertigung: Lohnsteuerbegünstigung bei Dienstvertragswechsel innerhalb eines Konzerns VwGH 25. 7. 2018, Ro 2017/13/0006; ARD 6613/15/2018</p>	<p>Einen für Konzerne sehr interessanten Fall hinsichtlich Lohnsteuerbegünstigung einer freiwilligen Abfertigung hatte der VwGH zu beurteilen.</p>
	<p style="text-align: center;">Sachverhalt</p>
	<p>Zum 31. 12. 2009 wurde das DV des DN mit der Konzerngesellschaft A einvernehmlich beendet. Der DN beginnt am Tag danach (= 1. 1. 2010) ein neues DV bei der Konzerngesellschaft B.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Der DN wurde sv-rechtlich bei der Konzerngesellschaft A abgemeldet und bei der Konzerngesellschaft B angemeldet. ✔ Es wurde vereinbart, dass der DN keine gesetzliche Abfertigung gemäß § 23 Abs 1 AngG erhält, sondern dass diese Ansprüche vom neuen Konzernunternehmen B übernommen werden, aber ✔ der DN erhielt mit der Endabrechnung Dezember 2009 eine freiwillige Abfertigung iHv 3 Monatsgehältern – lohnsteuerbegünstigt mit 6 % – ausbezahlt. ✔ Ein Wechsel in das BMSVG (Abfertigungssystem „Neu“) erfolgte nicht. <p>Der GPLA-Prüfer vertrat die Ansicht, dass die freiwillige Abfertigung zu Unrecht mit 6 % begünstigt lohnbesteuert wurde.</p> <p>Es liege beim Wechsel innerhalb des Konzerns, wenn der DN aufgrund des „Konzernprivilegs“ (geregelt im § 46 Abs 3 Z 2 BMSVG) im System Abfertigung „Alt“ bleibt, idR kein DG-Wechsel im eigentlichen Sinn und daher keine DV-Beendigung vor.</p> <p>Folglich kann eine ausbezahlte freiwillige Abfertigung nicht begünstigt mit 6 % Lohnsteuer abgerechnet werden.</p> <p>Hat der GPLA-Prüfer Recht?</p>
	<p style="text-align: center;">Das Urteil und die Begründungen des VwGH</p>
<p>Der GPLA-Prüfer hat nicht Recht. So begründet der VwGH seine Entscheidung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Es trifft zu, dass ein DN innerhalb eines Konzerns in ein neues Konzern-DV wechseln kann und hierbei aufgrund des „Konzernprivilegs“ (a) im System Abfertigung „Alt“ bleiben kann und (b) den Anspruch auf die gesetzliche Abfertigung (und auch die Urlaubsansprüche) in das neue Konzern-DV „mitnehmen“ kann. 2. Dies ändert aber – so der VwGH – nichts daran, dass ein altes DV beendet und ein neues DV begründet wird. 3. Da das alte DV beendet wurde, kann daher eine nach § 67 Abs 6 EStG lohnsteuerbegünstigte und lohnnebenkostenfreie freiwillige Abfertigung ausgezahlt werden. 	



THEMA	KURZINFO
<p>Freiwillige Abfertigung: Lohnsteuerbegünstigung bei Dienstvertragswechsel innerhalb eines Konzerns VwGH 25. 7. 2018, Ro 2017/13/0006; ARD 6613/15/2018</p>	<p style="text-align: center;">Hinweise für die Praxis</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aufgrund dieses VwGH-Urteils kann bei DV-Ende und Wechsel innerhalb eines Konzerns eine lohnsteuerbegünstigte freiwillige Abfertigung nach § 67 Abs 6 EStG ausbezahlt werden, obwohl die gesetzliche Abfertigung nicht ausbezahlt, sondern in ein anderes Konzernunternehmen „mitgenommen“ wird. 2. Es kann – wenn der DN wiederholt innerhalb des Konzerns seinen DG wechselt – auch mehrfach, dh bei jeder DV-Beendigung, die dienstzeitenunabhängige Viertelregelung (§ 67 Abs 6 Z 1 EStG) angewandt werden. Das EStG sieht nur hinsichtlich der Zwölfstelregelung vor, dass das lohnsteuerbegünstigte Ausmaß an freiwilliger Abfertigung um bereits erhaltene Abfertigungen zu kürzen ist (§ 67 Abs 6 Z 2 und 3 EStG).
<p>Konventionalstrafe: 2 Dienstnehmer werben gemeinsam Kollegen des Ex-Dienstgebers ab → Müssen beide Dienstnehmer oder nur ein Dienstnehmer – nach Wahl des Dienstgebers – die Konventionalstrafe in voller Höhe bezahlen? OGH 27. 9. 2018, 9 ObA 87/18m; ARD 6626/6/2018</p>	<p style="text-align: center;">Sachverhalt</p> <p>Im DV der beiden beklagten DN – einem Ehepaar – haben sich diese verpflichtet, eine Konventionalstrafe iHv € 2.500,00 pro Fall zu zahlen, wenn sie während der DV-Dauer bzw nach DV-Ende Mitarbeiter und/oder Handelspartner des DG direkt oder indirekt abwerben oder dies versuchen.</p> <p>Nachdem die angestellten Ehepartner ihre DV beendeten, sprachen sie mehrere Ex-Kollegen an mit dem Ziel, mit möglichst vielen ihrer „Teammitglieder“ zu einem im selben Geschäftsbereich wie der DG tätigen Konkurrenzunternehmen (Direktvermarktung von Staubsaugern) zu wechseln. Dem Ehepaar war bewusst, durch das Abwerben der Ex-Kollegen den ehemaligen DG zu schädigen.</p> <p>Ausgehend von 7 erfolgreichen und 5 nicht erfolgreichen gemeinsamen Abwerbungen – hinsichtlich der nicht erfolgreichen Abwerbeversuche mäßigte der Richter die Konventionalstrafe auf € 1.000,00 pro Fall – verurteilten die Vorinstanzen das beklagte Ehepaar jeweils zu einer Zahlung von € 22.500,00 (= 7 x € 2.500,00 + 5 x € 1.000,00).</p> <p>Das beklagte Ehepaar ist der Rechtsansicht, dass der DG pro Abwerbefall die Konventionalstrafe solidarisch nur von einer Person verlangen kann und nicht in voller Höhe jeweils von beiden.</p> <p>Der OGH hatte die folgende Frage zu beantworten: Müssen beide DN oder nur ein DN die Konventionalstrafe in voller Höhe bezahlen?</p> <p style="text-align: center;">Das Urteil des OGH und seine Begründung</p> <p>Der OGH bestätigte die Ansicht der Vorinstanzen und sprach zusammengefasst Folgendes aus: Werben 2 DN gemeinsam mehrere Kollegen ab, so ist die in den DV für diesen Fall vorgesehene Konventionalstrafe von jedem der beiden DN ohne Anrechnungsmöglichkeit zu entrichten.</p> <p>Eine bloß solidarische Haftung kommt nicht infrage, da hier die Abschreckungsfunktion der Konventionalstrafe im Vordergrund steht und nicht die Ausgleichsfunktion.</p> <p style="text-align: center;">Tipps und Hinweise für die Praxis</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nachvertragliche Mitarbeiterschutzklauseln, die dem DN verbieten, für eine bestimmte Zeit nach DV-Ende ehemalige Kollegen abzuwerben bzw – bei selbstständiger Tätigkeit – diese im neuen Unternehmen zu beschäftigen, sind nach der Rechtsprechung keine Konkurrenzklauseln → Die Einschränkungen der §§ 36 f AngG bzw des § 2c AVRAG (Geschäftszweig, Bindungsdauer, Entgelthöhe) gelten nicht. 2. Wird eine Konventionalstrafe vereinbart für den Fall, dass der DN gegen das vertraglich vereinbarte Abwerbeverbot verstößt, besteht gemäß § 1336 ABGB ein richterliches Mäßigungsrecht sowie eine Sittenwidrigkeitskontrolle nach § 879 ABGB. 3. In PVP 2018/63, 252 (September-Heft) und PVP 2018/69, 275 (Oktober-Heft) finden Sie Antworten auf die 10 häufigsten Praxisfragen zur Konkurrenzklausel. Beachten Sie bitte insbesondere ... → Frage 2: Zählen auch Vereinbarungen über nachvertragliche Abwerbverbote (zB Kundenschutz, Lieferantenschutz, Mitarbeiterschutz) oder über Geheimhaltungspflichten als Konkurrenzklauseln? → Frage 10: Welche Vor- und Nachteile bringt die Vereinbarung einer Konventionalstrafe? 4. Wer die Möglichkeit anlässlich der „Konkurrenzklausel-Serie“ noch nicht genutzt hat, kann die folgenden Textmuster bzw Checklisten als kostenfreies PVP-Leserservice anfordern: <ul style="list-style-type: none"> ✔ Konkurrenzklausel mit Konventionalstrafe (Textbaustein für Dienstvertrag; (© www.vorlagenportal.at; DAS Textmusterportal für Personalisten) ✔ Konkurrenzklausel mit Mandantenschutzklausel (Textbaustein für Dienstvertrag; (© www.vorlagenportal.at; DAS Textmusterportal für Personalisten) ✔ Checkliste: Voraussetzungen für rechtswirksame Konkurrenzklausel (© Lexis 360® Personalrecht)



THEMA	KURZINFO
<p>Leitender Angestellter nach ArbVG: Anhand welcher Kriterien prüft der OGH, ob der Dienstnehmer ein leitender Angestellter ist?</p> <p>OGH 28. 6. 2018, 9 ObA 66/18y; ARD 6622/9/2018</p>	<p>Die Frage, ob ein DN ein leitender Angestellter iSd § 36 Abs 2 Z 3 ArbVG ist (und somit für ihn der allgemeine Kündigungsschutz nach § 105 ArbVG nicht gilt [zB keine Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit]), hängt von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls ab. Maßgeblich ist, ob der DN durch seine Position im Unternehmen DG-Funktionen (zumindest in wesentlichen Teilbereichen des Unternehmens) ausübt und er dadurch in einen Interessengegensatz zu anderen DN geraten kann.</p> <p>Dabei steht im Vordergrund, ob der DN rechtlich – und nicht nur faktisch – befugt ist, eine selbstständige Personalkompetenz eigenständig auszuüben. →</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Kann er DV abschließen bzw beenden? ✔ Hat er einen wesentlichen Einfluss auf Gehaltsfragen, Vorrückungen, Urlaubseinteilungen? ✔ Kann er Überstunden anordnen und ist er zuständig und berechtigt (zumindest für einen maßgeblichen Teilbereich des Unternehmens), Maßnahmen zu setzen, um die Disziplin im Betrieb aufrechtzuerhalten? <p>Werden diese Grundsätze beachtet, dann kommt der OGH im konkreten Streitfall zum Ergebnis, dass der Kläger ein leitender Angestellter iSd ArbVG ist, weil der DN ...</p> <ol style="list-style-type: none"> a) nach einer Umstrukturierung auf der 1. Betriebsebene – und nur dem Geschäftsführer unterstellt – tätig und auch in die Strategiefestlegung des Unternehmens eingebunden (etwa bei Preisgestaltung und Planungsverantwortlichkeit) war; b) berechtigt war, Personal aufzunehmen und zu kündigen. Er hatte mehr als nur ein Vorschlagsrecht, bei der Geschäftsführung lag nur die formale Zeichnungsbefugnis; c) wirtschaftlich betrachtet für ca 20 % des Gesamtumsatzes – mit eigenem Budget – alleinverantwortlich war. <p style="text-align: center;">Hinweis für die Praxis</p> <p>Das lesenswerte Themen-Special in PVP 2009/25, 70 (März-Heft) widmet sich ausführlich der Frage, wann ein leitender Angestellter iSd AZG bzw ArbVG vorliegt und wann nicht.</p>
<p>Verfall, Verjährung</p>	<p>Vorschau auf das nächste Heft: In der Rubrik „<i>Der brennende Rechtsfall des Monats</i>“ gibt Mag. Markus Löscher – ausgehend von einem OGH-Urteil – Antworten auf die folgenden Praxisfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ Wann verjähren Ansprüche im Arbeitsrecht? ✔ Wann verfallen Ansprüche im Arbeitsrecht und was ist der Unterschied zur Verjährung? ✔ Wann werden Verjährungsfristen gehemmt und wann führen außergerichtliche Vergleichsverhandlungen zur Hemmung? ✔ Wie sollte der DG mit vom DN geltend gemachten, aber unberechtigten Ansprüchen umgehen? <p>Zusätzlich zu den Antworten auf obige Fragen gibt Ihnen der Autor wertvolle Hinweise, Tipps und Formulierungsvorschläge.</p>

HELP-PV.AT

» PVP 2019/9

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 2019

Autoren: ADir. RegRat i. R. Josef Hofbauer und StB Mag. (FH) Michael Krammer
Verlag: Manz (www.manz.at)
ISBN: 978-3-214-08068-6
Preis: € 54,00(564 Seiten)

(2) Angestelltengesetz (Kommentar; 3 Auflage)

Herausgeber: Univ.-Prof. Dr. Gert-Peter Reissner
Verlag: Linde (www.lindeverlag.at)
ISBN: 978-3-7073-3739-6
Preis: € 138,00 (1.096 Seiten)

(3) Mustersammlung Arbeitsrecht (Loseblatt-Werk)

Autoren: Mag. Magdalena Ferner, Mag. Andrea Futterknecht, Mag. Severin Hammer, Dr. Diana Holzinger, LL.M., Mag. Petra Laback, Mag. Vera Noss, LL.M., Mag. Sylvia Unger
Verlag: WEKA (www.weka.at)
ISBN: 978-3-7018-1025-3
Preis: € 217,80

digital exklusiv

Die **Rezensionen** zu den oben angeführten Werken finden Sie auf der **PVP-Website** (pvp.lexisnexis.at) unter der Artikel-Nummer „2019/9“ sowie unter dem Menüpunkt „Extras/Spezielles“.



PVP-LESERSERVICE: SO ERHALTEN SIE FOLGENDE DOKUMENTE

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

- ❶ Sollten Sie erst **später** zur **Abonnentenfamilie** dazugestoßen sein und daher **einzelne PVP-Artikel**, die in diesem Heft angesprochen wurden, nicht verfügbar haben, dann **schicken** wir Ihnen diese gerne als **kostenloses PVP-Leserservice** zu.
- ❷ **Neues Faxformular** betreffend **Vor-Ort-Anmeldung**
- ❸ **mBGM-Fragen-Antworten-Katalog** (Stand 11. 12. 2018)
- ❹ **Pensionsrechtliche Werte 2019**
- ❺ **Dienstleistungsscheck-Broschüre** (Stand: 2018)
- ❻ **Info-Paket zur Schwerarbeit** mit folgenden hilfreichen Infos:
 - ✔ **Allgemeine Info** zur Schwerarbeit: Wer was zu melden hat etc.
 - ✔ Aktuelle Liste der **Berufsgruppen** mit körperlicher Schwerarbeit von **1.400 bis 2.000 kcal** bzw ab **2.000 kcal**
 - ✔ **Aktueller Fragen-Antworten-Katalog zur Schwerarbeit**
 - ✔ **Schwerarbeiter-Checkliste für Dienstgeber** (© Lexis 360® Personalrecht, das unverzichtbare Portal für Personalisten)

- 7 Informationsblatt zum SV-Clearingssystem
- 8 Überarbeitete WEBEKU-Anleitung
- 9 Einkommensbericht: ein Praxisratgeber der Gewerkschaft
- 10 Arbeitsrechtliche Fragen zum Fasching
- 11 Richtlinien zur einheitlichen Vollzugspraxis der Versicherungsträger im Bereich der AuftraggeberInnenhaftung 2019
- 12 ELDA-Richtlinie 2019
- 13 Aktuelle Broschüre „Leitfaden zur zwischenstaatlichen Sozialversicherung“ (Stand: November 2018)
- 14 Aktuelles Fragen-Antworten-Protokoll des Finanzministeriums zum Familienbonus
- 15 Neuerungen im Ausländerbeschäftigungsrecht – Rechtsnews (© LexisNexis)
- 16 Broschüre betreffend Anwendungsinformationen für Dienstgeber zum neuen Tarifsystem
- 17 Steuersparbuch 2019 (BMF)
- 18 BUAK Arbeitszeitkalender 2019
- 19 Erklärung iZm wasserdichter Vertreterpauschale
- 20 Erklärung iZm fraglicher Vertreterpauschale
- 21 Endgültige Version des Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlasses 2018
- 22 Info-Blatt der WKO betreffend die Neuerungen 2019 im KV für Angestellte im Handwerk und Gewerbe in der Dienstleistung in Informatik und Consulting (Allgemeines Gewerbe)
- 23 Info-Blatt der WKO betreffend die Neuerungen 2019 im IT-KV
- 24 Handelsangestellte: KV-Erhöhung 2019 und Änderungen im Rahmenrecht – Rechtsnews (© LexisNexis)
- 25 Informationsbroschüre 2019 für Arbeitgeber als Drittschuldner
- 26 Wer die Möglichkeit anlässlich der „Konkurrenzklausele-Serie“ noch nicht genutzt hat, kann die folgenden Textmuster bzw Checklisten anfordern:
 - ✓ Konkurrenzklausele mit Konventionalstrafe (Textbaustein für Dienstvertrag; (© www.vorlagenportal.at; DAS Textmusterportal für Personalisten)
 - ✓ Konkurrenzklausele mit Mandantenschutzklausele (Textbaustein für Dienstvertrag; (© www.vorlagenportal.at; DAS Textmusterportal für Personalisten)
 - ✓ Checkliste: Voraussetzungen für rechtswirksame Konkurrenzklausele (© Lexis 360® Personalrecht)