

## EDITORIAL

# Herzlichen Dank an unsere großartigen Leserinnen und Leser

Liebe Leserin, lieber Leser,

1. Mein **Dankeschön** an Sie: Als **PVP-Leserservice** des Jännerheftes 2024 erhalten Sie ab **Mitte Februar 2024 GRATIS** (gibt es bei KEINEM Mitbewerber!) ein Servicedokument mit „**Kult-Charakter**“, und zwar unser einzigartiges, kompaktes, mehr als 40 (!) Seiten umfassendes „**Neuerungen-ABC 2024**“, das Sie kopieren und neben Ihrem Computer griffbereit ablegen können.
2. Die von Praktikerinnen und Praktikern nachgefragte und in diesem Heft enthaltene **Lohn- und Gehaltsnebenkostentabelle 2024** können Sie auch auf der **Website der PVP** downloaden: <https://lesen.lexisnexis.at/zs/pvp/werte.html>
3. **GARANTIE für 2024:** 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“).  
Das Ziel, das die Redaktion der **PVP** verfolgt, ist, in jedem Heft **aktuelle** und **praxisbezogene** Themen rund um die Personalverrechnung **verständlich** und **lesefreundlich** aufzubereiten.
4. Im **Jänner-Heft** finden Sie die folgenden **aktuellen** und **praxisbezogenen Themen**:
  - a) RA Dr. **Stefan Zischka** und Mag. **Maximilian Walka** (RAA) beantworten aufgrund eines OGH-Urteils die sich daraus ergebenden Fragen zum **Aufwandersatz** bei Arbeit im **Homeoffice**.
  - b) Ein **Stellenbewerber verletzt** die bestehende **Aufklärungs- bzw. Wahrheitspflicht** oder gibt im Bewerbungsgespräch **falsche Informationen** → Erkennt der Dienstgeber später dieses Fehlverhalten des Stellenbewerbers, kann er dann den **Dienstvertrag anfechten?** Mit dieser Frage beschäftigt sich in diesem Heft RA Mag. **Armin Popp**, LL.M.
  - c) StB Mag. **Alexandra Platzer** beantwortet **Spezialfragen** zu:
    - Liegt eine **Betriebsveranstaltung** oder eine sachbezugsfreie **Fortbildungsveranstaltung** vor?
    - Was muss bei der **Planung** und **Dokumentation beachtet** werden, um diese beiden Veranstaltungsformen klar zu trennen?
  - d) Wie Sie korrekt eine **Abgangsentschädigung** abrechnen, das zeigen Ihnen StB Mag. **Sissy Kastner** und **Andrea Hofer**, MLS.
  - e) Mag. **Jessica Ghahramani-Hofer** informiert praxisgerecht über eine Herausforderung, die Praktiker am Ende einer **Altersteilzeit**, wenn das Dienstverhältnis endet, zu lösen haben: Wann und allenfalls wie ist bei der gesetzlichen Abfertigung die „**Vervielfachermethode**“ und/oder die **Abfertigungsberechnungsmethode nach § 14 AVRAG** anzuwenden?

Ich wünsche Ihnen

- a) einen erfolgreichen und gesunden Start in das neue Jahr 2024 und
- b) dass Sie dieser PVP viele spannende und informative Infos entnehmen können für das „Überleben in der Dschungelwelt“ der Personalverrechnung

Ihr **Ernst Patka**

Oft kopiert, aber:

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



Foto Stefan Häusler

Rainer Kraft



Foto Stefan Häusler

Birgit Kronberger



Foto 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. 2024 in € (ohne ORF-Gebühr)	3
---	---

## KOMPAKT & PRAXISNAH

Ernst Patka: Kurzinfo-ABC	5
---------------------------	---

## AUS DEM ALLTAG DER PERSONALLEITUNG

<b>Sissy Kastner/Andrea Hofer:</b> Austrittsabrechnungen: Ein Leitfaden durch den Abrechnungsdschungel (Teil 4: Abgangsentschädigung)	8
<b>Jessica Ghahramani-Hofer:</b> Altersteilzeit: Antworten auf Spezialfragen zur Abfertigungsberechnung (Vervielfachermethode ua)	10
<b>Armin Popp:</b> Stellenbewerber (Teil 3): Fehlverhalten/Falschinformationen des Bewerbers → Kann der Dienstvertrag angefochten werden?	14
<b>Alexandra Platzer:</b> Geschenke, Feiern, Veranstaltungen: Ein Leitfaden durch den Abrechnungsdschungel	18
<b>Stefan Zischka/Maximilian Walka:</b> Aufwandersatz bei Arbeit im Homeoffice (Teil 1)	24
<b>Klaus Zierlinger:</b> Wissenswertes aus der Welt der Sozialversicherung	28

## JUDIKATUR

Ernst Patka: Verständlich aufbereitete Rechtsprechung, die Praktiker unbedingt kennen sollten	30
---	----

## HELP-PV.AT

Unsere Buchtipps und das PVP-Leserservice	32
---	----



### digital exklusiv

Die Volltexte zu den **Buchrezensionen** finden Sie auf der PVP-Website ([pvp.lexisnexus.at](http://pvp.lexisnexus.at)) unter der Artikel-Nummer „2024/10“.

„Klardeutsch“ ist eines der Markenzeichen der PVP. Dieses Streben nach Klarheit und Lesbarkeit veranlasst uns dazu, im Text darauf zu verzichten, alle Geschlechter gleichberechtigt zu nennen. Unabhängig davon, ob männliche oder weibliche Formen verwendet werden, sind alle anderen Geschlechter selbstverständlich miteinbezogen.

ART.-NR.: 1

## AKTUELLES

### Lohn(Gehalts)nebenkosten ab 1. 1. 2024 in € (ohne ORF-Gebühr)

» PVP 2024/1

gültig in % des monatlichen Bruttobezuges	ANGESTELLTE/ ARBEITER <sup>2) 16)</sup>			FREIE DIENSTNEHMER			LEHRLINGE <sup>14)</sup>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>✔ ab dem 1. Jänner 2024<sup>7)</sup></li> <li>✔ nur für laufende Bezüge bis max. € 6.060,00<sup>1)</sup></li> <li>✔ nur bei Überschreiten der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (= € 518,44)<sup>9)</sup></li> </ul>	Summe	Anteil DG	Anteil DN	Summe	Anteil DG	Anteil DN	Summe	Anteil DG	Anteil DN
<b>SOZIALVERSICHERUNG<sup>13)</sup></b>									
Pensionsversicherung	22,80 %	12,55 %	10,25 %	22,80 %	12,55 %	10,25 %	22,80 %	12,55 %	10,25 %
Krankenversicherung <sup>3)</sup>	7,65 %	3,78 %	3,87 %	7,65 %	3,78 %	3,87 %	3,35 %	1,68 %	1,67 %
Unfallversicherung <sup>10)</sup>	1,10 %	1,10 %	-	1,10 %	1,10 %	-	-	-	-
Arbeitslosenversicherung <sup>10) 12)</sup>	5,90 %	2,95 %	2,95 %	5,90 %	2,95 %	2,95 %	2,30 %	1,15 %	1,15 %
IESG Zuschlag <sup>10)</sup>	0,10 %	0,10 %	-	0,10 %	0,10 %	-	-	-	-
Wohnbauförderungsbeitrag <sup>17)</sup>	1,00 %	0,50 %	0,50 %	-	-	-	-	-	-
Arbeiterkammerumlage <sup>4) 17)</sup>	0,50 %	-	0,50 %	0,50 %	-	0,50 %	-	-	-
<b>Insgesamt</b>	<b>39,05 %</b>	<b>20,98 %</b>	<b>18,07 %</b>	<b>38,05 %</b>	<b>20,48 %</b>	<b>17,57 %</b>	<b>28,45 %</b>	<b>15,38 %</b>	<b>13,07 %</b>
<b>FINANZAMT</b>									
Dienstgeberbeitrag zum FLAG (DB) <sup>10) 11)</sup>	3,70 %	3,70 %	-	3,70 %	3,70 %	-	3,70 %	3,70 %	-
Zuschl. zum Dienstgeberbeitrag (DZ) Wien <sup>5) 10) 11)</sup>	0,36 %	0,36 %	-	0,36 %	0,36 %	-	0,36 %	0,36 %	-
<b>Insgesamt</b>	<b>4,06 %</b>	<b>4,06 %</b>	<b>-</b>	<b>4,06 %</b>	<b>4,06 %</b>	<b>-</b>	<b>4,06 %</b>	<b>4,06 %</b>	<b>-</b>
<b>STADT(GEMEINDE)KASSE<sup>6)</sup></b>									
Kommunalsteuer <sup>11)</sup>	3,00 %	3,00 %	-	3,00 %	3,00 %	-	3,00 % <sup>15)</sup>	3,00 %	-
<b>Gesamtsumme</b>	<b>46,11 %</b>	<b>28,04 %</b>	<b>18,07 %</b>	<b>45,11 %</b>	<b>27,54 %</b>	<b>17,57 %</b>	<b>35,51 %</b>	<b>22,44 %</b>	<b>13,07 %</b>
Betriebliche Vorsorgekasse (BVK) <sup>8)</sup>	1,53 %	1,53 %	-	1,53 %	1,53 %	-	1,53 %	1,53 %	
<b>GESAMTSUMME inkl BVK</b>	<b>47,64 %</b>	<b>29,57 %</b>	<b>18,07 %</b>	<b>46,64 %</b>	<b>29,07 %</b>	<b>17,57 %</b>	<b>37,04 %</b>	<b>23,97 %</b>	<b>13,07 %</b>

© Kanzlei Mag. Ernst Patka: Ihr Personalrechtsprofi

- 1) Sozialversicherungsrechtliche **Höchstbeitragsgrundlage** (monatlich); für **freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen**: € 7.070,00; für **Sonderzahlungen** beträgt die jährliche Höchstbeitragsgrundlage € 12.120,00.
- 2) Für **Landarbeiter, (Nacht-)Schwerarbeiter, „Pensionsaufschieber“** und **erwerbstätige Pensionisten** ergeben sich gegenüber obiger Aufstellung abweichende DN-/DG-Anteile.
- 3) Ohne Berücksichtigung des Zusatzbetrages (3,4 %), den Dienstnehmer für mitversicherte Angehörige, die von der Beitragsfreiheit der Mitversicherung ausgenommen sind, zu entrichten haben.
- 4) **Entfällt** ua bei **handelsrechtlichen GmbH-Geschäftsführern**; Landarbeiter österreichweit, ausgenommen Wien und Bgld (bei Vorliegen der Voraussetzungen) statt AK-Umlage → LK-Umlage von 0,75 %.
- 5) **DZ** für ... OÖ: 0,32 %; Steiermark: 0,34 %; Vorarlberg: 0,34 %; Wien: 0,36 %; NÖ: 0,35 %; Kärnten: 0,37 %; Salzburg: 0,36 %; Tirol: 0,39 %; Burgenland: 0,40 %.
- 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** iS des 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 ÖGK zur Weiterleitung an die BV- Kasse zu bezahlen.
- 9) **Geringfügige Beschäftigung:** UV-Beitrag von 1,1 % der Beitragsgrundlage (bis zur tägl HBGI von € 202,00). Übersteigt die Summe der monatlichen Beitragsgrundlagen (Achtung: tägliche HBGI ist zu beachten) aller im Unternehmen geringfügig beschäftigten Personen (es müssen mind 2 Dienstnehmer sein) den Betrag von € 777,66, so ist zusätzlich eine pauschalierte Abgabe von 19,4 % [**Dienstgeberabgabe**] der geringfügigen Entgelte (auch jene Entgelte über der täglichen HBGI sind heranzuziehen!) zu entrichten.
- 10) **Ältere Dienstnehmer:**

	voll- endetes Lebens- jahr	Pensi- ons- anspruch	Sozialversicherung				voll- endetes Lebens- jahr	Pensi- ons- anspruch	Sozialversicherung				Finanzamt		
			AIV	IE	UV				AIV	IE	UV		DB, DZ	KommSt	
Frauen	bis 60	nein	ja	ja	ja	Männer	bis 60	irrelevant	ja	ja	ja	Männer + Frauen bis 60 Jahre	ja	ja	
	bis 60	ja	nein	nein	ja		ab 60	ja	nein	nein	nein				
	ab 60	ja	nein	nein	nein		60-63	nein	ja	ja	nein	Männer + Frauen ab 60 Jahre	nein	ja	
	60-63	nein	ja	ja	nein		ab 63	irrelevant	nein	nein	nein				
	60-63	ja	nein	nein	nein		Quelle: ÖGK-Newsletter Nr 11/September 2022: Beiträge für ältere Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer								
	ab 63	irrelevant	nein	nein	nein										

- 11) (A) wenn **lohngestaltende Vorschrift** (zB interner Aktenvermerk): **DB-Senkung** von 3,9 % auf 3,7 %. (B) 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 € 1.951,00	von € 1.951,01 bis € 2.128,00	von € 2.128,01 bis € 2.306,00	über € 2.306,00
Arbeiter/Angestellte/freier DN	0 % (A03) = -2,95 %	1 % (A02) = -1,95 %	2 % (A01) = -0,95 %	2,95 %
Lehrling	0 % (A04) = -1,15 %	1 % (A05) = -0,15 %	1,15 %	1,15 %

- 13) Für **rückständige SV-Beiträge** werden **ab 1. 1. 2024 Verzugszinsen** in Höhe von **7,88 %** 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 2024** beträgt für
- Arbeitgeber mit **25 bis 99 Arbeitnehmern** → pro einzustellenden Behinderten: **€ 320,00**
  - Arbeitgeber mit **100 oder mehr Arbeitnehmern** → pro einzustellenden Behinderten **€ 451,00** sowie für
  - Arbeitgeber mit **400 oder mehr Arbeitnehmern** → pro einzustellenden Behinderten **€ 477,00**.
- 17) Für **Sonderzahlungen** sind keine Wohnbauförderungsbeiträge und keine Arbeiterkammerumlagen zu entrichten.

#### ERRATUM

In PVP 2023/85 (**Dezember**-Heft) auf Seite 326 haben wir leider irrtümlich bei der Autoreninformation zu *Michael Grubmüller*, LL.B. ein **falsches Autorenfoto** abgedruckt. Der Fehler wurde in der Online-Version des Beitrags unter [lesen.lexisnexis.at](https://www.lexisnexis.at) richtiggestellt. Wir entschuldigen uns beim Autor für dieses Versehen und für die dadurch entstandenen Unannehmlichkeiten.

Verlag LexisNexis



## KOMPAKT & PRAXISNAH

Mag. Ernst Patka (PVP-Chefredakteur)

### Kurzinfo-ABC

» PVP 2024/2

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

**Verwendete Abkürzungen** in diesem Beitrag:

**BGBI** ... Bundesgesetzblatt//**BMF** ... Bundesministerium für Finanzen//**BR** ... Betriebsrat//**BV** ... Betriebsvereinbarung//**DBA** ... Doppelbesteuerungsabkommen//**DG** ... DienstgeberIn//**DN** ... DienstnehmerIn//**ESTG** ... Einkommensteuergesetz//**IA** ... Initiativantrag//**iHv** ... in Höhe von//**IKS** ... Internes Kontrollsystem//**KV** ... Kollektivvertrag//**LStR** ... Lohnsteuerrichtlinien 2002//**LStR-WE-E** ... Entwurf des Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlasses 2023//**PV** ... Personalverrechnung//**Rz** ... Randzahl//**SBW-VO** ... Sachbezugswerte-Verordnung//**SV** ... Sozialversicherung//**TPr** ... Teuerungsprämie//**WKO** ... Wirtschaftskammer Österreich

### Kurzinfos zum Arbeits-, SV- und Lohnsteuerrecht

Der PVP-Chefredakteur Mag. **Ernst Patka** hat gemeinsam mit dem **Vorlagenportal** ([www.vorlagenportal.at](http://www.vorlagenportal.at)) und Herrn **Harald Bürgstein** ([www.gct.at](http://www.gct.at)) für Sie – als Dankeschön für Ihre Lesertreue – eine umfangreiche **Broschüre „Neuerungen A-Z 2024“** erstellt, die die Abonentinnen und Abonenten der PVP **kostenfrei** ab **Mitte Februar** als **PVP-Leserservice** anfordern können.

Sie finden darin auch **downloadbare** bzw. als **kostenfreies PVP-Leserservice** anforderbare **Dokumente** (zB beitrags- und leistungsrechtliche SV- und DZ-Werte 2024, wichtige PV- und Arbeitsrechts-Werte 2024 uvm) sowie **Hinweise** und **Praktikerinformationen** zu den zahlreichen **Neuerungen 2024**, die aufgrund der Themenfülle in diesem PVP-Jänner-Heft keinen Platz fanden.

THEMA	KURZINFO
<b>Bundesgesetzblätter (BGBl): neu ausgegeben und PV-relevant</b>	<p>In BGBl veröffentlichte Neuerungen:</p> <ol style="list-style-type: none"><li><b>1. Änderung des Kinderbetreuungsgeldgesetzes</b> (BGBl I 2023/183, ausgegeben am 30. 12. 2023; <a href="https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/183/20231230">https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/183/20231230</a>)</li><li><b>2. Sozialrechts-Änderungsgesetz 2023</b> (BGBl I 2023/189, ausgegeben am 31. 12. 2023; <a href="https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/189/20231231">https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/189/20231231</a>)</li><li><b>3. Start-Up-Förderungsgesetz</b> (BGBl I 2023/200, ausgegeben am 31. 12. 2023; <a href="https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/200/20231231">https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/200/20231231</a>)</li><li><b>4. Budgetbegleitgesetz 2024</b> (BGBl I 2023/152, ausgegeben am 22. 12. 2023; <a href="https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/152">https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/152</a>)</li><li><b>5. Progressionsabgeltungsgesetz 2024</b> (BGBl I 2023/153, ausgegeben am 22. 12. 2023; <a href="https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/153">https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/153</a>)</li><li><b>6. Gemeinnützigkeitsreformgesetz 2023</b> (BGBl I 2023/188, ausgegeben am 31. 12. 2023; <a href="https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/188">https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2023/188</a>)</li></ol>

THEMA	KURZINFO
	<b>Hinweise</b>
<b>Bundesgesetzblätter (BGBl): neu ausgegeben und PV-relevant</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Die <b>PVP</b> berichtete über die Gesetzesentwürfe. Entsprechende <b>Kurzhinweise</b> hierzu finden Sie auch hier: <a href="https://www.patka-knowhow.at/blog-aktuell/">https://www.patka-knowhow.at/blog-aktuell/</a></li> <li>Die für Personalisten <b>wichtigsten Inhalte</b> der <b>endgültigen</b> Version finden Sie im <b>Neuerungen A-Z 2024</b> (siehe Einleitung zu dieser Rubrik).</li> <li><b>Start-Up-Förderungsgesetz</b>: Im nächsten Heft wird Sie Herr <b>Harald Bürgstein</b> über die Änderungen gegenüber dem Entwurf, den er in PVP <b>2023/56</b>, 203 und PVP <b>2023/64</b>, 231 (<b>August- + September-Heft</b>) vorstellte, kompakt und praxispflichtig informieren.</li> </ol>
<b>CPU-Online-Rechner</b>	Unter diesem Link finden Sie <b>21 Online-Rechenhilfen</b> (Brutto-Netto-Rechner, Lohnnebenkosten, Lohnpfindung uvm): <a href="https://bit.ly/CPU-OR">https://bit.ly/CPU-OR</a>
<b>Internationale Personalverrechnung</b>	<p><b>Linksammlung</b> zu Themen aus der internationalen Personalverrechnung:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Konsultationsvereinbarung</b> zu Zweifelsfragen hinsichtlich der Auslegung der <b>Grenzgängerregelung</b> nach Artikel 15 Absatz 6 und Artikel 19 Absatz 1a des <b>deutsch-österreichischen DBA</b> vom 24. 8. 2000 (Erlass des BMF vom 22. 12. 2023, 2023-0.913.349, BMF-AV Nr 155/2023: <a href="https://bit.ly/3NOEbCq">https://bit.ly/3NOEbCq</a>)</li> <li><b>Konsultationsvereinbarung</b> zu Zweifelsfragen hinsichtlich der <b>Besteuerung von Ärzten</b> gemäß dem <b>deutsch-österreichischen DBA</b> vom 24. 8. 2000 (Erlass des BMF vom 22. 12. 2023, 2023-0.913.347, BMF-AV Nr 154/2023: <a href="https://bit.ly/4aHAgAS">https://bit.ly/4aHAgAS</a>)</li> <li><b>Liste der begünstigten Luftverkehrsunternehmen – Stand 1. 1. 2024</b> (Erlass des BMF vom 15. 12. 2023, 2023-0.887.707, BMF-AV Nr 149/2023): <a href="https://bit.ly/47e5sVG">https://bit.ly/47e5sVG</a></li> <li><b>Suspendierung des DBA durch Russland</b> (Info des BMF vom 6. 12. 2023, 2023-0.867.389): <a href="https://bit.ly/3H2R5J7">https://bit.ly/3H2R5J7</a></li> <li><b>BMF-Info über die ertragsteuerlichen Auswirkungen der Aussetzung des Informationsaustausches mit Belarus und Russland</b> (Info des BMF vom 6. 12. 2023, 2023-0.863.890): <a href="https://bit.ly/3TFLnVb">https://bit.ly/3TFLnVb</a></li> <li><b>Umfassende Amtshilfe</b> im Bereich Steuern vom Einkommen – <b>Stand 1. 1. 2024</b> (Info des BMF vom 6. 12. 2023, 2023-0.865.584): <a href="https://bit.ly/41JuwCO">https://bit.ly/41JuwCO</a></li> </ol>
<b>Internes Kontrollsystem: Checkliste und die Handlungsempfehlungen der WKO</b>	<p>Steigende Regulierungen in allen Bereichen bei gleichzeitig hohen Strafdrohungen erschweren den Alltag der Unternehmer.</p> <p>Deshalb hat die Sparte Industrie der WKOÖ gemeinsam mit Vertretern von Wissenschaft und Praxis unter Berücksichtigung der betrieblichen Realität für Unternehmen eine <b>Handlungsempfehlung</b> samt <b>Checkliste</b> entwickelt, die Unternehmen bei der <b>Implementierung</b> oder Verbesserung ihres internen Kontrollsystems (<b>IKS</b>) unterstützen sollen.</p> <p>Sie können diese <b>Checkliste/Empfehlungen downloaden</b>: <a href="https://www.wko.at/ooe/industrie/checkliste-iks">https://www.wko.at/ooe/industrie/checkliste-iks</a> Quelle: ARD 6878/1/2023</p>
<b>Kirchenbeitrag</b>	Die <b>Absetzbarkeit</b> des Kirchenbeitrags als Sonderausgabe soll aufgrund eines Initiativantrages (IA vom 15. 12. 2023, <a href="https://www.parlament.gv.at/gegenstand/XXVII/A/3815">https://www.parlament.gv.at/gegenstand/XXVII/A/3815</a> ) <b>ab</b> der Veranlagung <b>2024</b> von bisher € 400,00 auf <b>€ 600,00</b> erhöht werden.
<b>Lohnsteuer-richtlinien-Wartungserlass 2023 (endgültig)</b>	Wir haben in <b>PVP 2023/78</b> , 287, <b>November-Heft</b> ausführlich über den Entwurf des <b>LStR-WE-E</b> informiert. Die <b>endgültige</b> Fassung des <b>LStR-WE 2023</b> enthält einige (wenige) <b>Abweichungen</b> . Eine praxisbezogene <b>Auflistung</b> dieser Abweichungen finden Sie hier: <a href="https://www.patka-knowhow.at/lstr-we-2023-endgueltig/">https://www.patka-knowhow.at/lstr-we-2023-endgueltig/</a> <b>Link</b> zum endgültigen <b>LStR-WE 2023</b> : <a href="https://findok.bmf.gv.at">https://findok.bmf.gv.at</a> → Amtliche Veröffentlichungen → scrollen Sie nach unten bis zu dieser Zeile: 21.12.2023   BMF-AV Nr. 151/2023   LStR 2002 - Wartungserlass 2023
<b>Mitarbeiterprämie 2024: BGBl I 2023/200</b>	<p>Auch für das Kalenderjahr <b>2024</b> wird es möglich sein, TPr iHv <b>max € 3.000,00</b> pro DN <b>abgabenfrei</b> zu gewähren, dies allerdings mit formalen Hürden (siehe dazu weiter unten).</p> <p>Bemerkenswert ist, dass die vorgesehene gesetzliche Bezeichnung nicht mehr „<i>Teuerungsprämie</i>“, sondern „<i>Mitarbeiterprämie</i>“ lautet.</p> <p>Es muss sich um <b>zusätzliche</b> Zahlungen handeln, die bisher nicht gewährt wurden (wobei 2022 bzw 2023 gewährte <b>TPr</b> hier <b>unschädlich</b> sind).</p> <p>Für sich alleine oder <b>zusammen</b> mit einer <b>steuerfreien Mitarbeitergewinnbeteiligung</b> (§ 3 Abs 1 Z 35 EStG) darf das steuerfreie Ausmaß der „<i>Mitarbeiterprämie</i>“ den Jahresfreibetrag von <b>€ 3.000,00 nicht überschreiten</b>.</p> <p><b>Formale Voraussetzung:</b> Die Regelung gilt nur für „<i>Mitarbeiterprämien</i>“, die vorgesehen sind</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ im <b>KV</b> oder</li> <li>☑ in einer <b>BV</b> (zwischen DG und BR), die auf Grundlage einer ausdrücklichen <b>KV-Ermächtigung</b> abgeschlossen wird, oder</li> </ul>



THEMA	KURZINFO
<b>Mitarbeiterprämie 2024: BGBl I 2023/200</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✔ in einer <b>BV</b> (zwischen DG und BR), wenn in der betreffenden Branche <b>kein KV-fähiger DG-Verband</b> existiert, oder</li> <li>✔ in <b>BR-losen Betrieben</b> in einer mit allen DN geschlossenen Vereinbarung, wenn es eine <b>KV-Ermächtigung</b> für eine BV gibt oder es sich um eine Branche handelt, in der <b>kein KV-fähiger DG-Verband</b> existiert. Das bedeutet: In Branchen, in denen es zwar einen DG-Verband gibt, aber entweder kein KV besteht oder die KV-Partner keine Mitarbeiterprämien regeln (weder direkt noch in Form einer Delegation an die BV), fallen Betriebe und DN abgabenrechtlich „durch den Rost“.</li> </ul> <p>Sachliche Steuerpolitik sieht wohl anders aus.  <b>Quelle:</b> <a href="http://www.vorlagenportal.at">www.vorlagenportal.at</a>  Das <b>Vorlagenportal</b> → (1) <b>Bedienungsfreundlich</b>; (2) aktualisierte, <b>zahlreiche Textmuster</b> (Stand Jänner 2024: 2.400); (3) <b>Erläuterungen</b> zu den Textmustern, um diese praxisgerecht einzusetzen; (4) perfekte <b>Suchfunktion</b>.  Ein unglaublich hilfreiches Tool, das derart viele Stunden an Recherche und ähnlicher Arbeit erspart.</p>
<b>Praktische Tools und Tabellen</b>	<p>Die hier aufgezählten, praktischen Tools und Tabellen finden Sie <b>unter:</b> <a href="https://www.patka-knowhow.at/">https://www.patka-knowhow.at/</a> → <i>Service</i> → <i>Downloads</i> → scrollen Sie nach unten bis „<i>praktische Tools und Tabellen</i>“.</p> <p style="text-align: center;"><b>praktische Tools und Tabellen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>📄 <a href="#">PV-Kalender 2024</a> (pdf)</li> <li>📄 <a href="#">Lohn- und Gehaltsnebenkosten 2024</a> (pdf)</li> <li>📄 <a href="#">ÖGK: Arbeitsbehelf für Dienstgeberinnen sowie Lohnverrechnerinnen und Lohnverrechner</a> (Stand 30.11.2023 PDF)</li> <li>📄 <a href="#">Lohnsteuertabellen 2024</a> für Dienstnehmerinnen / Dienstnehmer und Pensionistinnen / Pensionisten (Link)</li> <li>📄 <a href="#">Arbeitsrechtliche Daten und Werte 2024</a> (PDF, Quelle: <a href="http://vorlagenportal.at">vorlagenportal.at</a>)</li> <li>📄 <a href="#">Beitragsrechtliche Werte in der SV 2024</a>, Stichtag 1.1.2024 (Link)</li> <li>📄 <a href="#">Leistungsrechtliche Werte in der SV 2024</a>, Stichtag 1.1.2024 (Link)</li> <li>📄 <a href="#">Steuerbuch 2024</a> des BMF mit zahlreichen Tipps zur Arbeitnehmerveranlagung 2023 (PDF)</li> </ul>
<b>Sachbezugs-werteverordnung: die Änderungen</b>	<p>Die <b>endgültige Version</b> der SBW-VO-Änderungen (siehe: BGBl II 2023/404; <a href="https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/II/2023/404/20231220">https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/II/2023/404/20231220</a>) sieht gegenüber dem <b>Entwurf minimale Änderungen</b> vor. Die Abweichungen habe ich in den beiden BLOG-Beiträgen <b>textlich</b> besonders <b>hervorgehoben</b>:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Link zur aktuellen Fassung hinsichtlich <b>Aufladens</b> von <b>dienstgebereigneten E-Fahrzeugen</b>: → <a href="http://www.patka-knowhow.at/rueckwirkend-geandert-aufladen-emissionsfreier-kraftfahrzeuge">www.patka-knowhow.at/rueckwirkend-geandert-aufladen-emissionsfreier-kraftfahrzeuge</a></li> <li>b) Link zu <b>Zinersparnis bei Dienstgeber-Darlehen</b>: → <a href="http://www.patka-knowhow.at/zinersparnis-dg-darlehenvorschuessen-aenderung2024">www.patka-knowhow.at/zinersparnis-dg-darlehenvorschuessen-aenderung2024</a></li> </ol>
<b>Teuerungsprämie 2023 – ausbezahlt 2024</b>	<p>Auszahlung einer TPr für 2023 <b>bis Mitte Februar möglich</b>:  Wie schon im Vorjahr bestehen aus Sicht des <b>BMF keine Einwände</b> dagegen, dass eine <b>TPr</b> für <b>2023</b> bis <b>spätestens 15. 2. 2024 abgabenfrei</b> ausbezahlt wird, sofern die Teuerungsprämie dem Kalenderjahr 2023 zugeordnet werden kann (zB aufgrund einer Vereinbarung; siehe auch LStR Rz 631).  Für derartige TPr ist der für das Jahr <b>2023</b> geltende <b>Freibetrag</b> zu beachten.  <b>Quelle:</b> ARD 6880/4/2024</p>

Jetzt auch auf Smartphone & Tablet über aktuelle  
Rechtsprechung informieren: **pvp.lexisnexus.at**

## AUS DEM ALLTAG DER PERSONALLEITUNG

StB Mag. Sissy Kastner, LL.B./Andrea Hofer (beide: ICON)

### Austrittsabrechnungen: Ein Leitfaden durch den Abrechnungsdschungel (Teil 4: Abgangsentschädigung)

» PVP 2024/3

**Zahlungen** aufgrund von **Dienstvertragsbeendigung** sind meistens in der Lohnverrechnung eine besondere **Herausforderung** für Personalverrechner.

Schon die Frage, um welche **Art von Beendigungszahlung** es sich hierbei handelt (Abgangsentschädigung, Vergleichszahlung, Abfertigung, Sozialplanzahlung etc), ist **komplex** und oft nicht einfach zu beantworten.

Kommen dann noch **Auslandsaspekte** hinzu, dann liegt sehr oft – ohne Übertreibung – ein schwierig zu durchdringender Abrechnungsdschungel vor.

In unserer **praxisorientierten Artikelreihe** werden wir auf Basis unseres großen Erfahrungsschatzes mit grenzüberschreitenden Abrechnungsfällen

- die **wesentlichen Bestimmungen** zu den oa **beendigungskausalen Zahlungen** verständlich aufbereiten und anhand von Beispielen erläutern, und zwar
- jeweils **eine Beendigungszahlung pro Heft**, sowie
- in unserem letzten Beitrag darstellen, wie solche Beendigungszahlungen zu besteuern sind, wenn **grenzüberschreitende Elemente** hinzutreten (DBA-Anwendung).

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

**ASVG** ... Allgemeines Sozialversicherungsgesetz//**DB** ... Dienstgeberbeitrag zum FLAG//**DG** ... DienstgeberIn//**DN** ... DienstnehmerIn//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**DZ** ... Zuschlag zum DB//**ESTG** ... Einkommensteuergesetz//**idR** ... in der Regel//**KommSt** ... Kommunalsteuer//**LSt** ... Lohnsteuer//**SV** ... Sozialversicherung

#### D) So rechnen Sie Abgangsentschädigungen korrekt ab

##### 1. Eine Abgangsentschädigung liegt vor, wenn ...

... der DG dem DN eine Einmalzahlung als **Gegenleistung** dafür gewährt, dass dieser einer **einvernehmlichen DV-Auflösung** zustimmt oder es **unterlässt**, eine DG-Kündigung **anzufechten**.

Die Grenzen zwischen **Kündigungsentschädigung** (darüber wird im nächsten Heft praxisgerecht informiert) und **Abgangsentschädigung** sind in der Praxis oft nicht deutlich erkennbar.

Während eine **Kündigungsentschädigung** quasi ein **DN-Schadenersatzanspruch** wegen vertragswidrigen DG-Verhaltens ist, liegt bei der **Abgangsentschädigung** kein rechtswidriges DG-Verhalten vor, sondern eine **einvernehmliche Einigung** zwischen DG und DN über eine **vorzeitige DV-Auflösung**.

In der **Praxis** werden **Abgangsentschädigungen** vor allem für DN mit **besonderem Kündigungsschutz** (zB begünstigt Behinderte, Betriebsräte) gewährt, um das DV einvernehmlich lösen zu können.

**Hinweis**

**Praxisgerechte Hinweise** zur Frage, wann eine **Abgangsentschädigung** und wann eine **freiwillige Abfertigung** vorliegt, finden Sie in **PVP 2023/72, 263 (Oktober-Heft)**.

**2. Lohnsteuerliche Abrechnungshinweise**

Für Abgangsentschädigungen gibt es **keine begünstigte** Besteuerung. Derartige Zahlungen sind gemäß § 67 Abs 10 EStG im Zuflusszeitpunkt nach dem **laufenden Tarif** zu versteuern, **erhöhen** dabei aber **nicht** das **Jahresechstel**.

**§ 67 Abs 6 EStG** ist für Abgangsentschädigungen **nicht** anzuwenden.

**Hinweis**

In der LSt ist die **Zahlung**, die der (ehemalige) DN aufgrund der bereits bei Gericht eingebrachten Kündigungsanfechtungsklage als Gegenleistung dafür erhält, dass er die **gerichtsanhängige Klage zurücknimmt**, als **Vergleichssumme** (§ 67 Abs 8 lit a EStG) zu versteuern.

**3. Sozialversicherungsrechtliche Abrechnungshinweise**

Gemäß **§ 49 Abs 3 Z 7 ASVG** zählen die folgenden **Bezüge** ausdrücklich **nicht** als **sv-rechtliches Entgelt** und sind daher **sv-frei** (Unterstreichung durch die Autorinnen): „... *Vergütungen, die aus Anlaß der Beendigung des Dienst(Lehr)verhältnisses gewährt werden, wie zum Beispiel Abfertigungen, Abgangsentschädigungen, Übergangsgelder.*“

**Voraussetzung** für die **sv-freie** Auszahlung ist, dass

- ✓ die Abgangsentschädigung **nicht anstelle** von gesetzlichen, KV- oder arbeitsvertraglichen **Ansprüchen** gewährt wird;
- ✓ auch tatsächlich eine Abgangsentschädigung vorliegt. **Abzugsgrenzen** ist die Abgangsentschädigung jedenfalls von einem – idR sv-pflichtigen – **gerichtlichen Vergleich**.

**Hinweise**

1. Abgangsentschädigungen **verlängern nicht** die **Pflichtversicherung**.
2. Für gewährte Abgangsentschädigungen sind **keine Beiträge** an die **betriebliche Vorsorgekasse** zu entrichten.

**4. Abrechnungshinweise zu den Lohnnebenkosten**

Abgangsentschädigungen sind DB-, DZ- und kommunalsteuerpflichtig.

Foto: ICON

**Die Autorin:**

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

[lesen.lexisnexis.at/autor/Kastner/Sissy](https://lesen.lexisnexis.at/autor/Kastner/Sissy)

Foto: ICON

**Die Autorin:**

**Andrea Hofer**, MLS ist als Manager in der Personalverrechnung im Bereich Global Employment Services bei der Firma ICON Wirtschaftstreuhand GmbH tätig. Ihre Schwerpunkte liegen in den Bereichen Lohnverrechnung sowie Beratung in arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen.

[lesen.lexisnexis.at/autor/Hofer/Andrea](https://lesen.lexisnexis.at/autor/Hofer/Andrea)

Mag. Jessica Ghahramani-Hofer (Hofer Leitinger Steuerberatung GmbH)

## Altersteilzeit: Antworten auf Spezialfragen zur Abfertigungsberechnung (Vervielfachermethode ua)

» PVP 2024/4

### Vorbemerkungen des Chefredakteurs:

Die Berechnung der **Abfertigung „Alt“** am Ende der **Altersteilzeit** stellt auch Praktiker immer wieder vor entsprechende **Herausforderungen**.

Im Spätherbst **betreute** Mag. **Jessica Ghahramani-Hofer**, Juristin und diplomierte Personalverrechnerin, für einen Klienten einen für die Praxis interessanten „Altersteilzeit-Abfertigungsfall“.

Diesen präsentiert sie anonymisiert und **praxisgerecht aufbereitet** (inkl Lösung) in diesem Heft (Rechtsstand: 30. 9. 2023).

#### Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

**AIVG** ... Arbeitslosenversicherungsgesetz//**AMS** ... Arbeitsmarktservice//**AngG** ... Angestelltengesetz//**ATZ** ... Altersteilzeit//**AVRAG** ... Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz//**DG** ... DienstgeberIn//**DN** ... DienstnehmerIn//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis// **idR** ... in der Regel//**iHd** ... in Höhe des//**iHv** ... in Höhe von//**LSt** ... Lohnsteuer//**NAZ** ... Normalarbeitszeit//**OGH** ... Oberster Gerichtshof//**SV** ... Sozialversicherung

## A) Altersteilzeit und gesetzliche Abfertigung: die Regelungsgrundsätze

### 1. Arbeitsrechtliche Berechnungsgrundsätze

Hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Berechnungsregeln gelten die folgenden **2 Grundsätze**:

#### ■ *Grundsatz 1: § 23 AngG regelt die einzubeziehenden Entgelte*

Welche Entgelte bei der Berechnung der gesetzlichen Abfertigung zu berücksichtigen sind, das regelt **§ 23 AngG**. Hierbei ist das für den letzten Monat des DV gebührende Entgelt heranzuziehen. Dies gilt auch für die Abfertigungsberechnung bei ATZ- und DV-Ende. Hat der in Block-ATZ befindliche DN bspw in der **Freizeitphase keinen Anspruch** auf **variable Bezüge** oder auf **Privatnutzung** des **Firmen-Pkw**, dann sind diese Entgelte (variabler Bezug, Sachbezug) auch **nicht** in die Abfertigungsberechnung einzubeziehen.

#### ■ *Grundsatz 2: Hochrechnungsanordnung gemäß § 27 Abs 2 Z 4 AIVG*

§ 27 AIVG regelt, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit der DG das ATZ-Geld erhält, mit dem dem DG der zusätzliche Aufwand (Lohnausgleich und Fortzahlung der SV-Beiträge nach dem Entgelt, bevor die Arbeitszeit herabgesetzt wurde) abgegolten wird.

Hinsichtlich der **Abfertigung** ist in **§ 27 Abs 2 Z 4 AIVG** geregelt, dass der nach obigem Grundsatz 1 errechnete Betrag **hochzurechnen** ist auf jenes Arbeitszeitausmaß, das **vor** der **ATZ-bedingten Herabsetzung** der NAZ gegolten hat.

**Hinweis**

Das AMS leistet für die Abfertigung Alt keinen Ersatz.

**2. Abgabenrechtliche Abrechnungsgrundsätze**

Die gesetzliche Abfertigung ist **SV-** und **lohnnebenkostenfrei**.

Hinsichtlich der **LSt** kann die gesetzliche Abfertigung entweder

- nach der **Vervielfachermethode** oder
- mit dem **festen Steuersatz** von 6 % versteuert werden → **Formel**: *Gesamtbetrag der Abfertigung*  $\times$  6 % = *LSt der Abfertigung*

Es ist hierbei **zwingend** jene Methode anzuwenden, bei der sich die **geringere LSt** ergibt. Die **Vervielfachermethode** ist idR bei den **unteren** Einkommensstufen, bzw wenn laufend überhaupt keine LSt anfällt, günstiger.

■ „**Vervielfachermethode**“: *die Berechnungsformeln*

**Schritt 1:** Berechnungsformel für den **Vervielfacher**: *Gesamtbetrag der Abfertigung* : *hochgerechneter laufender Bezug* = *Vervielfacher*

**Schritt 2:** Berechnungsformel für die **LSt** der **Abfertigung**: *Fiktive Lohnsteuer des hochgerechneten laufenden Bezuges*  $\times$  *Vervielfacher* = *LSt der Abfertigung*

**Beispiel**

■ **Sachverhalt:**

- DV-Beginn im Jahr 1980 → Anspruch auf eine gesetzliche Abfertigung iHd **12-fachen Monatsentgelts**
- Arbeitszeit **vor/während ATZ-Beginn: 40** bzw **20** Wochenstunden
- Abrechnung** während der ATZ:
  - ✓ Gehalt: € 985,53 brutto
  - ✓ Lohnausgleich: € 497,56
  - ✓ Differenz SV: € 497,56
  - ✓ Abzüge: SV € 244,05 und LSt € 15,64
  - ✓ Netto = Auszahlungsbetrag: € 1.223,40

❓ **Frage:**

Wie hoch ist der **Bruttobetrag** der gesetzlichen **Abfertigung** am ATZ-Ende (= DV-Ende) und die darauf entfallende **LSt**?

📄 **Lösung:**

**1. Berechnung des Abfertigungs-Bruttobetrages**

Aufgrund der „Hochrechnungsverpflichtung“ des **§ 27 Abs 2 Z 4 AIVG** ergibt sich ein **Abfertigungs-Bruttobezug** iHv **€ 27.594,84**, der sich wie folgt errechnet:

**€ 985,53** (= Gehalt für 20 Wochenstunden während ATZ) : 20 x 40 Wochenstunden (= NAZ vor ATZ-Beginn) = **€ 1.971,06** + 1/6 (= anteilige Sonderzahlungen iHv € 328,51) = **€ 2.299,57 (Monatsentgelt)**.

**Abfertigungs-Bruttobezug**: € 2.299,57 (Monatsentgelt) x 12 = **€ 27.594,84**

**2. Berechnung der LSt**

- Variante 1:** „Fester Steuersatz“: € 27.594,84 x 6 % = **€ 1.655,69 LSt**
- Variante 2:** „Vervielfachermethode“

**b1) Berechnung der fiktiven LSt aufgrund der hochgerechneten laufenden Bezüge:**

Um die Vervielfachermethode anzuwenden, sind jene **laufenden** Bezug heranzuziehen, aus denen die **Abfertigung „Alt“** **gebildet** wurde, dh

- ✔ es ist **nicht** das **Bruttogehalt während** der **ATZ** iHv € 985,53 und die darauf entfallende LSt iHv € 15,64 maßgeblich, sondern
- ✔ es ist der „**hochgerechnete**“ **Bruttobezug** (= € 1.971,06) und die darauf entfallende **fiktive LSt** iHv € 103,28 für die Vervielfachermethode heranzuziehen.

**b2) Es wird der Vervielfacher ermittelt**

Der Bruttobetrag der Abfertigung „Alt“ wird durch die Summe der aufgewerteten laufenden Bezüge dividiert und so der Vervielfacher ermittelt: € 27.594,84 (Abfertigungs-Bruttobetrag) : € 1.971,06 (= aufgewerteter laufender Bezug) = **14** (= **Vervielfacher**)

**b3) LSt für die Abfertigung aufgrund der Vervielfachermethode**

Dieser Vervielfacher ist mit der fiktiven LSt zu multiplizieren: € 103,27 x 14 = **€ 1.445,48** (= LSt für die Abfertigung aufgrund der Vervielfachermethode)

**■ Ergebnis**

Das für den DN günstigere **Vervielfachermethoden**-Ergebnis gilt → Daher beträgt die **LSt** für die Abfertigung „Alt“ **€ 1.445,48**.

**B) Altersteilzeit-Ende: Welche der beiden Abfertigungsregelungen (§ 14 AVRAG oder § 27 Abs 2 Z 4 AlVG) ist anzuwenden?****1. Abfertigungsregelung in § 27 Abs 2 Z 4 AlVG**

Hinsichtlich der in § 27 Abs 2 Z 4 AlVG festgelegten Abfertigungs-Berechnungsregelung („Hochrechnung“) verweise ich auf Punkt A) 1.

**2. Abfertigungsregelung in § 14 AVRAG**

§ 14 AVRAG regelt Abfertigungsansprüche für DN, die älter als 50 Jahre sind:

Hat ein DN

- ✔ das **50. Lebensjahr** (§ 14 Abs 1 Z 1 AVRAG) **vollendet** und
- ✔ wird aufgrund einer Vereinbarung die **wöchentliche NAZ herabgesetzt**, dann ist – wenn die Teilzeitbeschäftigung **länger als 2 Jahre** gedauert hat – hinsichtlich der gesetzlichen **Abfertigung „Alt“**
  - a) das maßgebliche **Monatsentgelt** aufgrund der **durchschnittlichen Arbeitszeit** während der für die Abfertigung maßgeblichen Dienstjahre zu berechnen, sofern
  - b) **keine andere Vereinbarung** abgeschlossen wurde → Diese Vereinbarung darf **nur zugunsten** des DN wirken.

**3. Sachverhalte, in denen beide Regelungen aufeinandertreffen: Was nun?****a) Sachverhalt**

Eine DN

- ✔ hat bereits **30 Vollzeit-Dienstjahre** und
- ✔ mit **52 Jahren** ihre **Arbeitszeit verringert** → statt Vollzeit auf nur mehr **80 % Teilzeit**.
- ✔ 3 Jahre danach, also **mit 55 Jahren**, geht die DN in **ATZ** und verringert ihre Arbeitszeit um 50 %.

**b) Frage: Nach welcher Bestimmung errechnet sich die gesetzliche Abfertigung zum ATZ-Ende?**

Auf der einen Seite ist aufgrund der **geförderten ATZ § 27 Abs 2 Z 4 AIVG** zu **beachten**. Diese Bestimmung besagt, dass – um Anspruch auf ATZ-Geld zu haben – in der ATZ-Vereinbarung geregelt sein muss, dass bei der Abfertigungsberechnung der im Punkt A) 1. beschriebene „**Hochrechnungsgrundsatz**“ anzuwenden ist.

Davon ausgehend ist in diesem Fall in der **ATZ-Vereinbarung** festzuhalten, dass auf Basis von **80 % Arbeitszeitausmaß** die **Abfertigung** „Alt“ bei ATZ-Ende (und DV-Ende) zu berechnen ist.

Hingegen sieht **§ 14 Abs 3 AVRAG** – da die Teilzeitbeschäftigung **länger** als **2 Jahre** gedauert hat – eine **Mischberechnung** der **Arbeitszeiten** vor. Das bedeutet, dass man die 100 %, die 80 % sowie die 40 % im entsprechenden zeitlichen Verhältnis berücksichtigen muss.

In **§ 14 Abs 3 AVRAG** findet sich zusätzlich der **Hinweis** „soweit keine andere Vereinbarung getroffen wird“. Hierzu hat der OGH in seiner Entscheidung vom 19. 7. 2018, 8 ObA 29/18z, ARD 6619/6/2018 bereits festgestellt, dass eine von der Mischberechnung abweichende Vereinbarung nach **§ 14 Abs 4 AVRAG** für DN immer nur günstiger, nie schlechter sein darf.

Eine **Vereinbarung**, die die **Durchschnittsbetrachtung** als **nicht** anwendbar vorsieht und regelt, dass die gesetzliche Abfertigung auf Basis des **letzten Teilzeitbezuges** zu berechnen ist, ist **unwirksam**.

**c) Ergebnis**

Da die Frage, **welche** der beiden **Abfertigungsregelungen vorrangig** anzuwenden ist, noch nicht gerichtlich geklärt wurde, sind **2 Abfertigungsberechnungen** durchzuführen. Das für den DN günstigere Ergebnis ist relevant.



**Hinweise**

1. **Lesenswerte Artikel** zu **§ 14 AVRAG** finden Sie
  - a) in **PVP 2014/43**, 159 (**Juni**-Heft): „*Wussten Sie, dass eine nicht geförderte Altersteilzeit eine überlegenswerte Gestaltungsalternative sein kann?*“
  - b) in **PVP 2019/24**, 94 (**April**-Heft): „*§ 14 AVRAG – die unbekannteste aller Teilzeitbestimmungen?*“
2. Hat ein DN – wie bspw im oa Sachverhalt – **bereits 25** oder mehr **Vollzeitjahre**, bevor er als 50<sup>+</sup>-Jähriger sein Arbeitszeitausmaß verringert, ist **strittig**, ob die **Mischberechnung**
  - a) wie im Beispielfall die **gesamten Dienstjahre** umfasst, oder
  - b) ob aufgrund der **Gesetzesformulierung** („... für die Ermittlung des Monatsentgeltes vom Durchschnitt der während der **für die Abfertigung maßgeblichen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeit** auszugehen“; Anm der Autorin: Die entscheidende Textstelle wurde besonders hervorgehoben) lediglich vom **DV-Beginn weg max 25 Jahre** und die während dieser Zeit anfallenden Voll- und Teilzeiten zu berücksichtigen sind.
 Wendet man die 2. Interpretation auf den oa Sachverhalt an, wäre eindeutig die Abfertigung berechnet gemäß **§ 14 AVRAG** die für die DN **günstigere** Variante gegenüber jener berechnet nach **§ 27 Abs 2 Z 4 AIVG**.

Foto privat



**Die Autorin:**

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

🌐 [lesen.lexisnexis.at/autor/Ghahramani-Hofer/Jessica](https://lesen.lexisnexis.at/autor/Ghahramani-Hofer/Jessica)

RA Mag. Armin Popp, LL.M

## Stellenbewerber (Teil 3): Fehlverhalten/ Falschinformationen des Bewerbers → Kann der Dienstvertrag angefochten werden?

» PVP 2024/5

Bisher informierten wir über

1. die **Informationsrechte** und **Informationspflichten** des Stellenbewerbers (PVP 2023/74, 271; **Oktober**-Heft) sowie
2. über die **Grenzen des Fragerechtes** des Dienstgebers (PVP 2023/82, 309; **November**-Heft).

**Beginnend** mit diesem Heft beantworten wir die Frage, unter welchen Voraussetzungen der Dienstgeber den **Dienstnehmer sanktionieren** kann, wenn dieser

- a) die bestehende **Aufklärungspflicht** durch nicht getätigte Informationen **verletzt**;
- b) im Bewerbungsgespräch **falsche Informationen** gibt und somit die **Wahrheitspflicht** verletzt;

**Grundvoraussetzung** für die diversen **Sanktionsmöglichkeiten** des Dienstgebers ist ein **aufrechtes (oder zumindest zuvor bestehendes) Dienstverhältnis** mit dem betreffenden Stellenbewerber.

Tritt **keine Vertragsbindung** ein, bleibt jegliches fehlerhaftes Informationsverhalten des nicht ausgewählten Bewerbers naturgemäß **ohne unmittelbare Konsequenzen**.

Konkret geht es in **diesem Heft** um die Frage, ob aufgrund oa Fehlverhaltens des Stellenbewerbers der **Dienstvertrag angefochten werden kann**.

**Verwendete Abkürzungen** in diesem Beitrag:

**ABGB** ... Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch//**DG** ... DienstgeberIn//**DV** ... Dienstvertrag oder Dienstverhältnis//**hA** ... herrschende Ansicht//**idR** ... in der Regel//**OGH** ... Oberster Gerichtshof//**RIS** ... Rechtsinformationssystem des Bundes//**Rsp** ... Rechtsprechung

### A) Mögliche Dienstvertrags-Anfechtungsgründe

Im **Bewerbungsverfahren** und während der arbeitsvertraglichen Anbahnung kann der Stellenbewerber dem DG aufgrund folgenden Verhaltens Gründe für eine mögliche DV-Anfechtung liefern.

Herbeigeführter Irrtum → DV-Anfechtung	List & Täuschung → DV-Anfechtung
Durch <b>falsche</b> oder <b>unterlassene Informationen</b> des Stellenbewerbers kann ein <b>Irrtum</b> beim <b>DG</b> hervorgerufen werden bzw aufrechtbleiben. Als <b>Irrtum</b> wird dabei die <b>unzutreffende</b> , weil falsche oder mangelhafte <b>Vorstellung</b> von der <b>Wirklichkeit</b> bezeichnet.	Der DG kann aber auch durch <b>List</b> des Stellenbewerbers zum <b>DV-Abschluss veranlasst</b> werden. <b>List</b> liegt vor, wenn der Stellenbewerber <b>bewusst</b> beim Vertragspartner zum Vertragsabschlusszeitpunkt einen <b>Irrtum herbeiführt</b> . Unterliegt der DG beim DV-Abschluss einem <b>Irrtum</b> oder wird er durch den Bewerber durch <b>List</b> zum DV-Abschluss veranlasst, ist er unter gewissen Voraussetzungen berechtigt, den DV anzufechten.

## B) Wissenswertes rund um die Dienstvertragsanfechtung wegen Irrtums

Der Irrtum gemäß § 871 ABGB ist ein **Willensmangel**, dh ein **Fehler** bei der **Willensbildung** einer der Vertragsparteien. Der Willensmangel muss dabei zu jenem **Zeitpunkt** vorliegen, zu dem die Vertragspartei die **Willenserklärung** abgegeben wird.

Sind die folgenden **4 Voraussetzungen** erfüllt, kann der DG den irrtumsbehafteten Vertrag **erfolgreich anfechten**.

### 1. Es muss ein Erklärungs- oder Geschäftsirrtum vorliegen

Nur aufgrund eines sogenannten **beachtlichen Irrtums** kann der DG den Vertrag anfechten.

Hiezu zählen **Erklärungs- und Geschäftsirrtümer**, idR **nicht** jedoch **Motivirrtümer**.

Während

- a) **Erklärungsirrtümer** (Erklärender will eigentlich etwas anderes, als er tatsächlich erklärt) und **Geschäftsirrtümer** (Irrtum über den Inhalt des Geschäftes) stets **beachtlich** sind,
- b) trifft dies auf **Motivirrtümer** (Irrtum außerhalb des Geschäftsinhalts) nur in Ausnahmefällen zu (so etwa bei List oder unentgeltlichen Geschäften).

### 2. Es muss ein Anfechtungsgrund vorliegen

Um dem **Vertrauensprinzip** (siehe den nachfolgenden Hinweis) zu entsprechen, muss neben der Beachtlichkeit des Irrtums einer der **3 folgenden Anfechtungsgründe** gegeben sein:

- ✓ Der Bewerber hat den Irrtum durch eine **adäquate Verursachung veranlasst** (**aktives Tun** oder **Unterlassen** einer Aufklärung).
- ✓ Dem Bewerber hätte der Irrtum des DG bei verkehrsüblicher Sorgfalt **auffallen müssen** (kein Verschulden erforderlich).
- ✓ Der Irrtum wurde durch den DG **rechtzeitig aufgeklärt** (nur möglich, wenn der Gegner noch keine vermögenswerten Dispositionen im Vertrauen auf die Erklärung vorgenommen hat).

In diesen **3 genannten Fällen** ist es **gerechtfertigt**, dass der DV vom DG wegen Irrtums **angefochten** wird. Das **Vertrauen** des Bewerbers darauf, dass der **DV Bestand** hat, dh aufrechtbleibt, ist aufgrund seines Verhaltens **nicht schützenswert**.

#### Hinweis

RIS-Justiz RS0014205 beschreibt das **Vertrauensprinzip** wie folgt: Die aus einer **Erklärung** abzuleitenden **Rechtsfolgen** sind nicht danach zu beurteilen, was der Erklärende sagen wollte oder was der Erklärungsempfänger darunter verstanden hat, sondern danach, wie die Erklärung bei **objektiver Betrachtung** der Sachlage zu verstehen war.

### 3. Es muss ein Irrtum vorliegen, der sich auf den Dienstvertrag auswirkte

Handelt es sich um einen **beachtlichen** Irrtum (siehe Punkt 1.) und ist einer der 3 Anfechtungsgründe (siehe Punkt 2.) gegeben, ist für die konkrete Rechtsfolge der **tatsächliche** und in weiterer Folge der **hypothetische Parteiwille** entscheidend.

Dabei wird **geprüft**, wie der **DG**, also der Irrende, bei **Kenntnis der wahren Sachlage** gehandelt hätte:

- ✓ Hätte der DG den **DV** ohne den Irrtum **nicht abgeschlossen**, handelt es sich um einen **wesentlichen Irrtum**.
- ✓ Hätte der DG bei Kenntnis der wahren Sachlagen den **DV** zwar abgeschlossen, jedoch mit einem **anderen Inhalt**, liegt ein **unwesentlicher Irrtum** vor (vgl RIS-Justiz RS0082957).

- ✓ Hat der Irrtum überhaupt **keine Auswirkungen** auf den **DV** und hätte der DG diesen bei Kenntnis der wahren Sachlage genauso abgeschlossen, spricht man von einem sogenannten **unerheblichen Irrtum**.

Ausschließlich ein **wesentlicher** und ein **unwesentlicher** Irrtum haben die Willensbildung des DG und die sich daraus ergebende DV-Abschlussklärung beeinflusst. Aus diesem Grund lösen auch nur diese Irrtümer Rechtsfolgen aus → Nur in diesen Fällen ist die **3. Anfechtungsvoraussetzung** erfüllt.

Liegt lediglich ein **unerheblicher** Irrtum vor, bleibt der **DV unverändert** bestehen.

#### 4. Die Rechtsfolgen bei Vorliegen eines (un)wesentlichen Irrtums

##### ■ *Rechtsfolgen eines wesentlichen Irrtums*

Liegt ein **wesentlicher** Irrtum vor, ist der Vertrag gemäß § 871 ABGB **anfechtbar**.

Der DG muss dabei das Anfechtungsrecht **gerichtlich** mittels **Klage** oder **Einrede** geltend machen (vgl. RIS-Justiz RS0016253), wobei die jüngere Lehre dafür plädiert, dass **auch** eine **außergerichtliche Geltendmachung** ausreichen muss.

Wird der DV **erfolgreich** wegen Irrtums **angefochten**, dann kann der DV **rückwirkend (ex tunc) aufgehoben** werden (vgl. RIS-Justiz RS0016243).

##### ■ *Kann ein bereits begonnener Dienstvertrag überhaupt rückwirkend angefochten werden?*

###### a) **Nein, laut OGH:**

Wie bereits im 2. Teil dieser Artikelserie in PVP **2023/82**, 309 (**November**-Heft) erwähnt, geht der **OGH** grundsätzlich in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass eine **rückwirkende Anfechtung** eines **DV**, das bereits **begonnen hat**, **nicht zulässig** ist, sondern der Irrtum nur einen **Auflösungsgrund** (Kündigung oder Entlassung) bildet (vgl. RIS-Justiz RS0014813).

###### b) **Teile der Lehre bejahen** hingegen die Möglichkeit der **rückwirkenden** Anfechtung eines DV.



##### **Hinweise**

1. Sowohl die Rsp als auch große Teile der Lehre vertreten die Rechtsansicht, dass eine DV-Anfechtung – nicht rückwirkend, sondern nur mit **Ex-nunc-Wirkung** – zulässig ist.
2. DV, die **noch nicht begonnen** haben, können hingegen nach den allgemein-zivilrechtlichen Regeln **angefochten** werden.



##### **Beispiel**

Emma Peel bewirbt sich als **Juristin** in der Rechtsabteilung eines Pharmaunternehmens. Beim **Bewerbungsgespräch** gibt sie an, dass sie das **Studium** der Rechtswissenschaften bereits **abgeschlossen** hat. Tatsächlich **fehlen** ihr **jedoch noch 3 Prüfungen** für den erfolgreichen Abschluss.

**Fallanalyse:** Es handelt sich in diesem Fall um einen **beachtlichen Geschäftsirrtum**, der durch die Bewerberin veranlasst wurde.

Hätte der DG bei **Kenntnis** der wahren Sachlage, also dass Emma Peel das Studium noch nicht abgeschlossen hat, den **DV nicht abgeschlossen**, kann er diesen bei Gericht wegen **Irrtums anfechten**.

### ■ *Rechtsfolgen eines unwesentlichen Irrtums*

Handelt es sich zwar um einen kausalen, jedoch **unwesentlichen Irrtum**, gewährt die Rechtsordnung dem Irrenden die Möglichkeit, **statt** den DV **anzufechten**, ihn **anzupassen**.

Dabei darf jedoch nicht allein auf den Irrenden geblickt werden. Auch der **Anfechtungsgegner**, in unserem Fall also der Stellenbewerber, müsste den Willen gehabt haben, den **DV** zu den **anderen Bedingungen abzuschließen** (vgl. RIS-Justiz RS0016237).

Ist ein **solcher Wille** beim Stellenbewerber **nicht vorhanden**, **scheidet** eine **Anpassung aus**. Es darf dem Stellenbewerber **kein DV aufgezwungen** werden, den er in dieser Form nicht abgeschlossen hätte. In diesem Fall **bleibt** daher nur die Möglichkeit, den DV **anzufechten**.

Eine **erfolgreiche Anpassung** hat zur Folge, dass der DV-Inhalt auf jenen **Inhalt angepasst** wird, den die Vertragsparteien vereinbart hätten, wenn sie die **wahre Sachlage** gekannt hätten.

Auch das Anpassungsrecht ist **gerichtlich** mittels **Klage** oder **Einrede** geltend zu machen, wobei sich Teile der Lehre ebenfalls für die Möglichkeit einer **außergerichtlichen Anpassung** aussprechen.



#### Beispiel

Emma Peel bewirbt sich als **IT-Expertin** in einem Tech-Unternehmen, das auf die Entwicklung von **künstlicher Intelligenz** spezialisiert ist.

Die freie Stelle war im Internet mit einem Bruttomonatsgehalt iHv **€ 8.000,00** inseriert. Im Bewerbungsgespräch verspricht sich der DG und gibt gegenüber Emma Peel fälschlicherweise an, dass das monatliche Gehalt für diese Stelle **€ 18.000,00** brutto beträgt. Emma Peel akzeptiert das Angebot zu den vom DG genannten Konditionen.

**Fallanalyse:** Es liegt hier ein **Erklärungsirrtum** vor, da der DG durch seinen Versprecher etwas anderes erklärte, als er tatsächlich wollte. Da Emma Peel das tatsächliche Gehalt bereits im Internetinserat gelesen hatte, hätte ihr der Irrtum bei **verkehrsüblicher Sorgfalt auffallen** müssen.

Hätte Emma Peel den DV auch mit einem Bruttomonatsgehalt iHv **€ 8.000,00** abgeschlossen, kann der DG den Vertrag anpassen. Hätte sie den Vertrag mit einem Gehalt in dieser Höhe nicht abgeschlossen, kann der DG den DV anfechten.

## C) **Wissenswertes rund um die Dienstvertragsanfechtung wegen List**

Auch die **List** gemäß **§ 870 ABGB** stellt einen **Willensmangel** dar. Wie beim Irrtum kommt auch dann, wenn List vorliegt, zunächst der DV gültig zustande.

### 1. **Voraussetzungen für den Nachweis der Arglist**

Die **Voraussetzungen** für den **Nachweis** der **Arglist** sind **streng**. Für die listige Irreführung ist eine **rechtswidrige** und **vorsätzliche Täuschung** erforderlich.

**Grobe Fahrlässigkeit** reicht dabei **nicht aus** (vgl. RIS-Justiz RS0014790).

**Eventualvorsatz** ist nötig, aber auch ausreichend (vgl. RIS-Justiz RS0014837).

### 2. **Dienstvertragsanfechtung wegen List vorteilhafter als wegen Irrtums**

Nach hA hängt das **Anfechtungsrecht** bei **listiger** Irreführung aufgrund der **Vertrauenserschütterung** – im Gegensatz zum schlichten Irrtum – nicht davon ab, ob der Irrtum **beachtlich** und **wesentlich** ist.

Das Anfechtungsrecht steht somit auch bei **unwesentlichen Geschäfts-** oder **Erklärungsirrtümern** sowie bei **Motivirrtümern** zu (vgl. Pletzer in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON<sup>1.03</sup> § 870 Rz 24).

### 3. Listige Irreführung → Das sind die möglichen Rechtsfolgen

Liegt eine arglistige Irreführung vor, kann der DG ...

- a) ... den Vertrag **gerichtlich** mittels **Klage** oder **Einrede anfechten** (wiederum genügt für einen Teil der Lehre eine außergerichtliche Anfechtungserklärung). Eine erfolgreiche Anfechtung führt zur **rückwirkenden DV-Aufhebung (Ex-tunc-Wirkung)**. Nach der OGH-Rechtsprechung gilt dies auch bei **Dauerschuldverhältnissen** (vgl OGH 1 Ob 122/18z).
- b) ... den **DV** – wie beim schlichten Irrtum – **anpassen**. Ebenso ist dafür Voraussetzung, dass auch der Täuschende den **DV** zu den **geänderten Bedingungen** abgeschlossen hätte.

Foto Armin Popp



#### Der Autor:

Mag. **Armin Popp**, LL.M. ist Rechtsanwalt in der auf Arbeitsrecht spezialisierten Kanzlei Littler. Er berät nationale und internationale Mandanten in sämtlichen Gebieten des kollektiven und individuellen Arbeitsrechts und beschäftigt sich neben dem Arbeitsrecht vor allem mit den Themen Datenschutz, künstliche Intelligenz und Nachhaltigkeit.

🌐 [lesen.lexisnexis.at/autor/Popp/Armin](https://lesen.lexisnexis.at/autor/Popp/Armin)

StB Mag. Alexandra Platzer

## Geschenke, Feiern, Veranstaltungen: Ein Leitfaden durch den Abrechnungs- dschungel

### → Fall 3: Betriebsveranstaltung oder Fortbildung?

» PVP 2024/6

#### Vorbemerkungen des Chefredakteurs:

Zu den Themen **Geschenke, Feiern und Veranstaltungen** existieren in der Praxis zahlreiche unterschiedliche Sachverhalte.

Wie diese jeweils

- a) **abrechnungstechnisch einzuordnen** bzw
- b) **arbeits-, sozialversicherungs-, lohnsteuer- und lohnnebenkostenrechtlich** zu behandeln sind,

ist nicht immer einfach zu beurteilen.

Mag. **Alexandra Platzer** ist Ihr „Dschungel-Guide“. Sie ist Steuerberaterin mit den Schwerpunkten Personalverrechnung und Global Mobility.

Sie wird in **jedem Heft** je einen **Praxisfall** aufgreifen, praxisgerecht **analysieren** und Ihnen – auch mittels Beispielen – erläutern, wie dieser Fall **arbeits-, sozialversicherungs-, lohnsteuer- und lohnnebenkostenrechtlich korrekt abzurechnen** ist.



Im aktuellen **Praxisfall** beantwortet sie die folgenden **Spezialfragen**:

- ✔ „**Wann** liegt eine **Betriebsveranstaltung** vor und **wann** berufliche **Fortbildung**?“
- ✔ „**Welche Kosten** zählen zu den **Betriebsveranstaltungskosten**?“
- ✔ „**Was muss bei der Planung und Dokumentation** beachtet werden?“

**Verwendete Abkürzungen** in diesem Beitrag:

**DG** ... DienstgeberIn//**DN** ... DienstnehmerIn//**DV** ... Dienstvertrag//**EstG** ... Einkommensteuergesetz//**GPLB** ... Gemeinsame Prüfung von Lohnabgaben und Beiträgen//**iHv** ... in Höhe von//**KV** ... Kollektivvertrag//**LSt** ... Lohnsteuer//**LStR** ... Lohnsteuerrichtlinien 2002//**NAZ** ... Normalarbeitszeit//**PV** ... Personalverrechnung//**Rz** ... Randzahl//**SV** ... Sozialversicherung//**VwGH** ... Verwaltungsgerichtshof

## A) Liegt eine Betriebsveranstaltung oder eine berufliche Fortbildungsveranstaltung vor?

### 1. Es liegt folgender Sachverhalt vor

Im Unternehmen wird eine **2-tägige Fortbildungs- und Teambuilding-Veranstaltung** geplant:

- ✔ Die Teilnahme an der Veranstaltung ist für **alle DN verpflichtend**. Für die gute Zusammenarbeit im Team ist es wichtig, einander besser kennenzulernen und auch einmal gemütlich Zeit miteinander zu verbringen. Das **Seminarhotel** wurde daher so gewählt, dass ein schönes **Rahmenprogramm** mit **interessanten Freizeitaktivitäten** gestaltet werden kann.
- ✔ Es ist **folgender Ablauf** geplant:

	<b>Donnerstag</b> Übliche NAZ: 7:30–16:00 Uhr, 30 Min Pause (8h)		<b>Freitag</b> Übliche NAZ: 7:30–14:30 Uhr, 30 Min Pause (6,5h)
7:30–10:00	Anreise mit dem Bus zum Hotel und Check-in	7:30–9:30	Fachvortrag zu künstlicher Intelligenz in der praktischen Anwendung
10:00–10:30	Begrüßung und Empfang mit Kaffee und Brötchen	9:30–9:45	Kaffeepause
10:30–12:30	Präsentation zur neuen Unternehmensstrategie	9:45–11:45	Schulung zu neuen Produkten und Update aus den Abteilungen
12:30–13:30	Mittagessen	11:45–12:45	Mittagessen
13:30–16:00	Workshops zur Umsetzung der Strategie und anschließend Diskussion im Plenum	12:45–14:30	Teambuilding-Rätselspiel
16:00–18:30	Kart-Rennen/Bogenschießen	14:30–17:00	Abfahrt und Rückreise mit dem Bus
18:30–19:30	Abendessen		
19:30–...	Gemütlicher Ausklang an der Bar und auf der Tanzfläche		

- ✔ Alle DN **müssen** sich entweder für den Programmpunkt **Kart-Rennen** oder für den Programmpunkt **Bogenschießen** am 1. Tag anmelden. Die Betreiber der Kartbahn und der Bogenstation erklären, wie es funktioniert, und stellen die Leihhausrüstung zur Verfügung.
- ✔ Die Teilnahme am **Abendausklang** ist **freiwillig**.
- ✔ Das **Teambuilding-Rätselspiel** am 2. Tag soll das gemeinsame Problemlösen und Entscheiden im Team fördern und wird von einem auf **Teamentwicklung spezialisierten Anbieter** veranstaltet.
- ✔ Der anwendbare **KV** und der **DV** enthalten **keine besondere Regelung**, wie **passive Reisezeiten** zu **entlohnen** sind → Die Geschäftsleitung hat die **Anweisung** erteilt, dass für die beiden Tage **nur** die übliche **NAZ** von **8h** am Donnerstag und von **6,5h** am Freitag in der Zeiterfassung erfasst werden darf.

Das PV-Team soll folgende **Fragen** beantworten:

1. **Findus** schlägt vor, einzelne **Programmpunkte** noch etwas **umzuformulieren**, damit anlässlich einer GPLB besser argumentiert werden kann, dass eine reine Fortbildungsveranstaltung vorliegt.  
Statt Kartrennen/Bogenschießen empfiehlt er „Überholen, Ziele-Erreichen und sportliche Fairness“. Führt diese Strategie in der GPLB zum Erfolg?
2. Das PV-Team wird gefragt, ob **alle Kosten** für die Veranstaltung als **betriebliche Fortbildung abgabenfrei** behandelt werden können oder ob **teilweise** eine **Betriebsveranstaltung** vorliegt.  
Es sind folgende **Kosten** angefallen:
  - ✓ An- und Abreise mit dem Bus
  - ✓ Übernachtung + Verpflegung und Seminarpauschale (Getränke an der Bar müssen die DN selbst bezahlen)
  - ✓ Kosten Kartbahn/Bogenstation
  - ✓ DJ
  - ✓ Vortragshonorar „Künstliche Intelligenz in der praktischen Anwendung“ und Reisespesen
  - ✓ Honorar und Reisespesen Anbieter Teambuilding-Rätselspiel
3. **Jovita** fände es besser, am 2. Tag einen gemeinsamen Spaziergang statt des **Teambuilding-Rätselspiels** einzuplanen. Am 2. Tag sind voraussichtlich alle müde vom Feiern am Vorabend und können ohnehin nicht so gut denken.
4. **Justitia** hält die **Weisung**, nur die **übliche NAZ** in der Zeiterfassung zu berücksichtigen, für **nicht gerechtfertigt**. Sie wäre von vornherein viel lieber daheim geblieben und will für den anstrengenden Smalltalk an der Bar **Überstunden geltend machen**.

Was meinen Sie zu diesen Vorschlägen? Was sollte bei der Planung und Dokumentation beachtet werden, damit der steuerfreie Betrag für Betriebsveranstaltungen in möglichst geringem Ausmaß verbraucht wird?

## 2. So ist diese Veranstaltung abgabenrechtlich einzuordnen

### a) Aufwendungen für Aus- und Fortbildung

Nach § 26 Z 3 EStG gehören Beträge, die der DG für die **Aus- und Fortbildung** der DN aufwendet, dann nicht zum Arbeitslohn, wenn sie im **betrieblichen Interesse** sind.

Eine Fortbildungsveranstaltung ist dann im betrieblichen Interesse, wenn die **Inhalte** der **Fortbildung** im **Betrieb verwertbar** sind.

### b) Berücksichtigung von Teambuilding-Events als Aus- und Fortbildung

Zur **Fortbildung** im betrieblichen Interesse zählen **auch Teambuilding-Events**, die der Förderung der Zusammenarbeit im Team, der Verbesserung der Kommunikation oder der Schulung von Persönlichkeitsmerkmalen und Führungskompetenzen dienen.



#### Praxistipp

Damit der Fortbildungscharakter gegeben ist, sollten diese Programmpunkte

- a) eine entsprechende **Zielsetzung** haben und
- b) von dafür **qualifizierten Trainern moderiert** werden.

#### Die **Programmpunkte**

- ✓ Präsentation zur neuen Unternehmensstrategie
- ✓ Workshops zur Umsetzung der Strategie und anschließend Diskussion im Plenum
- ✓ Fachvortrag Künstliche Intelligenz in der praktischen Anwendung
- ✓ Schulung zu neuen Produkten und Update aus den Abteilungen
- ✓ Teambuilding-Rätselspiel von einem auf Teamentwicklung spezialisierten Anbieter

sind Fortbildungen **im betrieblichen Interesse**.

Der **Programmpunkt** Kartrennen/Bogenschießen dient hingegen der **gemeinsamen Freizeitgestaltung** und dem **geselligen Beisammensein**. Diesen Programmpunkt lediglich umzuformulieren, wie von Findus vorgeschlagen, ist **nicht ausreichend**.

Da die Betreiber der Kartbahn und der Bogenstation **nur kurz erklären**, wie es funktioniert, und **keine pädagogische Zielsetzung** dahintersteht, handelt es sich nicht um eine Fortbildung im betrieblichen Interesse.

Der Programmpunkt Kartrennen/Bogenschießen könnte aber von einem **qualifizierten Trainer** pädagogisch so aufbereitet werden, dass bestimmte Persönlichkeitsmerkmale, bspw das **Konzentrationsvermögen**, die Entwicklung einer Teamstrategie oder **andere Fähigkeiten** im **betrieblichen Interesse gezielt geschult** werden → Dann liegt eine **Fortbildung im betrieblichen Interesse** vor. Die Zielsetzung und Umsetzung durch einen qualifizierten Trainer muss **dokumentiert** werden.

#### *c) Veranstaltungen mit Mischprogramm*

Wird ein für eine **Betriebsveranstaltung typisches Freizeitprogramm** (im Praxisfall Kartbahn, Bogenschießen, DJ) mit einem **Fortbildungsprogramm kombiniert**, liegt eine **Veranstaltung mit Mischprogramm** vor.

GPLB-Prüfer wenden die Grundsätze der **Judikatur** zu **gemischt veranlassten Reisen** an, um abgabenrechtlich Veranstaltungen mit Mischprogramm zu beurteilen (VwGH 27. 1. 2011, 2010/15/0197, ARD 6125/16/2011 und VwGH 27. 1. 2011, 2010/15/0043, ARD 6125/15/2011; Rz 389 LStR):

Wenn sich Fortbildungsteile und Betriebsveranstaltungsteile **nicht einwandfrei voneinander trennen** lassen, dürfen die **Aufwendungen** der Veranstaltung **nicht aufgeteilt** werden → Es besteht daher das **Risiko**, dass die Kosten für die Anreise und Abreise und andere allgemeine Kosten der Veranstaltung **zur Gänze als Betriebsveranstaltungsaufwand** berücksichtigt werden müssen → Der steuerfreie Betrag für Betriebsveranstaltungen wird dadurch stärker verbraucht.

#### *d) Darauf sollten Dienstgeber aus abgabenrechtlicher Sicht bei der Gestaltung der Veranstaltung achten*

Damit die allgemeinen Kosten der Veranstaltung **anteilig** als abgabenfreie **Aufwendungen** für **Aus- und Fortbildung** nach § 26 Z 3 EStG berücksichtigt werden können, müssen **folgende Voraussetzungen** gegeben sein:

- ✓ **Auslöser** ist die **betrieblich veranlasste Fortbildung**. Sie steht insgesamt betrachtet **im Vordergrund**.
- ✓ In der Programmplanung sind auch **ausschließliche Fortbildungstage** vorgesehen.
- **Ausschließliche Fortbildungstage:**
- ✓ An diesen Tagen sind Programmpunkte mit **Freizeitcharakter zeitmäßig untergeordnet** und finden **außerhalb** der üblichen **NAZ** statt.
- ✓ Als ausschließliche Fortbildungstage gelten Tage, an denen **zumindest so viele Stunden** mit betrieblich veranlasster Fortbildung verbracht werden, wie es der **NAZ** an **diesem Tag** entspricht.
- ✓ **Reisebewegungszeiten** sind dabei als **neutrale Zeiten** zu behandeln.

■ **Tage mit untrennbarem Mischprogramm:**

- ✓ Während der NAZ findet ein **gemischtes Freizeit- und Fortbildungsprogramm** statt.
- ✓ Die auf diese Tage entfallenden Kosten für die Anreise und Abreise und andere allgemeine Kosten der Veranstaltung müssen zur **Gänze** als **Betriebsveranstaltungsaufwand** berücksichtigt werden (**Aufteilungsverbot**).

Wenn die **betrieblich veranlasste Fortbildung** im **Vordergrund** steht und in der Programmplanung **ausschließliche Fortbildungstage** vorgesehen sind, dh, es liegen ausschließliche Fortbildungstage im obigen Sinne vor, erfolgt die **Kostenaufteilung** zwischen (a) Aus- und Fortbildung nach § 26 Z 3 EStG und (b) Betriebsveranstaltung nach diesen **Grundregeln**:

- ✓ Kostenteile, die sich **eindeutig nur** dem Freizeitprogramm (zB DJ) oder nur dem Fortbildungsprogramm (zB Vortragshonorare) zuordnen lassen, werden **zuerst zugeteilt**.
- ✓ Kostenteile, die sich **bestimmten Tagen** zuordnen lassen (Verpflegungs- und Seminarpauschale), werden der Aus- und Fortbildung nach § 26 Z 3 EStG zugeteilt, wenn sie auf ausschließliche Fortbildungstage entfallen.
- ✓ Die **übrigen Kosten** (zB An- und Abreise mit dem Bus) werden im Verhältnis **ausschließliche Fortbildungstage** durch **gesamte Aufenthaltstage** der Aus- und Fortbildung nach § 26 Z 3 EStG zugeordnet.

*e) So beurteilt das PV-Team die Kosten für das geplante Programm*

Insgesamt steht die **Aus- und Fortbildung** bei der Veranstaltung **im Vordergrund**.

- **Donnerstag → ausschließlicher Fortbildungstag**, weil ...
  - ✓ während der **gesamten NAZ** Schulungen, Pausen in einem für Schulungen typischen Umfang und neutrale Reisebewegungszeiten stattfinden.
  - ✓ Die Programmpunkte mit **Freizeitcharakter** (Kartrennen/Bogenschießen, DJ, gemütlicher Ausklang) finden **außerhalb** der üblichen **NAZ** statt.
  - ✓ Die Kosten, die **ausschließlich** mit dem **Freizeitprogramm** am Abend zusammenhängen, müssen aber als **Betriebsveranstaltungskosten** berücksichtigt werden. Da es sich bei den Kosten für Kartrennen/Bogenschießen und den DJ um Leistungen handelt, die die DN in der einen oder anderen Form konsumieren können, sind sie als geldwerter Vorteil aus der Teilnahme an Betriebsveranstaltungen zu berücksichtigen.
- **Freitag → ausschließlicher Fortbildungstag**, weil während der **gesamten NAZ** Schulungen, Teambuilding und Pausen in einem für Schulungen typischen Umfang stattfinden.

Da sowohl der **Donnerstag** als auch der Freitag als **ausschließliche Fortbildungstage** gestaltet sind, sind die **Kosten** für

- ✓ die An- und Abreise mit dem Bus,
- ✓ die Übernachtung und
- ✓ die Verpflegungs- und Seminarpauschale

zur **Gänze abgabenfreie betriebliche Fortbildungskosten** nach § 26 Z 3 EStG.

	Abgabenfreie betriebliche Fortbildungskosten	Betriebsveranstaltungskosten
An- und Abreise mit dem Bus	x	
Übernachtung	x	
Verpflegung und Seminarpauschale (Getränke an der Bar müssen die DN selbst bezahlen)	x	
Kosten Kartbahn/Bogenstation		x
DJ		x



	Abgabenfreie betriebliche Fortbildungskosten	Betriebsveranstaltungs-kosten
Vortragshonorar „Künstliche Intelligenz in der praktischen Anwendung“ und Reisespesen	x	
Honorar und Reisespesen Anbieter Teambuilding-Rätselspiel	x	

Der **geldwerte Vorteil** aus der **Teilnahme** an **Betriebsveranstaltungen** umfasst nur die Kosten Kartbahn/Bogenstation und DJ, verteilt auf die Teilnehmer an der Veranstaltung. Er ist gemeinsam mit dem geldwerten Vorteil aus der Teilnahme an anderen Betriebsveranstaltungen in diesem Kalenderjahr iHv **max € 365,00** von der LSt, der SV und den Lohnnebenkosten befreit.

**Hinweis**

**Ausführliche Antworten** auf **Spezialfragen** zu **Betriebsveranstaltungen** finden Sie in **PVP 2023/88, 332; Dezember-Heft**.

**f) Alternativer Programmvorschlag von Jovita**

Der alternative Programmvorschlag von Jovita (gemeinsamer Spaziergang statt des **Teambuilding-Rätselspiels**) bewirkt, dass am Freitag **nicht mehr während** der **gesamten NAZ** Schulungen und Teambuilding-Programmpunkte stattfinden → Es findet ein gemischtes Freizeit- und Fortbildungsprogramm statt. Der **Freitag** wird zu einem Tag mit untrennbarem **Mischprogramm**.

**Insgesamt** steht weiterhin die **Aus- und Fortbildung** bei der Veranstaltung **im Vordergrund**.

■ **Donnerstag** → **ausschließlicher Fortbildungstag**

■ **Freitag** → Tag mit **untrennbarem Mischprogramm**

Für Tage mit Mischprogramm sind die folgenden „**Kostenzuteilungsregeln**“ zu beachten:

- ✔ Kosten, die **eindeutig nur** mit der **Fortbildung** zusammenhängen, wie Kosten für externe Vortragende und Schulungsunterlagen, zählen weiterhin zu den **Fortbildungskosten**.
- ✔ Die **übrigen Kosten** sind als geldwerter **Vorteil** aus der **Teilnahme** an **Betriebsveranstaltungen** zu berücksichtigen, soweit es sich um Leistungen handelt, die die DN in der einen oder anderen Form konsumieren können.

Laut VwGH 27. 1. 2011, 2010/15/0197, ARD 6125/16/2011 ist **keine stundenweise Aufteilung** möglich, sondern nur eine **tageweise Aufteilung**.

Da der Freitag **kein ausschließlicher Fortbildungstag** mehr ist, müssen die Kosten der Hin- und Rückfahrt und der Übernachtung nach dem Verhältnis der ausschließlich betrieblich veranlassten Fortbildungstage zu den übrigen Aufenthaltstagen **aufgeteilt** werden:

	Abgabenfreie betriebliche Fortbildungskosten	Betriebsveranstaltungs-kosten
An- und Abreise mit dem Bus	½ (Aufteilung nach Tagen)	½ (Aufteilung nach Tagen)
Übernachtung	½ (Aufteilung nach Tagen)	½ (Aufteilung nach Tagen)
Verpflegung und Seminarpauschale (Getränke an der Bar müssen die DN selbst bezahlen)	Verpflegungs- und Seminarpauschale für Donnerstag	Verpflegungs- und Seminarpauschale für Freitag
Kosten Kartbahn/Bogenstation		x
DJ		x
Vortragshonorar „Künstliche Intelligenz in der praktischen Anwendung“ und Reisespesen	x	



### Hinweise

1. Ich habe für Sie eine **Checkliste** mit **Praxistipps** zur **optimalen Vorgehensweise** für **Fort-** bzw **Teambuilding-Veranstaltungen** erstellt. Sie können diese Checkliste als **kostenfreies PVP-Leserservice** anfordern.
2. Die **Frage**, ob lediglich die Zeiten für die Teilnahme an der Veranstaltung in der NAZ als **Arbeitszeit** zu entlohnen sind oder auch Zeiten der Abendveranstaltung etc, wird im **nächsten Heft beantwortet**.

Foto: Inés Bacher



### Die Autorin:

Mag. **Alexandra Platzer** ist selbständige Steuerberaterin mit den Schwerpunkten Personalverrechnung und Global Mobility ([www.platzer.tax](http://www.platzer.tax)); Expertin für Lohnsteuer, Sozialversicherung und Lohnabgaben; Mitglied des Fachsenats für Steuerrecht der Kammer der Steuerberater:innen und Wirtschaftsprüfer:innen (KSW); Fachautorin und Vortragende.

🌐 [lesen.lexisnexis.at/autor/Platzer/Alexandra](https://lesen.lexisnexis.at/autor/Platzer/Alexandra)

RA Dr. Stefan Zischka/Mag. Maximilian Walka (RAA)

## Aufwandersatz bei Arbeit im Homeoffice (Teil 1)

» PVP 2024/7

Der Oberste Gerichtshof (OGH) hat sich zuletzt aufgrund der Klage einer Dienstnehmerin gegen ihre Dienstgeberin mit dem **Ersatz** von **Aufwendungen** bei **Arbeit im Homeoffice** auseinandergesetzt (OGH 27. 9. 2023, 9 ObA 31/23h, ARD 6874/6/2023).

In dieser **mehrteiligen Artikelserie**

- a) besprechen wir den der OGH-Entscheidung zugrunde liegenden **Sachverhalt** sowie
- b) die **wichtigsten Grundsätze der Kostentragung im Homeoffice** und
- c) **beantworten arbeitsrechtliche Fragestellungen**, die sich aufgrund der OGH-Entscheidung ergeben.

### Hinweis des Chefredakteurs:

Die Autoren werden in **späteren Heftbeiträgen** auch **weitere**, für die **Praxis interessante Rechtsprechung** rund um das Thema **Homeoffice** besprechen, wie bspw

- a) Verschlechternde Versetzung durch eingeschränkte Homeoffice-Möglichkeit?
- b) Entlassung aufgrund bewusst unrichtiger Zeiterfassung im Homeoffice?

**Verwendete Abkürzungen** in diesem Beitrag:

**ABGB** ... Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch//**ARG** ... Arbeitsruhegesetz//**ASchG** ... ArbeitnehmerInnenschutzgesetz//**AStV** ... Arbeitsstättenverordnung//**AVRAG** ... Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz//**AZG** ... Arbeitszeitgesetz//**BR** ... Betriebsrat//**BS-V** ... Bildschirmarbeitsverordnung//**DG** ... DienstgeberIn//**DN** ... DienstnehmerIn//**DV** ... Dienstverhältnis//**HO** ... Homeoffice//**iHv** ... in Höhe von//**iSd** ... im Sinne des//**OGH** ... Oberster Gerichtshof//**ua** ... unter anderem//**ZPO** ... Zivilprozessordnung

## A) Die Entscheidung des OGH und dessen Begründungen

### 1. Der der OGH-Entscheidung zugrunde liegende Sachverhalt

Die DN ist **seit 2006 Angestellte** und BR-Mitglied: Sie ist im Ausmaß von **30 Wochenstunden** beschäftigt.

**Bis** zum Beginn des **1. Lockdowns** aufgrund der COVID-19 Krise arbeitete die DN in den **DG-Büroräumlichkeiten**.

Infolge des Lockdowns arbeitete die DN **ab 16. 3. 2020** über **DG-Anweisung** von zu Hause aus. Während der **Arbeitszeiten** der DN konnte das **Wohnzimmer** durch die restlichen Familienmitglieder **nicht benutzt** werden. Für ihre HO-Tätigkeit bekam die DN **vom DG** einen **Laptop**, ein **Firmenhandy** sowie einen **Bürosessel** zur Verfügung gestellt.

**Ab April 2020** musste die DN **dauerhaft** im **HO** arbeiten, da der DG den **Standort** der vormaligen DN-Arbeitsstätte geschlossen hatte.

Von **16. 3. 2020 bis 15. 8. 2021** arbeitete die DN **durchgehend** im **HO**. **Seit 15. 8. 2021** befindet sich die DN im **Krankenstand**.

Die **DN forderte** aufgrund der geschilderten Umstände

- a) einen **Aufwandersatz** iHv **€ 5.000,00 netto** sowie
- b) die Feststellung, dass ihr künftig ein **monatlicher** Aufwandersatz iHv **€ 250,00 netto** zusteht.

Die **Begründung** der DN: Der Aufwandersatz ergebe sich daraus, dass die DN stets **arbeitsbereit** gewesen sei und ihren **Wohnungsbereich** für **Betriebszwecke** zur Verfügung gestellt habe.

### 2. Entscheidungen des Erst- und des Berufungsgerichtes

Das **Erstgericht** sprach der DN einen Teil des Leistungsbegehrens iHv **€ 2.092,50 netto** zu und wies das Mehrbegehren ab. Dem Feststellungsbegehren wurde ebenfalls stattgegeben und der Aufwandersatz mit **monatlich € 135,00 netto** festgesetzt.

Gegen diese Entscheidung erhob die **DN Berufung**. Das **Berufungsgericht** änderte das Ersturteil ab: (1) Der DN wurden **€ 2.227,50 netto** zugesprochen. (2) Der Aufwandersatz iHv **monatlich € 135,00 netto** wurde als angemessen beurteilt und die Festsetzung gemäß § 273 ZPO gebilligt.

### 3. Die Entscheidung des OGH und dessen Begründung

Der OGH erachtete die **Revision** der **DN** entgegen der Ansicht des Berufungsgerichts als **unzulässig**. Inhaltlich schloss sich der **OGH** der **Rechtsansicht** des **Berufungsgerichts** an und **billigte**, dass der **monatliche** Aufwandersatz iHv **€ 135,00 netto** festgesetzt wurde.

**Für die Praxis interessante OGH-Feststellungen:**

- a) Der OGH führte ua aus, dass für den Fall, dass der **DN** selbst **Betriebsmittel** zur Verfügung stellt, dieser einen **Aufwandersatzanspruch** gegen den DG hat.
- b) Dabei ist charakteristisch, dass eine **DG-Leistung** nicht dafür erbracht wird, dass der DN seine Arbeitskraft bereitstellt, sondern **dafür**, dass ein mit der Arbeitsleistung zusammenhängender **finanzieller DN-Aufwand abgedeckt** wird.
- c) Der Aufwandersatz dient grundsätzlich dazu, dem DN einen durch das DV tatsächlich verursachten **Mehraufwand auszugleichen**.
- d) Bezüglich HO beschränkt sich der **Aufwandersatz** dabei nicht allein auf die durch das HO verursachten Mehrkosten, sondern bezieht sich **auch** auf **anteilige Strom-** und **Heizkosten** sowie einen **Anteil** an der **Miete** des DN.
- e) Ein **Aufwandersatz während** eines **Krankenstandes** steht jedoch grundsätzlich **nicht** zu.

## B) Wann liegt Homeoffice vor?

HO liegt vor, wenn DN (I) **regelmäßig** Arbeitsleistungen in der (II) **Wohnung** erbringen.

Ein **Rechtsanspruch** auf HO-Arbeit besteht **nicht**, diese ist stets zwischen DG und DN zu **vereinbaren**.

HO kann daher **weder** einseitig durch den DG **angeordnet** noch durch den DN **angetreten** werden. Ein **DG-Weisungsvorbehalt** ist ebenfalls **unzulässig** (siehe *Zischka*, Home-Office: Arbeitsrechtliche Neuerungen, die Personalisten kennen sollten, PVP 2021/33, 120, **Mai**-Heft; im Folgenden kurz *Zischka*).

■ **Zu (I): Regelmäßigkeit** liegt dann vor, wenn die Arbeitsleistung nicht nur ausnahmsweise im HO erfolgt.

Bei **ausnahmsweiser** Tätigkeit im HO spricht man geläufig von einer „**Eintagsfliege**“. Sofern es daher zu einer häufig auftretenden Arbeit im HO kommt, kann von Regelmäßigkeit gesprochen werden (siehe *Thöny-Maier*, Homeoffice und Telearbeit [Stand 4. 7. 2023, Lexis Briefings in lexis360.at]; im Folgenden kurz *Thöny-Maier*).

Der Gesetzgeber fordert **kein zeitliches Mindestausmaß** an HO-Tätigkeit, sondern setzt lediglich ein gewisses Maß an **Wiederholungsabsicht** bzw. **Nachhaltigkeit** voraus (siehe *Dullinger*, Homeoffice, in RDB Keywords<sup>1</sup> [Stand 5. 9. 2023, rdb.at]; im Folgenden kurz *Dullinger*).

Die in der Praxis am **häufigsten** vorkommende Variante ist eine **Mischform** aus Arbeit im Büro bzw. in der DG-Arbeitsstätte und anlassbezogener Arbeit im HO (siehe *Thöny-Maier*).

■ **Zu (II): Unter Wohnung** ist (1) die Privatwohnung des DN, (2) eine Wohnung als Nebenwohnsitz oder (3) die Wohnung eines nahen Angehörigen oder Lebensgefährten zu verstehen (siehe *Thöny-Maier*).

Dabei ist **unmaßgeblich**, ob die **Arbeit** mittels **digitaler Arbeitsmittel** oder **analog** erbracht wird. Vom Begriff des HO sind daher nur Arbeitsleistungen umfasst, die in den oben beschriebenen Örtlichkeiten erbracht werden.

**Nicht** umfasst sind dagegen **sonstige, außerbetriebliche Arbeiten**, wie bspw. Arbeiten im Kaffeehaus, im Zug, im Freibad, im Park, im Urlaubsort, im Vereinslokal etc. (siehe *Zischka*).

## C) Welche Arbeitnehmerschutzvorschriften gelten im Homeoffice?

Die DN-Wohnung gilt iSd ASchG als **auswärtige Arbeitsstelle**, weshalb einige Bestimmungen auch bei HO-Arbeit gelten.

Die folgenden, dem DN-Schutz dienenden gesetzlichen Bestimmungen sind **bei HO-Arbeit anzuwenden**:

- ✓ die **meisten ASchG-Bestimmungen** samt Verordnungen, wie bspw. die Regelungen zur Arbeitsplatzevaluierung, Information, Unterweisung und Präventivdienstbetreuung oder die BS-V;
- ✓ das **AZG** und das **ARG**, wobei eine Beschäftigung eines DN in seiner Wohnung oder sonst außerhalb des Betriebs als Arbeitszeit gilt.

**Arbeitsstättenbezogene Arbeitsschutzvorschriften** sowie die AStV gelten hingegen **nicht** für Arbeiten im Privathaushalt und daher im HO. Dennoch sind Themen wie Belichtung, Raumtemperatur oder Arbeitsplatzevaluierung zu berücksichtigen (siehe *Zischka*).

## D) Welche Kosten hat der Dienstgeber bei Arbeit im Homeoffice zu tragen?

Der Gesetzgeber unterscheidet zwischen (I) den Kosten für **digitale Arbeitsmittel** gemäß § 2h Abs 3 AVRAG und (II) allen **anderen Kosten** (siehe *Dullinger*).

■ **Zu (I): Unter digitalen Arbeitsmitteln** sind die erforderliche IT-Hardware und -Software, die Datenverbindungen oder ein Diensthandy zu verstehen.



Diese Arbeitsmittel sind, soweit sie tatsächlich erforderlich sind, **vom DG bereitzustellen**. Davon kann durch **Vereinbarung abgewichen** werden, wenn der **DG** die **angemessenen** und erforderlichen **Kosten** für die vom **DN** für die HO-Arbeitsleistung zur Verfügung gestellten digitalen **Arbeitsmittel** trägt.

Die Kosten können **auch pauschaliert** abgegolten werden, wobei die Höhe der Pauschale angemessen sein muss (siehe *Dullinger*).

■ **Zu (II):** Alle **anderen Kosten** sind nicht vom AVRAG umfasst, für diese gilt **§ 1014 ABGB**.

Demnach sind jene mit der HO-Arbeit zusammenhängenden Kosten dem DN zu ersetzen, die nach der allgemeinen Verkehrsauffassung nicht selbst durch den DN zu tragen sind (siehe *Dullinger*).

Hierbei handelt es sich bspw um Kosten für einen **Arbeitstisch**, einen **Arbeitsstuhl** oder anteilige **Betriebskosten, Mietkosten** etc.

Der wesentliche **Unterschied** zwischen **§ 2h Abs 3 AVRAG** und **§ 1014 ABGB** liegt darin, dass die letztgenannte Bestimmung **dispositiv (= abdingbar)** ist.

Soweit daher die Grenze der Sittenwidrigkeit nicht unterschritten wird, kann eine **Kostentragung** auch zum **Nachteil** des **DN vereinbart** werden.

**Unzulässig** ist, wenn das **unternehmerische Risiko** weitreichend auf den **DN überwält** wird (siehe *Dullinger*).



#### Hinweis

Im nächsten Heft wird die für die Praxis entscheidende Frage beantwortet, welcher **konkrete Aufwand** aufgrund von **HO-Tätigkeit** dem **DN** zu **ersetzen** ist (inkl Beurteilungs-Checkliste).

Foto Angelika Schiemer



#### Der Autor:

RA Dr. **Stefan Zischka** ist Partner und leitet den Fachbereich Arbeitsrecht bei Jank Weiler Operenyi Rechtsanwälte (JWO), dem österreichischen Mitglied des globalen Anwaltsnetzwerkes Deloitte Legal.

Er ist Vortragender und Fachautor mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeits- und Sozialrecht sowie Zivilprozessrecht.

🌐 [lesen.lexisnexis.at/autor/Zischka/Stefan](https://lesen.lexisnexis.at/autor/Zischka/Stefan)

Foto Angelika Schiemer



#### Der Autor:

Mag. **Maximilian Walka** ist Rechtsanwaltsanwärter im Fachbereich Arbeitsrecht bei Jank Weiler Operenyi Rechtsanwälte (JWO), dem österreichischen Mitglied des globalen Anwaltsnetzwerkes Deloitte Legal.

🌐 [lesen.lexisnexis.at/autor/Walka/Maximilian](https://lesen.lexisnexis.at/autor/Walka/Maximilian)

## Lexis ContractMaster Personalrecht

### Intelligente Vertragserstellung fürs Personalrecht

Effizienter und schneller rechtssichere Verträge erstellen.  
Für ein smartes HR-Vertragswesen!

\*Monatspreis entspricht einem Jahrespreis in der Höhe ab € 1.060,- exkl. USt.  
Ab Preis abhängig von Unternehmensgröße.



Ab € 88,-  
pro Monat\*

Jetzt testen: [Lexis.at/ContractMaster](https://lexis.at/ContractMaster)

Klaus Zierlinger (Österreichische Gesundheitskasse Niederösterreich)

## Wissenswertes aus der Welt der Sozialversicherung

» PVP 2024/8

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

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

**ASVG** ... Allgemeines Sozialversicherungsgesetz//**BGBI** ... Bundesgesetzblatt//**ELDA** ... Elektronischer Datenaustausch mit den österreichischen Sozialversicherungsträgern//**GPLB** ... Gemeinsame Prüfung von Lohnabgaben und Beiträgen//**mBGM** ... monatliche Beitragsgrundlagenmeldung//**ÖGK** ... Österreichische Gesundheitskasse//**SV** ... Sozialversicherung//**WKO** ... Wirtschaftskammer Österreich

THEMA	KURZINFO
Adresse der Arbeitsstätte	Die <b>Adresse</b> der Arbeitsstätte <b>am 31. 12.</b> oder am <b>letzten Beschäftigungstag</b> des Jahres ist an die Statistik Austria mittels <b>ELDA</b> zu <b>melden</b> (Meldefrist: Ende Februar 2024).
Arbeitsbehelf 2023	Der <b>Arbeitsbehelf 2023</b> wurde mit <b>1. 11. 2023</b> aktualisiert. a) Auf <b>Seite 74</b> wurde das Kapitel „4.14 Freistellung bei Kinderrehabilitation“ hinzugefügt. b) Der Punkt „4.3.2 Begleitung von schwerst erkrankten Kindern“ auf <b>Seite 61</b> wurde gemäß der Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes vom 1. 11. 2023 aktualisiert. Sie können diesen a) <b>downloaden</b> : <a href="https://www.patka-knowhow.at/pdf/Downloads/Arbeitsbehelf_2023_bf.pdf">https://www.patka-knowhow.at/pdf/Downloads/Arbeitsbehelf_2023_bf.pdf</a> oder b) als kostenloses <b>PVP-Leserservice</b> anfordern. Sobald der Arbeitsbehelf für 2024 vorliegt, werde ich Sie in gewohnter Weise informieren.
E-Card ohne Foto	Gemäß § 31a Abs 8 ASVG ist bis zum <b>31. 12. 2023</b> der <b>Austausch</b> sämtlicher <b>E-Cards ohne Foto</b> erforderlich, sofern keine Ausnahme aufgrund des Alters oder Pflegegrades der betreffenden Person besteht. Falls <b>kein Foto</b> vorhanden ist und <b>keine Ausnahme</b> zutrifft, ist es nicht möglich, eine neue E-Card auszustellen. In einem solchen Fall wurde die alte E-Card zwangsläufig gesperrt. Sie können die häufig gestellten <b>Fragen</b> samt deren Beantwortung online auf <a href="http://chipkarte.at">chipkarte.at</a> → Fragen und Antworten → e-card mit Foto nachlesen.
Formulare – aktualisiert	Die nachfolgenden Formulare wurden im <b>November 2023</b> aktualisiert. <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Selbständige und unselbständige Tätigkeit in verschiedenen Staaten</li> <li>✓ Entsendung eines Arbeitnehmers in einen Staat mit bilateralem Abkommen</li> <li>✓ Beschäftigung für mehrere Arbeitgeber in mehreren Staaten</li> <li>✓ Beschäftigung für einen Arbeitgeber in mehreren Staaten</li> <li>✓ Entsendung eines Arbeitnehmers in einen anderen Staat (EU/EWR/CH/GB)</li> </ul> Sie können diese hier <b>downloaden</b> : <a href="https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.820028&amp;portal=oegkdportal">https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.820028&amp;portal=oegkdportal</a> oder
	<b>Praxistipp</b>
	Ist ID Austria aktiviert, können zahlreiche dieser Formulare anschließend direkt elektronisch eingereicht werden.
GPLB-Ablauf und sozialversicherungsrechtliche Entwicklungen → Video	In einem Video gibt a) die <b>ÖGK</b> Einblicke in den Ablauf einer <b>GPLB</b> und b) die <b>WK Wien</b> einen Überblick über die <b>sv-rechtlichen Entwicklungen</b> . Das Video (2,7 GB!) können Sie unter <a href="https://bit.ly/GPLB-Ablauf">https://bit.ly/GPLB-Ablauf</a> downloaden.
Lohnzettel 2023	Um Textwiederholungen zu vermeiden, verweise ich auf meine <b>Informationen</b> in <b>PVP 2022/4</b> , 13 ( <b>Jänner</b> -Heft).
	<b>Praxistipps</b>
	Die <b>WKO</b> hat für Praktiker ein hilfreiches <b>Infoblatt</b> „Der steuerliche Lohnzettel (Formular L16) ab 2021“ erstellt. Die Broschüre gibt Antworten insb auf die folgenden Fragen:

ART.-NR.: 8

## AUS DEM ALLTAG DER PERSONALLEITUNG

THEMA	KURZINFO
Lohnzettel 2023	<p>a) Für wen bzw in <b>welchen Fällen</b> ist ein Lohnzettel auszustellen?</p> <p>b) <b>Wann</b> ist der Lohnzettel auszustellen?</p> <p>c) <b>Wie</b> ist der Lohnzettel zu <b>übermitteln</b>? Als besonders hilfreiche Ergänzung für Praktiker enthält diese Info eine Ausfüllhilfe für den steuerlichen Lohnzettel.</p> <p>Sie können diese Broschüre</p> <p>a) <b>downloaden</b>: <a href="https://www.wko.at/noe/steuern/lohnzettel-formular-l16-broschuere.pdf">https://www.wko.at/noe/steuern/lohnzettel-formular-l16-broschuere.pdf</a> oder</p> <p>b) als kostenfreies <b>PVP-Leserservice</b> anfordern.</p>
MBGM	<p>Die <b>WEBEKU-Anleitung</b> wurde per <b>5. 12. 2023 aktualisiert</b>.</p> <p>Sie können die WEBEKU-Anleitung (95 Seiten!)</p> <p>a) als kostenfreies <b>PVP-Leserservice</b> anfordern oder</p> <p>b) <b>downloaden</b> unter <a href="http://www.gesundheitskasse.at">www.gesundheitskasse.at</a> → Dienstgeber → <i>Grundlagen A-Z</i> → <i>V-Z</i> → <i>WEB-BE-Kunden-Portal (WEBEKU)</i>.</p>
MBGM DM-ORG	<p><b>Neuer Tarifsysteem-Export (TASY-Hotfix-Export) ab 1. 1. 2024 (inkl Änderungen Budgetbegleitgesetz 2024)</b></p> <p><b>Ab 1. 1. 2024</b> ist <b>ausschließlich</b> nachstehender Tarifsysteem-Export (Stand 12/2023_Erstellzeitpunkt: 2023-11-29T14:35:16.502680Z) SV-weit <b>gültig</b>.</p> <p>Die durchgeführten Korrekturen und Anpassungen können Sie aus den fachlichen Releasenotes des jeweiligen SV-Trägers entnehmen.</p> <p>Die fachlichen Releasenotes zu diesem TASY-File finden Sie hier: Dienstgeber → Tarifsysteem → Tarifsysteem: XML-Dateien, PDF-Dokumente (<a href="http://sozialversicherung.at">sozialversicherung.at</a>).</p>
	<p><b>Organisationsbeschreibung „Datenaustausch mit Dienstgebern“ (DM-ORG) – Aktualisierung</b></p> <p>Die DM-ORG (Version 40) wurde im Februar 2023 bereits publiziert. Im <b>November 2023</b> gab es eine <b>2. Aktualisierung</b> (Version 40.2.2, publiziert 11/2023).</p> <p>Neben der gesamten Datei finden Sie auch eine aktualisierte Version des Änderungsprotokolls zur 40. Ergänzung der DM-ORG (11/2023).</p> <p>Sie finden sämtliche Änderungen unter <a href="http://www.elda.at">www.elda.at</a> → <i>Services</i> → <i>Downloads</i> → <i>Dienstgeber</i> → <i>40. Ergänzung Organisationsbeschreibung „Datenaustausch mit Dienstgebern“</i> (Version 40.2.2, publiziert 11/2023).</p> <p>Achtung: Die Datei hat <b>594 Seiten!</b></p>
Schwerarbeitsmeldungen für 2023	<p><b>Meldepflicht</b></p> <p>Schwerarbeitsmeldungen für das Jahr 2023 sind mittels <b>ELDA zwischen 1. 1. 2024 und 29. 2. 2024</b> zu erstatten.</p>
	<p><b>Hilfreiches Info-Paket</b></p> <p>a) Hinweise und Infos zur <b>Schwerarbeitsmeldung</b>: <a href="https://bit.ly/ÖGK-Schwerarbeitsmeldung">https://bit.ly/ÖGK-Schwerarbeitsmeldung</a></p> <p>b) Aktuelle Liste der <b>Berufsgruppen</b> mit körperlicher Schwerarbeit von <b>1.400 bis 2.000 kcal</b>: <a href="https://bit.ly/1400-2000kcal">https://bit.ly/1400-2000kcal</a></p> <p>c) Aktuelle Liste der <b>Berufsgruppen</b> mit körperlicher Schwerarbeit <b>ab 2.000 kcal</b>: <a href="https://bit.ly/über2000kcal">https://bit.ly/über2000kcal</a></p> <p>d) <b>Fragen-Antworten-Katalog zur Schwerarbeit</b>: <a href="https://bit.ly/FAQ-Schwerarbeit">https://bit.ly/FAQ-Schwerarbeit</a></p> <p>e) Auf der Seite der <b>PVA</b> (<a href="https://bit.ly/PVA-Schwerarbeit">https://bit.ly/PVA-Schwerarbeit</a>) finden Sie die folgenden Informationen und Hinweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✔ Überprüfung der Schwerarbeitszeiten</li> <li>✔ Antrag auf Feststellung der Schwerarbeitszeiten</li> <li>✔ Schwerarbeitspensions-Infos</li> </ul> <p>Als kostenfreies <b>PVP-Leserservice</b> können Sie eine <b>Schwerarbeiter-Checkliste für Dienstgeber</b> (© Lexis360) anfordern.</p>
Sozialversicherungsrechtliche Werte 2024	<p>Mit dem BGBl II 2023/407 vom 21. 12. 2023 wurden die veränderlichen SV-Werte 2024 veröffentlicht.</p> <p>Das BGBl finden Sie hier: <a href="https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2023_II_407/BGBLA_2023_II_407.pdf">https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2023_II_407/BGBLA_2023_II_407.pdf</a></p>

Foto Elisabeth Zierlinger

**Der Autor:**

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

🌐 [lesen.lexisnexis.at/autor/Zierlinger/Klaus](https://lesen.lexisnexis.at/autor/Zierlinger/Klaus)

## JUDIKATUR

Mag. Ernst Patka (PVP-Chefredakteur)

### Verständlich aufbereitete Rechtsprechung, die Praktiker unbedingt kennen sollten

» PVP 2024/9

In dieser Rubrik

- informiere ich Sie **kompakt** und **praxisbezogen** über jene Gerichtsentscheidungen, die Sie kennen sollten, und
- gebe Ihnen **Praxistipps** und **-hinweise**, die Ihnen die **Tagesarbeit** rund um die Personalverrechnung **erleichtern**.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

DG ... DienstgeberIn//DN ... DienstnehmerIn//iZm ... in Zusammenhang mit//OGH ... Oberster Gerichtshof

THEMA	KURZINFO
<b>Ausbildungskostenrückersatz: Vor Ausbildung muss schriftliche Vereinbarung vorliegen</b>  OGH 28. 6. 2023, 9 ObA 48/23h	Hinsichtlich <b>Ausbildungskostenrückersatz</b> legt der OGH die <b>Latte</b> für den DG <b>sehr hoch</b> . <b>Selbst dann</b> , wenn dem DN <b>vor Beginn</b> der Ausbildung die <b>Höhe</b> der <b>Kosten</b> und die <b>Ausbildungsdauer</b> vom DG <b>schriftlich</b> bekannt gegeben wurden, kann der DG bei DN-Kündigung dennoch <b>keinen Ausbildungskostenrückersatz</b> fordern, wenn er die <b>restlichen Modalitäten</b> (zB nach wie vielen Jahren die lineare Verringerung der Ausbildungskosten endet) erst während der Ausbildung schriftlich mit dem DN vereinbart. Es muss – so der OGH – bereits <b>vor Ausbildungsbeginn völlige Transparenz</b> über die Bedingungen für den Rückersatz herrschen.
	<b>Praxishinweis</b>  <b>Verhindern</b> Sie, dass die Präzisierung der Rückerstattungsvereinbarung durch den DN auch nur <b>geringfügig verzögert</b> wird → Werden einzelne <b>Details</b> der Rückerstattungsvereinbarung erst zu einem <b>Zeitpunkt fixiert</b> , zu dem die <b>Ausbildung</b> bereits <b>begonnen</b> hat, ist es dem DN gelungen, die <b>Rückerstattungsvereinbarung „auszuhebeln“</b> .
<b>Entlassung wegen beharrlicher Pflichtverletzung</b>  OGH 20. 10. 2022, 9 ObA 105/22i, ARD 6828/9/2022	<b>Sachverhalt</b>  Der DN (Arbeiter) arbeitete bei einem Sicherheitsdienst als <b>Wachorgan</b> . Seine <b>Aufgabe</b> war es, die <b>Baustelle</b> eines <b>Kunden</b> des DG zu überwachen. Der DN ist bereits seit einiger Zeit ein disziplinärer „Problemfall“. Er <ol style="list-style-type: none"> <li>trat <b>aggressiv</b> gegenüber seinem <b>Chef</b> auf,</li> <li>beging mehrere <b>Dienstplichtverletzungen</b> bei Dienstübergaben und</li> <li>rief <b>betrunken</b> seinen Vorgesetzten drei- bis viermal auf dessen privatem Handy an und bezeichnete alle auf der Baustelle beschäftigten Mitarbeiter des Kunden als „Trottel“.</li> </ol> Aber erst als der DN die Beschäftigten des Kunden auch im Telefonat <b>gegenüber</b> einer <b>Mitarbeiterin des Kunden beschimpfte</b> , reichte es dem DG. Er <b>entließ</b> den DN. Zu Recht?



THEMA	KURZINFO
<p><b>Entlassung wegen beharrlicher Pflichtverletzung</b></p> <p>OGH 20. 10. 2022, 9 ObA 105/22i, ARD 6828/9/2022</p>	<p><b>Entscheidung des OGH und dessen Begründungen</b></p>
	<p>Die <b>Entlassung</b> erfolgte zu <b>Unrecht</b> → Die <b>Begründung</b>:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Selbst wenn ein DN die <b>Mitarbeiter</b> eines <b>Kunden</b> des Unternehmens mehrmals in Gesprächen mit seinem Vorgesetzten <b>beschimpft</b> hat („<i>alle Mitarbeiter auf der Baustelle san Trotteln</i>“), <b>rechtfertigt</b> die gleiche <b>einmalige abfällige Äußerung</b> in einem Telefongespräch mit einer <b>Mitarbeiterin</b> dieses <b>Kunden</b> noch <b>nicht</b> die <b>Entlassung</b>, wenn der DN <b>nicht zuvor</b> entsprechend <b>abgemahnt</b> wurde.</li> <li>Dass der DN wenige Wochen vor obiger Entlassung <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ wegen verschiedener <b>Verletzungen</b> von <b>Dienstplichten</b> iZm der Dienstübergabe sowie</li> <li>☑ wegen eines <b>ungebührlichen Verhaltens</b> gegenüber seinem Vorgesetzten <b>verwarnt</b> wurde, ändert daran nichts, weil der DN dadurch (<b>noch</b>) <b>nicht erkennen</b> musste, dass der DG (auch) sein <b>ungebührliches Verhalten</b> gegenüber <b>Mitarbeitern</b> seines <b>Kunden</b> in keiner Weise toleriert, sondern eine anständige Begegnung mit Kunden verlangt.</li> </ul> </li> </ol>
	<p><b>Hinweise und Tipps für die Praxis</b></p>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>Der DN verletzt nur dann <b>beharrlich</b> seine Pflicht und kann entlassen werden, wenn die <b>Pflichtverletzung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ sich entweder <b>wiederholt</b> ereignet (was der DG am besten durch die vorangegangenen Verwarnungen nachweisen kann) oder</li> <li>☑ von derartig <b>schwerwiegender Art</b> ist, dass der DG aufgrund des gezeigten DN-Verhaltens zu Recht darauf <b>schließen kann</b>, dass der DN auch <b>weiterhin gerechtfertigte DG-Weisungen nachhaltig nicht befolgen</b> wird.</li> </ul> </li> <li>Eine <b>Verwarnung</b> kann der DG daher nur dann <b>unterlassen</b>, wenn die Pflichtverletzung so schwerwiegend ist, dass eine Verwarnung eine <b>sinnlose Formalität</b> wäre bzw „<i>geradezu einem sinnlosen Ritual gleich</i>“ (so die Rechtsprechung). Dies lag nach Ansicht des OGH im konkreten Fall nicht vor.</li> <li>Im vorliegenden Streitfall <b>verlangt</b> der OGH, dass sich <b>Verwarnungen konkret</b> auf das <b>Verhalten</b> beziehen müssen, das letztlich <b>Grund</b> für die <b>Entlassung</b> ist, dh: Wird der DN aufgrund aggressiven Verhaltens gegenüber seinem Vorgesetzten bzw aufgrund von Dienstpflichtverletzungen bei Dienstübergaben verwarnt, dann ist – so der OGH – deshalb für den <b>DN noch nicht erkennbar</b>, dass auch sein <b>ungebührliches Verhalten</b> gegenüber <b>DN des Kunden</b> seitens des <b>DG nicht toleriert</b> wird.</li> <li>Offensichtlich unterstellt der OGH – zu meiner Verwunderung –, dass ein <b>anständiges Verhalten gegenüber Kunden nicht</b> automatisch und selbstverständlich zu den <b>Dienstplichten</b> gehört, sondern dass ausdrücklich per <b>Ermahnung</b> darauf hingewiesen werden muss.</li> <li>Meine <b>2 Top-Tipps</b> für die <b>Praxis</b> sind: Die Verwarnung soll ... <ol style="list-style-type: none"> <li>unbedingt – aus Beweisgründen – <b>schriftlich</b> erfolgen;</li> <li>das für die Verwarnung <b>ursächliche Fehlverhalten</b> möglichst <b>weit umschreiben</b> bzw die vom DN einzuhaltenden Dienstpflichten nicht zu eng beschreiben.</li> </ol> </li> <li><b>Textmuster</b>, wie bspw die <b>Verwarnung im Streitfall</b> hätte aussehen können, um allenfalls Grundlage für die Entlassung zu sein:  <i>„Wir sehen uns gezwungen, Sie hiermit zu verwarnen, da Sie gegen Ihre Pflichten wie folgt verstoßen haben:</i> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>Die Dienstübergaben haben Sie ohne jedwede Dienstpflichtverletzung so vorzunehmen, wie dies gemäß unseren internen Organisationsrichtlinien vorgesehen ist.</i></li> <li><i>Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten, KollegInnen im Unternehmen und gegenüber MitarbeiterInnen unserer Kunden hat respektvoll, nicht aggressiv oder beschimpfend zu sein.</i></li> </ol> <p><i>Die vorgenannten Verstöße erfolgten</i></p> <p>am ..... [Datum] um ..... Uhr</p> <p>am ..... [Datum] um ..... Uhr</p> <p>am ..... [Datum] um ..... Uhr.</p> <p><i>Zugleich mit dem Ausspruch dieser Verwarnung weisen wir Sie darauf hin, dass ein neuerlicher Pflichtenverstoß ernste arbeitsrechtliche Folgen (zB die fristlose Entlassung) nach sich ziehen kann.“</i></p> <p><b>Hinweis:</b> Textmuster unter Verwendung einer Vorlage aus dem Vorlagenportal (<a href="http://www.vorlagenportal.at">www.vorlagenportal.at</a>) erstellt.</p> </li> </ol>

## HELP-PV.AT

» PVP 2024/10

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 **Buchempfehlungen** geben. Nützen Sie diese Buchtipps sowie unser **Leserservice** und Sie werden die täglichen Herausforderungen, die Ihnen Ihr Job abverlangt, besser und rascher bewältigen können.

### Unsere Buchtipps

#### (1) Die gesetzliche Abfertigung

**Autorin:** Mag. Marija Bilić

**Verlag:** Linde ([www.lindeverlag.at](http://www.lindeverlag.at))

**ISBN:** 978-3-7073-4896-5

**Preis:** € 29,00 (100 Seiten)

#### (2) Lohnsteuer 2024

**Autoren:** StB Mag. (FH) Michael Krammer,

Mag. Michael Seebacher

**Verlag:** Manz ([www.manz.at](http://www.manz.at))

**ISBN:** 978-3-214-25444-5

**Preis:** € 66,00 (660 Seiten); ABO-Preis: € 52,80

#### (3) SWK-Spezial: Mitarbeiterbegünstigungen

**HerausgeberInnen:** MMag. Dr. Katharina Daxkobler,

Mag. Andrea Rieser-Fruhmam, Mag. Stefan Schuster,

LL.M. MBA MSc.

**Verlag:** Linde ([www.lindeverlag.at](http://www.lindeverlag.at))

**ISBN:** 978-3-7073-4915-3

**Preis:** € 33,00 (112 Seiten)

## digital exklusiv



Die **Rezensionen** zu den oben angeführten Werken finden Sie auf der **PVP-Website** ([pvp.lexisnexis.at](http://pvp.lexisnexis.at)) unter der Artikel-Nummer „2024/10“.



### 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](mailto: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 Aus Platzgründen **entfällt** in diesem Heft **ausnahmsweise** die **gesonderte Aufzählung** der – in den Beiträgen jeweils erwähnten – **Leserservicedokumente**.

Bequem, Sicher  
& Umfangreich



## Der neue LexisNexis® Onlineshop



**Jetzt einkaufen: [shop.lexisnexis.at](http://shop.lexisnexis.at)**